

SOMMAIRE DES ARCHIVES

Accident du travail et maladie professionnelle

- ☑ [Covid et maladie professionnelle](#) (sept 2020)
- ☑ [Accident du travail : la défense pénale et civile se prépare dès l'enquête](#) (mars 2019)
- ☑ [Les services à la personne sont les plus touchés par les AT](#) (septembre 2017)
- ☑ [Accidents de la route : 1^{ère} cause de mortalité au travail](#) (décembre 2015)
- ☑ [Accidents de trajet et responsabilité](#) (avril 2015)
- ☑ [Accidents du Travail et responsabilité pénale](#) (janvier 2015)
- ☑ [Le registre des accidents du travail bénins](#) (septembre 2014)
- ☑ [Acouphène, un handicap non visible](#) (décembre 2013)
- ☑ [Sénior : accidents moins fréquents, gravité plus élevée](#) (Février 2013)
- ☑ [Rappels sur les accidents du travail, de trajets et maladies professionnelles](#) (avril 2012)

Addictions

- ☑ [Drogue : la pratique des tests salivaires est autorisée](#) (février 2017)
- ☑ [Alcool : le règlement intérieur n'est pas opposable s'il n'a pas été déposé](#) (février 2016)
- ☑ [Pas d'obligation de prévoir un local pour vapoteurs](#) (janvier 2016)
- ☑ [Dossier spécial Tabac](#) (novembre 2015)
- ☑ [Fin de l'interdiction d'interdire l'alcool au travail](#) (septembre 2014)
- ☑ [Cannabis au travail : un dépistage est-il possible ?](#) (février 2014)
- ☑ [Interdiction d'interdire l'alcool dans le règlement intérieur](#) (novembre 2012)
- ☑ [Dépistage de l'alcoolémie](#) (juin 2012)

Document unique et pénibilité

- ☑ [La mise à jour du document unique rendue obligatoire par la crise Covid](#) (octobre 2020)
- ☑ [C'est quoi le Compte Professionnel de Prévention C2P](#) (mai 2018)
- ☑ [Réforme de la pénibilité : le C2P remplace le C3P](#) (février 2018)
- ☑ [Pénibilité : zoom sur le travail répétitif](#) (septembre 2016)
- ☑ [Pénibilité : ce qui a vraiment changé en juillet 2016](#) (juillet 2016)
- ☑ [L'évaluation des risques doit être suivie d'effets](#) (février 2016)

Jugements

- ☑ [Faute inexcusable : reconnue même si ce n'est pas l'unique cause de l'accident](#) (décembre 2019)
- ☑ [Le salarié qui travaille alors qu'il n'est pas en état peut être licencié](#) (décembre 2019)
- ☑ [Comportement dangereux en entreprise : tolérance zéro](#) (juillet 2019)
- ☑ [Document unique incomplet](#) (décembre 2018)
- ☑ [Défaut de moyen d'accès sûrs](#) (décembre 2018)
- ☑ [Manquement à l'obligation de désignation d'un coordonnateur Sécurité](#) (décembre 2018)
- ☑ [Déclaration d'accident de travail et réserves de l'employeur](#) (décembre 2018)
- ☑ [Chute d'un intérimaire d'une échelle : la formation initiale ne suffit pas](#) (novembre 2019)
- ☑ [Reconnaissance d'une faute inexcusable : action contre le seul employeur](#) (juin 2017)
- ☑ [Gare aux documents uniques incomplets](#) (avril 2017)
- ☑ [Prévention du risque chimique](#) (décembre 2016)
- ☑ [Obligation générale de prévention](#) (mai 2016)
- ☑ [Ne pas faire respecter les consignes de sécurité est une faute grave](#) (mai 2016)
- ☑ [L'obligation de sécurité de l'employeur : retour vers une obligation de moyens ?](#) (avril 2016)
- ☑ [L'obligation de sécurité étendue aux salariés des sous-traitants](#) (mars 2015)
- ☑ [L'expérience d'un travailleur est sans incidence sur l'obligation de formation](#) (avril 2015)
- ☑ [L'employeur responsable de l'agression d'un salarié par un collègue](#) (juillet 2014)
- ☑ [Visites médicales obligatoires](#) (mai 2014)
- ☑ [Accident cardiaque dû au stress](#) (avril 2014)
- ☑ [La formation à la sécurité doit être pratique](#) (avril 2014)
- ☑ [Arrêt SNECMA : le juge peut suspendre une réorganisation](#) (septembre 2013)
- ☑ [Une action de prévention doit être d'une efficacité totale](#) (juin 2013)
- ☑ [Accident cardiaque dû au stress et responsabilité de l'employeur](#) (novembre 2012)
- ☑ [Faute grave pour manquement à la sécurité](#) (septembre 2012)
- ☑ [Faute inexcusable et document unique insuffisant](#) (juin 2012)

Formation

- ☑ [L'obligation de formation générale à la sécurité](#) (juillet 2018)
- ☑ [Les différences entre formations PRAP et Gestes et Postures](#) (octobre 2017)
- ☑ [Manipulation des extincteurs : les obligations de formation](#) (mars 17)
- ☑ [La formation sécurité au poste de travail](#) (décembre 2013)
- ☑ [Du nouveau pour l'habilitation électrique](#) (mai 2012)

Management de la sécurité

- ☑ [CSE : sera-t-il possible de conserver un CHSCT après 2020 ?](#) (janvier 2019)
- ☑ [La reprise des missions du CHSCT par le CSE](#) (janvier 2019)
- ☑ [S'organiser en cas d'accident mortel ne s'improvise pas](#) (septembre 2018)

- ☑ [Le CHSCT doit-il avoir l'autorisation de la direction pour mener une enquête](#) (juin 2018)
- ☑ [Pour licencier un salarié pour manquement à la sécurité, il faut être exemplaire](#) (juin 2018)
- ☑ [Le référent sécurité](#) (septembre 2017)
- ☑ [La prévention, c'est rentable](#) (mai 2017)
- ☑ [Intérimaires, qui doit établir les fiches d'exposition pénibilité](#) (octobre 2015)
- ☑ [Obligation de sécurité de résultat : mission impossible ?](#) (octobre 2015)
- ☑ [Affichage et registres obligatoires](#) (septembre 2015)
- ☑ [L'absence d'évaluation des risques peut s'avérer couteuse](#) (mars 2015)
- ☑ [Avez-vous désigné votre référent sécurité ?](#) (octobre 2012)

Manutention et levage

- ☑ [J'ai mal au dos](#) (juin 2019)
- ☑ [Evolution des CACES en 2020](#) (novembre 2018)
- ☑ [Le CACES est-il obligatoire ?](#) (avril 2018)
- ☑ [Faut-il un permis pour conduire un engin de levage ?](#) (juillet 2017)
- ☑ [Facteurs de risques et causes des TMS](#) (juillet 2014)
- ☑ [Travail sur ordinateur = mal au dos ?](#) –(juin 2014)
- ☑ [Idées reçues sur les TMS](#) (mars 2013)

Organisation des secours

- ☑ [Organisation des 1ers secours et pandémie](#) (juin 2020)
- ☑ [Secouristes dans l'entreprise, quelles obligations pour l'employeur ?](#) (septembre 2019)
- ☑ [Les 3 effets bénéfiques des Sauveteurs Secouristes pour les entreprises](#) (juin 2017)
- ☑ [Dossier spécial AVC](#) (juin 2015)
- ☑ [Dossier spécial Infarctus](#) (mai 2015)
- ☑ [Un SST peut-il utiliser le kit d'injection d'un diabétique](#) (février 2015)
- ☑ [Evacuation en cas d'incendie](#) (mars 2014)
- ☑ [L'entreprise a-t-elle l'obligation de former des SST ?](#) (avril 2013)
- ☑ [Réforme 2012 des Sauveteurs Secouristes du Travail](#) (janvier 2012)

Risque chimique

- ☑ [Peut-on encore trouver d'anciennes étiquettes ?](#) (juillet 2017)
- ☑ [L'obligation de substitution](#) (octobre 2014)

Risques divers

- ☑ [Postures statiques et TMS](#) (décembre 2020)
- ☑ [Le permis feu est-il obligatoire](#) (juin 2019)

- ☑ [Femmes enceintes et risques professionnels](#) (avril 2019)
- ☑ [Dossier : le travail isolé](#) (octobre 2018)
- ☑ [A quelle température fait-il trop froid pour travailler ?](#) (décembre 2017)
- ☑ [Salariés en mobilité internationale](#) (avril 2017)
- ☑ [Vérification avant mise en service d'une machine neuve](#) (mars 2017)
- ☑ [Peut-on travailler sur une échelle ou un escabeau ?](#) (septembre 2016)
- ☑ [Quelle habilitation électrique choisir](#) (juillet 2015)
- ☑ [Le travail posté](#) (novembre 2014)
- ☑ [Dossier : le permis feu](#) (novembre 2013)
- ☑ [Echelles, escabeaux et marchepieds](#) (octobre 2013)
- ☑ [Les champs électromagnétiques](#) (octobre 2013)
- ☑ [Le Travail isolé](#) (septembre 2013)
- ☑ [Horaires atypiques de travail](#) (juin 2013)
- ☑ [Entreprises extérieures : des écrits qui engagent](#) (janvier 2013)
- ☑ [Dossier grand froid : les règles de sécurité](#) (février 2012)
- ☑ [Le bureau : un travail sans risque ?](#) (janvier 2012)

Risques psycho-sociaux

- ☑ [Harcèlement moral \(janvier 2020\)](#)
- ☑ [Bien-être au travail : managers et collaborateurs co-responsables](#) (septembre 2019)
- ☑ [Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel](#) (février 2019)
- ☑ [Le plan de prévention des risques psychosociaux](#) (mai 2016)
- ☑ [L'absence de prévention du harcèlement constitue un préjudice en soi](#) (janvier 2016)
- ☑ [Le burn-out non reconnu comme maladie professionnelle](#) (décembre 2015)
- ☑ [Pourquoi développer la bienveillance dans l'entreprise](#) (février 2015)
- ☑ [Harcèlement et obligation d'affichage](#) (septembre 2012)

Routier

- ☑ [Validité des permis de conduire : rappels](#) (octobre 2020)
- ☑ [Vérification du permis de conduire : que peut faire l'employeur ?](#) (octobre 2019)
- ☑ [Les salariés vont devoir payer](#) (novembre 2016)
- ☑ [Réglementation et prévention du risque routier professionnel](#) (mai 2014)
- ☑ [Validité du permis de conduire des salariés : contrôle et responsabilités](#) (février 2014)
- ☑ [Les chiffres de la vitesse](#) (juillet 2013)
- ☑ [7 bonnes raisons de se garer en marche arrière](#) (avril 2013)
- ☑ [Le risque routier, un risque majeur](#) (avril 2013)
- ☑ [Les 9 règles d'or de l'éco-conduite](#) (décembre 2012)

Divers

- ☑ [Covid : que risquent les salariés qui cachent leur contamination ?](#) (octobre 2020)

- ☑ [Covid : cas contact dans l'entreprise, comment agir ?](#) (sept 2020)
- ☑ [Covid : Un salarié peut-il refuser de porter le masque](#) (sept 2020)
- ☑ [Covid : la lettre de l'inspection du travail que vous pourriez recevoir](#) (mai 2020)
- ☑ [Dossier visites médicales](#) (novembre 2019)
- ☑ [Comment rendre ses salariés plus écolos](#) (mai 2019)
- ☑ [ERP : registre public d'accessibilité obligatoire](#) (mars 2018)
- ☑ [L'obligation de sécurité pèse sur l'entreprise mais aussi sur le salarié](#) (mars 2018)
- ☑ [Nouvelle obligation : l'AIPR.](#)(janvier 2018)
- ☑ [Ne pas confondre droit de retrait et droit de grève pour motif de sureté](#) (novembre 2017)
- ☑ [La pause déjeuner est autorisée sur les lieux de travail sous conditions](#) (juillet 2017)
- ☑ [Déjeuner dans les locaux de travail](#) (février 2017)
- ☑ [Réforme de la médecine du travail 2017](#) (janvier 2017)
- ☑ [Pokemon Go sur les chantiers](#) (octobre 2016)
- ☑ [Jobs d'été en sécurité](#) (juin 2016)
- ☑ [Un service de santé au travail peut-il être responsable de défaut de visite ?](#) (mars 2016)
- ☑ [Egalité professionnelle homme/femme et sécurité](#) (mars 2015)
- ☑ [Sécurité et télétravail](#) (décembre 2014)
- ☑ [La réforme de la médecine du travail : les entretiens infirmiers](#) (octobre 2014)
- ☑ [La location des machines mobiles et appareils de levage](#) (juin 2014)
- ☑ [Détachement en France de salariés d'entreprises étrangères](#) (janvier 2014)
- ☑ [Faire rimer sécurité et communication](#) (mai 2013)
- ☑ [Surveillance médicale d'un intérimaire](#) (février 2013)
- ☑ [La fréquence des visites médicales](#) (juillet 2012)
- ☑ [Doit-on autoriser la cigarette électronique au travail ?](#) (mai 2012)
- ☑ [Manger à son poste de travail : réglementation](#) (mars 2012)
- ☑ [Pénibilité : la fiche de prévention](#) (mars 2012)

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2012



AU BUREAU : UN TRAVAIL SANS RISQUE ?

La sédentarité, le travail sur écran et la polyvalence sont quelques éléments qui caractérisent le travail de bureau et peuvent présenter des risques pour la santé de vos collaborateurs, mais pas seulement...

Dans cette partie de l'entreprise, où les risques sont considérés comme physiquement moins dangereux qu'en atelier, le recensement des risques, la formation au poste de travail en matière de sécurité du travail et les informations concernant la santé et la sécurité sont parfois relégués au second plan, voire oubliés. Par conséquent, les salariés administratifs ne sont pas toujours conscients que tomber de leur chaise n'est pas la seule chose qui peut leur arriver dans leur environnement de travail !

Anticiper les risques au bureau : une obligation

Responsable de la santé et de la sécurité de leurs salariés, les employeurs doivent intégrer les activités de bureau dans leur politique de prévention et évaluer les risques qui y sont associés. Il s'agit, en associant les salariés, de rechercher ce qui peut créer des risques concernant :

- ✓ la tâche elle-même (monotonie, répétitivité, interruptions fréquentes, contacts téléphoniques tendus avec la clientèle, par exemple...),
- ✓ l'aménagement des locaux et des postes (éclairage insuffisant, rallonges à terre, sols glissants, manque de rangements, équipement informatique inadapté...),
- ✓ l'environnement de travail (nuisances sonores, environnement de travail très concurrentiel...),
- ✓ l'organisation et les conditions de travail (surcharge de travail, manque d'information sur le travail à effectuer...)

En fonction des résultats de cette évaluation, des mesures de prévention adaptées doivent être mises en place.

Des bureaux bien conçus

Locaux encombrés, open space bruyants, installations électriques défectueuses...

La conception des locaux et leur aménagement participent à la santé et la sécurité des salariés en facilitant, par exemple, l'accès et la circulation, les communications entre les salariés, la répartition de l'espace ou encore la gestion de l'éclairage, des ambiances thermiques ou sonores.

Travail sur écran

L'ordinateur est maintenant présent dans tous les bureaux, sur tous les postes de travail.

Le travail sur écran quand il est régulier, n'est pas anodin. Des mesures prenant en compte les risques liés à la sédentarité, aux postures physiques mais aussi à l'activité visuelle ou mentale qu'il implique peuvent être adoptées pour prévenir l'apparition de troubles.

Stress au bureau ?

Surcharge de travail, difficultés à se concentrer, relations tendues, demandes contradictoires... Le travail de bureau peut être générateur de stress quand le salarié ne dispose pas des moyens suffisants pour répondre aux exigences liées à son activité. Il est nécessaire d'identifier les facteurs de stress au bureau afin de mieux les prévenir.

Sans oublier ...

Le personnel administratif est soumis comme le reste du personnel à des risques plus éloignés de ses métiers, comme le risque incendie, le risque routier, la circulation interne, les chutes de plain pied, et dans quelques cas, la manutention manuelle, les produits chimiques...

Ils doivent nécessairement être formés aux risques qui les concernent, ainsi qu'à l'organisation des secours en cas d'incendie et d'accident : connaître les SST de l'entreprise, les numéros d'urgence, l'issue de secours la plus proche, le point de rassemblement et son utilité.



FORMATION SST 2012, ENCORE DES CHANGEMENTS

L'INRS et les CARSAT/CRAM ont clarifié depuis janvier 2012 les modalités de recyclage des connaissances des Sauveteurs Secouristes du Travail, en termes de temps de formation et de périodicité.

A partir de janvier 2012, la formation initiale des Sauveteurs Secouristes du Travail s'appellera formation des Sauveteurs Secouristes du Travail.

Le « recyclage » ou « formation continue » des SST s'appellera « Maintien et Actualisation des Compétences » et se déroulera comme suit :

Formation sur un minimum de 6 heures – Pour que le certificat du SST reste valide, la formation suivante doit obligatoirement être dispensée dans les 24 mois de date à date, y compris pour un primo recyclage.

Si une échéance a été dépassée, le salarié perd sa certification. Pour la retrouver, il devra suivre une formation « Maintien et actualisation des compétences » de 6 heures minimum.

NB : Cette mesure n'étant pas rétroactive, les SST ayant suivi une formation initiale, ou une formation continue de 4h en 2011 devront suivre une formation Maintien et Actualisation des Compétences en 2012 (maximum 12 mois plus tard) pour garder la validité de leur certificat, qui sera renouvelé pour 24 mois.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2012

DOSSIER : GRAND FROID

Tour d'horizon des règles de sécurité pour le travail au froid des salariés : les articles du Code du Travail

Existe-t-il des règles pour garantir la sécurité des salariés?

De manière générale, l'employeur a une obligation générale de sécurité : il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, qu'elle soit physique ou mentale (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Le manquement à cette obligation de sécurité dite « de résultat » (obligation pour l'employeur d'atteindre un résultat : la sécurité de ses salariés sauf à s'exonérer de toute responsabilité en prouvant la survenance d'un cas de force majeure) a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass soc 11 avril 2002).

Dans le cadre de la **prévention de la pénibilité**, la loi du 9 novembre 2010 (n°2010-1330) a modifié le code du travail. L'article L.4121-3-1 prévoit que « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à (...) un environnement physique agressif (...), l'employeur consigne dans une fiche (...) les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période ».

Parmi la liste des facteurs de risques mentionnés à l'article L.4121-3-1 figurent les températures extrêmes (D. 4121-5).

De même, dans **l'évaluation des risques** qu'il doit effectuer, l'employeur prend en considération les conditions de travail particulières comme les basses températures (R. 4444-5) et les consigne dans le document unique d'évaluation (R. 4461-3).

Quelles sont les dispositions prévues par le code du travail ?

Le code du travail ne définit pas de seuil de température au-delà duquel un risque existe.

En revanche, plusieurs articles énoncent des règles en rapport avec la température :

- Les postes de travail extérieurs : l'article R. 4225-1 du Code du travail précise qu'ils doivent être aménagés de telle sorte que les travailleurs soient protégés contre les conditions atmosphériques ;

- Les équipements et locaux de travail : L'article R. 4213-7 précise qu'ils doivent être conçus « de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs » ; de même pour les locaux annexes, notamment les locaux sanitaires, de restauration et médicaux (R.4213-8).

- Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide et le chauffage doit fonctionner de manière à maintenir une température convenable (R. 4223-13). L'employeur doit prendre, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (R.4223-15).

- Le local dédié à l'allaitement doit être « maintenu à une température convenable » (R.4152-13).

- Lorsque des salariés sont hébergés sur leur lieu de travail, la température des locaux destinés à cet usage doit être de 18°C au moins (R. 4228-28).

Dans le domaine du bâtiment, les règles sont prévues aux articles R.4534-137 et suivants, notamment :

- Les locaux affectés au travail doivent être chauffés (renvoi aux articles R. 4222-13 et R. 4222-15) ;

- Le local-vestiaire doit être suffisamment chauffé (R. 4534-139) ;

- Les travailleurs doivent disposer soit d'un local permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantiers les garantissant dans des conditions équivalentes (R. 4534-142-1).

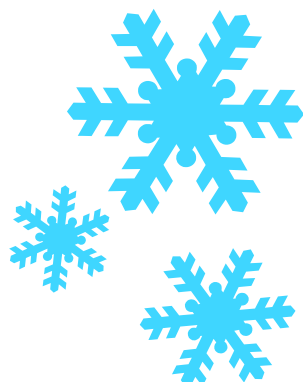
Des dispositions spécifiques s'appliquent aux **jeunes travailleurs** :

- Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans aux étalages extérieurs des commerces de détail (art D. 4153-17) ;

- Il est interdit d'employer des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans aux étalages extérieurs des commerces de détail après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0°C (D. 4153-18) ;

- Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés aux étalages extérieurs des commerces de détail pendant plus de 6 heures par jour et pendant plus de 2 heures consécutives ; chaque période de 2 heures est séparée par des intervalles d'une heure au moins (D. 4153-19)

- En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans à l'intérieur de l'établissement (D. 4153-19).



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2012

PENIBILITE : LES FICHES DE PREVENTION D'EXPOSITION OBLIGATOIRES

Tous les textes réglementaires relatifs aux fiches pénibilité sont désormais parus au JO. Deux décrets et un arrêté du 30 janvier 2012 entrent en vigueur ; les entreprises vont pouvoir commencer à rédiger ces fiches pénibilité, obligatoires rappelons-le. Elles remplacent d'autres fiches d'exposition comme celles aux agents chimiques dangereux.

La loi du 9 novembre 2010 a rendu obligatoire la rédaction et la mise à jour de fiches pénibilité pour les travailleurs exposés à des facteurs de risque. Les textes réglementaires nécessaires à l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure ont enfin été publiés au Journal officiel.

Pour quels salariés faut-il rédiger une fiche pénibilité ?

Dès l'instant, que le salarié est exposé à l'un au moins des facteurs de pénibilité (votre notre lettre d'info de Juin 2011) listés par le décret et mentionnés dans le modèle (http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/joe_20120131_Arrete_Fiche.pdf),

l'employeur, quels que soient ses effectifs, doit rédiger une fiche nominative. Peu importe aussi le niveau d'exposition. Si le salarié est exposé, une fiche doit être rédigée.

Qu'en est-il lorsque l'exposition est seulement éventuelle compte tenu des mesures de prévention collectives mises en œuvre ? Faut-il pour ces salariés rédiger une fiche ? Le modèle prévu par l'arrêté sème le trouble car il mentionne les mesures de prévention. On peut estimer que puisque l'employeur doit indiquer ces mesures de prévention, doivent y figurer les salariés potentiellement exposés.

Doit-elle être mise à jour ?

Oui. La fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition susceptible d'avoir un impact sur la santé du salarié. La mise à jour doit tenir compte de l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés tout en conservant les données relatives aux conditions antérieures d'exposition.

A qui doivent-elles être communiquées les fiches pénibilité ?

Elles sont transmises au service de santé au travail et au médecin du travail. Par ailleurs une copie de la fiche est remise au salarié en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas. Le salarié peut en outre y avoir accès à tout moment. Le CHSCT n'aura pas en revanche accès aux fiches nominatives.

Que deviennent les anciennes fiches d'exposition et autres documents d'information ?

Certaines sont abrogées. Ainsi, sont supprimées du code du travail à partir d'aujourd'hui :

- l'obligation pour l'employeur de tenir une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux ;
- les fiches d'exposition associées ;
- l'attestation d'exposition aux agents chimiques qui devait être remise au salarié au moment de son départ de l'entreprise.

Fiches pénibilité : faut-il y consigner les expositions antérieures à 2012 ?

Certaines entreprises qui ont entamé le travail de rédaction des fiches nominatives se demandent si elles doivent y consigner les expositions antérieures à 2012. Il résulte de l'article 118 de la réforme des retraites que les fiches pénibilité concernent "les expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2012". En l'absence de date figurant dans les décrets, il est possible de s'en tenir aux expositions survenues à partir du 1er janvier 2012.

Nul besoin de retracer la carrière de chacun des salariés avant cette date.

Attention toutefois, notamment pour les salariés exposés aux agents chimiques dangereux, même si l'ancienne fiche d'exposition disparaît au profit de la fiche pénibilité, la traçabilité des expositions est une obligation de l'employeur depuis 2001 (pour les CMR) et 2003 (pour les autres agents chimiques dangereux). Pour des raisons pratiques, il peut être logique de reporter les expositions aux agents chimiques antérieurement au 1er janvier 2012. A défaut, lors du départ du salarié, il faudra lui remettre la fiche d'exposition aux agents chimiques validée jusqu'au 31 janvier 2012 (définie par l'ancien article R4412-58) en plus de la fiche pénibilité.

A quelles sanctions s'expose l'employeur ?

L'employeur qui ne remplit pas ces fiches d'exposition s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe (1 500 € maximum). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.



MANGER A SON POSTE DE TRAVAIL : REGLEMENTATION

Article R 4228-19 du Code du Travail

Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Article R 4228-22 du Code du Travail

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration. Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers. Il doit en outre être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Article R 4228-23 du Code du Travail

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. (...) Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2012

RAPPELS UTILES SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE TRAJET ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle : la santé du salarié peut, du fait ou à l'occasion de son travail, se trouver altérée.

Il bénéficie alors d'une protection et d'une indemnisation particulière. Il doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident de travail ou de trajet (sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime). Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale).

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Il s'agit d'un accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

La législation relative aux accidents du travail est étendue à certains bénéficiaires tels les élèves des établissements techniques, les demandeurs d'emploi participant à des actions de formation, d'aide à la recherche d'emploi..., les personnes en stage de formation professionnelle continue...

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident du travail :

- le caractère soudain de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention), critères qui distinguent l'accident de la maladie, laquelle apparaît de façon lente et progressive ;
- l'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance. Ce critère est apprécié largement ; a même été retenue l'apparition de troubles psychiques à la suite d'un entretien d'évaluation ;
- le caractère professionnel, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail. La victime doit être placée sous la subordination juridique d'un employeur et l'accident survient soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'une rixe survenue en dehors du temps et du lieu de travail mais pour des motifs liés à l'activité professionnelle).

L'accident d'un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied) ou lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur (pour accomplir un travail personnel par exemple).

Un accident de trajet ?

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail et sa résidence principale - ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end par exemple), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accident de trajet, si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (accompagner un enfant), ou de l'emploi (chercher un vêtement de travail, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier).

Et une maladie professionnelle ?

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné. Chaque tableau définit les maladies visées ainsi que les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies, et fixe le délai de prise en charge. Par délai de prise en charge, on entend le temps écoulé entre la première constatation de la maladie et le retrait du risque. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut tout de même être reconnue comme professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime, après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles :

- s'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié ;
- et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.
- Il appartient alors à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de reconnaître l'origine professionnelle de cette maladie conformément à une liste de maladies professionnelles donnée sous forme de tableaux.

Quelle protection pour le salarié ?

Pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, le licenciement est interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident. En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée.

En cas d'accident de trajet, il n'y a pas de protection spécifique mais, conformément au droit commun, il est interdit de licencier ou de sanctionner l'intéressé pour un motif lié à son état de santé.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2012

DOIT-ON AUTORISER LA CIGARETTE ELECTRONIQUE AU TRAVAIL ?

Depuis son apparition il y a quelques années, la cigarette électronique ne cesse de faire de nouveaux adeptes. Pour autant, salariés et employeurs se posent la question de statut ? Est-elle interdite comme les autres cigarettes sur le lieu de travail ? Comment l'employeur doit-il considérer cette pratique ? Voici les principaux éléments de réponses juridiques et sanitaires.



L'arrivée de la e-cigarette ou cigarette électronique pose de nombreuses questions aux employeurs : doit-on l'interdire au même titre que les cigarettes classiques ? Présente-t-elle des risques pour les utilisateurs ou pour les non-fumeurs ? Que dit le droit en la matière ? Pour répondre à ces questions il est nécessaire à la fois de redéfinir précisément les interdictions qui existent et de définir ce qu'est une cigarette électronique.

Le point de vue juridique : Que recouvre l'interdiction de fumer sur les lieux de travail ?

L'interdiction de fumer sur les lieux de travail découle de la loi Evin et a été codifiée dans le code de la santé publique (art. L.3511-1 et R.3511-1 et suivants). L'interdiction de fumer prévue par cette loi est très large, en effet, l'article L.3511-1 précise ainsi que "sont considérés comme produits du tabac les produits destinés à être fumés, prisés, mâchés ou sucés, dès lors qu'ils sont, même partiellement, constitués de tabac, ainsi que les produits destinés à être fumés même s'ils ne contiennent pas de tabac, à la seule exclusion des produits qui sont destinés à un usage médicamenteux." L'interdiction porte donc bien à la fois sur les composés du tabac et la nicotine en est un, que sur l'acte lui-même.

La e-cigarette est donc interdite au travail

Dès lors, juridiquement il semble logique de considérer que les cigarettes électroniques, qu'elles contiennent ou non de la nicotine soient sous le coup de l'interdiction de fumer actuellement en vigueur. D'autant plus que les e-cigarettes n'ont pas obtenu le statut de médicaments (voir plus bas). De plus, pour un employeur, autoriser la cigarette électronique sur les lieux de travail pourrait être considéré comme un acte favorisant la violation d'une interdiction - assimilé à une provocation - au sens de l'article R.3512-2-3 et donc punissable d'une amende de 4ème catégorie.

Le point de vue sanitaire

Il n'y a pas une mais plusieurs types de cigarettes électroniques. En effet, la dénomination de "cigarette électronique", recouvre un

système de vaporisation d'une substance prenant la forme d'une cigarette et en simulant voire en procurant les mêmes types de sensations. Cependant, les produits vaporisés diffèrent d'une marque à l'autre. Certaines e-cigarettes contiennent de la nicotine, d'autres non, certaines peuvent être aromatisées ou non. Le principe de fonctionnement est de faire chauffer un liquide via une résistance électrique. Celui-ci sous l'effet de la chaleur (en général à peu près 50°C) se vaporise. L'utilisateur inhale de la vapeur d'eau mélangée aux substances actives éventuellement ajoutées : nicotine, arômes et solvants. Les deux principaux solvants utilisés sont le propylène glycol et plus récemment le glycérol (ou glycérine végétale).

L'absence de statut de médicament

Pour bénéficier du statut de médicament, permettant à ces produits de se revendiquer du sevrage tabagique et d'être vendus en pharmacie, les cigarettes électroniques doivent répondre à la réglementation sur les autorisations de mises sur le marché (AMM) des médicaments et des dispositifs médicaux (notamment en obtenant un marquage CE). A notre connaissance, aucun fabricant d'e-cigarette n'a encore obtenu d'AMM. Les cigarettes électroniques ne sont donc pas considérées comme des médicaments.

La prudence affichée vis-à-vis du propylène glycol

L'Afssaps, saisie par la direction générale de la santé pour évaluer les risques potentiels des cigarettes électroniques a émis plusieurs avis de prudence. Tout d'abord en direction des femmes qui allaitent, car la toxicité de certaines substances n'est pas bien connue et on ne dispose pas de données sur le passage dans le lait maternel. Ensuite sur la présence courantes de certaines substances telles que le propylène glycol ou des dérivés terpéniques (menthol, linalol). Le propylène glycol notamment est connu pour son pouvoir irritant et ses effets neurologiques sont apparentés à ceux de l'alcool. Après cet avis, plusieurs fabricants ont d'ailleurs remplacé le propylène glycol par du glycérol. Cependant, ce dernier produit est aussi un irritant des voies respiratoires. Reste que, comme le clament haut et fort les fumeurs reconvertis, ces substances sont aussi présentes dans les cigarettes classiques et accompagnées de nombreuses autres bien plus préoccupantes...

Conclusion

Une question pratique reste posée aux entreprises et qui ne peut être réglée qu'à leur échelle : où faire "vapoter" les utilisateurs de cigarettes électroniques. En effet, la pratique montre que certains utilisateurs, à l'image des non-fumeurs, ne veulent plus subir la fumée des "vrais" fumeurs. Dans les entreprises où les lieux dédiés sont des salles fumeurs, les vapoteurs se sentent découragés dans leur volonté d'arrêt du tabac. Il faut donc trouver des solutions pour respecter la réglementation tout en favorisant la santé des "vapoteurs". Une question qu'il n'est pas inutile de soumettre en CHSCT.

S. HOGUIN



HABILITATION ELECTRIQUE : DU NOUVEAU

C'est officiel, les **habilitations électriques des salariés** doivent, depuis la sortie de l'arrêté du 5 mai 2012, être conformes à la norme NFC 18-510. Les temps de formations ont été augmentés, allant jusqu'à 4,5 jours pour une formation initiale électricien en basse tension et une durée de formation quasiment uniforme d'1,5 jour pour tout niveau de recyclage. Par conséquent, les formations mixtes « e-learning + présentiel » deviennent d'autant plus intéressantes pour les entreprises. La périodicité du recyclage est maintenue à 3 ans.

NB : L'**habilitation électrique devient obligatoire pour les travailleurs indépendants, employeurs ou auto-entrepreneurs** participant à une opération : pensez à modifier vos plans de prévention en ce sens.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juin 2012

contrôle d'alcoolémie si le salarié est concerné par les postes à dépistage imposé.

JURISPRUDENCE : FAUTE INEXCUSABLE ET DOCUMENT UNIQUE INSUFFISANT

Parmi toute la jurisprudence, très riche en la matière, on peut notamment citer cet arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation, en date du 25 octobre 2011 dans laquelle un garage a été condamné à payer 10 000 € d'amende et a été condamné au pénal pour **document unique insuffisant** à la suite de l'accident du salarié d'une entreprise extérieure, qui s'est gravement brûlé dans une explosion, jugée prévisible.

En effet, le garage disposait bien d'un document unique d'évaluation des risques mais celui-ci a été jugé incomplet, parce qu'il ne mentionnait pas l'évaluation des risques d'explosion.

En outre, ce Document Unique avait été signé par la comptable du garage, qui n'a pas de compétence en la matière et n'a pas été porté à la connaissance des employés. La Chambre criminelle en déduit : « que le fait, pour la société, de ne pas connaître réellement les risques liés à son activité constitue une imprudence, de même que le défaut d'information du personnel, qui ont contribué de façon certaine à l'accident ».

Il ne suffit pas d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels, encore faut-il que ce document traduise la réalité des risques encourus par le personnel de l'entreprise et que ce dernier en soit informé.

LE DEPISTAGE DE L'ALCOOLEMIE : QUI, QUAND, COMMENT ?

Qui pratique les tests de contrôle de l'alcoolémie en entreprise ?

Ces tests ne sont pas effectués par le médecin du travail mais par toute personne ou organisme désignés par l'employeur.

Quand peuvent-ils être effectués ?

Le contrôle d'alcoolémie ne s'effectue pas uniquement avant la prise de poste ou durant l'exécution du travail. La Cour de cassation a retenu que le résultat positif d'un alcootest, pratiqué dans les conditions prévues par le règlement intérieur, réalisé à la fin de la journée de travail justifie un licenciement.

Peuvent-ils être imposés ?

En raison de l'obligation faite au chef d'entreprise d'assurer la sécurité dans l'entreprise, la direction peut imposer l'alcootest aux salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certains engins ou machines, dans les cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement. En l'absence de note de service ou de règlement intérieur précisant les modalités des contrôles d'alcoolémie, ceux-ci ne peuvent être imposés au salarié.

Que faire si le salarié refuse de se soumettre au contrôle de son état d'imprégnation alcoolique ?

Dans les entreprises dans lesquelles un règlement intérieur prévoit le contrôle de l'état d'imprégnation alcoolique, la Cour de cassation admet la solution disciplinaire d'un refus de se conformer au

Rappelons que l'état d'ébriété laissant présumer une imprégnation alcoolique abusive peut être prouvé par d'autres moyens tels que des aveux ou des témoignages vérifiables.

La présomption d'ébriété n'est pas une preuve : certains comportements singuliers peuvent avoir d'autres origines, sans rapport avec la consommation d'alcool.

Que faire en cas d'alcootest positif ou d'état d'ébriété manifeste d'un salarié, au-delà des mesures disciplinaires ultérieures éventuelles ?

Tenu à une obligation de sécurité, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires, et écarter le salarié de son poste de travail, tant sur le fondement de l'incapacité apparente à tenir son poste, que de la mise en danger potentielle d'autrui (voire de lui-même) que son état serait susceptible de générer.

Il peut interdire l'accès au poste de travail ou exiger le retrait immédiat du salarié.

Le salarié peut être envoyé à l'infirmerie ou en salle de repos le temps nécessaire, ou reconduit à son domicile et si besoin accompagné.

Si l'employeur considère que l'état d'ébriété du salarié est sérieux, il pourra aussi contacter la médecine du travail ou le SAMU.

Les heures non effectuées ne sont pas payées, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Responsabilités civiles et pénales

• Accident du travail

Le fait que le salarié concerné ait été en état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident : celui-ci demeure un accident du travail dès lors que le salarié n'était pas soustrait à l'autorité de son employeur.

• Responsabilités pénales

Responsabilité de l'**employeur** : à titre général, tout manquement au principe d'obligation de protection et de sécurité des salariés expose le chef d'entreprise à une condamnation d'abord au civil pour faute inexcusable à laquelle peut s'ajouter une condamnation au pénal (mise en danger d'autrui, non-assistance à personne en danger...), applicable au chef d'entreprise et/ou au cadre. Par analogie, ces principes sont applicables en cas d'accident survenu à un salarié en état d'ébriété dans l'entreprise ou du fait de ses actes (responsable de l'organisation d'un pot avec boissons alcoolisées à la suite duquel un accident est survenu, par exemple.).

L'état d'ébriété d'un salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité : un employeur qui n'avait pas interdit l'accès d'un chantier à un salarié en état d'ivresse victime d'une chute mortelle, a été condamné pour homicide involontaire et infractions au Code du travail. Il suffit que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire de l'accident pour que sa responsabilité soit engagée.

Responsabilité des **collègues** : la responsabilité pénale de chacun peut être engagée quant aux conséquences du comportement d'un salarié en état d'ébriété, même en cas d'accident du salarié ivre sur le chemin du retour à son domicile : le collègue comme le gardien de l'entreprise d'un salarié ivre trouvant la mort à son volant à un

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2012

DU NOUVEAU DANS LA FREQUENCE DES VISITES MEDICALES



Depuis le 1er juillet 2012, les entreprises devront prendre en compte plusieurs changements concernant la surveillance médicale des salariés.

Visite d'embauche : au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Sur ce point, il n'y a pas de changement. Cet examen doit avoir lieu avant l'embauche ou au plus tard à la fin de la période d'essai.

Dispense en cas d'embauche sur un emploi identique : sauf décision contraire du médecin du travail ou demande du salarié, l'employeur n'a pas à organiser à la visite médicale d'embauche lorsque trois conditions sont réunies :

- le médecin du travail dispose de la fiche d'aptitude du salarié ;
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical, sous réserve que cet examen ne dépasse pas 24 mois en cas d'embauche par le même employeur (au lieu de 12 mois), et 12 mois précédents lorsque le salarié change d'employeur (au lieu de 6 mois).

La réforme restreint le champ de cette dispense en prévoyant que « l'emploi identique » occupé devra aussi présenter les mêmes risques. La visite d'embauche restera donc obligatoire pour un emploi identique impliquant des risques d'exposition différents.

La réforme ne remet pas en cause les cas où la visite d'embauche ne souffre pas d'exception (c. trav. art. R. 4624-13). Ainsi, la visite reste obligatoire pour :

- les salariés qui ont une surveillance médicale spécifique en raison de leur profession, de leur mode de travail ou des risques particuliers auxquels ils sont exposés (c. trav. art. L. 4111-6) ;
- aux salariés qui relèvent d'une surveillance médicale renforcée : femmes enceintes, travailleurs handicapés, jeunes de moins de 18 ans, etc. (c. trav. art. R. 4624-18).

Visites périodiques : Cas général : visite tous les 24 mois ou plus.

Les examens périodiques par le médecin du travail avaient lieu en principe tous les 24 mois. Depuis 1er juillet 2012, certains services de santé au travail (SST) peuvent adopter une périodicité supérieure (c. trav. art. R. 4624-16 modifié).

Cette possibilité est accordée par la DIRECCTE, dans l'agrément délivré au service de santé au travail, sous réserve, qu'un suivi adéquat de la santé des salariés soit assuré et que des entretiens avec des infirmiers du SST et des actions pluridisciplinaires annuelles soient mis en place.

En outre, les dispositions des accords collectifs qui, en matière d'examen médicaux, comportent des obligations différentes de celles prévues par la loi cesseront de s'appliquer le 24 janvier 2013 (loi 2011-867 du 20 juillet 2011, JO du 24). Cette date marquera notamment la fin des visites médicales encore organisées sur une base annuelle en vertu de dispositions conventionnelles.

À noter : Quelle que soit la fréquence des examens, l'employeur comme le salarié conserveront la possibilité de demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

Surveillance médicale renforcée : pas plus de 24 mois entre deux visites.

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée : femmes enceintes, travailleurs handicapés, salariés exposés à certains risques particuliers, etc. Il convient à cette occasion de signaler que la liste de ces salariés a été ajustée (c. trav. art. R. 4624-18 modifié et dernier paragraphe de la lettre d'info).

Auparavant, pour ces salariés, la visite périodique était au moins annuelle (c. trav. art. R. 4624-17). Depuis le 1er juillet 2012, cette périodicité est définie par un maximum : elle ne doit pas excéder 24 mois (c. trav. art. R. 4624-19 modifié). Le médecin du travail reste juge des modalités de la surveillance médicale renforcée.

À noter : Pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants et classés en catégorie A, un examen périodique par an, au minimum, reste exigé (c. trav. art. R. 4451-84 modifié).

Visites de reprise et de préreprise

Visite de préreprise : incitation pour les arrêts de travail de plus de 3 mois.

Depuis le 1er juillet 2012, pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois, le médecin du travail doit organiser une visite de préreprise si cela est demandé par le médecin traitant ou le médecin-conseil des organismes de sécurité sociale (c. trav. art. R. 4624-20 modifié).

Visite de reprise : moins souvent en cas de maladie ou d'accident « simples ».

Un salarié de retour d'un arrêt de travail devra faire l'objet d'une visite de reprise par le médecin du travail (c. trav. art. R. 4624-22 modifié) :

- après un congé de maternité et un arrêt de travail pour maladie professionnelle (pas de changement) ;
- après une absence d'au moins 30 jours consécutive à un accident (du travail ou non professionnel) ou à une maladie non professionnelle.

Il n'y a donc plus de distinction entre l'accident du travail (pour lequel la visite de reprise est obligatoire après une absence d'au moins 8 jours jusqu'au 30 juin 2012) et la maladie ou l'accident non professionnels (visite obligatoire après une absence d'au moins 21 jours jusqu'au 30 juin 2012). Enfin, l'employeur n'a plus nécessairement à organiser de visite de reprise à la suite d'absences répétées pour raisons de santé.

Comme auparavant, la visite de reprise est organisée à l'initiative de l'employeur, par le médecin du travail, dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. L'employeur doit saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt de travail (c. trav. art. R. 4624-23 modifié).

Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :

- 1° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- 2° Les femmes enceintes ;
- 3° Les salariés exposés :
 - a) A l'amiante ;
 - b) Aux rayonnements ionisants ;
 - c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - d) Au risque hyperbare ;
 - e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 - f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2012

Cassation sociale, 31 janvier 2012, n° 10-21.472

FAUTE GRAVE POUR MANQUEMENT A LA SECURITE

Si une jurisprudence constante fait peser sur l'employeur une obligation de résultat de sécurité, il n'est pas le seul acteur de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. En effet, le Code du travail prévoit que le salarié devra jouer un rôle actif dans sa propre sécurité

Ainsi, selon l'article L. 4122-1 du travail il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Pour la Cour de cassation le manquement à cette **obligation salariale** de sécurité doit être **sévèrement sanctionné**. Une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave, comme vient de le confirmer une jurisprudence récente.

L'affaire de la chambre sociale de la Cour de cassation du 31 janvier 2012 concerne un couvreur, salarié depuis quinze ans, qui avait été formé à la sécurité (obtention du CACES délivrance du livret de la société PSA afférent à la sécurité relative au port du harnais en cas de travaux en hauteur) et qui disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité, avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier.

La sanction avait été immédiate, puisque le salarié avait été tout de suite **mis à pied et licencié pour faute grave**.

Selon l'employeur en effet, l'intéressé disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité. Ce qui conférait à son acte le caractère d'une faute grave.

La Cour de cassation a validé cette sanction. En effet, pour la Haute juridiction, malgré l'ancienneté du salarié, le fait, pour celui-ci de détacher son harnais de la ligne de vie « constituait un non-respect d'une règle de sécurité et un danger pour lui-même, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ».

Si cette décision vient confirmer une jurisprudence constante. Elle apporte, cependant, quelques précisions complémentaires. On notera :

- en premier lieu, que les juges n'ont pas retenu l'ancienneté du salarié comme atténuant la gravité de la faute ;
- en second lieu, que la sanction a été prise sans « sommation » préalable. Pour la Cour de cassation, il n'est donc pas nécessaire de faire état d'une insubordination ; le manquement du salarié à son obligation de sécurité peut justifier à lui seul un licenciement pour faute grave ; enfin, dans la présente affaire, le salarié ne mettait pas en danger autrui, mais ne constituait une menace que pour lui-même. Cet élément n'a pas empêché les juges de retenir la faute grave.

Cette décision vient rappeler que l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur l'oblige à réagir lorsqu'un danger survient. Cette réaction peut amener l'employeur à protéger le salarié contre lui-même.

HARCELEMENT : PENSEZ A VOS OBLIGATIONS D'AFFICHAGE

Depuis le 8 août 2012, les entreprises doivent afficher sur les lieux de travail les dispositions du code du travail et du code pénal sur le harcèlement sexuel et moral. Il s'agit là d'une conséquence de la nouvelle loi votée cet été. Par ailleurs, le règlement intérieur doit être modifié pour être mis en conformité avec les nouvelles dispositions.

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi du 6 août 2012. Cette modification impacte directement le contenu du règlement intérieur. Par ailleurs, elle a créé de nouvelles obligations d'affichage en matière de harcèlement sexuel et moral. Ces nouvelles obligations sont applicables depuis le 8 août dernier.

Modifier le règlement intérieur

L'article L.1321-2 du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit notamment contenir des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel. Concrètement, le document doit rappeler l'interdiction de toute forme de harcèlement et les sanctions qui lui sont attachées en reprenant les dispositions du code du travail. Avec la réforme de cet été, les entreprises vont devoir réécrire cette partie du règlement afin de tenir compte des modifications apportées par la loi s'agissant de la définition du harcèlement sexuel mais aussi des sanctions attachées aux harcèlements sexuel et moral.

De nouvelles obligations d'affichage

La loi du 6 août 2012 crée de nouvelles obligations d'affichage en matière de harcèlement. Désormais les entreprises devront afficher le texte de l'article 222-33-2 du code pénal sur le harcèlement moral dans les lieux de travail (article L.1152-4 du code du travail) et le texte de l'article 222-33 du code pénal sur le harcèlement sexuel dans les lieux de travail mais aussi dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (article 1153-5 du code du travail). "Certes, ce n'est pas la panacée qui fera disparaître toutes les difficultés que la législation sur le harcèlement rencontre", a reconnu une députée lors des discussions au Parlement. Toutefois, a-t-elle insisté, le dispositif "ne manque pas de vertu. Sur le plan pédagogique, il rappelle à ceux qui seraient tentés d'enfreindre la loi que l'infraction de harcèlement existe et qu'elle est punissable. L'affichage présente aussi l'avantage de montrer d'une manière tangible, concrète, bref visible, l'existence de la loi".

NB : Le législateur a fait le choix d'obligations différentes pour le harcèlement moral et sexuel et s'en est expliqué. Il n'a pas été prévu d'obligation d'affichage sur les lieux d'embauche concernant le

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2012

AVEZ-VOUS DEJA DESIGNE VOTRE REFERENT SECURITE ?

Depuis le 1er juillet 2012, toute entreprise doit avoir désigné en son sein au moins un salarié pour "s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels" ; à défaut de compétences en interne, elle doit faire appel à un intervenant externe

1. Désignation d'un salarié par l'employeur

L'article 1er de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail, transcrite à l'article L. 4644-1 du Code du travail, instaure l'obligation à la charge de l'employeur de **désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise** (dénommé ci-après « référent sécurité »).

Le texte ne précise ni le champ de compétences de la personne, ni son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre, ...), ni son positionnement hiérarchique.

Un salarié dit « compétent », sans précision claire apportée par les textes, peut être un salarié **ayant reçu ou allant recevoir une formation** en matière de santé et de sécurité au travail financée par l'employeur (formation de type **ABC Sécurité** © ou **CHSCT** sur minimum 3 jours). Le salarié désigné pourra aussi faire lui-même la demande d'une telle formation.

Cela peut être une personne qui exercera cette fonction en complément de sa fonction actuelle. Il faudra alors lui permettre d'inclure cette nouvelle mission dans son emploi du temps actuel. En fonction de la taille de l'entreprise, une personne peut aussi être recrutée spécifiquement.

2. Le recours à un intervenant externe

L'article L. 4644-1 du Code du travail prévoit également que, lorsque le chef d'entreprise ne dispose pas de salariés compétents, il doit faire alors appel aux :

- **intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) dûment enregistrés auprès de la DIRECCTE** ou appartenant aux Services Interentreprises de Santé au Travail (SIST) auquel il adhère.

Dans le cas du recours à un IPRP, l'employeur devra conclure avec cet intervenant une convention dont le contenu devra préciser les activités confiées à l'intervenant ainsi que les modalités de leur exercice, les moyens mis à la disposition de l'intervenant ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions. Cet intervenant aura accès aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité obligatoire dans l'entreprise.

Dans tous les cas, lorsque l'employeur aura recours à l'un de ces intervenants ou organismes, il devra informer son Service de Santé au Travail (SST) de cette intervention, ainsi que des résultats des études effectuées dans ce cadre.

Que la personne soit interne ou externe, elle devra être désignée **après avis du CHSCT** ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le fait de ne pas avoir de telles institutions ne dispense pas de désigner son référent sécurité. Dans tous les cas (même si l'entreprise dispose déjà d'un service ou d'une personne en charge de la prévention des risques), il est conseillé de formaliser cette désignation.

3. Le rôle joué par le référent sécurité

Le référent sécurité a pour rôle principal la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ainsi, en s'inspirant des missions du responsable du



service sécurité qui peut déjà exister dans certaines grandes entreprises, le référent sécurité pourra s'occuper notamment des missions suivantes :

- Rédaction des consignes de sécurité en partenariat avec le CHSCT ;
- Rédaction et suivi du document unique d'évaluation des risques, sous la responsabilité de l'employeur ;
- Accueil et formation des nouveaux embauchés sur la sécurité et la prévention des risques ;
- Réalisation des analyses de risques en lien avec le CHSCT s'il existe ;
- Organisation et suivi des vérifications périodiques obligatoires ;

L'employeur pourra éventuellement déléguer au référent sécurité ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, si les conditions d'une telle délégation sont remplies (c'est-à-dire notamment que le délégataire ait l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires pour veiller à l'application de la réglementation en la matière).

Pour toutes ces missions, le référent sécurité **devra bénéficier du temps et des moyens nécessaires**. Aucun crédit d'heures n'est prévu pour l'accomplissement de ces missions et ce statut ne bénéficie d'aucune protection particulière pour le moment.

4. Sanctions en cas d'absence de référent sécurité dans l'entreprise

Les textes législatifs et réglementaires imposant la mise en place du référent sécurité ou, à défaut, le recours à un intervenant externe, ne précisent pas quelles seraient les sanctions directes en cas de non-respect de cette obligation.

Cependant, l'article L.4745-1 du Code du travail annonce clairement que le fait de méconnaître ces dispositions est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 euros.

Quoi qu'il en soit, il est fortement conseillé à l'employeur de rester vigilant quant à cette nomination interne ou externe car cet élément pourrait contribuer à prouver sa bonne foi et sa volonté de prévenir les risques dans son entreprise, notamment si un accident du travail survenait.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Novembre 2012

INTERDICTION D'ALCOOL ET REGLEMENT INTERIEUR : VIRAGE A 180° IMPOSE PAR LE CONSEIL D'ETAT

Prenant le contrepied de nombreuses jurisprudences, dans un arrêt du 12 novembre 2012, le Conseil d'Etat pose le principe selon lequel le règlement intérieur en vigueur au sein d'une entreprise ne peut interdire de manière générale et absolue la consommation d'alcool au sein de l'entreprise, en l'absence d'une situation particulière de danger ou de risque.

L'employeur, qui voit peser sur lui l'obligation de sécurité de résultat, perd une arme de prévention dans la bataille.

S'agissant de l'introduction d'alcools dans l'entreprise, il convient de rappeler que l'article R4228-20 du Code du travail précise que **"aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail"**.

C'est à cet égard que l'employeur peut adopter des mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans le cadre du règlement intérieur. Elles prennent la forme d'un encadrement notamment des pots alcoolisés au sein de l'entreprise.

La tentation pour l'employeur, compte tenu du poids de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur lui, est d'interdire toute consommation d'alcool dans l'entreprise.

Dans un tel cas, la Haute juridiction administrative a vu rouge...

Le règlement intérieur d'une entreprise prévoyait que "la consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas."

Il s'agissait de la sorte d'une interdiction générale et absolue de consommation de boissons alcoolisées.

Lors du dépôt du règlement intérieur à la DIRECCTE, l'inspecteur du travail a exigé le retrait de cette disposition car elle était en contradiction avec la tolérance posée par l'article R4228-20 précitée.

C'est au visa de l'article L1321-3 que le Conseil d'Etat censure cette disposition du règlement intérieur.

En effet, l'article L1321-3 prévoit que **le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.**

C'est donc le caractère général et absolu de l'interdiction qui subit la censure du Conseil d'Etat.

Une nuance toutefois : l'employeur peut intégrer dans le règlement intérieur des dispositions limitant la consommation d'alcool, pouvant aller jusqu'à une interdiction pure et simple, à la condition de pouvoir se prévaloir d'une **situation particulière de danger ou de risque.**

Tel pourrait être le cas pour des salariés utilisant des machines dangereuses, conduisant des véhicules, assurant la sécurité de personnes...

Ainsi, les employeurs devront se montrer vigilants dans leur intention, plus que louable de se prémunir, afin de faire face aux lourdes obligations leur incombant en matière de sécurité des salariés...

ACCIDENT CARDIAQUE DU AU STRESS : L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE

La Cour de cassation admet la faute inexcusable d'un employeur qui n'a pas pris la mesure du risque pour l'un de ses salariés victime d'un accident cardiaque provoqué par une surcharge de travail.

Le 30 juin 2011, la cour d'appel de Paris avait admis la **faute inexcusable d'un employeur à la suite d'un infarctus du myocarde dont avait été victime un salarié dans un contexte de fort stress dû à une surcharge de travail.** La Cour de cassation confirme cette décision.

Le rédacteur en chef d'une société d'édition et de presse est victime d'un infarctus du myocarde, reconnu comme accident du travail. Licencié pour inaptitude, il saisit la justice et demande à ce que soit reconnue **la faute inexcusable de son employeur.** Selon lui, c'est la surcharge de travail qu'on lui a imposée au cours de l'année précédant son infarctus qui explique son accident. En effet, dans le cadre de la politique générale de réduction des coûts, il avait dû faire, en plus du sien, le travail d'une pigiste non remplacée, soit 70 heures de travail par semaine.

La cour d'appel avait donné raison au salarié : la faute inexcusable de l'employeur réside dans le fait de n'avoir pas pris "la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risque pour la santé de leurs employés et spécifiquement [du salarié en question] dont la position hiérarchique le mettait dans une situation délicate pour s'y opposer..."

En cassation, l'entreprise fait valoir d'une part, qu'il "n'est pas avéré que [le salarié] souffrait d'un grave problème cardiaque ni qu'il ait été médicalement suivi pour de tels problèmes", le salarié ayant toujours été déclaré apte. D'autre part, le salarié n'avait jamais fait part de problèmes professionnels, ni d'un quelconque risque pesant sur sa santé. Enfin, quand bien même une faute de l'employeur serait à l'origine de l'accident cardiaque du salarié, aucune présomption d'imputabilité n'est établie.

Des arguments invoqués en vain. La Cour de cassation rappelle et valide le constat de la cour d'appel. **"Un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes"**. En l'espèce, constate la Cour de cassation, l'accroissement du travail du salarié était "patent" sur les années précédant son accident avec une politique de surcharge, des pressions, d'objectifs inatteignables. L'employeur n'a donc "pas pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en termes de facteurs de risque pour la santé [des salariés] et spécifiquement [du rédacteur en chef] dont la position hiérarchique le mettait dans une position délicate pour s'y opposer..."

Elle fait sienne aussi la position de la cour d'appel selon laquelle **"l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et ne peut exclure le cas non exceptionnel d'une réaction à la pression ressentie par le salarié."**

Conclusion pour la Cour de cassation : L'employeur aurait dû avoir conscience du risque encouru par le salarié et n'a pas pris les mesures propres à l'en préserver. **Sa faute inexcusable est bien caractérisée.**

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Décembre 2012

ECO-CONDUITE

En cette fin d'année, ACOSET vous livre les 9 règles d'or de l'éco-conduite pour préserver l'environnement et vos dépenses.

Je démarre en douceur

Selon l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), une voiture consomme environ 10 à 15 fois plus de carburant lors du 1er km qu'à chaud. Les raisons de cette surconsommation sont diverses : perte massive de chaleur dans les parois pendant la compression ou manque d'auto-inflammation sur les moteurs diesel, mauvaise homogénéisation du mélange pour les moteurs à essence, frottements internes du moteur plus importants, perte thermique plus grande par les radiateurs...

Il faut donc rouler « patte de velours » : en douceur, sans accélérer et sans préchauffer le moteur à l'arrêt.

J'effectue mes Changements de vitesse le plus rapidement possible

Pour passer d'une vitesse à la vitesse supérieure :

- J'accélère franchement à bas régime.
- Je passe rapidement la vitesse supérieure.

Jusqu'à 50 km/h, j'accélère franchement pour pouvoir être rapidement en 5e. Au-dessus de 50 km/h, les accélérations doivent être modérées.

Je maintiens une vitesse constante en utilisant le rapport le plus élevé

J'adopte le bon régime de moteur, adapté à la vitesse à laquelle je roule. Ne pas pousser le régime peut faire économiser jusqu'à 20 % de carburant.

Je conduis de façon fluide et j'anticipe

Accélérer, freiner, accélérer, freiner : un freinage pour une accélération est le meilleur moyen pour consommer plus de carburant ! Pour économiser, il vaut mieux prévoir : je regarde au loin, je suis concentré(e) et j'anticipe les changements dans la circulation.

J'évite d'accélérer inutilement alors qu'un STOP se profile à l'horizon ou qu'une file de voitures est à l'arrêt. Chaque accélération inutile évitée, c'est une économie de carburant.

Je limite ma vitesse

Une conduite agressive en ville fait augmenter la consommation de carburant jusqu'à 40 %, soit 7 kg de CO2 supplémentaires pour 100 km.

Réduire la vitesse, c'est bon pour mon portefeuille et ma sécurité : c'est jusqu'à 5 litres de carburant économisés et près de 12 kg de CO2 sur 500 km. Cela équivaut à une réduction de 12,5 % des émissions de gaz à effet de serre. Si ma voiture dispose d'un régulateur de vitesse, c'est encore plus facile.

Je décélère Doucement

Je décélère doucement en levant le pied de l'accélérateur, sans rétrograder.

- Je maintiens une vitesse régulière (moins de 40 km/h).
- Je freine avec le moteur et le moins possible avec la pédale de frein. La décélération naturelle permet de couper l'alimentation de carburant.

Je coupe le moteur aussi pour des arrêts courts

En stationnement ou en file d'attente à la station-service, je coupe le moteur pour les arrêts de courte durée, supérieurs à 20 secondes.

Doucement la clim' !

Je n'abuse pas de la climatisation. La climatisation, c'est du confort et plus de sécurité, mais il faut l'utiliser à bon escient. Les émissions de CO2 dues au fonctionnement de la climatisation peuvent atteindre environ 2,6 kg sur 100 km, soit 15 % de plus que de rouler sans climatisation.

J'entretiens régulièrement mon véhicule

- Je vérifie la pression des pneus tous les 2 mois.
- Des pneus pas assez gonflés sont dangereux et provoquent une surconsommation de carburant. Pour bien vérifier la pression, il faut que les pneus soient froids (moins de 3 km parcourus).
- Je favorise l'aérodynamisme de mon véhicule (fenêtres et toit fermés). J'utilise une remorque ou un coffre de toit plutôt qu'une galerie, que j'enlève après utilisation : même à vide, une galerie peut augmenter la consommation de 10 % et l'émission de CO2 de 1,75 kg tous les 100 km.
- Je vérifie régulièrement le bon état de mon véhicule. Un filtre à air encrassé fait consommer 3 % de plus et un moteur mal entretenu, encore plus.
- Je m'équipe de pneus « basse consommation ».
- Je ne charge pas trop ma voiture : 100 kg de plus, c'est 5 % de plus de consommation de carburant.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

Tous nos Voeux pour 2013 !

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2013

ENTREPRISES EXTERIEURES : DES ECRITS QUI ENGAGENT

Loin de se résumer à une simple formalité, la rédaction d'un plan de prévention, d'un protocole de sécurité ou d'un permis de feu est l'une des clés d'une politique de prévention efficace des risques de co-activité.

Ces formulaires de sécurité sont des documents connus, largement utilisés et obligatoires. Pour autant, les accidents du travail dans ce domaine restent très fréquents : dans le secteur du transport par exemple, 70 % des accidents surviennent véhicules à l'arrêt, au cours d'opérations de chargement et/ou de déchargement dans une entreprise d'accueil.

Avoir conscience de ses vulnérabilités

Lorsqu'ils font intervenir une entreprise extérieure, les chefs d'établissements doivent avoir conscience des vulnérabilités particulières de leur site, d'autant plus que l'entreprise sous-traitante ne connaît pas (ou connaît mal) les lieux sur lesquels elle intervient. Il leur faut aussi prendre en compte les risques supplémentaires liés à l'intervention elle-même.

L'étude de la jurisprudence fait apparaître que le fait de ne pas être conscient des risques n'est en aucun cas un argument recevable : c'est l'exemple de ce concessionnaire reconnu coupable de blessures involontaires lorsqu'un conducteur automobile a été grièvement blessé ; celui-ci a heurté un camion qui manœuvrait en marche arrière sur la voie publique pour aller décharger sa marchandise dans les locaux ; malgré les bonnes conditions de visibilité et le faible trafic sur la voie en question, l'établissement d'un protocole de sécurité aurait permis de prévoir une interdiction formelle de manœuvrer sur la voie publique (Crim., 21 octobre 2003, n° 02-86072).

Connaître ses responsabilités

Établir ou signer un permis de feu, un protocole de sécurité ou un plan de prévention n'exonère pas de leur responsabilité le donneur d'ordre, qui reste responsable de la sécurité des locaux, ni le professionnel qui procède aux opérations et commet des imprudences qui provoquent un accident ou un incendie. Bien au contraire, leur signature engage leur responsabilité. Chaque chef d'entreprise (entreprise utilisatrice, entreprise extérieure, entreprise de transport et sous-traitants) est alors responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. La prise en charge des risques se fait en commun. Dans le cas par exemple d'un incendie déclenché lors d'un travail par point chaud, on peut relever cette jurisprudence qui déclare une responsabilité partagée par moitié entre les parties : l'entreprise qui a commandé les travaux a fourni des extincteurs qui se sont révélés inefficaces lors du sinistre ; celle qui les a exécutés n'a pas exigé le déplacement des matériaux combustibles, les a insuffisamment protégés et n'a pas surveillé les lieux (cour d'appel Bordeaux, 11 janv. 1984).

L'entreprise extérieure doit avoir un rôle actif. Elle peut exercer son devoir de conseil en cas de non-application de la procédure dans l'entreprise dans laquelle sont réalisés les travaux. Dans le cas de travaux par point chaud, elle doit exiger la mise en œuvre d'un permis de feu écrit ainsi que des mesures de prévention adaptées.

Prévoir des procédures strictes

Lorsque l'intervention d'une entreprise extérieure est envisagée, et avant même de débiter la procédure de plan de prévention, de protocole de sécurité ou de permis de feu, il est essentiel de s'interroger sur la pertinence des travaux et les conditions de sécurité existantes : d'autres modes opératoires sont-ils envisageables ? Le travail par point chaud est-il vraiment nécessaire ? Les moyens de première intervention sont-ils adaptés, disponibles sur le chantier et en état de fonctionnement ? Un responsable compétent est-il désigné pour contrôler le respect des mesures de sécurité pendant l'exécution de l'ensemble des travaux ? Si les conditions de sécurité requises ne sont pas réunies, les travaux doivent être stoppés ou reportés.

Une fois la décision prise, le plan de prévention, le protocole de sécurité et le permis de feu doivent être délivrés dans le cadre d'une réflexion approfondie. La procédure utilisée doit être adaptée aux spécificités de l'établissement (taille, activité, présence de public), à son niveau de risque, à l'organisation de la sécurité et aux compétences disponibles. Elle comprend une analyse des dangers potentiels existant dans l'environnement du travail à effectuer et, selon les cas, la mise en place d'actions de prévention, avant, pendant et après l'opération.

L'étape d'analyse des risques ne doit pas être une démarche routinière. Elle doit être menée lors de chaque opération, même lorsque celle-ci est semblable à une situation déjà rencontrée : pour une même opération, des conditions différentes peuvent constituer un risque très simple à maîtriser ou présenter des difficultés majeures et générer des risques élevés. L'étude de la jurisprudence rappelle que les chefs d'entreprises ne peuvent se soustraire à l'obligation d'inspection commune, au motif, par exemple, que le chef de l'entreprise extérieure connaît déjà les lieux. Cet argument n'a en effet pas été retenu dans le cas d'un accident mortel survenu à l'occasion d'une livraison de graviers dans une station d'épuration, lorsque la benne du camion, resté levée, a heurté une ligne électrique ; l'entreprise extérieure connaissait pourtant parfaitement la configuration des lieux, puisqu'elle en est le fournisseur depuis plus de 15 ans, la victime ayant en outre déjà effectué plus d'une trentaine de livraisons sur ce site (Crim., 30 avril 2002, n° 01-85.652).

La compétence des intervenants

Une attention particulière doit être prêtée à l'information et à la formation des différents acteurs. La personne qui va rédiger et signer les formulaires de sécurité doit connaître les risques spécifiques des travaux, les dangers propres à l'entreprise ainsi que les actions de prévention et de protection pour les éviter. Il peut s'agir du chef de l'entreprise utilisatrice (juridiquement responsable de l'établissement), de son représentant, d'un chargé de sécurité, d'un responsable travaux ou de toute personne possédant les connaissances nécessaires.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2013

SENIORS : ACCIDENTS MOINS FREQUENTS, GRAVITE PLUS ELEVEE

Dans son dernier numéro de la revue *Hygiène santé travail*, des chercheurs de l'INRS se sont intéressés aux spécificités des seniors concernant les accidents du travail. L'expérience les protège-t-elle vraiment ? Sont-ils plus touchés par certains accidents ? La gravité est-elle égale à celle d'un jeune ? Autant de questions auxquelles l'article tente de répondre.

Réalisée à partir des statistiques de la CNAMTS (2010) et de récits d'accidents issus de la base EPICEA, cette étude permet d'approcher les spécificités de cette population face aux accidents du travail. Rappelons que si les moins de 25 ans représentent 10,9% des salariés, les plus de 50 ans, représentent 23%. Et cette part tend à augmenter (les plus de 55 ans devraient ainsi passer de 13,2% en 2011 à 19% en 2030).

Des accidents moins fréquents...

Les études sont peu nombreuses, mais toutes montrent que la fréquence des accidents du travail chez les seniors est bien moins grande que chez les plus jeunes : à durée d'exposition égale les salariés de 50 à 59 ans ont trois fois moins d'accident que ceux de moins de 20 ans et deux fois moins que ceux de 20-29 ans (Etude Dares 2009 - Euzenat).

... mais des arrêts plus longs

L'envers de la médaille c'est que la gravité est bien plus élevée et les séquelles plus fréquentes. Ainsi, l'indice de gravité est de 26,4 chez les 50-59 ans contre seulement 8,5 chez les 20-29 ans. Et là où les moins de 20 ans enregistrent un taux de 2% d'accidents entraînant une incapacité permanente, les 50-59 ans présentent un taux de 14%. Et la durée moyenne des arrêts est nettement plus élevée, illustrant bien la récupération plus difficile qui affecte les seniors.

Des accidents caractéristiques

Certains accidents sont plus particuliers à certaines classes d'âge. Les chutes de hauteur, les accidents de plain-pied et les malaises sont ainsi caractéristiques des seniors et ce quel que soit le secteur professionnel.

L'expérience protège-t-elle ?

Si on explique généralement la moindre fréquence des accidents du travail des seniors par la mise en œuvre de différentes stratégies (anticipation, évitement, utilisation du collectif) issues d'une construction assise sur l'expérience, cette dernière n'est pas un rempart infaillible. Ainsi, expliquent les auteurs : "plusieurs cas d'accidents montrent que l'expérience professionnelle ne remplace pas une formation lors d'une nouvelle affectation de poste ou à l'occasion de nouvelles tâches". D'autant que les seniors, peuvent, à cause de capacités physiologiques ou mentales diminuées avoir plus de mal à identifier une situation à risque ou à rétablir un état dégradé. L'organisation du travail doit donc être à même de compenser cet état de fait.

La vieillesse, facteur de risque souvent oublié

Il est bien sûr difficile de prouver que la vieillesse est un facteur de risque à part entière et en quoi il intervient dans la survenue d'un accident. Cependant, notent les auteurs, "il peut jouer un rôle dans le cas des chutes et des pertes d'équilibre et des interactions avec un véhicule. L'âge peut également contribuer à rendre la gestion du stress plus difficile, s'ajouter à un état général de fatigue ou aggraver une pathologie sous-jacente (l'athérosclérose responsable d'infarctus, par exemple)". Pour autant, il est très rare que les mesures prescrites tiennent compte de l'âge des opérateurs et l'évaluation des risques ne prend presque jamais ce facteur en compte dans la mise en place d'action de prévention.

 **Q**
uelles
sont
les
parti
cular
ites

 **de**
la
surve
illanc
e
medi
cale
d'un
interi

mair e ?

Les salariés temporaires bénéficient des dispositions générales prévues en matière de médecine du travail. En raison de leur statut particulier, la surveillance médicale prévoit cependant quelques adaptations.

Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est réalisé :

- soit par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire,
- soit par un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire,
- soit par un service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

L'examen peut avoir pour finalité de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de 3. Une visite médicale d'embauche n'est pas systématiquement obligatoire avant une nouvelle mission, notamment si le médecin ne l'estime pas nécessaire au vu des caractéristiques du poste.

Examen médical spécial

Lorsqu'une surveillance médicale renforcée est nécessaire, les examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice. Ce dernier se prononce sur l'aptitude médicale du salarié à occuper le poste de travail.

Le médecin de l'entreprise utilisatrice émet les avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste.

Formation à la sécurité

Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité et d'un accueil adapté dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

IDEES RECUES SUR LES TMS

Plusieurs idées reçues, largement répandues dans le monde du travail, nuisent à l'engagement dans de réelles politiques de prévention.

1 « Les femmes sont moins résistantes, c'est une question d'hormones ! » : Les TMS ... une maladie typiquement féminine ?

Si les femmes sont plus souvent touchées que les hommes, ce n'est pas du fait des différences physiques (30% de masse musculaire en moins par exemple) c'est plutôt parce qu'elles sont affectées à des travaux précaires, très répétitifs (qui demandent souvent une gestuelle fine et précise) et faiblement qualifiés, avec un faible pouvoir de décision, d'expression.

2 « Voilà ce que ça fait de bricoler le week-end ! » ; « Les absences du lundi matin... on connaît » : Les TMS, pathologie du travail ou de la vie quotidienne ?

Même si certaines activités extraprofessionnelles peuvent solliciter les poignets, coudes et épaules, ces activités de la vie quotidienne se distinguent des activités professionnelles au moins à 5 niveaux :

- La volonté et le choix de réaliser l'activité ;
- L'absence de cadence imposée par la machine ou les collègues ;
- La richesse et la reconnaissance du travail effectué ;
- Le sens du travail accompli ;
- La possibilité de faire des pauses et de s'organiser.

Pour toutes ces raisons, les TMS ne sont pas souvent d'origine extraprofessionnelle.

3 « Il suffit de montrer aux salariés le bon geste, la bonne posture » : Les formations Gestes et Postures, la solution miracle ?

Cette action de formation, parfois efficace, reste insuffisante. Il est réducteur d'envisager le risque de TMS du point de vue uniquement biomécanique. Les facteurs de risques sont multiples et sont avant tout le symptôme d'une organisation du travail qui

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2013

dysfonctionne et de facteurs psychosociaux latents. Sans évolution des contraintes du travail, l'exposition restera importante.

4 « En réduisant les mouvements et les déplacements, on réduit le risque de TMS » ; « Une bonne ergonomie du poste de travail et c'est réglé ! » : Moins on bouge, moins on a de TMS ?

Réduire l'espace et les déplacements, diminue le pouvoir d'agir. A terme, ce manque de liberté gestuelle peut entraîner l'effet inverse, c'est-à-dire une augmentation du risque de TMS.

5 « Avec l'âge, c'est normal que les personnes aient des TMS » : a-t-on plus de risques de TMS en vieillissant ?

Une enquête ANACT/INSERM/INRS/CCMSA montre que, sur une population de 1060 femmes de 30 ans et plus (dont 80% effectuent des gestes répétitifs), il n'y a pas de relation entre l'âge et la

fréquence d'apparition du syndrome de canal carpien, puisque 10% parmi les 30-39 ans sont atteintes, 12,5% parmi les 40-49 ans, et 12 % pour les 50 ans et plus. C'est sans doute plus du côté des conditions de l'apprentissage qu'il faut chercher puisque on constate dans le même temps une progression de la maladie chez les jeunes et les nouveaux embauchés. De ce fait, quel que soit l'âge, c'est l'ancienneté au poste et non l'âge qui permet la construction de pratiques de prudence pour la santé.

6 « Si on commence à parler des TMS dans l'entreprise, on va avoir une explosion des déclarations de maladies professionnelles » : Plus on en parle et plus il y en aura ?

Informier et sensibiliser les salariés sur les TMS permet à la fois de rendre le risque visible et de faire le lien avec le travail donc de reconnaître le caractère professionnel de cette pathologie.

Aborder les TMS dans une optique de prévention et de transformation ne constitue pas un risque d'augmentation des

déclarations : au contraire l'officialisation du caractère professionnel de l'origine des TMS conduit l'entreprise à améliorer les situations de travail donc, à terme, à diminuer durablement ses risques de TMS.

7 « Agir sur les TMS est à coup sûr préjudiciable à l'efficacité et à la productivité » : Doit-on obligatoirement choisir entre efficacité et prévention des TMS ?

L'origine des TMS est fréquemment organisationnelle, avec des composantes biomécaniques. S'attaquer à ces pathologies contribue à améliorer l'organisation, évitant ainsi des arrêts maladies, arrêts machines, des défauts qualité...

Agir sur les TMS, c'est souvent améliorer l'efficacité de l'entreprise.

8 « Il n'y a pas de TMS déclarés, donc cette pathologie n'existe pas dans l'entreprise » : Les sous-déclarations, une réalité ?

Des signes précoces de TMS peuvent être présents, bien avant que les salariés ne fassent une déclaration de maladie professionnelle. Les TMS sont alors souvent masqués par un absentéisme important, une progression des restrictions médicales et des douleurs exprimées lors des visites médicales. C'est donc en s'appuyant sur d'autres indicateurs qu'il faut les « démasquer ».

9 « Mettre en place des actions de prévention des TMS, c'est lourd et coûteux » : Les solutions sont-elles toujours si complexes ?

L'efficacité d'une solution ne se mesure pas toujours à son côté innovant, original ou spectaculaire. Bien souvent, les solutions extrêmement « banales » comme la modification des formes de certains convoyeurs permettent de réduire les déplacements de charges, d'éviter les bouchons sur les lignes, et de limiter les gestes contraints, ... et sont très efficaces.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' ☒ **ACOSET**

Avril 2013

- la prévention au risque trajet (encourager les transports collectifs, sensibiliser les salariés à la sécurité...).

LE RISQUE ROUTIER, UN RISQUE MAJEUR



Conduire est un acte de travail, que ce soit lors de déplacements professionnels dans le cadre des missions ou lors des trajets entre l'entreprise et le domicile ou le lieu de restauration.

20% des accidents mortels du travail ont pour origine un accident de la route. Savoir l'anticiper, c'est éviter des conséquences dramatiques pour ses collaborateurs et son entreprise.

La prévention du risque routier s'inscrit dans le cadre réglementaire de l'évaluation des risques professionnels.

Prévenir ce risque c'est bien sûr sensibiliser l'ensemble du personnel au respect des règles en matière d'alcool au volant, de limitations de vitesse, de port de la ceinture, d'utilisation du téléphone... Mais c'est surtout un acte de management qui passe par la mise en place d'une politique de prévention.

Les leviers d'action possibles sont :

- les déplacements (regrouper des rendez-vous ou des réunions...),
- les véhicules (entretenir les véhicules, définir l'aménagement pour les charges...),
- la communication de consignes (interdire l'utilisation du téléphone, préconiser le stationnement en marche-arrière...),
- les compétences (vérifier les permis, établir un plan de formation...),

SEPT BONNES RAISONS DE SE GARER EN MARCHÉ ARRIÈRE

1 - De toute façon, il faudra faire une manœuvre, alors avant ou après, qu'est ce que ça change ?

2 - Lorsque l'on fait la manœuvre au début, on commence voiture sur chaussée et donc visible de loin (on ne peut surprendre personne).

Lorsque l'on fait la manœuvre en repartant, on est sur le parking, donc moins visible de ceux qui roulent sur la chaussée.

3 - Il est beaucoup plus facile de la faire avant parce qu'on a roulé depuis quelques temps, le véhicule n'a plus aucun problème de buée ou givre. Ce ne sera plus le cas si vous reprenez votre véhicule après un long stationnement, surtout en hiver.

4 - Les roues les plus difficiles à ranger sont les roues arrière du fait qu'elles ne braquent pas. Il est donc important de les ranger en premier. S'il reste à fignoler, cela sera d'autant plus facile si ce sont les roues avant qu'il vous reste à ranger.

Regardez pourquoi vous vous stationnez dans un rangement en créneau en marche arrière. Pourriez-vous le faire en marche avant ?

5 - Rangé en marche avant, vous pouvez vous retrouver dans l'impossibilité de repartir si par malheur un véhicule stationne derrière vous trop près. Vos roues arrières ne braquant pas, vous ne pourrez manœuvrer qu'une fois vos roues avant sorties de la case de stationnement (justement bloqué par le véhicule mal stationné derrière vous).

6 - En majorité, on est toujours beaucoup plus pressé et fatigué lorsque l'on repart que lorsque l'on arrive. Alors réduisons le danger en étant dans le bon sens lorsque l'on est le plus vulnérable.

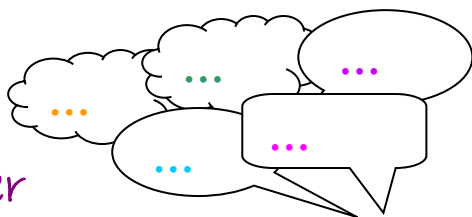
7 - 78% des accrochages sur parking sont dus au fait du mauvais sens du stationnement en bataille.

UNE ENTREPRISE A-T-ELLE L'OBLIGATION DE FORMER DES SALARIÉS AU SAUVETAGE SECOURISME DU TRAVAIL ?

Tout employeur est tenu d'organiser, avec avis du médecin du travail, un dispositif permettant de prodiguer les soins d'urgence aux salariés accidentés et aux malades. Cela implique la mise en place d'un protocole à suivre en cas d'urgence et la présence de salariés formés au secourisme et de préférence au sauvetage

secourisme du travail (SST). Si le Code du travail (article R. 4224-15) ne rend obligatoire la formation de secouristes que dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux et dans les chantiers mobilisant plus de 20 personnes pendant plus de 15 jours et impliquant la réalisation de travaux dangereux, il est fortement recommandé dans la pratique, aux employeurs, de dépasser ces obligations réglementaires afin de disposer dans chaque entreprise de personnels formés au SST, en nombre adapté et bien répartis, capables d'intervenir efficacement en cas d'accident. Cela reste sa meilleure option pour répondre à son obligation de prodiguer les soins d'urgence, en l'absence d'une présence permanente d'infirmiers dans l'établissement.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



Faire rimer

Sécurité et Communiquer

Communication des consignes de sécurité, communication autour des accidents, information des acteurs, communication sur les risques...

La communication traverse la problématique de la santé et de la sécurité au travail, sans pour autant que l'on y porte vraiment attention. Parce que la communication est trop souvent assimilée à la communication interne ou externe, productrice de message, on en oublie son rôle dans la mise en place d'une politique de santé et sécurité en entreprise.

Parallèlement, la communication autour des risques et des accidents semble délicate : parce qu'elle met en cause l'entreprise, révèle ses failles ou ses manquements, met en avant le risque au travail, on voudrait pouvoir sinon l'étouffer, du moins la contrôler, souvent l'altérer.

La communication, enfin, se confronte à la formation pour la transmission de la sécurité, mais connaît aussi des modes informels sous les formes diverses de la communication ordinaire au travail : échanges entre salariés, transmissions de savoir-faire, etc.

Communiquer efficacement la sécurité est pourtant le seul moyen de motiver et de fédérer l'Entreprise autour de ce thème...

Les salariés doivent prendre conscience des risques auxquels ils sont exposés, connaître les mesures de prévention prises, se rendre compte de l'implication des encadrants...

Quelques principes pour Communiquer la sécurité

1

 **ACOSSET**

Smiec

470, route du Tilleul – 69270 CAILLOUX SUR FONTAINES

www.acosset.fr contact@acosset.fr
Tél : 04 78 98 13 13 – Fax : 04 78 98 59 83

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2013

1 La gestion des informations réglementaires obligatoires

Les sources d'information sont multiples : Code du Travail, INRS, CARSAT...

Ces informations seront transcrites en consignes, affichage obligatoire et formations diverses...

Elles seront régulièrement examinées pour suivre les évolutions apportées par le législateur.

2 Le tri des informations afin qu'elles soient utiles à la cible concernée

Les réglementations, nombreuses, ne sont pas toutes à communiquer aux salariés.

Certaines ne verront d'intérêt que pour les services maintenance, le service HSE, d'autres uniquement pour le laboratoire... que les salariés soient opérateurs ou encadrants. L'information doit être triée afin d'atteindre directement le public concerné.

La communication autour des accidents du travail mérite d'être largement diffusée : si elle est faite de façon concrète et constructive, elle apporte à tous les services un éclairage sur les faits, un retour d'expérience, et une prise de conscience que les accidents n'arrivent pas qu'aux autres.

3 Traduire et renouveler les informations en langage clair et adapté

Sans langage clair et adapté, la transcription, l'application des textes réglementaires, des consignes et autres informations ne seront pas comprises par l'ensemble de l'Entreprise.

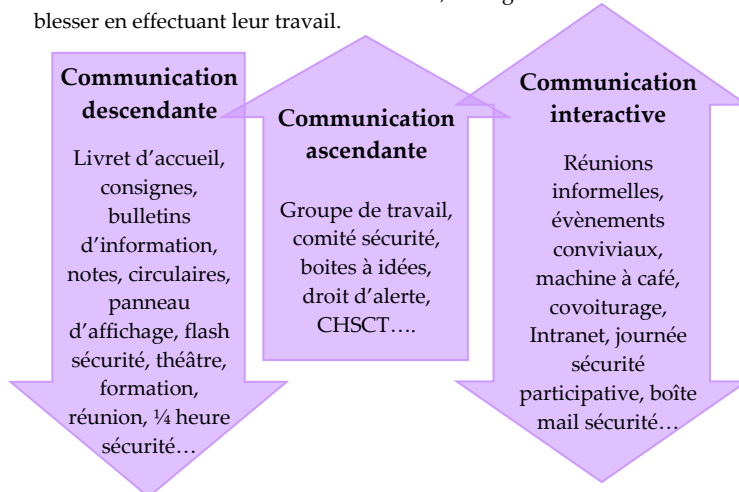
La formule « Soyez net, précis et concis ! » s'applique et donne ainsi les clés de la communication en matière de sécurité au travail.

D'autre part, sans mise à jour régulière, la communication s'essouffle et perd de son efficacité. Les outils utilisés auront plus d'impact s'ils sont diversifiés et revus régulièrement.

La communication en matière de sécurité du travail doit être descendante, ascendante et... interactive.

La participation de l'ensemble de l'Entreprise est l'enjeu primordial de cette communication.

Pour les employeurs, il s'agit d'obtenir de l'aide afin d'identifier les vrais problèmes, de trouver les bonnes solutions et de disposer de travailleurs motivés. Pour les travailleurs, il s'agit d'éviter de se blesser en effectuant leur travail.



DEUX MOTS DE

TRAVAIL

Les informations échangées, que la communication soit descendante ou ascendante, doivent toutes être prises en compte, comprises et/ou étudiées. L'employeur et son obligation de sécurité de résultat doit s'assurer que sa communication est claire et comprise par tous.

En outre, rien ne sera plus grave en matière de communication sécurité pour l'entreprise que de ne pas répondre à la sollicitation d'un opérateur qui indique un risque à traiter sur sa machine. Au-delà de l'aspect réglementaire, il en découlerait une perte de confiance dans l'Entreprise inapte à gérer efficacement et prendre en compte la réalité de la sécurité au travail, vue par les principaux concernés.

En conclusion, la communication en matière de sécurité du travail qu'elle soit institutionnelle, ludique, innovante, claire, qu'elle se transcrive par une formation de plusieurs jours, par une simple phrase, par un pictogramme ou une affichette, ne doit jamais perdre de vue l'Entreprise, ses risques et sa véritable vocation, celle de les minimiser.



SECURITE DU

TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Juin 2013

femmes (14 %). Enfin, le travail posté (3 x 8, 2 x 12, ...) concerne 17 % des salariés à travers l'Europe.

En France, d'après l'enquête Sumer réalisée en 2009-2010, les horaires atypiques sont en légère progression : 31 % des salariés du secteur privé travaillent le dimanche et les jours fériés, même occasionnellement, contre 30 % en 2003. Le travail de nuit touche principalement le secteur des services et le secteur public (75 % des travailleurs de nuit, contre 21 % dans l'industrie).

En 2010, 14 % des salariés français sont en travail posté, contre 12 % en 2003.

HORAIRES ATYPIQUES DE TRAVAIL

Le travail de nuit, en horaires décalés, en temps morcelé ou sur une longue durée (> 8h par jour) peut avoir un impact sur la sécurité et la santé des salariés. Quels facteurs prendre en compte pour mieux protéger les travailleurs ?

Une nouvelle version de la brochure de l'INRS sur les horaires atypiques de travail dresse un état des lieux sur les conditions de travail en France et en Europe et rapporte des résultats d'études illustrant la complexité des effets des horaires atypiques sur la sécurité et la santé des salarié(e)s.



Selon la 5e enquête européenne sur les conditions de travail 2010, environ 26 % des salariés travaillent au moins un dimanche par mois et 10 % travaillent au moins 3 dimanches par mois.

Le travail de nuit concerne 19 % des travailleurs de l'Union européenne et touche davantage les hommes (23 %) que les

Les risques pour les salariés

Des études en accidentologie au travail montrent une fréquence moins élevée d'accidents lors du travail de nuit, en revanche le taux de gravité augmente.

La durée hebdomadaire de travail a une conséquence directe sur le taux d'accident. En moyenne, les incidents sont 2,4 fois plus fréquents lorsque les horaires dépassent 39 heures hebdomadaires. Par ailleurs, on constate une augmentation du risque d'accidents sans arrêt de travail de 40 % liés à l'absence des 48 heures de repos hebdomadaires.

Des troubles du sommeil, de la vigilance peuvent entraîner une multiplication par deux du risque d'accident et de « presque accident » lors de trajet travail-domicile. Concernant les risques au cours de la grossesse, des études montrent une augmentation du risque d'avortement spontané, d'accouchement prématuré et de retard de croissance intra-utérin.

Il existe aussi une augmentation modérée du risque de maladies cardiovasculaires, d'hypertension artérielle, de surpoids et d'élévation des taux de cholestérol et de triglycérides sanguins. Ce risque est souvent lié à une augmentation de la consommation de tabac, une alimentation anarchique ou une diminution de l'effort physique quotidien.

Le travail de nuit a également été classé dans le groupe des cancérogènes probables pour l'homme. Des études ont montré que le travail posté et/ou de nuit peut augmenter le risque de cancer du sein chez la femme.

Le travail de nuit a des effets sur les performances cognitives (mémoire, langage), augmenterait les dépressions, l'anxiété et engendre des situations de « surfatigue » qui peuvent provoquer à long terme une usure prématurée de l'organisme et une dégradation de l'état de santé.

Le travail en horaires décalés peut, sous certaines conditions, avoir des conséquences positives sur la santé psychique notamment si le choix des horaires est personnel et bien accepté par le salarié et son entourage.

Recommandations pour protéger les salariés

Dans le cas d'un recours à des horaires atypiques de travail, il est conseillé d'associer les salariés de l'entreprise aux discussions sur les modalités des horaires, de s'assurer de l'acceptation des horaires par le salarié, de surveiller régulièrement les salariés en

horaires décalés (troubles du sommeil, problèmes cardiovasculaires ou digestifs, anxiété, dépression...), de prendre en compte le nombre d'années de travail en horaires atypiques, l'âge et leur état de santé.

JURISPRUDENCE : UNE ACTION DE PREVENTION DOIT ETRE D'UNE EFFICACITE TOTALE

La victime, employée par l'Etablissement public en qualité d'agent de service, a, le 14 janvier 2003, été victime d'une chute sur une plaque de verglas à l'entrée de cet établissement.

La faute inexcusable de l'employeur a été retenue tout en constatant que l'épandage de sel et de sable aux accès de cet établissement, le matin même de l'accident, n'a pas été d'une efficacité totale et a pu laisser subsister, par endroits, des plaques verglacées.

Ce jugement montre qu'il ne suffit pas de mettre en place une action de prévention ; encore faut-il veiller à ce que son efficacité soit "totale"

Cour de Cassation, arrêt du 1^{er} juin 2011

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



CHSCT, DROIT D'ALERTE ENVIRONNEMENTALE ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Le 17 avril 2013, la loi relative aux lanceurs d'alerte a été publiée au Journal Officiel.

Les apports de cette loi sont la création d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise ainsi que la consécration du droit à la protection du lanceur d'alerte. Extraits.

Art. L. 4133-1. – **Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.** L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Art. L. 4133-2. – **Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.**

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des

La lettre d'information d' ACOSSET

Juillet 2013

conditions de travail qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Art. L. 4133-3. – En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

Art. L. 4133-4. – **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département en application de l'article L. 4133-3.**

Art. L. 4133-5. – **Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1351-1 du code de la santé publique** (= « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un



stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions »)

Article L. 4141-1

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Article L. 4614-10

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

ROUTE : LES CHIFFRES DE LA VITESSE

28% des Français reconnaissent ne pas respecter des limitations de vitesse

65% d'entre eux sont des hommes

Ils roulent trop vite parce que :

53% pensent que la route le permet

33% sont pressés

26% disent maîtriser leur véhicule

20% déclarent être pris dans le flot des véhicules

16% aiment rouler vite

Les distances d'arrêt incompressibles

= 1 seconde de réaction + temps de freinage

A 50 km/h

A 90 km/h

A 130 km/h

14 m + 14 m = 28 m 25 m + 45 m = 70 m 36 m + 93 m = 129 m

Probabilité d'accident mortel pour un piéton :

Choc à 30 km/h = 15 %

Choc à 60 km/h : 85 %

Choc à plus de 60 km/h : 100 %

Violence du choc

Un choc à 50 km/h est l'équivalent pour un piéton de tomber du 3^{ème} étage d'un immeuble ; à 90 km/h, du 11^{ème} étage ; à 130 km/h, du 22^{ème} étage.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

DOSSIER : TRAVAIL ISOLE

Le travail isolé, c'est quoi ?

Sandy Basile, responsable du pôle information juridique à l'INRS rappelle que : « Il n'existe pas de définition juridique du travail isolé. La décision généralement prise en compte par le juge est celle d'un salarié qui ne peut être ni vu, ni entendu par un autre salarié. »

Dans une recommandation, la CNAMTS considère le travail comme étant isolé « lorsque le travailleur est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux ».

Le travail isolé peut aussi bien concerner un individu seul qu'un groupe de personnes, isolées du reste de l'entreprise : « Par exemple, sur un domaine skiable, deux personnes sur une même motoneige en dehors des heures d'exploitation sont isolées. » remarque Jean-Pierre Croset, contrôleur sécurité à la CARSAT Rhône-Alpes.

Comment agir ?

L'obligation d'évaluer les risques qui s'impose à l'employeur est l'occasion de repérer ces situations et d'anticiper leurs conséquences pour les travailleurs concernés, mais aussi pour leurs collègues.

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Septembre 2013

Pour que la prévention soit efficace, elle doit comprendre à la fois :

- des mesures organisationnelles (diminuer le nombre et la durée des interventions isolées, ne pas laisser un salarié seul à un poste dangereux,
- des mesures portant sur l'environnement direct, le poste de travail et l'équipement,
- et des actions relatives au déclenchement et à la gestion des secours.



ALERTE N'EST PAS PROTEGER



C'est pourquoi les mesures de prévention mises en place par l'employeur ne doivent en aucune manière se limiter à l'amélioration des capacités d'alarme (équipement en dispositifs d'alarme pour travailleur isolé ou DATI).

Pour lutter efficacement contre le travail isolé, voici des pistes à suivre :

1

Lors de l'évaluation des risques, repérer les situations de travail où des personnes sont isolées. Analyser les conséquences des risques pour le travailleur isolé, mais également celles possibles pour d'autres personnes

 **ACOSET**

470, route du Tilleul – 69270 CAILLOUX SUR FONTAINES
www.acoset.fr contact@acoset.fr
Tél : 04 78 98 13 13 – Fax : 04 78 98 59 83

Sources : INRS, Code du Travail
Recommandation CNAMT

2 En s'appuyant sur les principes généraux de prévention, mettre en œuvre des mesures de prévention prioritairement dans l'ordre ci-après :

- Supprimer le risque.
- Réduire le risque s'il ne peut être supprimé.

Si le travail isolé subsiste :

- diminuer le nombre et la durée des interventions,
- aménager les postes, les lieux de travail et leur environnement,
- mettre en œuvre des moyens assurant la protection collective,
- fournir des protections individuelles,
- en fonction du poste et de ses spécificités, établir des consignes,
- former et informer le personnel,
- renforcer l'information et la formation pour les personnes sous contrats à durée déterminée ou intérimaires.

Mettre en œuvre des moyens d'alerte :

- doter les travailleurs isolés d'un moyen d'alerte,
- assurer une surveillance à distance,
- assurer une surveillance par le passage périodique d'une autre personne

Prévoir les dispositions pour le secours :

- établir un plan d'intervention,
- mettre à disposition les matériels nécessaires,

- organiser et former les équipes de secours,
- informer, former les personnels.

3 Lors d'un changement dans l'organisation du travail, revoir l'évaluation des risques ainsi que la pertinence des mesures de prévention.



JURISPRUDENCE

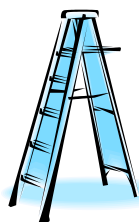
L'arrêt Snecma permet désormais au juge d'intervenir en amont en ordonnant la suspension d'une réorganisation décidée par l'employeur quand elle peut porter atteinte à l'intégrité physique et psychique du salarié. En particulier si elle engendre davantage de travail isolé.

En effet, dans cet arrêté, dans une centrale dont la fonction était d'alimenter en énergie un site de fabrication de moteurs d'avions, l'employeur avait mis en place une réorganisation de la surveillance par équipes et sans interruptions. Le projet a été suspendu par le juge car il réduisait le nombre de techniciens de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé de la maintenance à certaines périodes de la journée et de l'année.

(Cour de Cassation, chambre sociale, audience publique du 5 mars 2008)

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

ECHELLES, ESCABEAUX ET MARCHEPIEDS



Plus de 10 % des accidents du travail avec arrêts sont dus aux chutes de hauteur. Ces dernières représentent également la 2^{ème} cause d'accidents mortels dus au travail. Ces accidents proviennent principalement du secteur de la construction mais les équipements « courants » sont aussi source d'accidents. Plus de 20 % des chutes entraînant une invalidité permanente dans les accidents du travail sont des chutes depuis des échelles ou des escabeaux... L'utilisation de ces équipements reste encore aujourd'hui la 2^{ème} cause de chutes graves dans le cadre du travail.

Le Code du travail indique qu'« il est interdit d'utiliser les échelles, escabeaux et marchepieds comme poste de travail. Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif ».

Ils doivent être considérés uniquement comme un moyen d'accès provisoire en hauteur.

COMMENT EVITER LES ACCIDENTS ?

Déclinez les 9 principes généraux de prévention :

Eviter le risque

ACOSET

470, route du Tilleul – 69270 CAILLOUX SUR FONTAINES
www.acoset.fr contact@acoset.fr
Tél : 04 78 98 13 13 – Fax : 04 78 98 59 83

La lettre d'information d' **ACOSET**

Octobre 2013

Assemblage au sol puis mise en place à l'aide d'un équipement approprié, équipement d'éclairage monté sur des systèmes permettant la descente et la remontée pour la maintenance, ...

Evaluer les risques

Fréquence des accès, temps d'intervention, risque électrique dû à des passages de câbles sous tension à proximité, coactivité, ...

Combattre les risques à la source

Garde-corps, consignes de stockage, ...

Adapter le travail à l'homme

Etagères plus basses mais plus étendues, modification des techniques de travail, ...

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Escabeaux sécurisés, à marches larges, ...

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins

Escabeau avec garde-corps à la place d'un simple escabeau, ...

Planifier la prévention

Contrôle régulier du matériel, limitation d'accès, ...

Donner la priorité aux mesures de prévention collectives

Utilisation de plateformes élévatrices de personnes, d'échafaudages ... avant l'utilisation d'EPI (harnais, systèmes antichute), ...

Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Formation obligatoire à l'utilisation des équipements de travail assurant une protection collective, instructions et entraînement pour le port des équipements de protection individuelle, ...

Sources : INRS, Code du Travail

L'utilisation d'échelles fixes ou d'échelles portables doit se faire en respectant un certain nombre de règles (articles R. 4323-84 à R. 4323-88 du Code du Travail). Toutes doivent permettre une prise et un appui sûrs. Le port de charges, légères et peu encombrantes, doit rester exceptionnel (article R. 4323-88).

POUR DES TRAVAUX EN SECURITE ...

Plusieurs types d'équipements temporaires (par exemple une plate-forme individuelle roulante) offrent un plan de travail sécurisé et permettent de répondre aux obligations réglementaires concernant les travaux de faible hauteur.

LES CHAMPS ELECTROMAGNETIQUES



Bien que non perceptibles, les champs électromagnétiques sont présents partout dans l'environnement. Toute installation électrique crée dans son voisinage un champ électromagnétique, composé d'un champ électrique et d'un champ magnétique.

Les champs électromagnétiques peuvent avoir des conséquences sur la santé du travailleur. Leurs effets à court terme peuvent être directs



(réactions cutanées, maux de tête, troubles visuels...) ou indirects (incendie ou explosion dus à une étincelle ou à un arc électrique, dysfonctionnement de dispositifs électroniques y compris les implants actifs comme les pacemakers...).

À ce jour, il n'existe aucune preuve scientifique concernant des effets à long terme dus à une exposition faible mais régulière.

Les environnements de travail peuvent être classés en 3 catégories, selon l'intensité des champs électromagnétiques présents. Cette classification permet de savoir à quel point l'entreprise est concernée et quel type de démarche de prévention mettre en œuvre.

La réglementation européenne (directive européenne 2004/40/CE) a établi un système de limitation des niveaux d'exposition pour les salariés. Si l'un des niveaux est dépassé, il est nécessaire de mettre en place des mesures de prévention (réduction à la source, protection collective, réduction de l'exposition par éloignement, protection individuelle). L'information, la formation et la surveillance médicale du personnel viennent compléter ces mesures.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

DOSSIER : LE PERMIS DE FEU

« Les petites étincelles peuvent causer de grandes catastrophes ... »

Les travaux par points chauds représentent 30 % des origines des incendies dans l'entreprise. Il est donc essentiel de les maîtriser. Les incendies touchent toutes les branches d'activités. L'analyse de l'accidentologie montre qu'il n'y a pas de « petits travaux » et que des opérations mal préparées ou exécutées sans précautions suffisantes peuvent être à l'origine de sinistres graves. En moyenne, près de 70 % des entreprises ayant subi un incendie grave ne voient pas leur activité reprendre dans l'année et disparaissent du paysage économique.

Il est donc essentiel d'encadrer ces travaux par point chaud et l'établissement du permis de feu est une obligation qui s'impose à l'employeur.

Les travaux concernés : les travaux par points chauds

Les travaux par points chauds regroupent :

- Les opérations d'enlèvement de matières ou de désassemblage d'équipements (découpage, meulage...)
- Les opérations d'assemblage (soudures) ou d'étanchéité (bitume).

D'une manière générale cette désignation comprend tous les travaux générateurs d'étincelles ou de surfaces chaudes.

Les machines portatives tournantes (disqueuses, tronçonneuses, perceuses...) sont autant impliquées dans l'accidentologie que les chalumeaux d'oxycoupage et les postes de soudage.

La propagation de la chaleur

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Novembre 2013

Bien que les travaux par points chauds soient maîtrisés et sécurisés d'un côté, la chaleur peut se propager à un autre endroit. On identifie 4 modes de propagation :

- Le rayonnement : inflammation des matières non protégées situées au voisinage de la source de chaleur
- Le déplacement : avec le vent ou un courant d'air, dispersion de matières en fusion à plusieurs mètres de distance
- La conduction : transmission de la chaleur dans la masse d'un matériau
- La convection : transport des gaz chauds vers le haut

Exemples d'accidents

- Explosion d'un fût vide ayant contenu des hydrocarbures lors de son découpage au chalumeau : 2 morts
- Projections de soudure sur des voies de circulation piétonne lors d'opérations de soudage : brûlures à l'œil droit entraînant 12 jours d'arrêt de travail
- Opérations de meulage qui ont transmis de la chaleur à travers une paroi et enflammé le stockage de produits chimiques se trouvant de l'autre côté de la cloison : 2 mois de chômage technique, 1 incapacité permanente, 3 blessés légers

Le permis de feu : qui le remplit ?

Établi par le chef d'établissement ou par son représentant, le permis de feu autorise l'exécution de travaux par points chauds dans des conditions définies, qu'ils soient réalisés par du personnel de l'entreprise ou par celui d'une entreprise extérieure.

Il a une durée limitée dans le temps et doit être réévalué dès qu'un élément constitutif a changé.
S'il court sur plusieurs jours, sa validité doit être vérifiée quotidiennement.
Si l'entreprise travaille en équipes successives, il doit être validé à chaque changement de poste

QUELLES MESURES DE PREVENTION ?

Avant les travaux :

- Vérifier que l'outillage utilisé est en parfait état de marche.
- Etablir un périmètre de sécurité en éloignant tous les matériaux combustibles hors de la zone dangereuse.
- Protéger ou couvrir avec des bâches ignifugées les éléments qui ne peuvent être déplacés.
- Colmater toutes les ouvertures, fissures... susceptibles de laisser passer des projections. Calfeutrer les traversées de plafond et de mur.
- Repérer les canalisations et liaisons pouvant servir de vecteur de propagation.
- Disposer, à portée immédiate, des moyens de lutte contre l'incendie (extincteurs...).
- Si le travail se fait dans un volume creux (canalisation, réservoir...), s'assurer de son dégazage ou nettoyage effectif. Vider, purger ou rendre inerte les tuyauteries, réservoirs, citernes, à proximité immédiate.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

L'ACOUPHENE, UN HANDICAP NON VISIBLE AU TRAVAIL

Une personne sur dix souffrirait d'acouphène. Un mal invisible qu'il est très difficile d'objectiver pour une prise en charge adaptée dans le cadre du travail, puisque l'acouphène est, par définition et dans la très grande majorité des cas, subjectif. Mais le travailleur souffre et est moins productif.

« On ne peut pas entendre l'acouphène de l'autre, même le médecin ORL n'entend pas l'acouphène subjectif », tente d'expliquer Jacques Gérard, vice-président de l'association France acouphène. « Comment faire comprendre que l'on souffre et que l'on a peut-être besoin d'un aménagement de poste, ou pour le moins de la compréhension de ses collègues ou managers sur quelque chose d'invisible et de subjectif ? »

Personne n'a le même acouphène

Dans les pays occidentaux, une personne sur dix aurait un acouphène. Il existe des acouphènes dits "objectifs", c'est-à-dire en relation avec une maladie de l'oreille moyenne ; ils ne représentent que 1 % des cas. Tous les autres sont des acouphènes subjectifs. L'acouphène n'est pourtant pas une hallucination auditive. Il s'agit d'un bruit "que le cerveau devrait rejeter comme une information inintéressante, comme il le fait par exemple avec les battements du cœur". Personne n'a exactement la même sensation : "pour certains, l'acouphène va être calqué sur les battements du cœur, pour d'autres il va concerner uniquement une oreille, la description du bruit entendu ne sera que rarement la même, etc.", décrit Jacques Gérard.

- Repérer les téléphones et moyens d'alarme les plus proches.
- Prendre les dispositions nécessaires pour éviter le déclenchement intempestif des systèmes d'alarme, d'extinction automatique...
- Faire signer le permis de feu par les personnes habilitées et les intervenants.
- Former les protagonistes aux mesures de prévention

Pendant les travaux :

- Ne pas quitter les lieux durant toute l'intervention.
- Surveiller les points de chute des étincelles et particules enflammées et les refroidir immédiatement.
- Refroidir les pièces chauffées pour qu'elles ne soient pas source d'inflammation.
- Se tenir prêt à éteindre tout début d'incendie et à alerter ou faire alerter.

Après les travaux :

- Refroidir les parties qui ont pu accumuler la chaleur même après les travaux.
- Inspecter les lieux de travail, les locaux contigus et ceux pouvant être concernés par les projections ou transferts de chaleur.
- Maintenir la surveillance ou organiser des rondes pendant au moins deux heures après la fin des opérations. Surveiller les zones « cachées » (faux-planchers, cloisons creuses...).
- Remettre en service les systèmes d'alarme, d'extinction automatique...
- Informer les personnes habilitées de la fin des travaux.

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Décembre 2013

Facteurs de risques

Exit donc la question "mais vous entendez un sifflement continu ?" ; l'acouphène est plus fourbe que cela. "Certaines personnes ne l'entendent d'ailleurs que tous les trois ou quatre jours, par exemple. Ce qui les angoisse d'autant plus : pourquoi est-ce que cela arrive, pourquoi est-ce que cela s'arrête. Et, surtout : quand est-ce que cela va revenir ?" Les facteurs de risques vont de l'exposition à des substances ototoxiques (pouvant léser l'oreille interne) à une exposition à un bruit intense en passant par des expositions à des bruits de loisir ou professionnels, mais **pas forcément à des niveaux habituellement considérés comme dangereux.**

Manque de concentration

L'acouphène a trois répercussions principales sur le travail du salarié qui en souffre : la difficulté à se **concentrer**, la perte d'**endurance** au travail, et la **fatigue**. Le travailleur doit en effet déployer beaucoup plus d'efforts dès qu'il se retrouve dans une ambiance sonore complexe, et "l'acouphène lui prend une bonne partie de son énergie mentale". Sans compter que, comme les nuits des personnes souffrant d'acouphènes sont souvent difficiles, la fatigue peut vite s'accumuler. "Les médecins du travail nous contactent car ils ne savent pas quoi faire. **L'acouphène est un handicap non visible.**"

Indemnisation ?

La mention d'acouphène figure bien au tableau des maladies professionnelles (maladie n°42 : "atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels"), mais un dossier ne peut être monté sans perte auditive. Et la perte auditive n'est pas systématique avec un acouphène.

FORMATION SECURITE AU POSTE DE TRAVAIL

Article L. 4141-2 du Code du Travail

« L'employeur organise **une formation pratique et appropriée à la sécurité** au bénéfice :

1° Des travailleurs qu'il embauche

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement »

Jurisprudence

Cinq salariés engagés depuis plusieurs années en qualité de préparateurs de véhicules ont saisi le juge d'une demande tendant au paiement de dommages et intérêts pour absence de **formation professionnelle** de leur employeur.

L'employeur estime qu'il n'avait aucune obligation de les former à leur tâche de préparateurs, qu'ils occupaient avec succès, et dont ils ne prouvent pas qu'elle ait fait l'objet d'une évolution.

Les juges considèrent qu'au regard de la durée d'emploi de chacun des salariés, l'employeur se devait de remplir son obligation de veiller au maintien de la capacité de ces salariés à

occuper un emploi, ce qu'il n'a pas fait. La demande de dommages et intérêts des salariés pour violation de l'obligation de formation de l'employeur a donc été admise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 septembre 2011, n° de pourvoi : 09-43339

Contenu de la formation

La formation doit contenir les éléments suivants :

- **L'environnement de travail** : visite générale et présentation de l'entreprise (présentation des collègues, emplacement des dispositifs de sécurité tels que extincteurs, alarme incendie, sorties de secours...), présentation des risques particuliers)...
- **Les procédures et consignes en vigueur** : consignes en cas d'urgence (accident ou incendie)...
- **Le poste de travail** : consignes au poste de travail, équipements de travail, arrêts d'urgence, ...

Cette formation doit être dispensée à tout salarié, **y compris au personnel administratif, aux commerciaux...**

L'employeur s'assure de la traçabilité de cette formation.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, constitue un **temps de travail effectif** et donne lieu pendant sa réalisation, au maintien de sa rémunération

Joyeuses Fêtes !

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' ☒ **ACOSET**

Janvier 2014

ne pourra prétendre s'en affranchir au motif d'une non-connaissance des textes applicables. Rappelons qu'à défaut, en cas d'infraction survenant sur le sol français, sa responsabilité pénale (ainsi que celle de son entreprise personnelle morale) peut être engagée.

Dans la liste des thèmes visés (cf. C. Trav., L1262-4), figure la santé et la sécurité au travail.

L'ensemble des dispositions du Livre IV du Code du travail (L4111-1 s. et R4121-1 s.) est applicable aux salariés détachés. Ils bénéficient ainsi d'un même niveau de protection que les salariés employés dans les entreprises françaises clientes où ils interviennent.

Cela entraîne de lourdes obligations à la charge de l'employeur étranger. En particulier, celui-ci est soumis à l'obligation générale de sécurité et est tenu de mettre en œuvre les principes généraux de prévention à l'égard de ses salariés détachés (C. Trav., L4121-1 et suivants).

En cas de contentieux, le salarié détaché souhaitant faire reconnaître un manquement à l'obligation de sécurité de résultat peut avoir intérêt à saisir le Conseil de prud'hommes plutôt que sa juridiction nationale d'origine. Par contre, les salariés détachés ne bénéficiant pas de la législation française en matière d'accident du travail, ils ne disposent pas d'un recours au titre de la faute inexcusable ...

L'employeur étranger doit également se conformer à la réglementation et aux prescriptions prévues concernant les risques particuliers auxquels peut être exposé le salarié détaché.

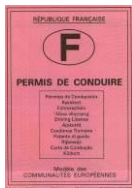
Tous nos Voeux pour 2014 !

DETACHEMENT EN FRANCE DE SALARIES D'ENTREPRISES ETRANGERES : QUELLES OBLIGATIONS EN SECURITE ?

On reparle beaucoup actuellement dans les médias des travailleurs détachés en France par des entreprises étrangères, et surtout européennes, accusées de pratiquer une concurrence déloyale à l'intérieur de l'Union européenne elle-même, au détriment des conditions de travail des travailleurs et de nos régimes de protection sociale fondés sur la solidarité nationale.

Dans le domaine de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail, le « law shopping » n'est pas possible contrairement à certaines idées reçues. Le recours au détachement transnational ne permet, en matière de sécurité, aucune « optimisation ».

Sur le plan du droit du travail, les salariés détachés en France bénéficient en effet d'un socle de règles obligatoires du droit du travail français visant à leur assurer une protection minimale impérative. Ce noyau dur constitue une loi de police au sens du droit international, qui s'impose à l'employeur étranger, même lorsque la relation de travail est régie par une loi choisie par les parties au contrat, autre que le droit français. L'employeur étranger



De son côté, l'entreprise française cliente ne peut se désintéresser de ces situations de détachement, bien au contraire.

Précisons tout d'abord que le détachement en vue de participer à l'exécution d'une opération (maintenance industrielle, etc.) est de nature à entrer dans le champ des règles relatives à la coordination générale de la prévention des risques d'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail (inspection commune, plan de prévention, etc. – C. Trav., R4511-1 s.).

Une attention toute particulière doit être portée sur la coactivité avec ces travailleurs, sachant que la « barrière de la langue » et les différences de cultures d'entreprise constituent un facteur de risque supplémentaire évident.

Par ailleurs, des particularités sont prévues concernant la médecine du travail (cf. C. Trav., R1262-9 s.). En particulier, il incombe au donneur d'ordre de prendre en charge l'organisation matérielle des examens médicaux périodiques ou ponctuels obligatoires. Le premier examen médical doit intervenir avant la prise de poste, en

France (à moins que le salarié ait bénéficié d'un examen équivalent dans un pays membre de l'UE, de l'EEE ou en Suisse). Le donneur d'ordre est destinataire des informations transmises à l'employeur étranger. En cas d'accident du travail subi par un salarié détaché ne relevant pas du régime français de Sécurité sociale, il lui appartient également d'envoyer une déclaration à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident, par LRAR et sous 48 heures.

En matière d'intervention du CHSCT, l'employeur étranger dépourvu d'établissement en France n'est pas tenu de constituer un CHSCT en France. Par contre, lorsqu'il existe un CHSCT dans l'établissement d'accueil, les salariés détachés relèvent de sa mission, qui est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure (C. Trav., L4612-1 1°).

Plus généralement, les entreprises clientes françaises qui font le choix du recours à la prestation de services transnationale doivent se montrer extrêmement vigilantes vis-à-vis de leurs cocontractants étrangers. Dans leurs choix de référencement, il semble particulièrement important de s'interroger sur la capacité effective de leurs prestataires à appliquer les règles de l'Etat d'accueil en matière de santé et sécurité au travail, et de définir une politique contractuelle adaptée sur ce plan.

En cas d'accident, leur responsabilité en tant que donneur d'ordre sera quasi-systématiquement recherchée.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2014

VALIDITE DU PERMIS DE CONDUIRE DE VOS SALARIES : CONTROLES ET RESPONSABILITES

Conséquence directe de l'instauration du permis à point et du déploiement massif des radars automatiques, les conducteurs qui perdent leur permis se comptent par centaines de milliers. Quant au Code de la Route, il ne fait aucune différence entre activité professionnelle et usage personnel. Parmi les conducteurs qui se retrouvent chaque année avec un capital de points nul, il y a inévitablement des salariés dont la mission principale en entreprise est de conduire un véhicule. Un vrai casse-tête pour les employeurs.

Comment savoir si le permis d'un salarié est valide ?

10 millions de points étant retirés chaque année, la présentation d'un permis de conduire valide à l'embauche ne garantit en rien que le salarié soit toujours en possession de son titre quelques temps plus tard. Jean-Claude ROBERT, président de PSRE (Prévention du risque routier en entreprise), prévient : « Pour l'employeur, être certain de la validité du permis, c'est une mission pratiquement impossible puisque la consultation du solde de points n'est autorisée qu'à la personne titulaire du permis. »

Pour éviter de confier un véhicule à un salarié n'ayant plus son permis, les entreprises doivent instaurer des garde-fous.

Une des possibilités est d'insérer une clause dans le contrat de travail imposant au salarié d'informer l'employeur de son solde de

points, ou de la perte de son permis. Cette démarche est parfaitement licite.

Un autre moyen de se prémunir est de vérifier périodiquement (trimestre, mois...), ou de façon aléatoire, la validité du document en demandant au salarié de le présenter. Certaines entreprises de transport vont même jusqu'à demander au conducteur de présenter son permis à chaque prise de véhicule.

En matière de validité de permis, l'employeur ne dispose d'aucune solution miracle pour être certain que le salarié est en règle, mais une chose est sûre, il ne peut rester totalement passif et doit mettre en place des mesures de contrôle. En cas d'accident causé par un salarié sans permis, il doit pouvoir démontrer qu'il ne s'est pas dérobé à son obligation générale de sécurité.

L'employeur est-il assuré en cas d'accident d'un salarié sans permis ?

Quand un salarié commet une infraction ou délit dans le cadre de sa mission, il n'y a pas de transfert de sa responsabilité pénale vers l'employeur, sauf complicité de ce dernier.

En revanche, en matière de responsabilité civile, l'employeur est responsable des accidents impliquant ses salariés en mission, et les assurances sont là pour prendre en charge les conséquences financières que ces derniers pourraient causer. Cette garantie reste-t-elle valable si le salarié n'a plus son permis ?

Pour le Code des Assurances (article R. 2011-10), conduire sans permis n'est pas obligatoirement sanctionnable, c'est une exclusion facultative.

Dans les contrats de particuliers, cette exclusion est systématiquement activée.

Fort heureusement pour les employeurs, cette exclusion est rare dans les contrats d'entreprise. Quand le contrat ne précise rien, les dommages causés par le conducteur sans permis sont garantis par l'assureur.

Cette différence de traitement particuliers/entreprises est rassurante, car tant que les employeurs n'auront pas possibilité d'être informés en direct par l'administration d'un retrait de permis de leurs employés, ils pourront difficilement agir en amont.

Reste cependant à vous assurer que cette exclusion ne figure pas dans vos contrats...

CANNABIS AU TRAVAIL : LE DEPISTAGE EST-IL POSSIBLE ?

La consommation de cannabis au travail est en augmentation depuis de nombreuses années. Alors qu'il s'agit d'un phénomène encore mal connu, les entreprises ont du mal à déterminer l'attitude à adopter.



de cannabis



CE

Près de 11 % des entreprises ont été confrontées à des problèmes impliquant des usagers de cannabis, d'après la brochure des éditions Docis. En 2010, les statistiques de l'INPES montraient que la consommation touchait quelques 7,9 % de la population active contre 6,5 % en 2000. Souvent qualifié de « drogue douce », le cannabis n'en reste pas moins une substance psychoactive dont les effets sur le travail peuvent être particulièrement importants : accidents de travail, absentéisme,

conflits au travail... Et la jurisprudence en la matière ne laisse aucune place au doute ! La consommation de stupéfiants au travail constitue une faute grave du salarié et peut donc entraîner son licenciement.

Un dépistage encadré

À l'embauche, un test de dépistage peut être réalisé sur les **postes dits « à risque »**, c'est-à-dire impliquant la sûreté et la sécurité des personnes.

En dehors de ce cadre, l'employeur ne peut exiger de soumettre un salarié à un quelconque dépistage (test salivaire, prélèvement sanguin...).

En revanche, s'il soupçonne un salarié de consommer du cannabis sur le lieu de travail, il a le devoir de l'orienter vers une **visite médicale auprès du médecin de travail** (le refus du salarié peut justifier son licenciement).

Le dépistage est géré par le médecin du travail, non par une approche strictement « biologique », mais par la discussion en abordant avec le salarié les éléments sur sa pratique de consommation licite (alcool) ou illicite (substances psychoactives, dont le cannabis).

Dans ce cadre, l'objectif d'une visite médicale est d'établir une relation de confiance avec la personne pour repérer un comportement à risque et, le cas échéant, proposer une prise en charge individuelle. Si le médecin du travail considère que la consommation de cannabis représente un risque pour le salarié ou son environnement (collègues, public...), il est en mesure de déclarer l'aptitude du salarié.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

DOSSIER : EVACUATION EN CAS D'INCENDIE

Chaque année, les incendies en milieu professionnel font des victimes. Ces sinistres sont également dramatiques sur le plan économique : bien souvent, l'entreprise disparaît. La lutte contre l'incendie nécessite d'agir le plus en amont possible au moment de la conception et de l'implantation des locaux. L'employeur doit également mettre en place des mesures de prévention destinées en priorité à protéger ses salariés. En voici une liste non exhaustive.

Les issues de secours

La réglementation demande de prendre des précautions dans tout établissement sans exception et notamment d'aménager des issues de secours.

Lors du déclenchement d'un incendie, le principe est de faire évacuer sans délai les personnes présentes et n'ayant aucun rôle dans la lutte contre l'incendie. Les locaux sont donc agencés pour présenter des dégagements qui doivent être répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximales.

Les portes faisant partie des dégagements réglementaires doivent pouvoir s'ouvrir par une manœuvre simple.

Lorsqu'elles sont verrouillées, elles doivent être manœuvrables de l'intérieur facilement et sans clé.

La lettre d'information d' ACOSSET

Mars 2014

La circulaire du 14 avril 1995 énumère les dispositifs acceptables : bec de canne, poignée tournante, crémone à poignée ou à levier, barre antipanique, auxquels s'ajoutent les dispositifs de verrouillage approuvés pour les établissements recevant du public et les systèmes de déverrouillage à bouton moleté pour les portes des locaux existants de moins de 100 m².

L'alarme

Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables mentionnées à l'article R. 4227-22 sont équipés d'un système d'alarme sonore.

Le signal sonore d'alarme générale est tel qu'il ne permet pas la confusion avec d'autres signalisations utilisées dans l'établissement. Il est audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes.

L'éclairage de sécurité

Les établissements disposent d'un éclairage de sécurité permettant d'assurer l'évacuation des personnes en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal. (Code du travail Art R. 4227-14)

- L'exploitant doit s'assurer :

- une fois par mois :
- du passage à la position de fonctionnement en cas de défaillance de l'alimentation normale et de l'allumage de toutes les lampes.
- de l'efficacité de la commande de mise en position de repos à distance et de la remise automatique en position de veille au retour de l'alimentation normale.

- une fois tous les six mois ;
- de l'autonomie d'au moins 1 heure.

La consigne incendie

Dans ces mêmes établissements, une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente :

- 1° Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables ou des matières dans un état physique tel qu'elles sont susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie
- 2° Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

La consigne de sécurité incendie indique :

- 1° Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- 2° Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- 3° Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- 4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
- 5° Les moyens d'alerte ;
- 6° Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- 7° L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;

8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

L'établissement d'un plan d'évacuation n'est pas une obligation légale, mais permet une lecture rapide et imagée des consignes d'évacuation.

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux.

Les exercices d'évacuation et la formation aux moyens de premiers secours

En outre, la réglementation prévoit que tous les 6 mois, des exercices soient réalisés au cours desquels les travailleurs apprennent :

- à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale
- à se servir des moyens de premier secours (extincteurs...)
- à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Cela sous-entend que tout le personnel doit être formé à la manipulation des extincteurs et qu'un exercice d'évacuation doit être réalisé tous les 6 mois (article R. 4227-39 du code du travail). Les dates et les observations liées à ces actions sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Le non-respect de ces obligations engage les responsabilités civiles et pénales de la personne morale et des personnes physiques. Les enjeux peuvent être considérables.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

SPECIAL JURISPRUDENCES



ACCIDENT CARDIAQUE DU AU STRESS : L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE

La Cour de cassation admet la faute inexcusable d'un employeur qui n'a pas pris la mesure du risque pour l'un de ses salariés victime d'un accident cardiaque provoqué par une surcharge de travail.

Le 30 juin 2011, la cour d'appel de Paris avait admis la faute inexcusable d'un employeur à la suite d'un infarctus du myocarde dont avait été victime un salarié dans un contexte de fort stress dû à une surcharge de travail. La Cour de cassation confirme cette décision.

Surcharge de travail

Le rédacteur en chef d'une société d'édition et de presse est victime d'un infarctus du myocarde, reconnu comme accident du travail. Licencié pour inaptitude, il saisit la justice et demande à ce que soit reconnue la faute inexcusable de son employeur. Selon lui, c'est la surcharge de travail qu'on lui a imposée au cours de l'année précédant son infarctus qui explique son accident. En effet, dans le cadre de la politique générale de réduction des coûts, il avait dû faire, en plus du sien, le travail d'une pigiste non remplacée, soit 70 heures de travail par semaine.

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2014

Evaluer les risques sur la santé des salariés

La cour d'appel avait donné raison au salarié reprochant à l'entreprise de ne pas avoir vérifié que sa politique de réduction des coûts n'entraînait pas pour les salariés une surcharge de travail. Pour les juges, la faute inexcusable de l'employeur réside dans le fait de n'avoir pas pris "la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risque pour la santé de leurs employés et spécifiquement du salarié en question dont la position hiérarchique le mettait dans une situation délicate pour s'y opposer..."

L'employeur ignorait tout problème de santé

En cassation, l'entreprise fait valoir d'une part, qu'il "n'est pas avéré que le salarié souffrait d'un grave problème cardiaque ni qu'il ait été médicalement suivi pour de tels problèmes", le salarié ayant toujours été déclaré apte. D'autre part, le salarié n'avait jamais fait part de problèmes professionnels, ni d'un quelconque risque pesant sur sa santé. Enfin, quand bien même une faute de l'employeur serait à l'origine de l'accident cardiaque du salarié, aucune présomption d'imputabilité n'est établie.

L'obligation de sécurité n'exclut pas les réactions au stress

Des arguments invoqués en vain. La Cour de cassation rappelle et valide le constat de la cour d'appel. "Un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes". En l'espèce, constate la Cour de cassation, l'accroissement du travail du salarié était "patent" sur les années précédant son accident avec une

politique de surcharge, de pressions, d'objectifs inatteignables. L'employeur n'a donc "pas pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en termes de facteurs de risque pour

la santé des salariés et spécifiquement du rédacteur en chef dont la position hiérarchique le mettait dans une position délicate pour s'y opposer..."

Elle fait sienne aussi la position de la cour d'appel selon laquelle "l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et ne peut exclure le cas non exceptionnel d'une réaction à la pression ressentie par le salarié.

Conclusion pour la Cour de cassation : L'employeur aurait dû avoir conscience du risque encouru par le salarié et n'a pas pris les mesures propres à l'en préserver. Sa faute inexcusable est bien caractérisée.

LA FORMATION A LA SECURITE DOIT ETRE PRATIQUE

L'entreprise qui se contente de vagues consignes données lors de l'accueil du nouveau salarié ne satisfait pas à son obligation de formation à la sécurité. En cas d'accident, elle est pénalement responsable.

Tout nouvel embauché doit recevoir de son employeur une formation à la sécurité "pratique et appropriée" (article L.4141-2 du Code du travail). Le non-respect de cette obligation peut engager la

responsabilité pénale de l'entreprise, rappelle un arrêt de la Cour de cassation. Cette règle vaut également pour l'arrivée d'un intérimaire.

Manœuvre d'élingage

Dans cette affaire, un ouvrier intérimaire se blesse lors d'une opération de manutention à l'aide d'un pont roulant. Pour écarter sa responsabilité, le directeur du site fait valoir qu'une "formation à la sécurité avait bien été dispensée à la victime et que cette même victime avait commis une faute en violant l'interdiction qui lui avait été faite d'utiliser ce type de pont roulant et en ne respectant pas les consignes de sécurité".

Les juges balaient ces arguments.

Accueillir n'est pas former

En réalité, "la formation à la sécurité se résumait, constatent les magistrats, à des formalités d'accueil (visionnage d'une vidéo d'un quart d'heure, remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité)".

Pour les juges, cela ne constitue pas une formation "pratique et appropriée" comme l'exige la loi.

Le Code du travail est formel : cette formation doit mettre en mesure le salarié d'effectuer sa mission en toute sécurité, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter. Ce n'était pas le cas ici.

Qui plus est, l'utilisation d'un pont roulant, compte tenu des risques particuliers de ce type d'équipement de levage, supposait une formation renforcée à la sécurité. L'entreprise faisait valoir que cette formation était à la charge de l'entreprise de travail temporaire, employeur de l'intérimaire. L'arrêt rejette aussi cet argument. L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution de la mission et à ce titre aurait dû former l'intérimaire.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

REGLEMENTATION ET PREVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Les accidents de la route survenus dans le cadre d'une mission professionnelle sont des accidents de travail. Ils peuvent engager la responsabilité du travailleur mais aussi celle du chef d'entreprise, tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés.

Responsabilité du salarié

Le conducteur salarié est considéré sur l'espace public comme un conducteur : il est tenu de respecter le Code de la route. En cas d'infraction au Code de la route ou en cas d'accident corporel qu'il aurait occasionné, sa responsabilité pénale peut être engagée. Il doit respecter les termes du protocole de communication établi s'il existe, et respecter les consignes de son chef d'entreprise données avant le déplacement.



En tout état de cause, le salarié doit respecter les prescriptions du Code de la route en matière d'usage du téléphone portable : l'usage d'un téléphone mobile tenu en main par le conducteur d'un véhicule en circulation est une infraction sanctionnée par une contravention et un retrait de 2 points du permis de conduire (article R. 412-6-1 du Code de la route).

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2014

Responsabilité du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise est tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis du salarié (article L. 4121-1 du Code du travail), y compris quand celui-ci est en mission à l'extérieur de l'entreprise. Il doit dans ce cas prendre toutes les mesures de prévention pour que le salarié puisse se déplacer et travailler en toute sécurité.

Les actions entreprises (mesures de prévention, information et formation) doivent résulter d'une évaluation préalable des risques professionnels, dont le risque routier en mission.

En l'absence d'un protocole de communication, le chef d'entreprise doit impérativement rappeler qu'il est strictement interdit de se servir d'un téléphone portable pendant la conduite d'un véhicule.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise pourra être engagée s'il est établi un défaut de mesures de prévention de sa part à l'origine d'un accident de la route. On peut citer notamment le cas où l'accident serait dû au défaut d'entretien du véhicule, ou à la charge de travail du conducteur (longs trajets, absence de pause).

Le risque routier dans le document unique

Pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs, le Code du travail fait obligation à l'employeur de réaliser une évaluation des risques et formaliser les résultats de cette évaluation dans un document unique. Le risque routier est un risque professionnel à part entière qui doit être intégré dans ce document.

L'importance du risque routier en termes de fréquence et de gravité peut être appréhendée en s'appuyant sur les chiffres d'accidents de la route, corporels et matériels, mais aussi sur l'évaluation du kilométrage parcouru par les salariés, sur l'expérience des conducteurs et leur vécu des situations « à risques », ou encore sur des statistiques de la profession.

Le document unique doit permettre de déterminer, sur la base des principes généraux de prévention du Code du travail, les mesures les plus adaptées pour réduire le risque routier (informations, stages de conduite, consignes...) et de définir un calendrier de mise en place des mesures et de leur suivi.

JURISPRUDENCE : VISITES MEDICALES OBLIGATOIRES

Ne pas faire passer aux salariés les visites médicales obligatoires constitue un préjudice pour les salariés. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt récent. L'employeur méconnaît ainsi son obligation de sécurité de résultat.

Faire passer une visite médicale est parfois considéré comme un acte de routine. Il s'agit pourtant d'un élément central de prévention au travail sur lequel la Cour de cassation se montre vigilante. Quelle que soit la cause qui justifie que l'employeur n'ait pas respecté cette

obligation, sa responsabilité sera engagée, vient de rappeler la Cour de cassation.

Pas de préjudice

Dans cette affaire, un salarié réclame en justice des dommages-intérêts pour non-respect des visites médicales obligatoires. En appel, sa demande est rejetée au motif qu'il ne démontre pas l'existence d'un quelconque préjudice qui aurait résulté de l'absence de visite médicale d'embauche et en cours d'exécution du contrat de travail.

Violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat

Mais là n'est pas la question, considère la Cour de cassation. Le non-respect par l'employeur des visites médicales obligatoires cause nécessairement un préjudice au salarié en raison de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur. Et ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation insiste sur ce point.

Même si les services de santé au travail sont débordés

L'entreprise qui ne respecte pas les visites médicales obligatoires engage donc sa responsabilité. Si l'employeur estime qu'il s'agit d'une négligence du médecin du travail ou du service de santé dont il relève (compte tenu de la pénurie actuelle de médecin du travail notamment), il devra apporter les éléments prouvant sa bonne foi (mail, relances écrites...) pour pouvoir se retourner contre le service de santé en cas d'action en justice de l'un de ses salariés.

Cependant, les juges demanderont nécessairement à l'employeur pourquoi il n'a pas mandaté un deuxième médecin du travail...

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

LA LOCATION DES MACHINES MOBILES ET APPAREILS DE LEVAGE

✓ Obligations générales du loueur

Le loueur a une obligation de moyens et non de résultats. Pour chaque opération de location, les matériels loués doivent être en règle avec toutes les prescriptions réglementaires afférentes à cet équipement (fiscales, en matière de sécurité et d'hygiène ainsi que des obligations relevant du code de la route).

Ainsi le loueur doit :

- Fournir un matériel conforme à la réglementation applicable lors de sa première mise sur le marché. (principe énoncé dans le Code du travail en l'article L. 4311-1 et suivants).
- Fournir, au moment de la mise à disposition, les documents suivants :
 - déclaration CE de conformité lors de la première location ;
 - certificat de conformité « Occasion » dès la seconde location. Ce certificat doit faire référence à la réglementation applicable à l'appareil lors de sa première mise en service.
 - notice d'instruction du matériel établie par le constructeur pour les appareils portant le marquage CE ;
 - les copies des derniers rapports de vérification, attestant la réalisation effective des vérifications prescrites par les textes (éventuellement rapports d'épreuves) et la levée des non conformités éventuelles.

La lettre d'information d' ACOSSET

Juin 2014

- Décrire le fonctionnement du matériel, édicter les principales consignes d'utilisation et risques encourus lors de l'utilisation de l'équipement loué. Le loueur devra aussi alerter le locataire sur les limites d'utilisation du matériel.

✓ Obligations générales du locataire

Le locataire doit, avant toute utilisation :

- S'assurer de la conformité effective du matériel aux règles techniques applicables à l'équipement loué
 - Effectuer, ou faire effectuer, un examen d'adéquation entre l'équipement loué et la nature des travaux à effectuer (cet examen est obligatoire pour les appareils de levage - arrêté du 1^{er} mars 2004).
- Cet examen d'adéquation peut cependant être réalisé par le loueur, à un instant t, et dans les conditions précisées par le locataire : il incombe alors au locataire de décrire avec précision toutes les opérations qui seront réalisées à l'aide du matériel loué. En cas d'utilisation du matériel pour des opérations ou à des fins non initialement précisées au loueur, le locataire pourrait voir sa responsabilité engagée, en cas d'accident résultant d'une inadéquation du matériel aux travaux réalisés.

Par ailleurs, le locataire doit :

- Maintenir le matériel loué en état de conformité, le maintenir constamment en bon état de marche et le « gérer en bon père de famille ».
- Confier le matériel à du personnel qualifié, formé pour la conduite de cette machine et autorisé par sa direction pour la conduite de ces équipements, et ce conformément aux

conditions prévues par la réglementation en vigueur (art. R. 4323-55 et suivants du Code du travail).

- S'assurer que le matériel est vérifié régulièrement et, pour les appareils de levage, qu'une copie du dernier rapport de vérification est jointe au matériel. En outre, le locataire assurera les vérifications de routine avant la mise en marche ainsi que des vérifications régulières (examens visuels, examens destinés à déceler les détériorations éventuelles affectant notamment des organes essentiels comme les freins, les dispositifs contrôlant la descente de charges,...).
- Fournir au personnel concerné, en cas d'exposition à des risques particuliers - exposition au bruit, par exemple - des équipements de protection individuelle adaptés aux risques encourus.

Dans le cas de location « avec conducteur », est en outre transférée au locataire la garde de l'engin ainsi que son autorité sur le conducteur.

TRAVAIL SUR ORDINATEUR = MAL DE DOS ?

Avec notre mode de vie de plus en plus sédentaire, le nombre de personnes souffrant de mal de dos est monté en flèche. Nos activités professionnelles sont largement accusées, notamment celles qui imposent de longues heures assises devant un écran d'ordinateur. Qu'en est-il réellement ?

La lombalgie : première cause d'arrêt de travail

Nos activités professionnelles et de loisirs ont considérablement évolué aux cours des dernières décennies, laissant une large place à la sédentarité. Notre manque d'activités physiques est accusé d'être à l'origine de la forte fréquence des lombalgies. Ces dernières sont par ailleurs responsables d'une large part des arrêts de travail et des demandes d'indemnités. Mais jusqu'où peut-on rendre responsable le simple travail sur écran d'ordinateur ? Le travail sur écran augmente-t-il le risque de lombalgie ?

Une équipe de chercheurs new-yorkais s'est penchée sur cette problématique. Toutes les études ayant trait à ce sujet ont été soigneusement analysées. Au final, 25 essais ont été retenus, tous portant sur des personnes passant plus de la moitié de leur temps de travail en position assise.

La conclusion est très claire : le travail sur écran n'est pas responsable de lombalgie. Cette activité professionnelle n'augmente pas le risque de mal de dos. En revanche, c'est bel et bien le cas des « mauvaises » positions (positions inadéquates) et des vibrations (il semblerait que ce soit la durée d'exposition aux vibrations qui soit la plus néfaste, et non l'amplitude des vibrations).

En conclusion, le fait de travailler sur un écran d'ordinateur ne peut être directement accusé de provoquer des lombalgies. Il n'en demeure pas moins que ce type d'activité professionnelle est qualifié de sédentaire et qu'il convient en conséquence de pratiquer suffisamment d'activités physiques et sportives en dehors, mais aussi pendant les heures de travail (se lever aussi souvent que possible, utiliser les escaliers, marcher durant les pauses...). Parallèlement, face à son écran, il est indispensable d'adopter des positions adéquates (dos droit, marchepieds, écran placé à hauteur des yeux...).

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DE L'AGRESSION D'UN SALARIE PAR UN COLLEUE

L'employeur, tenu à une obligation de sécurité de résultat, est responsable en cas d'agression d'un salarié par un collègue. Qu'il ait pris ou non des mesures pour faire cesser ces agissements, l'agression suffit à caractériser un manquement de sa part.

La solution n'est pas nouvelle mais les DRH doivent bien avoir cela en tête. Lorsque des relations entre collègues s'enveniment au point d'en arriver à des actes de violence, c'est la responsabilité même de l'entreprise qui est en cause. L'employeur a en effet une obligation de sécurité de résultat qui ne souffre aucune incurie.

Aggression physique entraînant une ITT de 75 jours

Dans l'affaire en cause, la relation tendue entre deux salariés finit en agression physique. Le salarié est envoyé aux urgences et est placé en arrêt de travail pendant 75 jours. Il prend acte de la rupture de son contrat de travail. Il estime que l'employeur n'est pas intervenu à temps pour faire cesser cette relation conflictuelle. Il demande que sa prise d'acte soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une agression soudaine

Mais la cour d'appel rejette sa demande. "Le salarié ne démontre pas que son employeur était informé de l'existence d'un conflit important entre lui-même et un autre salarié et qu'il l'a sciemment

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2014

laissé travailler aux côtés de son collègue, le plaçant ainsi dans une situation de danger", estiment les juges du fond. Qui plus est, l'agression "a été soudaine et imprévisible, elle a surpris l'ensemble des salariés présents et le superviseur et ne pouvait être anticipée". Autant d'éléments qui conduisent la cour d'appel à requalifier la prise d'acte du salarié en démission.

L'employeur ne pouvait pas ignorer la situation conflictuelle

C'est à une toute autre analyse que se livre la Cour de cassation. L'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Dès lors qu'un salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, l'employeur est responsable, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

C'est une solution constante depuis 2010. Pour la première fois dans cette affaire de harcèlement moral, la Cour de cassation avait souligné que faire cesser les agissements ne suffisait pas. L'employeur doit agir dès le premier signe de tension afin que les relations conflictuelles ne dégénèrent pas.

En vertu de son obligation de sécurité de résultat

La Cour de cassation balaie donc les arguments relatifs à la méconnaissance supposée par l'employeur du conflit et au caractère imprévisible de l'agression. Ce n'est pas le sujet, estime la Haute juridiction. La seule chose qu'elle retient est qu'un salarié a été agressé physiquement sur son lieu de travail par l'un de ses collègues. Cela suffit à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et à justifier la prise d'acte du salarié.

FACTEURS DE RISQUES ET CAUSES DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES ?

Le principal signe clinique des TMS s'exprime au travers de douleurs lancinantes ressenties au cours ou en dehors du travail. La région concernée est souvent douloureuse et sensible au toucher, même au repos, et la mobilité est alors restreinte.

La douleur s'associe progressivement à une gêne fonctionnelle de plus en plus importante.

Ces pathologies, invalidantes pour l'exercice de l'activité professionnelle, le sont aussi pour la vie personnelle.

C'est une combinaison de facteurs de risques professionnels, de nature biomécanique et psychosociale, ainsi que des caractéristiques personnelles, qui vont conditionner la probabilité d'apparition des TMS. La combinaison de ces facteurs de risques est différente en fonction de la qualité de l'organisation du travail.

Les TMS sont donc des pathologies multifactorielles à forte composante professionnelle.

Les facteurs de risques BIOMÉCANIQUES = CE QUI SE VOIT

Les TMS peuvent trouver leurs origines dans des mouvements courants qui ne semblent pas particulièrement dangereux. Ce qui les rend dangereux en situation de travail, c'est :

- La **répétitivité** (cadence de travail qui ne permet pas une récupération suffisante entre les mouvements, fréquence élevée des mouvements, monotonie des gestes, ...);

- Les **postures et les gestes avec des amplitudes articulaires extrêmes** (travailler les bras au-dessus de la ligne du cœur, maintien prolongé d'une position, être accroupi, penché, en rotation, avec de fortes extensions).

L'environnement de travail comporte par ailleurs un certain nombre de facteurs aggravants : les vibrations, l'exposition au froid ou à la chaleur, le bruit ambiant...

Les facteurs de risques PSYCHOSOCIAUX = CE QUI SE VIT

Les facteurs de risques psychosociaux sont relatifs à l'environnement professionnel, au cadre relationnel et à la façon dont la personne perçoit son travail, ses gestes, son environnement social et professionnel.

Par facteurs de risques psychosociaux, on entend :

- L'intérêt du travail ;
- La qualité des relations hiérarchiques ;
- La qualité du collectif de travail ;
- L'ambiance de travail ;
- Le niveau d'autonomie perçue ;
- L'insécurité de l'emploi ;
- Le stress, la pression temporelle ;
- Le sentiment d'inutilité du geste.

Dans chaque entreprise, la combinaison de facteurs de risques est différente, ce qui exige une approche particulière de chaque situation de travail.

Pour pouvoir réduire le risque, il faut identifier les liens entre les facteurs de risques (efforts, répétitivité, stress, ...) et leurs causes (conception des équipements, outils, organisation du travail, ...).

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**
Septembre 2014

LE REGISTRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL BENINS

Une possibilité de suivre les accidents n'entraînant pas un arrêt de travail sans faire de déclaration d'AT

La tenue d'un registre recensant les accidents du travail bénins intervenus dans l'entreprise peut être autorisée par la caisse d'assurance-maladie risques professionnels du lieu d'implantation de l'entreprise. Tout accident bénin doit être inscrit sur ce registre, remplaçant alors la déclaration de l'accident du travail. Lorsqu'un accident inscrit au registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail, l'employeur doit déclarer l'accident dans les 48 h.

Lors de la survenue d'un accident du travail, l'entreprise doit effectuer une déclaration d'accident du travail dans les 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) dont relève la victime. L'autorisation de tenir un registre de déclarations des accidents du travail est accordée par la CARSAT, CRAM ou CGSS du lieu d'implantation de l'établissement, uniquement pour les accidents du travail bénins.

3 conditions pour tenir un registre :

- Pour avoir l'autorisation de tenir un registre, l'entreprise doit avoir en son sein et de façon permanente une personne qualifiée en santé au travail : un médecin du

travail, un pharmacien, un infirmier diplômé d'état, ou encore une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité qui possède un diplôme national de secouriste et un diplôme de sauveteur secouriste du travail.

- L'entreprise doit également disposer d'un poste de secours d'urgence.
- Et, enfin, l'employeur doit respecter ses obligations légales concernant la constitution d'un CHSCT dans les établissements d'au moins 50 salariés.

Si l'autorisation est accordée, l'employeur doit d'ailleurs en aviser le CHSCT. La CARSAT, CRAM ou CGSS informe la Caisse primaire d'assurance-maladie de l'autorisation qu'elle a accordée. L'employeur enverra ensuite le registre à la fin de chaque année civile à la CARSAT ou la CRAM, par lettre avec accusé de réception.

Ce qu'il faut inscrire sur le registre

Seuls doivent être inscrits sur ce registre, les accidents du travail qui n'entraînent ni arrêt, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les régimes d'assurance-maladie.

Tout accident bénin doit être inscrit sur le registre dans les 48 heures (non compris le dimanche et les jours fériés). Doivent être mentionnés les éléments prévus par la déclaration d'accident du travail : l'identité de la victime, la date, le lieu et les circonstances détaillées de l'accident. Le registre doit être signé par le donneur de soins et par la victime.

Informations à faire figurer sur le registre des accidents du travail :

- Nom de la victime
- Date de l'accident du travail
- Lieu de l'accident du travail
- Circonstances de l'accident du travail
- Nature et siège des lésions
- Visa de la personne qui a donné les soins
- Autres éléments qui doivent figurer sur la déclaration d'accident du travail (témoins, tiers...)
- Signature de la victime

Obligations inhérentes à la tenue du registre

Le registre doit être tenu à la disposition des agents des organismes de sécurité sociale, de l'inspecteur du travail, du CHSCT, des délégués du personnel, de la victime d'un accident consigné au registre et du médecin du travail.

En cas de tenue incorrecte du registre, de refus de présentation ou de disparition d'une des conditions d'octroi (voir plus haut), l'autorisation de tenir un registre peut être retirée. L'employeur peut être en outre passible d'une sanction pénale.

Les entreprises vont désormais pouvoir interdire la consommation de toute boisson alcoolisée en leur sein par le biais de leur règlement intérieur.

Jusqu'à présent, le Code du travail stipulait qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». La jurisprudence confirmait cette interdiction d'interdire (cf notre lettre d'info de novembre 2012).

Mais un décret publié jeudi 3 juillet au Journal officiel ajoute un alinéa, selon lequel « **lorsque la consommation de boissons alcoolisées** » est « **susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs** », l'employeur peut prendre des mesures par le biais « le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service ».

« Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une **limitation**, voire d'une **interdiction** de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché », précise le texte.

Le ministère du travail, à l'origine de ce décret, souligne que « l'alcool est la substance psychoactive la plus consommée » en France. Il rappelle que « le présent décret vise à donner aux employeurs les moyens d'assumer l'**obligation de sécurité de résultat** qui leur incombe en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de prévenir tout risque d'accident ».

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2014

LA REFORME DE LA MEDECINE DU TRAVAIL : LES ENTRETIENS INFIRMIERS

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 les décrets 2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012 ont modifié l'organisation de la médecine du travail.

Concrètement, qu'est-ce qui a changé ?

Un **entretien infirmier** peut être mis en place. Il permet la délivrance d'une attestation de suivi infirmier. Cependant, celui-ci ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

Cela n'exonère pas l'employeur de faire pratiquer des examens médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, par le médecin du travail. Ils ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.

Sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du **service de santé au travail** peut prévoir une **périodicité excédant vingt-quatre mois** lorsque sont mis en place des **entretiens infirmiers** et des **actions pluridisciplinaires annuelles**, et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des **recommandations de bonnes pratiques** existantes.

Le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux candidats à l'autorisation d'exercice aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

L'entretien infirmier, qu'est-ce que c'est ?

Lors de l'entretien, l'infirmier de santé au travail effectue un recueil d'information sur l'historique du salarié (formations, emplois précédents, expositions anciennes, pathologies, ...), puis continue sur le poste actuel et ses contraintes (postures, produits utilisés, équipements de protection, horaires de travail, ...).

L'infirmier de santé au travail peut demander à se déplacer sur le poste de travail.

L'entretien est remis au médecin du travail puis classés dans le dossier médical du salarié.

Le salarié doit, au préalable, être informé des modalités de cet entretien : il ne passe pas une visite avec un médecin et n'aura pas d'aptitude médicale. Cependant, il a la possibilité de voir un médecin du travail s'il le souhaite. L'infirmier peut également le diriger vers le médecin du travail si nécessaire.

Et pour la surveillance médicale renforcée ?

Les entretiens infirmiers concernent les visites de surveillance intercalées, mais le salarié bénéficie toujours d'un suivi de son état de santé au moins une fois par an. **Le médecin est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée.** Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois.

Des entretiens infirmiers sauf pour ...

Les entretiens infirmiers ne peuvent pas concerner les visites d'embauche ou de reprise après maladie, accident ou maternité.

L'OBLIGATION DE SUBSTITUTION : DE QUOI S'AGIT-IL ?

En matière de prévention des risques liés aux agents chimiques dangereux (ACD) et aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (CMR = Cancérogène, Mutagène ou Reprotoxique), la recherche de substitution est **une obligation qui s'impose à l'employeur et prévaut sur toutes les autres mesures de réduction du risque**, lorsque celui-ci n'a pu être supprimé.

Par démarche de substitution, il faut comprendre :

- ▶ soit le remplacement des agents CMR de catégorie 1 ou 2 ou des ACD par des agents ou des procédés non dangereux ou moins dangereux ;
- ▶ soit le remplacement du procédé de travail par un procédé non ou moins dangereux.

En 2010, d'après l'enquête Sumer, 10 % des salariés (soit 2,2 millions) ont été exposés à au moins un produit chimique cancérogène au cours de la dernière semaine travaillée (ils étaient 13% en 2003). Dans le BTP, l'exposition serait trois fois plus fréquente (31,9% contre 10,1% pour l'ensemble des salariés) et dans le secteur de l'industrie, elle atteindrait 17,3% des salariés. Les produits les plus fréquemment cités par les médecins du travail sont les gaz d'échappement diesel, les huiles minérales, les poussières de bois et la silice cristalline. Les expositions sont plus fréquentes dans les TPE, chez les ouvriers, les hommes, les jeunes, les salariés de la maintenance ou de la construction.

La substitution reste la meilleure prévention. A défaut de la suppression du produit, des protections collectives adaptées sont nécessaires.

Comment fait-on pour substituer ?

Il ne s'agit pas uniquement de remplacer un produit par un autre. La substitution doit faire l'objet d'une véritable étude et une évaluation des risques doit impérativement l'accompagner.

En effet, la substitution d'un agent chimique dangereux ou CMR par un agent chimique ou procédé moins dangereux soulève implicitement la question du déplacement éventuel des risques : par exemple remplacer un risque pour la santé par un risque pour la sécurité.

Il appartient à l'employeur d'apprécier les risques relatifs pour faire un choix pertinent. A cette fin, il peut se rapprocher notamment des acteurs de la prévention – médecins du travail, services de prévention des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), inspecteurs du travail –, de son Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), de ses fournisseurs, de son organisation professionnelle, ...

Quels avantages ?

Outre la diminution des risques pour les travailleurs, une substitution réussie présente d'autres avantages pour l'entreprise :

- ▶ Une réduction des coûts liés à la prévention des risques professionnels et environnementaux ;
- ▶ La valorisation de l'image de l'entreprise, perçue comme responsable et novatrice dans son secteur d'activité et auprès de ses clients.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Novembre 2014

LE TRAVAIL POSTE

L'activité continue dans un grand nombre d'industries et de services implique un travail posté en équipes (horaires décalés en trois huit ou deux huit) et / ou de nuit (entre 9 heures du soir et 6 heures du matin) : on estime qu'au moins 20% des salariés travaillent de nuit ou en travail posté.

La perturbation des rythmes du sommeil peut entraîner :

- de nombreux troubles somatiques (surtout digestifs et majoration du risque cardiovasculaire), psychologiques (stress, risque accru de pathologie dépressive, addictions à l'alcool ou aux drogues...).
- des problèmes psychosociaux et familiaux liés au mode de vie.
- et une survenue d'accidents accrue due à la somnolence et au manque de vigilance induit, lié à l'augmentation du temps de réaction aux aléas.

La prévention des risques du travail posté en équipes et/ou de nuit passe par :

- L'acceptation de ce type d'emploi par le salarié qui peut y trouver certains avantages financiers ou de durée du travail (selon son âge, son sexe, sa situation familiale...).
- De bonnes conditions de travail (heures de pause avec habitudes alimentaires correctes, sens horaire de rotation des postes de travail, limitation de la durée du travail de nuit ...).
- Une information sur les risques inhérents au travail en équipes.

Les principaux risques du travail posté en équipes et de nuit

- Les troubles du sommeil et de la vigilance

Les salariés en travail posté ou de nuit ont un organisme soumis à des changements importants au niveau des rythmes chronobiologiques : ils ont un sommeil perturbé et raccourci, engendrant une fatigue qui peut s'avérer chronique, et par suite, favoriser la somnolence, la baisse de la vigilance responsable d'accidents du travail, surtout entre 2 et 5 h du matin et entre 13 et 15 h.

- Les troubles somatiques

Les troubles digestifs sont très fréquents : dyspepsies, douleurs abdominales et troubles du transit, risques d'ulcère gastroduodénal et d'obésité consécutifs aux horaires de repas irréguliers et mal équilibrés avec surconsommation de thé ou de café pour rester éveillé.

Le travail posté modifie le métabolisme des lipides et est un facteur de risque d'augmentation du taux de cholestérol et des triglycérides, ce qui, à long terme, entraîne un risque accru de troubles cardiovasculaires (hypertension artérielle ...).

Les femmes enceintes travaillant de nuit risquent un retard de croissance ou une prématurité de l'enfant ou un avortement spontané.

- Les troubles psychologiques

Le travail posté est générateur de stress, entraînant un risque accru de pathologie dépressive et de difficultés relationnelles, surtout parmi les travailleurs qui subissent cet état avec peine et chez les femmes qui éprouvent un sentiment de culpabilité vis-à-vis de leur vie de famille et qui sont astreintes aux tâches domestiques le jour.

Les horaires de nuit peuvent entraîner un sentiment d'isolement parfois accentué par un manque de communication et d'information entre les équipes de jour et celles de nuit, par manque de reconnaissance professionnelle : pas de participation aux décisions, pas de transfert d'informations, accès difficile à certains services (activités sociales du Comité d'Entreprise, représentants du personnel, formations professionnelles). De plus, dans certains cas, la permanence de nuit de l'établissement s'opère avec un effectif réduit, voire ne comprend qu'une seule personne. Cette situation d'isolement induit de l'anxiété, pose des problèmes de sécurité, tant pour la sécurisation des locaux (potentialité de violence externe) qu'en cas de malaise du salarié.

Il peut s'ensuivre des consommations excessives d'alcool ou d'autres substances psychoactives (drogues diverses et, notamment, le cannabis, certains médicaments...) qui sont fréquentes, induisant apathie ou irritabilité, troubles des réflexes, de la concentration, des performances visuelles, le tout constituant un facteur démultiplicateur des accidents du travail.

La réglementation du travail de nuit

Selon le Code du travail (loi du 9 mai 2001), le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale en prenant en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et il est interdit pour les mineurs (avec néanmoins des dérogations exceptionnelles possibles), mais est autorisé pour les femmes (avec des mesures particulières de protection pour la femme enceinte).

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est normalement considéré comme du travail de nuit mais cette amplitude horaire peut être modifiée par certaines conventions ou accords collectifs.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

SECURITE ET TELETRAVAIL

Le fait d'avoir des salariés en télétravail ne dispense pas le chef d'entreprise de ses obligations. Il reste responsable de leur santé et sécurité au travail, ce qui implique notamment de mener une évaluation des risques qu'ils peuvent encourir et de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Les dispositions réglementaires spécifiques au travail à domicile figurent dans le Code du travail (articles L. 7411-1 à L. 7424-4 et R. 7413-1 à R. 7424-2). Le télétravail, apparu récemment, est considéré comme une forme de travail à domicile.

Cadre juridique du télétravail dans l'accord-cadre européen

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 (<http://www.aftt.asso.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juillet-2005-sur-le-teletravail>) définit le télétravail comme une forme d'organisation du travail. Il traite notamment des points suivants :

- ◇ caractère volontaire et réversible de la décision pour le télétravailleur et l'employeur,
- ◇ fourniture et financement des équipements et de l'appui technique,
- ◇ responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité du télétravailleur,

Est considéré comme travailleur de nuit le travailleur qui accomplit soit, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine, trois heures de son temps quotidien de travail dans la plage horaire légale ou conventionnelle, soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. A défaut d'accord collectif sur ce sujet, le nombre minimal d'heures de travail de nuit effectuées sur une période de douze mois consécutifs est de 270 heures.

La mise en place du travail de nuit ou son extension ne peut se faire que par voie conventionnelle (accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise). A défaut, une autorisation administrative de l'inspecteur du travail est nécessaire.

En contrepartie du travail de nuit, le législateur a rendu obligatoire le repos compensateur, assorti éventuellement d'une majoration de la rémunération.

Une priorité dans l'attribution d'un emploi de qualification équivalente est accordée aux travailleurs de l'entreprise qui souhaitent un poste de nuit ou inversement retravailler de jour.

L'affectation à un poste de nuit requiert dans la plupart des conventions collectives l'accord du salarié, et son refus ne constitue alors pas un motif de licenciement.

Par ailleurs, la surveillance médicale du personnel travaillant la nuit doit être renforcée.

Le travail posté et la pénibilité

Le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes sont des facteurs de risque à prendre en compte pour définir la pénibilité dans l'entreprise (article D. 4121-5 du Code du Travail).

La lettre d'information d' ACOSSET

Décembre 2014

- ◇ conditions d'accès au domicile pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité par l'employeur, les représentants du personnel et les autorités compétentes,
- ◇ organisation du travail de façon à garantir une charge de travail similaire à la charge des salariés occupant des postes équivalents dans l'entreprise, mesures pour prévenir l'isolement du télétravailleur,
- ◇ formation aux équipements utilisés et droits collectifs du télétravailleur,
- ◇ respect des droits collectifs et des avantages conventionnels...

Obligations de l'employeur

Le chef d'établissement occupant un ou plusieurs travailleurs à domicile est responsable de l'application de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés (article L. 7413-1). Des dispositions spécifiques visent certaines catégories de travaux dangereux (article L. 7424-1).

L'employeur est responsable de l'hygiène et de la sécurité de ses salariés et doit notamment :

- ◇ **procéder à l'évaluation des risques,**
- ◇ **veiller à l'installation, l'entretien et la vérification des équipements de travail et des installations électriques et à l'ambiance de travail (bruit, éclairage, aération...),**
- ◇ **assurer l'information sur les risques liés au poste de travail et une formation à l'utilisation en sécurité de ces équipements de préférence avant la prise de poste,**

◇ fournir si besoin des équipements de protection individuelle.



En outre, pour un travail sur écran, il doit se conformer aux dispositions des articles R. 4542-1 à R. 4542-19 du Code du travail prévoyant entre autre l'aménagement de pauses ou des changements d'activité.

Pour contrôler le respect des règles d'hygiène et de sécurité au domicile du salarié, l'employeur devra, en raison du principe d'inviolabilité du domicile, obtenir son consentement préalable. Il en est de même pour le CHSCT et l'inspecteur du travail.

Le travail à domicile correspondant à un changement d'organisation du travail modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, l'employeur doit consulter le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel (article L. 4612-8). En leur absence et s'il s'agit de télétravail, il consulte les salariés.

Exercice des droits individuels et collectifs

Les travailleurs à domicile doivent bénéficier des mêmes dispositions législatives et réglementaires que les autres salariés de l'établissement ainsi que des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires (article L. 7413-2).

Les travailleurs à domicile doivent respecter les règles d'hygiène et de sécurité. Comme les autres salariés de l'établissement, ils

bénéficient d'une surveillance médicale (article L. 7424-4) et des mesures protectrices en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Télétravail et accident du travail

L'application de la notion d'accident du travail des télétravailleurs qui exécutent leur activité à domicile pose un problème de preuve. Le régime de la preuve de l'accident de travail repose sur la notion d'imputabilité. En entreprise, l'accident survenu au temps et lieu de travail est présumé d'origine professionnelle. Or, cette dernière présomption n'existe pas dans le cas d'un accident de travail à domicile. **Il faut donc que le salarié prouve que l'accident a bien eu lieu au temps et lieu du travail.** D'où la nécessité d'avoir un espace de travail spécifique afin de limiter au maximum le risque de confusion entre une origine domestique et une origine professionnelle à l'accident. En cas d'accident de trajet, il appartient à la victime d'apporter la preuve que l'accident s'est produit dans le cadre de son activité professionnelle. Sont considérés comme accident de trajet les accidents de parcours inclus dans la mission (aller chez un client par exemple), les déplacements vers l'entreprise ou en en revenant. Dans ce contexte, le contrat de travail ou l'avenant peuvent faciliter la charge de la preuve en mentionnant par exemple, le jour du trajet vers les bureaux de l'entreprise.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

Tous nos Voeux pour 2015 !

La lettre d'information d' ☒ **ACOSET**

Janvier 2015

entreprise, en particulier dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, et depuis la loi Perben III du 9 mars 2004 dans les cas d'accidents du travail avec décès de la victime ou bien incapacité totale du travail.

Les sanctions varient suivant les circonstances et les conséquences de l'accident du travail (ou maladie professionnelle) mais sont toujours lourdes en cas d'infractions constatées aux règles édictées par le Code Pénal ou par le Code du Travail, moins sévères s'il s'agit d'une simple imprudence.

Responsable pénal et délégation de responsabilité

La responsabilité pénale suppose l'identification d'une personne responsable : c'est sur le chef d'entreprise, du fait de ses fonctions de direction (pouvoir de décision et autorité), que pèsent les obligations édictées par le Code du Travail et c'est lui qui pourra être poursuivi, même s'il n'a pas directement causé le dommage : en principe, un dirigeant doit veiller personnellement à l'application des règles sur la sécurité au travail des salariés de son entreprise. En cas de travail en commun sur des chantiers, de sous-traitance ou de travail temporaire, chaque employeur peut être pénalement responsable d'un même accident du travail si la responsabilité de la faute est partagée. En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice doit assurer la coordination des mesures de prévention. Toutefois chaque chef d'entreprise (utilisatrice et intervenante) reste responsable de l'application des règles à son propre personnel.

ACCIDENT DU TRAVAIL ET RESPONSABILITE PENALE

Si la responsabilité civile entraîne la réparation des préjudices subis par des victimes de maladies professionnelles et d'accidents du travail, notamment par l'octroi de dommages et intérêts, la responsabilité pénale, quant à elle, conduit à la condamnation du responsable à une peine d'amende et éventuellement à une peine d'emprisonnement, qui visent à punir l'auteur de l'infraction aux règles de santé et sécurité du travail.

Dans la grande majorité des cas, l'accident du travail et la maladie professionnelle relèvent de la responsabilité civile, mais ils peuvent parfois engendrer des suites pénales en cas de violation flagrante des règlements, et la responsabilité pénale de l'employeur est de plus en plus recherchée.

Les sanctions pénales dues au non-respect de la législation du travail en matière d'hygiène et sécurité sont devenues en effet plus fréquentes au cours de la dernière décennie, en particulier du fait de l'obligation de résultat qui incombe au chef d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans son

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son absence au moment des faits, ou une faute commise par la victime, à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive de l'accident du travail. C'est à dire que l'employeur peut être condamné même si le salarié a lui-même commis une faute au moment où il a été victime de l'accident. Une telle faute, dès lors qu'elle n'est pas la seule cause de cet accident, ne l'exonère pas en effet de sa responsabilité.

Sanctions

Les infractions sont constatées par les inspecteurs du travail ou des officiers de police judiciaire.

La responsabilité pénale ne peut être reconnue que par les juridictions répressives (tribunal correctionnel, Cour d'assises ou chambre criminelle de la Cour de cassation).

Il y a infraction pénale à la législation du travail lorsqu'une disposition, dont la violation est assortie d'une sanction pénale du Code du travail, est enfreinte : il n'est pas nécessaire que l'infraction au Code du travail ait provoqué un dommage aux salariés, qu'un accident ou une maladie professionnelle se soit produit, le seul fait d'exposer les salariés au risque créé par le non-respect de la législation du travail est suffisant pour condamner l'employeur.

Les sanctions peuvent aller d'une amende légère pour une atteinte à l'intégrité sans incapacité de travail jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € pour un homicide involontaire avec violation manifestement délibérée.

En pratique, et nécessairement dans les grandes entreprises, l'employeur peut cependant déléguer ses pouvoirs en matière d'hygiène et sécurité à une autre personne de l'entreprise en transférant également sa responsabilité pénale. Le délégataire devra donc s'assurer de la bonne application du Code du Travail, et assumer les conséquences pénales de ses engagements, mais la réalité matérielle de cette délégation doit être démontrée en fonction, notamment, de la compétence, de l'autorité et des moyens dont dispose le délégataire, sinon cette délégation ne sera pas reconnue par le juge. Par exemple, le délégataire doit disposer de connaissances attestées par une formation professionnelle sur la sécurité, par sa qualification ou son ancienneté dans cette activité, doit pouvoir donner des ordres en matière de sécurité, pouvoir faire usage ou demander l'usage de sanctions, pouvoir faire commander des équipements individuels et collectifs de protection, ...

Aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation, car aucun texte ne définit la délégation, mais une note écrite de fonction est souhaitable.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

« Usons de notre pouvoir de bienveillance... »

POURQUOI DEVELOPPER LA BIENVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE

Crise financière et économique, pression actionnariale, précarisation de l'emploi, chômage... Le monde du travail n'est pas gentil. Appeler à la bienveillance quand les difficultés semblent insurmontables et les perspectives si sombres peut paraître idéaliste, naïf, voire indécent. D'autant que d'autres maux s'ajoutent à la litanie : harcèlement, stress, dépression... Pour beaucoup, la souffrance n'est pas un mot à la mode, mais une réalité vécue au quotidien. En avril 2014, le baromètre du bien-être au travail publié par Ipsos révélait que seulement 38 % des salariés se disaient « souvent heureux au travail », et 40 % confiaient un manque de motivation.

Alors que la tourmente économique plonge chacun dans l'anxiété tout en demandant l'engagement de tous, la bienveillance s'impose comme une nécessité. Parce que bien-être et performance sont indissociables, les entreprises attentives au « facteur humain » sont plus compétitives et innovantes. Beaucoup l'ont déjà compris. Même le Mouvement des entreprises de France (Medef), que l'on n'attendait pas sur ce terrain, affirme dans son « Manifeste pour un nouveau management » qu'un « retour à la croissance durable requiert de réinscrire l'homme au cœur du projet d'entreprise ».

La lettre d'information d' ACOSSET

Février 2015

Pour de nombreux salariés, la standardisation à l'extrême, la délocalisation de la production et l'éloignement des centres de décision ont brouillé les repères. Ils ne comprennent plus le projet de leur entreprise, reçoivent des directives dont ils ne connaissent pas l'objectif. Certains managers, éloignés du terrain et eux-mêmes sous pression, fixent des objectifs inatteignables à des collaborateurs qui se sentent incompris et dévalorisés. Ayant intériorisé les exigences de l'entreprise, tiraillés par la peur d'en être exclus, certains ont le sentiment de ne pas être à la hauteur... et plongent. Comment enrayer la machine infernale ?

Place à l'humain

Premier axe : appeler à plus de bienveillance en entreprise, c'est d'abord redonner du sens au travail.

Définir et réajuster les missions selon les capacités de chacun ; remercier, encourager ses collaborateurs, refuser les pratiques managériales perverses (instructions paradoxales, management par le stress...).

Partager avec tous la stratégie de l'entreprise, les risques et les résultats, « permet au salarié de se sentir reconnu en tant que personne à part entière, appartenant à un groupe », à l'humain, à la convivialité, créer des liens », souligne Hervé Frapsauce, directeur général délégué du groupe MMA. Beaucoup d'entreprises s'y sont déjà consacrées en organisant des tournois sportifs avec clients et fournisseurs ; en encourageant l'autonomie ou le télétravail, sans demander d'incessants reportings. Chez PepsiCo, le collaborateur partage, lors de son entretien annuel, un objectif personnel avec son

manager : apprendre la trompette ou déjeuner avec ses enfants le mercredi.

Deuxième axe : travailler au « mieux vivre-ensemble ».

L'exaltation de la performance individuelle, la chasse aux « temps morts », les nouveaux outils de communication ont isolé les individus. Ils se retrouvent seuls face à leurs difficultés et ne se sentent plus soutenus.

Redonner du sens aux travaux collectifs, instaurer des moments de convivialité communs permet aux individus de retrouver un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Troisième axe : veiller au bien-être de chacun.

Éviter réunions, appels ou e-mails hors du temps de travail, faire participer les salariés à l'aménagement de l'espace, leur fournir du matériel performant et approprié, favoriser la flexibilité des horaires... De l'échauffement musculaire des manutentionnaires avant leur prise de poste à la gymnastique des yeux pour ceux qui travaillent sur écran, de nombreuses entreprises ont déjà mis plus d'humanité dans leurs rouages. Avec une bonne nouvelle : si l'impulsion du patron est essentielle, chacun peut agir.

Conséquence logique de l'instauration d'un climat de confiance, les gens s'impliquent, sont moins malades qu'ailleurs, le turn-over diminue, la productivité augmente.

La bienveillance au travail semble être le levier idéal pour agir sur les risques psychosociaux dans les entreprises.

UN SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL PEUT-IL UTILISER LE KIT D'INJECTION D'UN SALARIE DIABETIQUE AYANT PERDU CONNAISSANCE ?

Certains sujets diabétiques se voient prescrire un kit d'injection de glucagon à utiliser par du personnel médical ou par l'entourage du patient en cas d'hypoglycémie sévère.

Un sauveteur secouriste du travail (SST) peut effectuer l'injection si cette administration est prescrite par le médecin régulateur du Service d'Aide Médicale Urgente (SAMU).

Face à un salarié inconscient dont les antécédents diabétiques sont connus, le SST alerte (ou fait alerter) les secours et place la victime en position latérale de sécurité. Lors du contact téléphonique avec le médecin régulateur du SAMU, le SST décrit les circonstances de la perte de connaissance et signale la présence éventuelle d'un kit d'injection.

Si ce médecin prescrit une injection, le SST répète la prescription pour vérifier la bonne compréhension, et procède à l'injection de la dose ordonnée à l'endroit indiqué.

Le SST surveille ensuite la victime en attendant l'arrivée des secours. Enfin, les déchets d'activité de soins à risques infectieux (seringue, aiguille, gants à usage unique...) devront être éliminés suivant la réglementation en cours.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2015



L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME ET SECURITE

La loi du 4 août 2014 n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (JORF du 9 août), visant à rendre plus effective l'égalité professionnelle, introduit certaines dispositions concernant le domaine de la santé sécurité au travail.

Ainsi, dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques, les entreprises devront dorénavant **tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »** (Code du Travail, article L4121-3 modifié).

Il s'agit là d'une évolution substantielle qui mérite quelques commentaires.

Dans l'esprit, il s'agit de rendre cette approche de différenciation systématique, et pas simplement ponctuelle sur certains risques. La méthodologie de démarche d'évaluation va devoir être adaptée en conséquence pour satisfaire à cette nouvelle exigence.

En arrière-plan, il en va de la responsabilité de l'employeur sur le terrain de son obligation de sécurité (de résultat), dont la portée se trouve ainsi élargie et renforcée.

Il s'agit incontestablement en pratique d'une nouvelle contrainte juridique qui ne facilitera pas la démarche des entreprises dans le cadre de la mise en place ou de la mise à jour de leur document unique.

En effet, une fois ce principe posé, **la loi ne définit pas pour autant de mode d'emploi** (elle est notamment d'application immédiate et ne prévoit pas de texte réglementaire d'application).

L'aboutissement de l'évaluation des risques étant la mise en place de mesures de prévention appropriées, **cela devrait logiquement pouvoir déboucher sur des différences de traitement entre hommes et femmes en vue de corriger les écarts** liés à des différences d'exposition.

Certains articles du Code du travail prennent déjà en considération une différence (par exemple l'article L4145-9 interdit aux femmes le port de charges de plus de 25 kg contre 55 kg pour les hommes)

Une difficulté se profile néanmoins : **quid du risque de discrimination ?** La loi n'exclut pas la discrimination à raison du sexe dans le domaine de l'hygiène-santé-sécurité, même si ce n'est pas sur ce terrain qu'on la retrouve habituellement.

« Positive » ou pas, la discrimination est contraire à la loi et réprimée pénalement. Il peut être admis l'existence de différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (cf. C. Trav., L1133-1 et L1142-2).

La protection de la santé constitue bien entendu un objectif légitime, mais la loi n'autorise à prendre en considération ce motif qu'en ce qui concerne les différences de traitement fondées sur l'âge (C. Trav., L1133-2), et non sur le sexe.

Le sujet étant sensible, il est regrettable que la loi soit muette car elle crée une obligation sans l'accompagner d'une sécurité juridique suffisante.

L'enfer étant bien souvent pavé de bonnes intentions, on peut imaginer la situation d'une entreprise se retrouvant « piégée » d'avoir pris des mesures de prévention différenciées : **les salariés bénéficiant de mesures moindres pourraient invoquer la discrimination pour solliciter l'application des mêmes mesures** (ou leur nullité), **et à défaut, invoquer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** pour obtenir une indemnisation ...

Nouvelle obligation, nouveaux risques ; en bref, une certaine prudence est donc de rigueur dans la mise en œuvre de ce nouvel axe d'évaluation des risques professionnels.

(Me Sébastien MILLET pour preventica.com)

L'ABSENCE D'EVALUATION DES RISQUES PEUT S'AVERER COUTEUSE

Le respect par les employeurs de l'obligation d'évaluer les risques n'est pas spontané. En effet, les entreprises rechignent parfois à identifier des risques qui, quand ils ont été mal évalués, peuvent mettre en cause leur responsabilité s'ils se réalisent. Il faut pourtant arriver à les convaincre que **l'abstention s'avère plus coûteuse que l'évaluation**. Il y a bien sûr la violation de l'obligation formelle, sanctionnée par une contravention selon l'article L. 4741-1 du Code du travail, mais cette disposition est peu utilisée et peu dissuasive.

Les conséquences réelles d'une non-évaluation sont plutôt à examiner sur le terrain du droit pénal ou de la faute inexcusable. Si la non-connaissance du risque pouvait constituer une circonstance atténuante pour l'employeur auparavant, elle devient une circonstance aggravante dans le nouveau régime de l'obligation de sécurité de résultat.

Elément à charge

Ainsi, pour les juges, la non-fourniture du document unique d'évaluation des risques est déjà un élément à charge. En effet, comment déterminer si l'employeur a pu ou non avoir conscience du risque, et donc pu commettre ou non une faute pénale, s'il n'a pas pris la peine de se pencher sur les risques en essayant de les évaluer ? Comment un juge du tribunal des affaires de Sécurité Sociale, face à un recours en faute inexcusable, pourra-t-il exonérer l'employeur pour absence de conscience du risque s'il ressort du dossier qu'il n'a pas essayé d'en prendre connaissance ?

Dans ce type de dossier, l'employeur doit se doter des "moyens de savoir", sous peine de perdre son procès.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2015

ACCIDENT DE TRAJET ET RESPONSABILITES

En 2013, quelque 93 300 salariés ont été victimes d'un accident de trajet, 80 900 d'entre eux ont dû temporairement cesser le travail et 7 800 en ont gardé une incapacité permanente. Les accidents de trajets sont l'une des principales causes d'accident professionnel. Ils représentent 35% des décès pour cause professionnelle.

Pour être considéré comme un accident professionnel, il faut que l'accident de trajet intervienne par le fait ou à l'occasion du travail. Il doit donc avoir lieu sur le parcours normal aller-retour effectué par le salarié.

Si la Sécurité Sociale indemnise un accident de trajet de la même façon qu'un accident du travail, des règles différentes sont appliquées dans l'entreprise.

- La victime d'un accident de trajet ne bénéficie ni de la protection de l'emploi ni de l'interdiction de licenciement accordées aux personnes touchées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle.

- En cas d'arrêt de travail, La victime d'un accident de trajet ne peut prétendre, à l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur qu'à compter du 11ème jour d'absence (dans le cas d'un accident du travail, il n'y a pas de délai de carence, l'employeur doit indemniser la victime dès le premier jour d'absence).

La victime de l'accident de trajet doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident de trajet. C'est ensuite à l'employeur de déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

La responsabilité de l'employeur

Le chef d'entreprise peut voir sa responsabilité pénale engagée pour mise en danger de la vie d'autrui s'il est l'auteur de cet accident par sa négligence ou son imprudence ou si un autre salarié, qu'il a mandaté, en a été la cause durant l'exercice de ses fonctions. En revanche, la responsabilité civile du dirigeant ne peut être engagée pour un accident de trajet du seul fait de son salarié, s'il n'en est pas l'auteur. S'il est responsable de l'accident, il pourra être contraint d'indemniser la victime devant les juridictions civiles et être condamné à verser des dommages et intérêts. Le cumul de responsabilité est envisageable.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur n'est pas recherchée si l'accident est uniquement dû au manque d'attention du salarié.

Par contre, la responsabilité pénale de l'employeur peut être mise en cause si l'accident du salarié est engendré par de mauvaises conditions de travail (fatigue due à l'absence de pauses, durée de travail prolongée...).

Exemple : Un salarié a un accident de la route à cause du mauvais entretien de son véhicule professionnel :

- Les pneus du véhicule étaient lisses. Le salarié l'avait signalé à sa direction.

- Le véhicule était en surcharge. Le salarié n'a pas respecté les règles d'amarrage des charges.

Responsabilité : La responsabilité pénale de l'employeur est recherchée s'il s'avère que toutes les mesures n'ont pas été prises pour mettre à disposition des salariés des véhicules à l'état d'entretien irréprochable. L'employeur doit également prouver qu'il a mis en place pour ses employés des actions de formation pour charger les véhicules

Autre exemple : Un salarié a un accident de la route ou commet une infraction au volant. Il est arrêté par les forces de l'ordre et contrôlé positif au test d'alcoolémie.

Responsabilité : la responsabilité du chef d'entreprise peut être recherchée si :

- Le salarié a bu sur son lieu de travail
- L'employeur connaissait les problèmes d'addiction à l'alcool du salarié et a confié un véhicule d'entreprise à ce dernier
- L'employeur a organisé/autorisé une fête (pot de départ ou séminaire par exemple) au cours de laquelle de l'alcool était mis à disposition des salariés

JURISPRUDENCE

L'expérience d'un travailleur est sans incidence sur l'obligation de formation

Un salarié, engagé par une société d'intérim et mis à la disposition de la société C. en qualité de grutier, a été victime d'une chute mortelle alors qu'il montait à l'échelle d'une grue sur un chantier. Une juridiction de Sécurité Sociale saisie par ses ayants-droit ayant reconnue la faute inexcusable de l'employeur, la société C a contesté les décisions intervenues en soutenant que, «lorsqu'un salarié temporaire est affecté à des tâches qui sont pour lui habituelles et correspondant à sa qualification, aucune obligation de formation renforcée à la sécurité ne pèse sur l'employeur et la présomption de faute inexcusable à raison de l'affectation à un poste présentant des risques particuliers ne peut être mise en œuvre ».

On rappellera que les salariés temporaires doivent bénéficier d'une formation pratique et appropriée à la sécurité organisée par l'entreprise utilisatrice (article L. 4141-2 du code du travail). Ceux qui sont affectés à certains postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité bénéficient à ce titre d'une formation renforcée organisée par l'entreprise utilisatrice (article L. 4154-2).

De même, en cas d'accident du travail, il existe une présomption de faute inexcusable de l'utilisateur, dès lors qu'il n'y a pas eu de formation renforcée à la sécurité sur un poste figurant sur la liste des postes à risques.

Or, il est de jurisprudence constante que **cette obligation de formation ne saurait être pondérée ou écartée au regard de l'expérience du travailleur concerné ni du fait de la dispensation d'une formation par l'entreprise d'intérim.**

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

QUAND CHAQUE MINUTE COMPTE...



DOSSIER SPECIAL : INFARCTUS

☑ L'infarctus du myocarde, communément appelé crise cardiaque, correspond à la destruction partielle du muscle cardiaque.

☑ En France, chaque année on compte environ 120 000 infarctus du myocarde et environ 18 000 décès.

☑ Environ 10 % des victimes décèdent dans l'heure qui suit et le taux de mortalité à un an est de 15 %.

☑ Le pronostic s'est néanmoins bien amélioré au cours des 15 dernières années grâce aux progrès thérapeutiques, à la vitesse d'intervention du Samu (à condition de l'appeler rapidement), à la disponibilité accrue d'unités de cardiologie interventionnelles opérationnelles 7j/7 et 24h/24, la mortalité relative à 30 jours a chuté de 68 %.

☑ Il s'agit d'une situation d'extrême urgence qui nécessite d'appeler le Samu (15) pour une hospitalisation immédiate.

Il est également très important d'agir tout de suite, avant l'arrivée des secours.

Qu'est-ce qu'un infarctus du myocarde ?

L'infarctus du myocarde est déclenché par l'obstruction d'une artère qui alimente le cœur en sang et donc en oxygène (artère coronaire). Privées d'oxygène, les cellules musculaires du cœur meurent rapidement sur une zone plus ou moins étendue. Cela entraîne des problèmes de contraction du muscle cardiaque (myocarde), se manifestant par des troubles du rythme, une insuffisance cardiaque, voire l'arrêt du cœur.

La seule solution est de déboucher l'artère le plus rapidement possible après le début des symptômes. Cette « reperfusion » rapide diminue la mortalité et les complications associées à l'infarctus du myocarde. Le délai à ne pas dépasser entre le moment où le médecin pose le diagnostic par électrocardiogramme (ECG) et le moment où les artères sont désobstruées est de 90 minutes. Plus tôt le traitement est commencé, plus l'ampleur de l'infarctus est limitée.

Quels sont les symptômes d'un infarctus du myocarde ?

Les symptômes courants d'un infarctus sont :

- Une sensation d'oppression ou une douleur dans le centre de la poitrine qui dure plus de quelques minutes
- La douleur s'étend au-delà de votre poitrine à l'épaule, le bras, le dos, ou même vers vos dents et votre mâchoire
- L'augmentation des épisodes douloureux au niveau de la poitrine
- Une douleur prolongée dans la partie supérieure de l'abdomen
- L'essoufflement
- La transpiration
- La sensation d'une catastrophe imminente
- L'évanouissement
- Des nausées et des vomissements

Certains signes et symptômes d'un infarctus chez les femmes peuvent être additionnels à ceux présentés ci-dessus, ou différents, tels que :

- Des brûlures d'estomac ou douleurs abdominales
- La peau moite et froide
- Des étourdissements
- Une fatigue inhabituelle ou inexplicable

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2015

Agir en cas d'arrêt cardiaque

L'arrêt cardiaque est l'une des complications de l'infarctus du myocarde. Une fois de plus, c'est la rapidité d'intervention qui fait la différence.

Des signes qui ne trompent pas :

- la victime perd connaissance, tombe et ne réagit pas quand on lui parle ou qu'on la stimule
- sa respiration est inexistante (sa poitrine ne se soulève pas) ou très irrégulière

Trois gestes pour sauver une vie :

- 1- Appelez le 15
- 2- Commencez à masser le cœur jusqu'à l'arrivée du Samu
- 3- Si d'autres personnes sont présentes, demandez-leur si un défibrillateur est disponible à proximité, d'aller le chercher au plus vite et défibrillez.

DÉCLENCHER LA CHAÎNE DE SURVIE

Les gestes de premiers secours réalisés le plus tôt possible permettent d'augmenter les chances de survie.

Témoin d'un arrêt cardiaque : 3 réflexes

- Appeler le 15 (SAMU) pour prévenir les secours.
- Commencer immédiatement le massage cardiaque.
- Si d'autres personnes sont présentes, leur demander de s'informer : un défibrillateur est-il disponible à proximité ? Si oui, aller le chercher aussi vite que possible.

5 minutes pour agir : pourquoi ?

Lors d'une fibrillation ventriculaire, le cerveau souffre très rapidement : il n'est pas alimenté en oxygène car le sang ne circule plus. Au-delà de 5 minutes d'arrêt du cœur, si on ne fait rien, les lésions cérébrales sont irréversibles, puis c'est la mort assurée. Le massage cardiaque permet de relancer la circulation sanguine et donc l'oxygénation des cellules.



1 minute gagnée, c'est 10 %
de chance de survie en plus !

Osez ! le pire est de ne rien faire

Un arrêt cardiaque peut survenir à domicile, dans un lieu public ou sur le lieu de travail. Vous serez peut-être seul à pouvoir intervenir : n'hésitez pas, osez, votre rôle est essentiel.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juin 2015

DOSSIER SPECIAL : AVC

L'Accident Vasculaire Cérébral touche 1 personne toutes les 5 secondes dans le monde.

Il s'agit de l'une des principales causes de mortalité en France :

- la première pour les femmes
- la première cause de handicap acquis de l'adulte
- la deuxième cause de démence

En France, chaque année, 155 000 nouvelles personnes sont touchées par un AVC, une toutes les 4 minutes, et 62 000 vont en décéder dans les 6 mois suivants. Près de 800 000 français sont touchés aujourd'hui et plus de 500 000 en gardent des handicaps.



Qu'est ce qu'un AVC ?

L'Accident Vasculaire Cérébral (AVC) consiste en une perte soudaine et rapide d'une ou de plusieurs fonction(s) cérébrale(s), due à un problème de circulation du sang au niveau du cerveau. Il peut être provoqué par la présence d'un caillot ou d'une hémorragie.

Il existe 2 grandes catégories d'AVC :

- Un vaisseau sanguin dans le cerveau bouché (AVC ischémique ou encore infarctus cérébral)
- L'éclatement d'un vaisseau sanguin provoquant une hémorragie (AVC hémorragique ou hématome) dans le cerveau

Les conséquences sont dramatiques avec des cellules du cerveau qui ne reçoivent plus l'oxygène et les nutriments dont elles ont besoin pour fonctionner normalement. Certaines sont endommagées, d'autres meurent.

Selon les zones du cerveau touchées, les séquelles de l'AVC peuvent concerner une ou plusieurs fonction(s) cérébrale(s) : la mobilité, le langage, la vision, le comportement...

Le pronostic d'un AVC dépend de la rapidité de sa prise en charge. Dans certains cas, les conséquences peuvent être irréversibles et même provoquer le décès ; dans d'autres cas, si l'AVC a été pris en charge rapidement, il est possible de récupérer.

Facteurs de risque

Âge, hypertension artérielle, hypercholestérolémie, diabète, tabagisme, obésité... sont des facteurs de risque de l'AVC.

AVC, et après

Plus de 150 000 nouvelles personnes sont victimes d'AVC chaque année en France.

Les répercussions dépendent de la rapidité de la prise en charge, de l'étendue de la zone touchée et de la zone cérébrale atteinte.

En moyenne, après un AVC :

- 25 % des patients présentent un handicap léger ou modéré,
- 34 % ne peuvent marcher sans assistance
- 41 % n'ont plus de séquelles

Les séquelles les plus fréquentes après un AVC sont les troubles de l'équilibre et les troubles de la mémoire, puis les paralysies ou parésie d'un ou plusieurs membres et les troubles du langage.

Si l'un des signes suivants survient de façon brutale :

- un engourdissement du visage : impossibilité de sourire, la lèvre est tombante d'un côté
- une perte de force ou un engourdissement du membre supérieur (impossibilité de lever le bras)
- un trouble de la parole : difficulté à parler ou à répéter une phrase
- une difficulté à comprendre son interlocuteur
- un engourdissement ou une faiblesse de la jambe
- une perte soudaine de l'équilibre : instabilité en marchant, comme en cas d'ivresse
- un mal de tête intense, brutal et inhabituel
- un problème de vision, même temporaire : perte de la vue d'un œil ou vision double

AGISSEZ en **appelant IMMEDIATEMENT le 15**



EN RÉUNION, ROMAIN N'A PAS RÉUSSI À FINIR SA PRÉSENTATION.

SES MOTS ÉTAIENT CONFUS.

SA COLLABORATRICE LUI A SAUVÉ LA VIE.

IL A FAIT UN AVC, 15. ELLE A JUSTE APPELÉ LE 15.

VOTRE APPEL PEUT SAUVER DES VIES

Paralysie faciale? Paralysie d'un membre? Trouble de la parole? C'est peut-être un Accident Vasculaire Cérébral. Ne perdez pas de temps, agissez. Faites immédiatement le 15.

Information complète et détaillée sur www.avc.univ-lyon3.fr

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2015

QUELLE HABILITATION ELECTRIQUE CHOISIR ?

Voici un petit résumé pour bien choisir l'habilitation électrique de ses collaborateurs

Le choix de l'habilitation doit toujours être réalisé en tenant compte de l'activité qui sera confiée, de l'environnement électrique et des compétences du travailleur.

La formation préparatoire à l'habilitation électrique apporte uniquement des connaissances sur la prévention du risque électrique. Si un travailleur n'a pas toutes les compétences techniques requises, il conviendra de les lui donner ou de limiter son habilitation.

Le 1er caractère :

B indique la Basse Tension (jusqu'à 1 000 V)

H indique la Haute Tension (au-delà de 1 000 V jusqu'à 50 000 et +)

1- Les opérations d'ordre non électrique

H0 B0 Exécutant ou chargé de chantier

Objectif : permettre aux stagiaires de connaître les prescriptions de sécurité pour :

- ✓ Avoir accès à des zones ou emplacements à risque spécifique électrique (aucune intervention élémentaire)

2- Les principales habilitations en Basse Tension

BS BE Manœuvre

Intervention élémentaire sur des circuits terminaux (max 400 V et 32 A courant alternatif)

Objectif : leur permettre de connaître les prescriptions de sécurité pour :

- ✓ Le remplacement à l'identique d'un fusible BT après avoir appliqué les consignes de sécurité
- ✓ Le remplacement à l'identique d'une lampe, d'un accessoire d'appareil d'éclairage, d'une prise de courant ou d'un interrupteur
- ✓ Le raccordement d'un élément de matériel électrique à un circuit en attente, protégé contre les courts-circuits (par exemple, le raccordement d'un circulateur de chauffage)
- ✓ Le réarmement d'un dispositif de protection sur une installation et dans un environnement qui garantissent la sécurité de l'opérateur.
- ✓ La mise hors ou sous tension d'un équipement, une installation

BR

Intervention générale d'entretien et de dépannage sur des circuits (≤ 1000 V et 63 A courant alternatif)

Objectif : leur permettre de connaître les prescriptions de sécurité pour :

- ✓ La recherche de pannes, dysfonctionnements
- ✓ La réalisation des mesures, essais, manœuvres
- ✓ Le remplacement de matériel défectueux (relais, bornier...)
- ✓



- ✓ La mise en service partielle et temporaire d'une installation
- ✓ La connexion et déconnexion en présence de tension (MAXI 500 V en courant alternatif)

B1* B1V B2* B2V

Travaux sur les ouvrages et installations électriques

Objectif : leur permettre de connaître les prescriptions de sécurité pour :

- ✓ La création, la modification d'une installation
- ✓ Le remplacement d'un coffret, armoire
- ✓ Le balisage de la zone de travail et la vérification de la bonne réalisation des travaux

* 1 pour l'exécutant – 2 pour le chargé de chantier

BC

Conservation d'un ouvrage ou d'une installation électrique

Objectif : leur permettre de connaître les prescriptions de sécurité pour :

- ✓ Consigner un équipement, une installation, un ouvrage pour eux-mêmes ou pour les autres

3- Les principales habilitations en Haute Tension

H1 H1V H2 H2V

Travaux sur les ouvrages et installations électriques

Objectif identique à B1 B1V B2 B2V dans le domaine de la Haute Tension

HC

Conservation d'un ouvrage ou d'une installation électrique

Objectif identique à BC dans le domaine de la Haute Tension

Bon à savoir (Extraits NC C 18-510)

La formation doit :

- ✓ Contenir une partie théorique et une partie pratique assorties de tests théoriques et pratiques
- ✓ Répondre aux compétences techniques et aptitudes du travailleur
- ✓ Etre recyclée selon une périodicité recommandée de 3 ans
- ✓ Etre organisée par l'employeur autant que possible sur le lieu de travail

L'habilitation doit :

- ✓ Etre examinée si le salarié ne pratique pas pendant une durée de 6 mois et au moins tous les ans
- ✓ Etre délivrée par l'employeur après avoir pris en compte « l'avis après formation » et le résultat de l'aptitude médicale
- ✓ Etre complétée par des instructions de sécurité remises au salarié (type carnet de prescriptions)
- ✓ Etre complétée des équipements de protection individuelle nécessaires à la pratique et en adéquation avec le niveau de l'habilitation

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2015

AFFICHAGES ET REGISTRES OBLIGATOIRES

Etes-vous sûr d'être en règle avec votre affichage et vos registres ? Voici une liste des principaux points concernant la sécurité à ne pas oublier.

LES AFFICHAGES

COORDONNEES DE CERTAINS CONTACTS

L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel :

- 1° du **médecin du travail** ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- 2° des **services de secours d'urgence** ;
- 3° de **l'inspection du travail** compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.

La liste nominative des membres de chaque **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** est affichée dans les locaux affectés au travail.

Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

AVIS RELATIFS A L'ACCES A CERTAINS DOCUMENTS

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au **document unique** est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis comporte l'intitulé des **conventions et des accords applicables** dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

CONSIGNES

Le **règlement intérieur** est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Dans les établissements où sont réunies plus de 50 personnes ou ceux où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, une **consigne de sécurité incendie** est établie et affichée de manière très apparente :

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer **l'évacuation des personnes** présentes dans les locaux dans les conditions prévues au 1° de l'article R. 4216-2.

L'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation conforme à la réglementation en vigueur.

Les textes des articles du Code Pénal sur les **harcèlements moral et sexuel** doivent être affichés dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

LES REGISTRES

LE REGISTRE SPECIAL DU CHSCT

Lorsqu'un représentant au CHSCT constate une cause de **danger grave et imminent**, il en alerte immédiatement l'employeur. Il consigne alors son avis sur un registre spécial, tenu à sa disposition sous la responsabilité de l'employeur.

LE REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS

En principe, l'employeur déclare à la caisse primaire d'assurance maladie tout accident du travail. Mais la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail peut autoriser un employeur à remplacer cette déclaration par une inscription sur un registre ouvert à cet effet, dans les 48h, pour **les accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux**. Le CHSCT doit en être avisé.

LES REGISTRES DE SECURITE LIES AUX VERIFICATIONS ET AUX CONTROLES

L'employeur doit s'assurer que les installations, les équipements de travail et les équipements de protection mis à la disposition des travailleurs sont entretenus et maintenus de manière à préserver leur santé et leur sécurité. Les dispositions spécifiques relatives à ces **contrôles et vérifications** précisent quels documents doivent être consignés dans le registre.

CONSERVATIONS

L'ensemble des registres est à conserver dans l'établissement.

COMMUNICATION ET ACCES

Les registres perdraient de leur utilité si les acteurs concernés ne pouvaient au moins y avoir accès.

Le registre des accidents bénins est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'inspection du travail et du CHSCT.

Le ou les registres de sécurité et les observations et mises en demeure de l'inspection du travail sont communiqués aux membres du CHSCT, aux DP, au médecin du travail.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2015

L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT : « UNE MISSION IMPOSSIBLE » ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Oui mais, que doit-on comprendre par « mesures nécessaires »... ?

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Mais pas seulement, l'employeur doit aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Un vrai travail tant sur le fond que sur la forme à ne pas négliger sous peine de lourdes sanctions !

En somme, les mesures nécessaires sont celles qui permettent à l'employeur d'assurer l'effectivité de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Il ne faut donc pas la confondre avec « sa fausse jumelle » appelée « obligation de moyens ». En effet, la qualification d'obligation de résultat a pour effet d'engager la responsabilité de l'employeur de plein droit du seul fait de l'inexécution de son obligation de sécurité.

Ce dernier ne pourra s'en exonérer qu'en démontrant que l'accident ou l'événement dénoncé est dû à une cause étrangère présentant le caractère de la force majeure, c'est-à-dire un caractère imprévisible, irrésistible, et extérieur à la personne qui l'invoque. En tout état de cause, l'obligation de sécurité qui pèse également sur le salarié n'affecte nullement le principe de responsabilité de l'employeur.

L'obligation de sécurité de résultat : une « mission impossible » vous vous dîtes ?

Quoi qu'il en soit, ceci explique que la charge de la preuve qui repose sur le salarié s'en trouve allégée dans la mesure où, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à l'effectivité de l'obligation de sécurité.

Illustration de la difficulté

Une salariée avait été engagée en qualité de dessinatrice par une société d'habitat et de création. Elle avait été placée en arrêt de maladie et le médecin du travail l'avait déclarée inapte à son poste de travail, sans seconde visite, pour danger immédiat. Elle a été licenciée pour impossibilité de reclassement et décida de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

La Cour d'appel de Rennes l'avait déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour ... **tabagisme passif**.

En l'espèce, elle avait retenu qu'il résultait du document manuscrit particulièrement détaillé et spontané, réalisé pour son entretien d'évaluation, que la salariée était très satisfaite de ses conditions de travail.

En l'occurrence, elle dépeignait une bonne ambiance d'équipe et de bonnes relations avec son employeur et ne se plaignait en aucune façon de tabagisme passif.

De plus, l'employeur précisait qu'elle accompagnait ses collègues lors des pauses cigarette dans le garage et ceci alors même qu'elle n'y était nullement obligée. Ce dernier faisait aussi valoir que sa présence dans le cabinet était extrêmement réduite et qu'au vu du certificat médical produit, ses arrêts étaient motivés par une tendinopathie calcifiante, affection sans aucun lien avec un tabagisme passif.

Dans ces circonstances, l'employeur devait-il être tenu pour responsable de l'exposition « consciente et partielle » de la salariée au tabagisme passif ?

La Haute juridiction a décidé que oui : par cette jurisprudence elle souhaite rappeler à tout employeur que l'obligation de sécurité de résultat ne fait pas l'objet de « circonstances atténuantes ».

Peu importe en effet que les arrêts maladie et l'inaptitude de la salariée ne se rapportent pas au sujet du tabagisme, et peu importe que les fumeurs ne fument pas directement dans les locaux de travail.

NB : l'interdiction peut aussi concerner la cigarette électronique (e-cigarette) si cela est prévu par le règlement intérieur de l'entreprise. Si tel est le cas, le vapotage en méconnaissance des dispositions réglementaires produira les mêmes effets...

INTERIMAIRES : QUI DOIT ETABLIR LES FICHES D'EXPOSITION PENIBILITE ?

Il est obligatoire d'établir une fiche de prévention des expositions à la pénibilité pour chaque travailleur exposé au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (Code du travail, art. L. 4161-1).

Les salariés intérimaires sont eux aussi concernés par cette fiche et par le compte pénibilité.

C'est l'entreprise de travail temporaire qui est chargée d'établir leur fiche d'exposition chaque année et de leur remettre au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit (ou avant sur demande du salarié).

Mais difficile pour l'entreprise de travail temporaire de connaître avec précision l'exposition aux risques professionnels des salariés qu'elle envoie en mission. C'est pourquoi **l'entreprise utilisatrice doit lui fournir les informations nécessaires**.

C'est **par le biais du contrat de mise à disposition** du salarié que les informations nécessaires à l'établissement de la fiche sont dorénavant transmises.

A titre transitoire, en 2015 ces informations peuvent être transmises par un autre support que le contrat de mise à disposition. Toutefois elles devront parvenir à l'entreprise intérimaire au plus tard le 1er janvier 2016.

(Décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires)

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



DOSSIER TABAC

Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment, dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail.

L'employeur évalue le risque d'être exposé à la fumée du tabac, comme pour tous les risques professionnels et le retranscrit dans le document unique (article R.4121-1 du Code du Travail).

Comment signaler l'interdiction de fumer ?

Dans les lieux de travail où il est interdit de fumer, une signalisation apparente doit rappeler le principe de cette interdiction. Un modèle de signalisation est déterminé par arrêté.

Les pauses pour les fumeurs sont-elles obligatoires ?

Non, la loi n'impose aucun aménagement du temps de travail pour le salarié fumeur. En outre, il convient ici de veiller à ne pas créer de discrimination envers les non-fumeurs.

Quels sont les risques si je n'affiche pas l'interdiction de fumer ?

Si l'employeur n'affiche pas l'interdiction de fumer, il s'expose à une amende de 750 €.

Quelles sanctions sont possibles si un salarié ne respecte pas l'interdiction ?

Une amende pour l'employeur de 450 € peut être attribuée par un inspecteur du travail qui constate l'infraction.

L'employeur peut octroyer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Il est cependant conseillé de rappeler l'interdiction et les sanctions encourues, de convoquer le(s) salarié(s) à un entretien avant de prendre une telle décision.

Quels sont les aménagements possibles ?

L'employeur peut mettre à disposition un emplacement réservé aux fumeurs après avoir consulté le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail.

Ces espaces doivent répondre à un certain nombre de conditions et sont de la responsabilité de l'employeur.

Peut-on faire valoir son droit de retrait pour une exposition à la fumée de tabac ?

Oui, la cour d'appel de Rennes l'a admis à propos d'un serveur travaillant dans un bar enfumé. Les juges ont considéré que le

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Novembre 2015

salarié avait « un motif raisonnable » de penser que la situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé [CA Rennes, 16 mars 2004, n° 03/279].

L'exposition à la fumée de tabac peut-elle provoquer une maladie professionnelle ?

Un salarié peut obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie en prouvant que celle-ci est liée au tabagisme passif et faire en outre valoir la faute inexcusable de l'employeur. En vertu du contrat de travail, l'employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés. La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle peut donc être engagée sans qu'il soit besoin pour la victime d'apporter la preuve d'une faute d'une exceptionnelle gravité de l'employeur ou que sa faute ait été la cause déterminante de l'accident. La simple constatation du manquement à l'obligation de sécurité suffit à engager la responsabilité de l'employeur. Mais encore faut-il que la victime apporte la preuve de l'existence de deux éléments : le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait ses salariés et l'absence de mesures de prévention et de protection.

LE TABAC EN QUELQUES CHIFFRES

- ∞ 2 500 à 3 000 décès par an liés au tabagisme passif
- ∞ 200 décès par jour dus au tabac
- ∞ Le taux de mortalité est 3 fois plus élevé chez un fumeur
- ∞ L'espérance de vie d'un fumeur est augmentée de 9 ans s'il arrête avant 40 ans
- ∞ Le tabac est la 1^{ère} cause de mortalité évitable
- ∞ Dans une entreprise de 200 salariés, 24 seront fumeurs toute leur vie, 12 mourront avant 65 ans d'une maladie liée au tabac et une personne mourra du tabagisme passif.

POURQUOI AGIR ?

- ∞ Pour préserver la santé des salariés
- ∞ Pour limiter les interactions avec des substances manipulées au travail : le salarié fumeur qui est exposé à des produits chimiques cancérigènes, de l'amiante, des radiations ionisantes, du chrome, de l'oxyde de fer, de l'arsenic ... a un risque accru de développer un cancer du poumon
- ∞ Pour diminuer l'absentéisme et les arrêts de travail chez les fumeurs, beaucoup plus importants que chez les non-fumeurs
- ∞ Pour améliorer les conditions de travail et les relations sociales
- ∞ Pour valoriser une image positive vis-à-vis du personnel et de l'extérieur
- ∞ Pour limiter les accidents / incidents (départ de feu, danger en cas de fuite de gaz ...).

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



La lettre d'information d'  **ACOSET**

Décembre 2015

LES ACCIDENTS DE LA ROUTE : PREMIERE CAUSE DE MORTALITE AU TRAVAIL

Outre des trajets domicile-travail qui touchent une grande majorité des travailleurs, 43% des salariés déclarent conduire régulièrement un véhicule durant leur journée de travail. Or, la route est la première cause d'accident mortel au travail. Comment prévenir le risque routier professionnel ?

Le constat : la circulation routière, première cause de mortalité au travail

Alors que les accidents de la circulation ne représentent que 3% des accidents du travail (sur environ 670.000 accidents du travail, 20.000 sont des accidents de la circulation), ils sont à l'origine de plus de 20% des accidents mortels au travail, ce qui en fait la première cause de décès au travail.

Et pourtant, le risque routier professionnel est trop souvent sous-estimé, aussi bien par les salariés que par les chefs d'entreprise.

Certes difficile à appréhender, car ses origines sont multifactorielles (vitesse, météo, fatigue, téléphone au volant ...), le risque routier doit faire l'objet d'une politique spécifique au sein de l'entreprise, car ses effets peuvent être dramatiques (décès mais aussi incapacités permanentes).

Le sondage Ifop, mené pour MMA, a voulu comprendre les comportements des salariés lors de leurs trajets professionnels.

Salariés, levez le pied !

Selon l'étude, menée auprès de salariés et de travailleurs indépendants effectuant des déplacements professionnels réguliers, 81% d'entre eux déclarent utiliser un véhicule au moins une fois par semaine pour effectuer des déplacements professionnels, la majorité du temps avec une voiture de service ou de fonction.

67% d'entre eux avouent avoir un état d'esprit négatif à l'égard de ces déplacements professionnels (routine, perte de temps, stress ...), peut-être la raison pour laquelle ils ont tendance à adopter un comportement dangereux sur la route.

Plus de 8 salariés sur 10 adoptent au moins une conduite dangereuse parmi :

- l'utilisation du téléphone portable en conduisant pour les 3/4 d'entre eux (réception des appels téléphoniques aussi bien professionnels que privés, envoi de sms, consultation des mails ...);
- la conduite dans un état de fatigue ;
- le dépassement de la vitesse maximale autorisée pour 71% d'entre eux ;
- la conduite après avoir consommé plus de 2 verres d'alcool.

Peu nombreux sont les salariés qui savent qu'ils peuvent, outre le risque de provoquer un accident de la route, ou de faire l'objet d'une contravention, être sanctionnés par leur employeur s'ils commettent une infraction au volant.

Employeurs, améliorez votre politique en matière de sécurité routière

Seuls 29% des salariés interrogés lors du sondage déclarent que leur entreprise organise régulièrement des actions de prévention des risques routiers. Près de 40% d'entre eux n'ont jamais participé à une action de prévention des risques routiers dans son entreprise.

Voici des exemples d'actions que les entreprises peuvent mener auprès de leurs salariés :

- vérifier la validité des permis de conduire des collaborateurs amenés à prendre le volant dans le cadre de leurs fonctions. Cela paraît évident, mais dans plus de 1 cas sur 2, l'employeur ne fait pas cette démarche, pourtant indispensable ;
- organiser une formation de sensibilisation aux risques routiers, voire une journée Sécurité Routière ;
- faire signer une charte de "bonnes pratiques" au volant, à tous les salariés amenés à faire des déplacements professionnels ;
- faire contrôler et vérifier régulièrement l'état des véhicules de fonction ou de service ;
- équiper les véhicules professionnels de certains équipements pour limiter les conduites à risque (kit bluetooth pour éviter au salarié de tenir son téléphone en conduisant, limiteur/régulateur de vitesse pour prévenir les excès de vitesse, GPS ...) ;
- réduire, dans la mesure du possible, le nombre de déplacements professionnels.

LE BURN OUT NON RECONNU COMME MALADIE PROFESSIONNELLE

Initialement inscrit dans le projet de loi sur le dialogue social, la reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle a finalement été retirée.

Le 22 juillet 2015, le ministre du Travail, François Rebsamen, a révélé que le burn out ne serait pas reconnu comme maladie professionnelle, après la suppression de cette mesure par les sénateurs deux jours plus tôt. Le burn out ne pourra être reconnu comme maladie professionnelle qu'au cas par cas, après étude de chaque dossier, cette pathologie n'étant pas uniquement liée au travail.

**ACOSET vous souhaite de
Joyeuses Fêtes !**



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2016

Tous nos Voeux pour 2016 !



L'ABSENCE DE PREVENTION DU HARCELEMENT CONSTITUE UN PREJUDICE EN SOI

Dans un arrêt en date du 19 novembre 2014, la Cour de cassation a jugé que le salarié victime de harcèlement pouvait prétendre à l'indemnisation "non seulement des conséquences du traitement subi sur son lieu de travail, mais aussi de l'absence de prévention de la part de son employeur, quand bien même celui-ci aurait réagi rapidement".

En l'espèce, un aide-conducteur d'une société de travaux démissionne après avoir subi des faits de harcèlement moral. La relation entre le salarié et son supérieur hiérarchique, déjà tendue, s'altère davantage lors d'une altercation pendant une réunion de chantier. Son responsable hiérarchique s'emporte et l'insulte en présence d'autres salariés (certains d'ailleurs attesteront de la réalité de la scène). Le salarié, très affecté par ce différend, est placé en arrêt de travail pendant deux mois.

La réponse de l'employeur pour calmer la situation, pourtant loin d'être inexistante, n'a pas suffi. Il avait organisé une réunion "d'apaisement" au cours de laquelle le manager avait présenté ses excuses au salarié. L'employeur avait par ailleurs mis en place une cellule visant à prévenir les risques psychosociaux. Enfin, pour protéger le salarié, il l'avait muté afin de lui éviter tout contact avec son ancien supérieur hiérarchique.

Le salarié avait tout de même finit par démissionner, puis demandé en justice la requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de son employeur à diverses indemnités.

S'il n'obtient pas gain de cause sur la qualification de la rupture de son contrat, il obtient des dommages-intérêts pour le harcèlement subi (8.000 € de dommages-intérêts au salarié d'une part pour violation de son obligation de sécurité de résultat et, d'autre part, 12.000 € pour réparer les conséquences du harcèlement moral subi).

L'employeur a contesté ce point en cassation. En vain.

La Cour de cassation rappelle alors que le salarié peut prétendre, en cas de harcèlement, à la réparation des différents types de préjudices subis.

L'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et la réparation des conséquences du harcèlement doivent tous deux être indemnisés.

PAS D'OBLIGATION DE PREVOIR UN LOCAL POUR LES VAPOTEURS

Le projet de loi de modernisation du système de santé arrive au terme de son parcours parlementaire. Adopté en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale, il prévoit un certain nombre de mesures qui impactent directement les services RH : vapotage au travail, nouvelles autorisations d'absences au travail en cas de PMA et médecine du travail.

A la trappe l'obligation de prévoir un local pour les salariés vapoteurs ! Ainsi en ont finalement décidé les députés lors du nouvel examen du projet de loi de modernisation du système de santé. Il faut dire que l'obligation de prévoir un local dédié au vapotage était une mesure difficile à soutenir alors que cela n'est pas obligatoire aujourd'hui pour les fumeurs.

Le texte conserve en revanche l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail "fermés et couverts à usage collectifs". Est-ce à dire que les bureaux individuels ne seront pas soumis à cette interdiction ? C'est l'interprétation qu'en fait la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, Ségolène Neuville. "Si les personnes sont seules dans leur bureau, elles peuvent vapoter", a-t-elle ainsi affirmé lors des débats parlementaires. Une précision que devra toutefois confirmer le décret d'application.

Restera aux entreprises à gérer cette interdiction car si le local dédié n'est plus obligatoire, rien ne les empêchera d'en prévoir un. Sinon, les salariés devront aller vapoter à l'extérieur. Cette mesure avait passé sans encombre les différentes étapes parlementaires depuis mars. Mais, très récemment, la CGPME est montée au créneau pour dénoncer une "disposition tout simplement inapplicable dans les TPE/PME". Elle semble donc avoir été entendue. A droite, comme à gauche d'ailleurs. Gilles Lurton, député Les Républicains d'Ille-et-Vilaine s'est ainsi emporté lors des débats : "Vous rendez-vous compte de la difficulté que vous causez aux entreprises en les obligeant à créer ces emplacements ?" Une opinion partagée par Christophe Sirugue, député PS de Saône-et-Loire dénonçant "une charge pour des entreprises" et ce, en opposition avec l'avis du gouvernement.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2016

ALCOOL AU TRAVAIL : LE REGLEMENT INTERIEUR N'EST PAS OPPOSABLE AU SALARIE S'IL N'A PAS ETE DEPOSE AU GREFFE

Il n'est possible de recourir à l'alcootest que si le règlement intérieur le prévoit. Un salarié ne peut donc être licencié pour faute grave en raison de son état d'imprégnation alcoolique, dès lors que le règlement intérieur n'a pas été déposé au greffe.

Le contrôle de l'alcoolémie au travail est strictement encadré : il ne peut être systématique et n'est admis que s'il est prévu par le règlement intérieur. Mais pour être opposable au salarié, le règlement intérieur doit avoir régulièrement été déposé et affiché dans l'entreprise, comme le rappelle la Cour de cassation.

Contrôle d'alcoolémie positif sur le lieu de travail

Un conducteur de machine d'une verrerie industrielle a été mis à pied à titre conservatoire, puis licencié pour faute grave pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail. Son employeur a effectué un contrôle d'alcoolémie qui s'est avéré positif après la découverte de plusieurs bouteilles d'alcool vides dans les vestiaires. Le contrôle avait été effectué en présence d'un témoin et avec l'accord du salarié qui, informé de la faculté de faire appel à un représentant du personnel, avait décliné cette proposition. Le salarié conteste son licenciement au motif que le règlement intérieur qui prévoit les modalités du contrôle d'alcoolémie n'a pas été déposé au greffe du conseil des prud'hommes. Il estime que le règlement intérieur n'est donc pas entré en vigueur et ne lui est pas opposable. De son côté l'employeur fait valoir que le règlement intérieur date de plus de 20 ans et qu'il ne lui a pas été possible de retrouver la trace d'un dépôt au greffe du conseil des prud'hommes, mais qu'il est toutefois affiché dans l'entreprise et visé par les contrats de travail.

Le règlement intérieur n'a pas été déposé au greffe

La Cour de cassation considère que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse car les dispositions du règlement intérieur permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié dans la mesure où l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement des formalités de dépôt au greffe du conseil des prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Conditions de recours à l'alcootest

Rappelons en effet que le recours à l'alcootest par l'employeur n'est possible que si :

- le règlement intérieur le prévoit ;
- les fonctions du salarié le justifient (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicules...) ;
- le salarié doit avoir la possibilité de contester l'alcootest par un autre test ou une contre-expertise.

Mais encore faut-il que le règlement intérieur soit opposable au salarié. L'employeur doit donc pouvoir démontrer qu'il l'a déposé au greffe conformément à l'article L. 1231-4 du code du travail, ce qu'il n'a pas pu faire en l'espèce. Le règlement intérieur doit également être affiché dans l'entreprise à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche. A défaut, une cour d'appel a considéré qu'il ne pouvait être opposé au salarié. Par ailleurs les conditions posées par le règlement intérieur pour réaliser le contrôle d'alcoolémie doivent être respectées, car si tel n'est pas le cas, le résultat du dépistage ne pourra être utilisé pour sanctionner le salarié.

L'EVALUATION DES RISQUES DOIT ETRE SUIVIE D'EFFETS

L'entreprise est tenue, à l'égard des salariés, d'une obligation de sécurité de résultat dont elle doit assurer l'effectivité.

Un salarié travaille, à partir du 29 mars, comme soudeur inox. Lors de l'évaluation des risques, cette société et son médecin du travail avaient identifié un risque d'exposition aux fumées de soudage et avaient prévu de mettre à la disposition des soudeurs des masques à adduction d'air et de les soumettre à un suivi médical d'exposition. Mais ce salarié ne reçoit son équipement de protection que le 9 avril, après 2 semaines de travail. C'est également à cette date qu'il est soumis à un premier prélèvement qui révèle un taux élevé de chrome. Il subit un second prélèvement un mois plus tard, qui révèle le même taux élevé. Le 18 juin de la même année, il est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail du fait de cette contamination, sans qu'aucune lésion ou maladie n'ait été déclarée.

Il a saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Le salarié n'avait d'abord pas obtenu satisfaction car les juges avaient retenu que les risques avaient été correctement évalués, que des mesures de prévention appropriées avaient été décidées et que la déclaration d'incapacité avait été effectuée seulement à titre préventif sans que le salarié ne présente aucun signe d'intoxication. En conséquence, les juges avaient considéré que la preuve de manquements en matière d'hygiène et de sécurité n'était pas rapportée et que l'entreprise n'avait commis aucune faute.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis : seul compte le fait que, après avoir évalué un risque et prévu des mesures de prévention, la société n'a pas remis l'équipement de protection prévu dès le début de sa mission. La lenteur de la mise en œuvre des actions prévues pour prévenir le risque évalué suffit à caractériser un manquement de l'entreprise à son obligation de sécurité de résultat, qui est en elle-même de nature à causer au salarié un préjudice qui justifie une indemnisation.

L'employeur doit évaluer les risques et prévoir en conséquence toutes les mesures de prévention possibles. Mais il doit assurer l'effectivité de ces mesures : s'il ne les met pas en œuvre, ou même s'il les met en œuvre de manière tardive, il commet une faute. Le salarié subit, du seul fait de cette exposition fautive à un risque, un préjudice, même en l'absence d'une atteinte déclarée à sa santé.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2016

Cette situation avait amené l'employeur à commettre une infraction pénale vis-à-vis de ses salariés.

L'employeur se trouvait par ailleurs confronté à un déficit d'informations déterminantes pour l'accomplissement des actions de prévention et le respect des obligations qui lui incombent dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail

Même si l'employeur reste responsable pénalement quant au manquement qu'il a commis envers ses salariés, il n'en a pas moins subi un préjudice qu'il a porté devant le tribunal de Grande Instance.

Le tribunal des conflits dans un arrêt du 24 février 1992 a en effet décidé que le litige entre le médecin du travail et l'employeur était un litige entre deux personnes privées, l'association gestionnaire du service médical interentreprises n'étant pas chargée d'une mission de service public.

Ainsi, c'est à l'employeur qu'il appartient d'engager une action devant le tribunal de Grande instance sur le fondement de la responsabilité civile.

UN SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL PEUT-IL ETRE RESPONSABLE DU DEFAUT DE VISITE MEDICALE EN LIEU ET PLACE DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a recours à un service de santé pour faire passer les visites médicales de ses salariés. Que se passe-t-il si le service de santé est défaillant ? Il y a lieu de distinguer la responsabilité de l'employeur vis à vis de ses salariés et la responsabilité du service de santé au travail vis à vis de l'employeur ?

L'obligation de faire passer des visites médicales incombe à l'employeur

L'employeur est tenu au moment de l'embauche d'un salarié puis au cours de l'exécution du contrat de travail de lui faire passer des visites médicales.

Ceci découle de son obligation de sécurité de résultat destinée à préserver la santé physique et psychologique de ses salariés. La difficulté tient au fait que la convocation est adressée par le service de santé du travail et non par l'employeur.

Que se passe-t-il quand l'employeur a fait la demande auprès du service de santé au travail et que celle-ci est demeurée sans suite ?

La Cour de Cassation dans un arrêt du 18 décembre 2013 a rappelé que l'employeur était tenu d'une obligation de sécurité de résultat et qu'il devait dans tous les cas en assurer l'effectivité, ce qui passait par un contrôle du service de santé au travail afin de s'assurer de la convocation à la visite médicale.

En conséquence, l'envoi par l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche à l'URSSAF qui la transmet automatiquement à son service de santé au travail n'est pas suffisant pour assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat.

Le défaut de visite médicale reste imputable, devant une cour pénale, à l'employeur dans ses rapports avec le salarié. (Cass. soc. 18 décembre 2013 n° 12-15.454). Il doit donc tout faire pour répondre à ses obligations, et cela peut passer par l'utilisation d'un 2^{ème} service de santé au travail.

En revanche, il peut en être tout autre dans ses rapports avec le service de santé au travail.

Le service de santé au travail peut voir sa responsabilité engagée

Si l'employeur ne peut pas s'exonérer en indiquant que le défaut de visite médicale incombe aux services de santé au travail dans ses rapports avec les salariés, il peut engager la responsabilité du service de santé au travail.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de Cassation dans un arrêt du 19 décembre 2013 :

L'association de service de santé au travail concernée n'avait procédé qu'à un seul des examens médicaux périodiques sur les cinq demandés par la société et n'avait pas respecté le délai de visite annuelle pour quatre des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR ETENDUE AUX SALARIES DES SOUS-TRAITANTS

Sur les chantiers du BTP, de nombreux travailleurs cohabitent. L'employeur est responsable de la bonne exécution du travail de ses propres salariés et de la protection de leur santé. Les juges viennent de rappeler que l'employeur peut aussi voir sa responsabilité pénale engagée en cas d'accident des salariés de ses sous-traitants.

Sur les chantiers, les salariés des sous-traitants sont amenés à travailler à côté des salariés du donneur d'ordre ou de façon indépendante. Si un salarié d'un sous-traitant a un accident, la responsabilité de l'employeur donneur d'ordre peut-elle être engagée sur le plan pénal ?

La Cour de cassation vient de répondre par l'affirmative par un arrêt du 17 novembre 2015.

Le donneur peut être poursuivi pénalement s'il a commis une faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité.

C'est le cas si le donneur d'ordre n'a défini aucune mesure spécifique d'organisation et de prévention des travailleurs des autres entreprises intervenant sur son site contre un risque identifié comme le Code du travail le prévoit. La sanction prononcée peut monter à 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende en cas d'accident mortel.

En effet, il incombe au sous-traitant de veiller à la sécurité de ses travailleurs amenés à travailler sur le chantier concerné.

Mais le donneur d'ordre a également l'obligation de veiller à l'organisation de la prévention des risques liés à la co-activité. Le donneur d'ordre doit ainsi veiller à la bonne réalisation du Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) et à sa bonne mise en œuvre.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2016

OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR : LE VIRAGE DE LA COUR DE CASSATION

Les magistrats ont jugé que l'employeur qui prouve qu'il a mis en place toutes les mesures de prévention pour remplir son devoir de sécurité vis-à-vis d'un salarié n'est pas condamnable. Un arrêt qui pourrait marquer la fin de l'obligation de résultat privilégiée jusqu'ici.

Le 25 novembre 2015, dans une affaire opposant un salarié d'Air France à sa compagnie, la Cour de cassation a reconnu les efforts de cette dernière pour remplir son obligation de sécurité.

L'obligation de sécurité de résultat, créée par la jurisprudence en 2002 suite à des contentieux liés à l'amiante, fait peser sur l'employeur une responsabilité qui ne souffre pas de négligences. Certains ont parfois dénoncé des attentes disproportionnées à l'égard de l'entreprise, jugée responsable, quelles que soient les mesures de prévention prises, dès lors que le comportement répréhensible surgit au sein de l'entreprise, que ce soit en matière de harcèlement moral ou de situation conflictuelle. Un arrêt du 6 octobre 2010 avait particulièrement fait bondir certains DRH. Dans cette affaire, une salariée agent d'accueil dans une gare routière s'était plainte de ne pas se sentir suffisamment en sécurité. L'employeur avait pourtant pris un certain nombre de mesures pour sécuriser et la gare et le poste de la salariée. La Cour de cassation avait pourtant estimé que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité de résultat, la salariée ne se sentant pas en sécurité. La Cour de cassation vient de rendre un arrêt qui marque une nette inflexion de sa position sur l'obligation de sécurité.

Crise de panique post-traumatique ?

Dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt du 25 novembre 2015, un pilote d'Air France reprochait à la compagnie aérienne de n'avoir pas pris les mesures nécessaires après les attentats du 11 septembre 2001. Ayant été témoin des attentats, il estimait que son employeur n'avait pas assuré le suivi post-traumatique des salariés exposés à cet événement. Il imputait à cette carence la crise de panique dont il avait été l'objet, quelques années plus tard le 24 avril 2006, alors qu'il partait pour rejoindre son bord pour un vol. Suite à cela, un arrêt de travail lui avait été délivré. Il avait saisi les prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts pour manquement de son employeur à son obligation de sécurité de résultat.

L'employeur doit prouver qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires

Débouté en appel, le salarié a saisi la Cour de cassation qui rejette également sa demande. Selon la Haute cour, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2* du code du travail ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. C'est la première fois à notre connaissance que la Cour de cassation se réfère expressément aux mesures de prévention prévues **par le second de ces articles** (voir encart ci-dessous).

L'employeur a rempli son obligation de sécurité

La compagnie Air France expliquait qu'après les attentats du 11 septembre 2001, elle avait agi envers les salariés qui y avaient été directement exposés. A leur retour de New-York, le jour même, Air France avait fait accueillir l'ensemble de l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les salariés vers des consultations psychiatriques. Air France soulignait par ailleurs que le salarié avait été déclaré apte lors des quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005 et avait jusqu'alors exercé ses fonctions sans difficulté jusqu'à sa crise de panique d'avril 2006. Les éléments produits par le salarié en 2008 étaient par ailleurs dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin. La Cour de cassation, convaincue par les arguments de l'entreprise, approuve la cour d'appel d'avoir conclu à l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Vers une obligation de sécurité de moyens ?

L'inflexion de la jurisprudence est patente dans cette décision, qui sera d'ailleurs intégrée dans le Rapport annuel de la Cour de cassation. Jusqu'à présent, l'employeur pouvait s'interroger sur l'utilité de mettre en œuvre des actions préventive car la seule survenance d'un acte (harcèlement, sentiment d'insécurité, accident...) suffisait à établir sa faute. En mettant l'accent dans cet arrêt sur l'arsenal préventif développé par Air France, la Cour de cassation reconnaît les efforts fournis par l'employeur. La Cour de cassation semble alors se diriger vers une simple obligation de moyens, et non plus de résultat, en matière de santé et de sécurité des salariés. Une obligation de moyen toutefois "renforcée" car l'employeur doit bien prouver qu'il a mis en œuvre les mesures nécessaires. L'avenir dira si cette tendance se confirme.

L'article L. 4121-1 du code du travail prévoit que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". Parmi les mesures évoquées par le code du travail : des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. "

L'article L. 4121-2 du code du travail **détaille les mesures de prévention prévues** à l'article L. 4121-1 du code du travail : 1°) Eviter les risques ; 2°) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3°) Combattre les risques à la source ; 4°) Adapter le travail à l'homme ; 5°) Tenir compte de l'état d'évolution et de la technique ; 6°) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7°) Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement sexuels ; 8°) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ; 9°) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2016

LE PLAN DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'employeur peut être amené à élaborer un plan de prévention des risques psychosociaux dans son entreprise. Ce document porte sur les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles de perturber ou de nuire aux salariés.

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels et de sécurité de résultat, l'employeur est tenu de prendre des mesures destinées à prévenir les risques psychosociaux (RPS), que l'on peut aussi appeler situation de "tension au travail" :

- soit lorsque la situation l'impose (ex : fort taux d'absentéisme, suicides de salariés) ;
- soit en amont d'une réorganisation de l'entreprise pouvant avoir des conséquences sur la santé des salariés (ex : mise en place d'équipes de nuit) ;
- soit lorsque la convention collective impose la prévention des risques psychosociaux.

Le plus souvent, un plan de prévention des risques psychosociaux est élaboré lorsqu'un projet de réorganisation de l'entreprise peut créer un risque sur la santé et la sécurité des salariés. Les juges ont déjà suspendu des projets de réorganisation en l'absence de plan de prévention des risques psychosociaux.

Il s'agit des risques pour la santé des travailleurs, parfois difficiles à appréhender, qui peuvent entraîner un niveau d'absentéisme élevé, des départs volontaires, des accidents du travail ou encore des problèmes de productivité.

I. Quels sont les principaux troubles/risques psychosociaux ?

Les troubles psychosociaux se manifestent généralement par un état physique dégradé du salarié, qu'il soit ouvrier, employé ou cadre (fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies cardio-vasculaires, etc.)

Ils peuvent être causés par une anxiété de performance, des rythmes ou une cadence de travail trop élevés, des positions de travail mal adaptées, une atmosphère de travail pesante (notamment lorsque la situation financière de l'entreprise se détériore), etc.

OBLIGATION GENERALE DE PREVENTION

Le manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention suffit à engager sa responsabilité.

En dehors de tout accident du travail ou de toute maladie professionnelle, le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. C'est le cas de l'employeur qui n'avait pas respecté les préconisations du médecin du travail, à savoir le port d'un masque afin d'éviter l'inhalation de poussières de métaux durs susceptibles de causer des affections pulmonaires. Pour la Cour de cassation, « le seul fait qu'un tel masque n'ait pas été fourni dès le début de la mission constitue un manquement de l'entreprise à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié », même si aucun dommage n'a été déclaré.

II. Les risques à caractère psychosocial à prendre en compte dans le plan

Les partenaires sociaux prennent généralement en compte pour l'élaboration du plan pour la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail : les exigences et l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail, les conflits de valeur, ou encore l'insécurité de la situation de travail.

III. Les mesures proposées

Le plan peut contenir diverses mesures, telles que :

- l'élaboration d'un diagnostic afin d'obtenir une vision fine de la situation ;
- l'analyse des facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise et par services ;
- l'aménagement des horaires et rythmes de travail (amélioration du bien-être) ;
- la création d'une cellule d'écoute (recours à un psychologue ou un sophrologue) ;
- la formation du personnel encadrant et des instances représentatives du personnel (animation du collectif) ;
- la création d'espaces de discussion au niveau des managers sur leurs pratiques professionnelles.

Une fois le plan adopté, il est soumis pour avis au CHSCT. S'il est insuffisant, le CHSCT, ou tout syndicat, peut alors saisir le juge afin de demander l'annulation du projet de réorganisation.

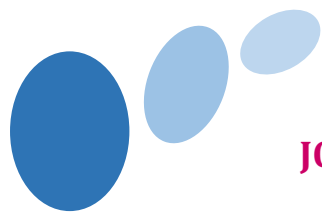
NE PAS FAIRE RESPECTER LES CONSIGNES DE SECURITE EST UNE FAUTE GRAVE

Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues, rappelle la Cour de cassation.

Dès lors, commet une **faute grave** le responsable du site qui, tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, avait donné l'ordre de **démonter les rayonnages en les escaladant, sans aucune protection, à plus de 4 mètres de hauteur.**



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



JOBS D'ETE EN SECURITE

Vous allez accueillir de jeunes travailleurs (moins de 18 ans) dans votre entreprise pour des jobs d'été. Etes-vous sûr de connaître la réglementation en la matière ? Voici une synthèse des points essentiels à respecter.

Dans un premier temps, il est à noter que toutes les exigences classiques applicables aux salariés s'appliquent aux jobs d'été (déclaration préalable, visite médicale, formation à la sécurité au poste de travail,...).

Au-delà de ces impératifs, des obligations supplémentaires s'ajoutent pour les moins de 18 ans.

Pour les jeunes travailleurs de 14 à 16 ans :

- Une autorisation de recruter auprès de l'inspection du travail, avec accord du représentant légal du jeune concerné, est obligatoire
- Le travail entre 20h et 6h est interdit et un minimum de 14h de repos quotidien est à respecter
- Ces travailleurs ne peuvent effectuer que des « travaux légers », c'est à dire qui ne doivent pas porter préjudice à leur sécurité, leur santé ou leur développement
- La période travaillée doit obligatoirement se situer pendant les vacances scolaires, avec une limite de 35 h par semaine et sur une période qui ne peut excéder la moitié du temps effectif de vacances (en jours ouvrables) ; et enfin la période de repos restante doit obligatoirement être continue. (Par exemple, sur l'été, ils ne peuvent travailler qu'un mois maximum : le premier ou le deuxième mois mais pas sur une période à cheval sur les deux mois, ni en discontinu).

Pour tous les jeunes travailleurs de moins de 18 ans :

- Le travail de nuit (22h-6h) et lors des jours fériés est interdit
- La durée du travail est de maximum 8h par jour et 35h par semaine avec un minimum de 12h de repos quotidien et de 2 jours de repos hebdomadaires
- Un minimum de 30 minutes consécutives de pause doit être organisé pour toute journée de plus de 4h30
- Le décret n°2013-915 du 11 octobre 2013 relatif aux travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de moins de 18 ans indique qu'ils ne peuvent être affectés notamment à :
 - certaines tâches exposants à certains agents chimiques dangereux
 - certains travaux exposant à certains agents biologiques
 - certains travaux exposant aux vibrations mécaniques
 - certains travaux exposant à des rayonnements
 - certains travaux en milieu hyperbare
 - certains travaux exposant à un risque d'origine électrique

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Juin 2016

- certains travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
 - la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
 - certains travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail
 - certains travaux temporaires en hauteur
 - certains travaux avec des appareils sous pression
 - certains travaux en milieu confiné
 - certains travaux au contact du verre ou du métal en fusion
 - certains travaux exposant à des températures extrêmes
 - certains travaux en contact d'animaux
- (le détail des travaux est consultable dans le décret)

Des dérogations ont toutefois été prévues, pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes pour les travaux correspondant au référentiel du diplôme professionnel auquel le jeune se prépare.

Deux décrets du 17 avril 2015 ont réformé les dispositions relatives à ces dérogations.

A compter du 2 mai 2015, l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail n'est plus requise pour bénéficier d'une dérogation. Cette dernière peut désormais être mise en œuvre par l'employeur, ou le responsable d'établissement en charge de la formation, ou le directeur de l'établissement ou du service social ou médico-social, après avoir effectué **une simple déclaration auprès de l'inspecteur du travail**.

NB : La dérogation étant mise en œuvre par l'employeur ou le chef d'établissement suite à une simple déclaration, il doit, préalablement à l'affectation des jeunes à leur poste de travail, et comme cela était déjà le cas, s'assurer des conditions dans lesquelles le jeune sera affecté aux travaux dangereux et, à ce titre :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ;
- Avoir mis en œuvre, à la suite de cette évaluation, les actions de prévention nécessaires ;
- Avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier, et lui avoir dispensé une formation adaptée à son profil (âge, niveau de formation, expérience)
- Avoir mis en place un encadrement du jeune en formation par une personne compétente identifiée durant l'exécution de ces travaux ;
- Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude, soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical, pour les autres jeunes en formation. Cet avis est renouvelé chaque année.

La dérogation est valable à compter de l'envoi de la déclaration, pour une durée de trois ans, sous réserve de satisfaire aux conditions mentionnées ci-dessus.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2016

par le fournisseur des matériaux absorbants apposés sur les cloisons.

QUELLES NOUVELLES REGLES EN MATIERE DE PENIBILITE ? CE QUI A VRAIMENT CHANGE AU 1^{ER} JUILLET 2016

Six nouveaux facteurs sont à prendre en compte depuis le 1er juillet 2016, dont les seuils ont été définis :

- les manutentions manuelles de charges
- les postures pénibles
- les vibrations mécaniques
- les agents chimiques dangereux
- les températures extrêmes
- le bruit

Ces nouveaux facteurs s'ajoutent aux quatre facteurs de pénibilité à déclarer depuis le 1er janvier 2015 :

- les activités exercées en milieu hyperbare
- le travail de nuit
- le travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif

L'évaluation de l'exposition des salariés à ces facteurs doit être actualisée en fin de chaque année à partir de 2016. Les données sont à transmettre à la CNAV. Elles permettront d'identifier les salariés concernés par des expositions supérieures aux seuils. Ceux-ci bénéficieront de points sur leur compte prévention pénibilité.

La plupart des entreprises attendaient beaucoup des branches professionnelles pour les aider à répondre à cette exigence, avec la construction de référentiels métiers sur lesquels il est légitime de s'appuyer. Cependant, à ce jour, seule la Fédération Nationale des Boissons (FNB) a élaboré un guide pour identifier les salariés concernés par le compte pénibilité.

En l'absence de référentiel de branche...

Les seuils de pénibilité sont définis par décrets. Une instruction (DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016) relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité est venue apportée depuis quelques précisions :

« L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité, au-delà des seuils, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être **en moyenne au cours de l'année**. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien **l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle**.

L'appréciation des conditions de pénibilité par l'employeur **tient compte des mesures de protection collective et individuelles**, en utilisant les niveaux identifiés par le fabricant.

Ainsi par exemple, dans un atelier où les travailleurs sont exposés au bruit, le fait d'apporter des modifications aux caractéristiques du local et de diminuer la réverbération du bruit peut conduire à améliorer le niveau de protection collective ; l'employeur est fondé à prendre en compte les informations sur les performances fournies

Autre exemple, s'il est nécessaire de recourir à des équipements de protection individuelle pour réduire le niveau d'exposition au bruit, l'indice de réduction du bruit annoncé par le fabricant constitue une référence, sachant qu'il est souhaitable de pondérer cet indice au regard des conditions réelles d'utilisation. »

Périodes de déclaration :

Pour un contrat de travail couvrant toute l'année ou demeurant en cours à la fin de l'année civile, l'employeur apprécie les expositions en fin de chaque année civile et coche le cas échéant le facteur concerné dans la déclaration annuelle de données sociales (DADS), puis, lorsqu'il sera concerné, dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période dans la DADS, ou le 5 ou le 15 du mois qui suit la fin du contrat en DSN.

En cas d'erreur dans la déclaration des facteurs d'exposition (erreur de facteur ou erreur sur le principe même de l'exposition par exemple), il est possible pour l'employeur de la corriger :

- dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié, elle est possible dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la cotisation ;
- dans les autres cas, la rectification est possible jusqu'au 5 ou 15 avril, selon les dates de versement des cotisations sociales de l'employeur, de l'année suivant celle concernée par l'exposition.

Zoom sur les contrats de travail d'une durée infra-annuelle

Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du ou des postes occupés appréciées en moyenne sur l'année, ou en utilisant, le cas échéant, l'accord de branche ou le référentiel professionnel qui lui correspond.

Il importe cependant de distinguer :

- Les travailleurs titulaires de contrats infra-annuels affectés à un ou plusieurs postes permanent(s) de l'entreprise pour le ou lesquels l'appréciation des conditions de travail en moyenne sur douze mois est possible, et constitue ainsi la base de l'évaluation,
- Les travailleurs affectés à des postes n'ayant pas un tel caractère permanent (tels que les travailleurs saisonniers, ou les travailleurs recrutés pour faire face à un besoin présentant un caractère exceptionnel au regard de l'activité de l'entreprise) pour lesquels l'employeur apprécie l'exposition en extrapolant les conditions de pénibilité constatées au cours du contrat sur une période de douze mois, et en les rapportant aux seuils annuels.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2016

PENIBILITE : ZOOM SUR LA COMPREHENSION DES SEUILS POUR LE TRAVAIL REPETITIF

Le travail répétitif est caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

L'évaluation du travail répétitif, au regard de la pénibilité, nécessite de prendre en compte notamment la rapidité d'exécution des tâches. Cette cadence doit être appréciée dès lors qu'elle ne permet pas au salarié de réguler son activité et de disposer d'une récupération suffisante de la fatigue par les segments de membres sollicités.

C'est pourquoi la définition s'appuie sur un nombre d'actions par minute pour apprécier l'intensité du rythme. Le seuil associé à ce facteur distingue ainsi deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses.

Le travailleur est considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux, sollicitant tout ou partie du membre supérieur :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 15 actions techniques ou plus ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à 30 secondes, avec un temps de cycle variable ou en l'absence de temps de cycle, en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 30 actions techniques ou plus par minute.

Pour être considéré comme exposé à la pénibilité, un travailleur doit exécuter ces actions au minimum 900 heures par an. Les heures effectuées dans le cadre de ces deux catégories d'actions peuvent être cumulées dans leur comptabilisation pour atteindre le seuil de 900 heures par an dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.

Par « **membre supérieur** », on entend l'ensemble des segments du corps suivants : le bras, l'avant-bras et la main, ainsi que les articulations de l'épaule, du coude, du poignet et des doigts.

Par « **temps de cycle** », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « **actions techniques** », on entend les actions manuelles élémentaires requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »...

Par « **mouvements répétés** », on entend la reproduction de mêmes actions techniques dans un même cycle de travail ou sur un laps ou une unité de temps donné.

Par « **cadence contrainte** », on entend toute situation où le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice immédiat pour la production, le service ou lui-même et ses collègues. Lorsque le salarié n'a pas la possibilité de réguler sa charge de travail et se voit imposer une cadence techniquement contrainte à laquelle il lui est impossible de se soustraire sauf en cas d'urgence et ne peut, par exemple, vaquer à d'autres occupations sans se faire immédiatement remplacer, la contrainte temporelle s'impose à lui et la cadence doit donc être considérée comme contrainte.

Cette nouvelle définition du travail répétitif vient remplacer celle entrée en vigueur au 1er janvier 2015 et fait suite au rapport « la définition du travail répétitif comme facteur de pénibilité » remis par Hervé Lanouzière.

Pour 2015, les employeurs ayant réalisé l'évaluation et/ou la déclaration des expositions de leurs travailleurs sur la base de la première définition, préalablement à la publication des derniers décrets, ne sont pas tenus de modifier cette évaluation et/ou cette déclaration sur la base de la nouvelle définition.

PEUT-ON TRAVAILLER SUR UNE ECHELLE OU UN ESCABEAU ?

Plus de 20 % des chutes entraînant une invalidité permanente dans les accidents du travail sont des chutes depuis des échelles ou des escabeaux...

L'utilisation de ces matériels reste encore aujourd'hui la 2ème cause de chutes graves dans le cadre du travail. Elle doit donc absolument être bannie comme poste de travail en hauteur au profit de matériels comme les plates-formes individuelles roulantes.

Le code du travail, par le décret du 1er septembre 2004, a confirmé que l'échelle et l'escabeau peuvent être utilisés comme un poste de travail uniquement dans des cas exceptionnels : seulement si l'évaluation démontre que le risque est faible et qu'aucun autre matériel ou méthode de travail ne peut être utilisé.

Des solutions existent et dans la plupart des cas, il est possible de remplacer l'escabeau ou l'échelle par un équipement assurant la protection collective des travailleurs. Il peut s'agir, par exemple, de plateforme individuelle roulante (PIRL ou PIR) ou d'échafaudage roulant.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2016

POKEMON GO : "CECI EST UN CHANTIER, ET NON PAS UNE APPLICATION VIRTUELLE"

Depuis le 24 juillet, la folie Pokemon GO a débarqué en France et les chasseurs de Pokemon s'immiscent partout, même dans des endroits interdits ou dangereux. Dès le lendemain de la sortie du jeu, la fédération du bâtiment de Dordogne (FFB24) prévenait les joueurs : "Attention les chantiers sont interdits aux visiteurs. Alors... Laissez-nous les attraper". "Au début, nous avons perçu cela comme une blague mais depuis on a de plus en plus de remontées de cas d'intrusion sur les chantiers", nous confie Olivier Salleron, président de la FFB Dordogne et Nouvelle Aquitaine.

Intrusions sur les chantiers

En effet, malgré ces recommandations au public, le phénomène prend de l'ampleur. Et c'est au tour de la FNTF (Fédération nationale des travaux publics) de tirer la sonnette d'alarme. De plus en plus d'entreprises se plaignent d'intrusion à Olivier Garrigue, secrétaire général de la FNTF Ile-de-France. Pire, "dans deux cas, l'accident a été frôlé", nous confie-t-il. "Dans le premier, un jeune homme s'est retrouvé entre la pelle et le camion en pleine manœuvre. Cela aurait pu être extrêmement grave. Dans l'autre cas, les responsables du chantier ont retrouvé cinq jeunes dans une tranchée. C'est hallucinant," lance-t-il.



Une affiche d'avertissement spéciale chasseurs Pokemon Go

Pour éviter ces intrusions et que cela ne cause des problèmes aux responsables des chantiers, la FNTF vient de publier sur son site internet un communiqué dans lequel elle alerte ses adhérents et les invite à être vigilants face à ces "comportements inappropriés".

"Nous leur demandons de bien vérifier la signalisation et les cheminements piétons autour de leur chantier", nous explique Olivier Garrigue. Il reconnaît que cela peut parfois être compliqué à mettre en place lorsqu'il s'agit de chantiers sur les routes et les canalisations par exemple. "En période de congé, les chantiers tournent au ralenti et sur ceux situés dans de grands espaces, c'est compliqué de surveiller toutes les entrées", ajoute Olivier Salleron.

Pour sensibiliser les chasseurs de Pokemon aux dangers d'un chantier, la FNTF a réalisé une affiche à leur attention sur laquelle figurent des personnages du jeu. Elle prévient : "Ceci est un chantier et non pas une application virtuelle. Ne mettez pas votre vie en danger pour attraper un Pokemon" et menace : "Toute intrusion sur ce chantier fera l'objet d'un dépôt de plainte".



Prévenir le public mais aussi les ouvriers

Si les responsables de chantiers doivent être vigilants et prévenir le public des dangers à pénétrer sur ces sites, un travail de prévention doit également être mené auprès des ouvriers, estiment Olivier Salleron, de la Fédération du Bâtiment. "Il faut aussi prévenir les gars, c'est des fois du n'importe quoi, surtout chez les moins de 30 ans", remarque-t-il. "Ils regardent leur téléphone, cela peut être dangereux, il y a des trous, des outils..." Bien entendu, s'il n'entend pas interdire son utilisation, il considère qu'il est important de les sensibiliser aux dangers. Et, il estime qu'il "faudra sûrement des actions de communication dès la rentrée", pense-t-il compte tenu des discussions qu'il a avec les professionnels de sa région.

Que le début du phénomène ?

Tous les acteurs que nous avons contactés estiment que la folie Pokemon GO ne fait que commencer. La FNTF, dans son communiqué, demande d'ailleurs de "ne pas sous-estimer le jeu qui risque de prendre de l'ampleur dans les semaines à venir". A suivre...

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Novembre 2016

VOITURE DE FONCTION : LES SALARIES DEVRONT PAYER LEURS AMENDES

Deux millions de points de permis devraient, en théorie, être retirés chaque année à ces automobilistes. Les entreprises seront bientôt obligées de communiquer l'identité des salariés ayant commis une infraction routière avec leur voiture de fonction.

Tous les détenteurs d'une voiture de société seront désormais logés à la même enseigne que n'importe quel autre conducteur, dès le 1er janvier 2017. L'Assemblée nationale a en effet voté ce mercredi **une loi qui force les entreprises à communiquer le nom des salariés ayant commis une infraction du Code de la route**. Si elles refusent de se soustraire à la loi, elles s'exposeront à une amende de 90 à 1.875 euros.

«Beaucoup de salariés abusent du système actuel», soutient Emmanuel Barbe, délégué interministériel à la sécurité routière. Jusqu'ici, l'employeur pouvait en effet refuser de donner le nom du conducteur fautif. Dans ce cas, la société se devait d'assumer le paiement de l'amende, mais aucun point de permis n'était retiré.

Excès de vitesse, usage du téléphone au volant... Résultat, ce sont deux millions de points de permis qui devraient, en théorie, être retirés chaque année à ces automobilistes, mais qui ne le sont pas. Selon Chantal Perrichon, présidente de la Ligue contre la violence routière, les accidents de la route représentent «cinq millions de journées non-travaillées indemnisées chaque année par la Sécurité sociale».

Dans les faits, certaines entreprises donnent déjà l'identité des salariés responsables d'infractions, comme La Poste, Axa, ou encore Total. Ces grands groupes pèsent «5% de l'emploi salarié en France», selon le ministre de l'Intérieur, Bernard Cazeneuve. Si cette mesure est déjà appliquée au sein de certaines sociétés, elle est loin de faire l'unanimité. En septembre dernier, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) a en effet exigé le retrait de cette loi. La raison ? «Obliger un employeur à dénoncer un salarié revêt un caractère délétère peu propice à un climat social serein à l'intérieur de l'entreprise», soutient l'organisation patronale.

LES ACCIDENTS DE LA ROUTE, PREMIERE CAUSE DE MORTALITE AU TRAVAIL

Le ministre de l'Intérieur Bernard Cazeneuve et la ministre du Travail Myriam El Khomri ont lancé un appel aux entreprises mardi.

Le Comité interministériel de la sécurité routière a lancé mardi un appel aux entreprises pour lutter contre le fléau des accidents de la route dans le cadre de l'exercice professionnel. Les accidents de la route sont en effet la première cause de mortalité au travail en France. La ministre du Travail Myriam El Khomri et le ministre de l'Intérieur Bernard Cazeneuve ont réuni autour d'une table ronde 21 chefs d'entreprise qui ont accepté de souscrire à sept engagements forts pour la sécurité des déplacements professionnels de leurs collaborateurs.

Au-delà des grands groupes qui se sont engagés publiquement (Engie, Vinci, NRJ Group, PSA...), il s'agit de mobiliser en priorité les petites et moyennes entreprises (PME). Agroalimentaire, banques, chimie, médias, santé, transports... tous les secteurs de l'économie sont invités à les rejoindre en signant à leur tour l'appel national en faveur de la sécurité routière. Un site a été créé pour relayer cet appel et permettre aux entreprises de le rejoindre. Sur ce site, des témoignages d'accidentés sont diffusés.

- 13,5% de la mortalité routière



Face à la hausse de la mortalité sur la route (+30,4% en septembre 2016, par rapport à septembre 2015), Myriam El Khomri a rappelé que **«les accidents de la route constituent la première cause de mortalité au travail», soit 483 décès en 2015** (13,5% de la mortalité routière). Au total, 40% des accidents corporels (21 382) impliquent un usager effectuant un déplacement professionnel. Selon une enquête réalisée par l'Ifo pour l'assureur MMA, 75 % des dirigeants déclarent n'avoir pas conscience de cette réalité.

D'après une autre enquête réalisée par l'Ifo*, près de 7 personnes sur 10 (69%) déclarent «répondre ou appeler un client, un collègue ou un prestataire alors qu'elles sont au volant». En même temps, plus d'un salarié sur deux utilisant un véhicule professionnel estime que «le rythme de travail et ses objectifs nécessitent qu'ils répondent au téléphone en conduisant». Près de 7 personnes sur 10 (68%) reconnaissent dépasser les vitesses autorisées «quand elles sont en retard pour un rendez-vous ou une livraison». Un quart d'entre elles estiment que leurs conditions de travail les incitent à dépasser la vitesse autorisée. Enfin, encore 18% des personnes interrogées déclarent avoir conduit sous l'emprise de l'alcool sur un trajet professionnel.

Dans le cadre du projet de loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle, Bernard Cazeneuve a réaffirmé, la volonté du gouvernement d'imposer aux entrepreneurs de désigner les salariés auteurs d'infractions routières avec un véhicule d'entreprise. En cas de non-respect de la loi, le dirigeant d'entreprise devra payer une contravention de quatrième classe.

Cette mesure pourrait entrer en vigueur dès le 1er janvier 2017. «Il faut empêcher que les salariés s'estiment en possibilité d'échapper au retrait de point», a dit le ministre de l'Intérieur. En effet, selon l'étude de l'Ifo, 56 % des dirigeants reconnaissent payer les amendes à la place de leur salarié.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Décembre 2016

PREVENTION DU RISQUE CHIMIQUE : LA COUR DE CASSATION RAPPELLE LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Prendre en compte les agents chimiques dans le document unique, aérer les locaux en présence de produits chimiques, surveiller le port des EPI par les salariés : une décision de la Haute Juridiction fait un focus sur ces points de prévention du risque chimique en entreprise.

Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation de l'été 2016 fait le point sur certaines des obligations incombant aux employeurs concernant la prévention de l'exposition de leurs salariés au risque chimique.

Dans cette affaire, des employées travaillant dans un atelier ayant pour activité la production de substances chimiques – notamment de la nicotine diluée destinée à la fabrication de filtres pour cigarettes électroniques – ont été victimes de malaises provoquant pour certaines des incapacités de travail de un à onze jours.

L'employeur déclaré coupable et condamné à des peines d'amendes

La société poursuivie en qualité de personne morale ainsi que son gérant ont été renvoyés devant le tribunal correctionnel pour avoir employé des travailleurs à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux, sans évaluation des risques conformes, sans respect des règles de prévention et sans formation, ainsi que pour les avoir employés en violation des règles sur l'aération et l'assainissement de locaux et pour blessures involontaires. **Ils ont été déclarés coupables du chef d'emploi de travailleurs à une activité comportant un risque d'exposition à un risque chimique sans formation et information conformes.** La cour d'appel les a par la suite condamnés à des peines d'amende pour **infractions à la réglementation sur la sécurité des travailleurs et blessures involontaires contraventionnelles.** La société et le gérant ont fait appel de cette décision. Pour rejeter leurs pourvois, la Cour de Cassation pointe leurs manquements à la réglementation fixée par le code du travail concernant la prévention de l'exposition des travailleurs au risque chimique. Quatre points peuvent être relevés.

Absence d'évaluation conforme du risque (DUER)

Il a été constaté par l'inspecteur du travail qu'au moment des faits, **le risque présenté par la nicotine ne faisait l'objet d'aucune observation particulière dans le DUER** (document unique d'évaluation des risques). Ce dernier ne démontrait donc pas la dangerosité des produits et des substances utilisés par les salariés, et les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs dont l'activité est susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques avaient été mal évalués. De plus, **la FDS (fiche de données sécurité) concernant la nicotine était rédigée en anglais et non traduite dans une langue comprise par les salariées.**

L'employeur n'avait donc pas respecté les articles R. 4412-5 à R. 4412-10 du code du travail relatifs à l'évaluation des risques présentés par les agents chimiques dangereux.

Non-respect des règles sur l'aération et l'assainissement des locaux

Il est reproché à l'employeur l'insuffisance de ventilation des locaux où travaillaient les salariées exposées à la nicotine. La Cour rappelle sur ce point que les articles R. 4222-6 à R. 4222-11 du code du travail relatifs à la pollution des locaux imposent à l'employeur de mettre en place dans un local de travail à pollution spécifique, une ventilation suffisante pour assurer la sécurité des salariés en fonction de la nature et de la qualité des polluants. Pour déclarer les prévenus coupables de violation des règles sur l'aération et l'assainissement de locaux à pollution spécifique, l'arrêt a retenu que si le débit minimal d'air exigé par le code du travail n'avait pas été mesuré le jour des faits, il n'en demeure pas moins que l'insuffisance de ventilation résultait de la nature de l'activité à pollution spécifique, de la configuration des lieux, du défaut de dispositif de confinement des déchets souillés par de la nicotine pure et du nombre de salariées simultanément en poste de travail. Ainsi, **la société et son dirigeant n'ont pas pris les mesures nécessaires pour adapter le système d'aération et de ventilation des locaux** dont ils n'ignoraient pas la nécessité.

Défaut des moyens de prévention (EPI)

Pour établir le délit d'emploi de travailleur à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux sans respect des règles de prévention, l'arrêt retient que, lors des faits, aucune des salariées concernées ne portait un équipement qui aurait pu contribuer à la protéger de l'inhalation des émanations toxiques, comme le prévoit l'article R. 4412-16 du code du travail. Même si le nécessaire avait été fourni, **la Cour rappelle qu'il appartient à l'employeur de veiller à ce que les salariées portent les équipements de protection individuelle (EPI) qui sont mis à leur disposition.**

Blessures involontaires

Il ressort des investigations et du procès-verbal de l'inspection du travail que les malaises ressentis par les salariées avaient pour origine des émanations de nicotine résultant de manquements aux règles en matière d'exposition des travailleurs à des agents chimiques dangereux. Le lien de causalité entre les fautes imputées à la société et à son gérant et les dommages subis par les salariées est donc caractérisé. **La blessure involontaire est établie.**

La cour de Cassation confirme donc les amendes suivantes :

Pour l'entreprise : 11 amendes de 2.500 € chacune pour infractions au code du travail + 1.000 € pour blessure involontaire

Pour le gérant : 11 amendes de 2.000 € chacune pour infractions au code du travail + 1.000 € pour blessure involontaire

Joyeuses Fêtes !

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**
Janvier 2017

REFORME DE LA MEDECINE DU TRAVAIL : CE QUI CHANGE EN 2017

Avec l'entrée en vigueur au 1er janvier de certaines dispositions de la loi El Khomri (loi Travail) et la publication du décret d'application, le suivi médical des salariés est profondément modifié.

Dans la grande majorité des cas, l'accident du travail et la maladie professionnelle relèvent de la responsabilité civile, mais ils peuvent parfois engendrer des suites pénales en cas de violation flagrante des règlements, et la **responsabilité pénale de l'employeur est de plus en plus recherchée.**

■ La visite médicale d'embauche devient la visite d'information et de prévention

La visite médicale d'embauche est désormais remplacée par une visite d'information et de prévention et **n'a plus pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié.** Ne s'agissant pas d'un examen médical, elle peut donc être pratiquée par un professionnel de santé du service de santé au travail, non médecin, par exemple un interne en médecine ou un infirmier.

Cette nouvelle visite d'information et de prévention doit être passée dans les 3 mois qui suivent la prise du poste. Seule exception : les salariés qui en ont bénéficié dans les 5 années précédentes n'ont pas obligation d'y revenir.

La visite d'information et de prévention reste néanmoins obligatoire, avant la prise de poste, pour les travailleurs de nuit et les travailleurs mineurs.

Par ailleurs, pour les postes à risques, un examen médical mené par un médecin du Travail est toujours nécessaire. Cette disposition concerne ainsi les postes exposés aux catégories de risques : **Amiante, Rayonnements ionisants, Plomb, Agents cancérigènes, Risque hyperbare, Agents biologiques des groupes 3 et 4, Risques de chute.**

■ Quelle différence entre visite d'information et de prévention et visite médicale d'embauche ?

Largement simplifiée, la visite d'information et de prévention a, comme son nom l'indique, un objectif d'information et de sensibilisation.

Le professionnel de santé va ainsi interroger le salarié sur son état de santé. De la même manière, il devra l'informer sur les risques éventuels auxquels il peut s'exposer sur son poste de travail et le sensibiliser sur les moyens de prévention.

Pour aller plus loin, il pourra également identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

Enfin, il aura pour mission de l'interroger sur les modalités de suivi de son état de santé et devra l'informer sur les possibilités dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Au terme de la visite, le salarié se verra délivrer une attestation.

■ Les visites médicales de suivi sont désormais plus espacées

Auparavant, un délai de 2 ans maximum devait s'écouler entre les visites médicales.

Avec la loi Travail, la périodicité des visites médicales sera fixée en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du salarié ainsi que des risques auxquels il est exposé.

Pour un suivi normal, cette périodicité ne pourra toutefois pas dépasser les 5 ans.

Pour ce qui concerne **les travailleurs handicapés, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit**, ceux-ci devront être reçus par le service de santé du travail au moins une fois tous les 3 ans.

Les travailleurs affectés à des postes à risques bénéficieront quant à eux d'un examen médical d'aptitude tous les 4 ans au maximum et d'une visite intermédiaire tous les 2 ans.

■ La procédure d'inaptitude médicale est allégée

Jusqu'à présent, le médecin du travail devait réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours, pour constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail.

Depuis le 1er janvier 2017, l'inaptitude médicale peut être constatée après un seul examen médical.

Néanmoins, elle ne peut être constatée par le médecin du travail qu'aux conditions suivantes :

- Avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé accompagné ou non d'examens complémentaires permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation, de mutation du poste ou la nécessité de proposer un changement de poste
 - Avoir réalisé ou fait réaliser une étude de poste
 - Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée
 - Avoir procédé à un échange, par tout moyen avec l'employeur
- S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut pratiquer un second examen médical dans les 15 jours après le premier.

■ De nouvelles procédures de recours contre l'avis du médecin du travail

Le salarié et l'employeur ont la possibilité de saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. La contestation de l'avis du médecin du travail doit porter sur des éléments de nature médicale. Le conseil des Prud'hommes procédera alors à une demande de désignation d'un médecin expert avec la possibilité de saisir le Médecin Inspecteur.

En savoir plus

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2017

DROGUE : LA PRATIQUE DES TESTS SALIVAIRES PAR L'EMPLOYEUR AUTORISEE

Cannabis, cocaïne, amphétamines, MDMA... depuis quelques années, la consommation de drogues explose et touche des personnes de tous horizons. Le monde de l'entreprise n'est pas épargné non plus. Conditions de travail stressantes, quête de performance, amplitudes horaires de travail excessives, de plus en plus de salariés consomment de la drogue, négligeant les conséquences de cette conduite à risque et mettant leur vie mais aussi celles de leurs collègues de travail en jeu. Afin de lutter contre ces fléaux, le Conseil d'État vient d'autoriser la pratique des tests salivaires en entreprise. Découvrez dans quelles conditions.

Pratique des tests salivaires : quel est le cadre juridique applicable ?

Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Conseil d'État, dans une décision du 5 décembre 2016, vient d'autoriser les employeurs à avoir recours aux tests salivaires pour détecter la consommation éventuelle de stupéfiants par leurs salariés et se fonder sur les résultats de ces tests pour les sanctionner, s'ils s'avèrent positifs.

Néanmoins, le Conseil d'État fixe un cadre juridique précis afin d'encadrer les conditions dans lesquelles ces tests salivaires peuvent être pratiqués.

Avant toute chose, pour être valable, la pratique des tests salivaires doit être prévue dans le règlement intérieur applicable au sein de l'entreprise. Si votre entreprise n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, cette pratique doit être prévue par une note de service.

Les tests ne peuvent être pratiqués qu'à la condition que les salariés concernés aient donné leur accord. La personne en charge du contrôle doit d'ailleurs préciser aux salariés qu'en cas de refus, ils s'exposent à une sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement.

Par ailleurs, les tests salivaires peuvent être prévus uniquement dans le cadre des postes dits "hypersensibles drogue et alcool" pour lesquels la consommation de stupéfiants fait courir un danger grave aux salariés qui consomment et à leurs collègues. Ce qui nécessite que vous identifiez, en collaboration avec le médecin du travail et les délégués du personnel, les postes pouvant être concernés. Enfin, ces tests doivent laisser la possibilité aux salariés contrôlés de les contester. En effet, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur. C'est pourquoi, en cas de résultats positifs, les salariés doivent avoir la possibilité de demander qu'une contre-expertise médicale soit réalisée dans les plus brefs délais. Cette contre-expertise est à la charge de l'employeur.

Le Conseil d'État valide ainsi la pratique de contrôles aléatoires. Il estime que ceux-ci ne portent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, une atteinte disproportionnée au but recherché.

Qui peut pratiquer les tests salivaires ?

Les tests doivent être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui a reçu une information appropriée sur la manière d'administrer les tests concernés et d'en lire les résultats.

En effet, les tests salivaires ne revêtent pas le caractère d'un examen de biologie médicale et ne font donc pas partie des actes qui doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité.

En outre, la mise en œuvre des tests salivaires n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, elle ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. De surcroît, aucune règle, ni principe, ne réserve le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.

Néanmoins, bien que les résultats des tests ne soient pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désignés pour les mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur ces résultats.

Outre la consommation de stupéfiants, il peut également vous arriver d'être confronté à des cas d'alcoolisme. Au regard de l'obligation qui vous incombe d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés, vous devez nécessairement réglementer la consommation d'alcool au travail.

DEJEUNER DANS LES LOCAUX DE TRAVAIL : UNE DECLARATION REMPLACERA L'AUTORISATION

L'employeur a l'interdiction de laisser ses salariés prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail. Cependant, il peut être autorisé par l'inspecteur du travail à aménager un emplacement pour la prise des repas au sein de ces locaux. L'avis du médecin du travail est également requis (article R. 4228-23 du code du travail). La procédure est modifiée à compter du 1er janvier 2017 : la demande d'autorisation est remplacée par une simple déclaration auprès de l'inspection du travail et du médecin du travail. Cette déclaration, dont le modèle sera défini par arrêté, devra être communiquée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Le nombre de salariés souhaitant prendre leur repas sur leur lieux de travail doit toujours être inférieur à 25, seuil au-delà duquel l'employeur doit prévoir un local dédié à la restauration.

Par ailleurs, il est strictement interdit de déjeuner dans les locaux de travail lorsque l'activité y étant exercée comporte l'emploi de substances dangereuses. Le décret étendra cette interdiction aux locaux servant à stocker de telles substances.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2017

MANIPULATION DES EXTINCTEURS : LES OBLIGATIONS DE FORMATION

L'article R.4227-28 du code du travail impose de manière générale à l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs ».

L'article R.4227-29 identifie les extincteurs comme moyens de premiers secours obligatoires.

Les articles R.4227-37 et R.4227-38 prévoient l'affichage, dans certains établissements, d'une consigne de sécurité incendie qui doit indiquer notamment :

« 8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés. »

L'article R.4227-39 impose une formation de l'ensemble du personnel. Il précise que la consigne de sécurité incendie doit prévoir des exercices, qui ont lieu au moins tous les six mois, au cours desquels le personnel apprend à :

- reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale ;
- localiser et utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents ;
- se servir des moyens de premier secours ;
- exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

De manière informelle et dans la pratique (non validée réglementairement), les entreprises considèrent généralement qu'il n'est pas nécessaire de réaliser, à chaque exercice semestriel, la totalité des items visés par l'article R.4227-39 (dont la manipulation des extincteurs).

La circulaire n° 95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail commentant les dispositions du code du travail précise à cet égard :

« La périodicité des exercices a été reportée de 3 mois à 6 mois. Le contenu des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premiers secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires, conduit à réaliser périodiquement un exercice d'évacuation. Mais, cette évacuation n'est pas forcément réalisée à chaque exercice car, notamment dans les établissements importants situés en centre urbain, une telle évacuation peut générer des problèmes de sécurité sur la voie publique. Tel est le cas des établissements pour lesquels l'exercice d'évacuation pourrait présenter des risques pour la sécurité des personnels (établissements bancaires par exemple). **Il est important que les exercices intègrent l'organisation de l'évacuation, vérifient que l'encadrement chargé de l'évacuation est bien opérationnel, sans pour autant que l'évacuation soit menée chaque fois à son terme.** Les essais périodiques du matériel, qui doivent être réalisés au moins tous les 6 mois, ne dispensent pas des vérifications de ce même matériel qui doivent être réalisées selon une périodicité appropriée comme le précisent l'article R.232-1-12 du code du travail et certaines règles spécifiques. »

Sur la périodicité de six mois pour la réalisation des exercices et essais périodiques, la question débattue à l'occasion des travaux préparatoires du décret n° 92-333 du 31 mars 1992 était de savoir où placer le curseur entre une obligation de résultat et une obligation de moyens imposée à l'employeur dans l'organisation de la sécurité incendie, et en particulier la formation de son personnel.

La périodicité de six mois a été dans ce cadre-là identifiée comme une bonne pratique car elle était cohérente vis-à-vis de l'objectif d'obligation de résultat à la charge de l'employeur.

Le document ED 6054 « Les extincteurs d'incendie portatifs, mobiles et fixes » de l'INRS (document non réglementaire) n'apporte pas de commentaires sur la périodicité de formation prévue par la réglementation. Il considère cependant que « **tout salarié doit savoir manipuler judicieusement, correctement et aisément un extincteur.** (...) Il est indispensable que toute personne ait utilisé, une fois au moins, un extincteur sur un feu réel dans le cadre d'exercices ou de séances d'instruction prévues par la réglementation. »

Le référentiel APSAD R6 « Maîtrise du risque incendie – Règle d'organisation et système de management », édition janvier 2013 (document non réglementaire édité par CNPP) considère comme **une pratique raisonnable une fréquence de recyclage de 3 ans (1/3 du personnel formé chaque année).** Il est à noter toutefois que **cette organisation n'est pas validée réglementairement** et qu'en tout état de cause, il convient de former **chaque nouveau travailleur le plus tôt possible à compter de son arrivée dans l'entreprise.** Cette obligation de formation s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de l'employeur vis-à-vis de la santé et la sécurité de son personnel (article L.4121-1 du code du travail), obligation que la jurisprudence analyse comme une obligation de résultat.

VERIFICATION AVANT MISE EN SERVICE D'UNE MACHINE NEUVE LORS DE SA RECEPTION DANS L'ENTREPRISE

Le Code du travail (article L. 4321-2) interdit la mise en service dans l'entreprise d'équipements de travail non conformes aux règles techniques de conception qui leur sont applicables (pour les machines, ces règles de santé et de sécurité sont détaillées à l'annexe I prévue à l'article R. 4312-1 du Code du travail). Le chef d'entreprise doit donc s'assurer, avant toute utilisation, que la machine est conforme à ces dispositions et que les formalités de mise sur le marché ont été réalisées. La vérification de la présence d'un marquage CE et des documents de conformité accompagnant la machine est une première étape **qui doit s'accompagner dans un deuxième temps d'un contrôle effectif de l'équipement.** La réalisation de ce contrôle reste de la responsabilité du chef d'entreprise qui peut se faire aider d'un bureau de contrôle. **En cas non-conformité,** l'acheteur dispose d'un délai de recours d'un an, à compter du jour de livraison, pour obtenir la résolution de la vente. Pour éviter ces recours, des dispositions contractuelles telles que des vérifications avant achat ou des retenues de paiement en cas de non-conformités peuvent être précisées à la commande.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2017

JURISPRUDENCE : GARE AUX DOCUMENTS UNIQUES INCOMPLETS

Une jurisprudence récente de la Cour de cassation confirme qu'en cas d'accident du travail, un document unique qui ne recense pas tous les risques de l'entreprise peut conduire à la condamnation de l'employeur.

À en croire de nombreuses enquêtes, une forte proportion des employeurs envisage encore le document unique d'évaluation des risques (DUER) comme une simple formalité de nature purement administrative.

Une décision rendue le 6 septembre dernier par la chambre criminelle de la Cour de cassation démontre qu'il n'en est rien.

En effet, le DUER étant un élément essentiel de la prévention des risques, lorsqu'un accident du travail se produit, il peut conduire à la condamnation de l'employeur, s'il est absent ou incomplet.

Un risque non identifié dans le DUER

En l'espèce, les faits sont les suivants. Un employé d'une entreprise d'entretien et de location de nacelles fait une chute mortelle lors d'une opération de réparation en hauteur au sein de l'atelier. **En première instance**, l'entreprise, poursuivie par l'épouse du défunt, échappe à la condamnation en mettant en avant le fait que la victime avait utilisé un escabeau plutôt que la nacelle élévatrice qu'elle met à disposition pour les travaux en hauteur.

En appel, les juges avaient toutefois condamné l'entreprise à une peine d'amende de 30.000 euros et son dirigeant à une peine d'emprisonnement de six mois avec sursis ainsi qu'à une amende de 10 000 euros dont 5 000 euros avec sursis.

Pour expliquer cet arrêt, la Cour d'appel mettait en avant **"la violation manifestement délibérée de l'obligation d'évaluer les risques dans le document unique d'évaluation des risques"** car ce dernier **"ne comportait aucune identification du risque de chute des salariés effectuant des travaux en hauteur"**.

Dans sa récente décision, la Cour de cassation a validé ce raisonnement et, donc confirmé la condamnation tant de l'entreprise que de son dirigeant. Elle estime en effet que ce défaut d'évaluation des risques - et l'absence consécutive d'interdiction d'utiliser un escabeau ou une échelle - ont un lien de causalité avec le décès de l'employé.

Condamnation pour "homicide involontaire"

Cette décision vient rappeler que, pour les juges, le document unique, a une réelle portée pratique et opérationnelle. Ainsi, en l'espèce, la Cour de cassation estime que si le DUER avait été réalisé correctement, des mesures de prévention des chutes de hauteur auraient peut-être été prises, ce qui aurait sauvé la vie du salarié. C'est pourquoi, les juges ont estimé qu'il y avait un lien de causalité entre le DUER incomplet et le décès du salarié. D'où la **condamnation de l'entreprise et de son dirigeant pour "homicide involontaire"**.

On ne saurait donc mieux souligner l'importance, pour les entreprises, de réaliser avec soin leur DUER. En effet, comme le démontre cette récente décision de la Cour de cassation, un document unique réalisé de façon professionnelle contribue aussi bien à réduire les risques d'accident pour les employés que les risques de condamnation pour les dirigeants. Autant dire qu'il n'est en rien une vulgaire formalité administrative que l'on pourrait réaliser avec légèreté...

SALARIES EN MOBILITE INTERNATIONALE

"L'internationalisation est devenue en quelques années la clé des stratégies de croissance et de conquête des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI). 74 % des 4 600 ETI françaises sont aujourd'hui exportatrices et continuent pour 34 % aux exportations françaises", observe Alexandre Montay, délégué général du Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI) en introduction d'un récent **livre blanc consacré aux risques spécifiques auxquels sont exposés les salariés en mobilité à l'international**.

Un cadre juridique complexe

Réalisée conjointement par différents organismes dont Eurogip, la fondation internationale SOS et l'Assurance maladie, cette étude détaille l'obligation incombant aux employeurs de mettre en place des mesures visant à assurer la santé et la sécurité des salariés en mobilité à l'international.

Au-delà de cette présentation du cadre juridique, fort complexe car différent selon que le salarié est en simple mission, en détachement de courte durée ou travailleur expatrié, l'étude présente aussi les risques professionnels spécifiques auxquels sont exposés les salariés.

Des risques spécifiques à évaluer

S'agissant des risques pesant sur la sécurité de leurs salariés, les entreprises interrogées citent prioritairement la délinquance (70 %), les accidents de la route (32 %) et le terrorisme (32 %) tandis qu'en matière de santé, elles se disent principalement préoccupées par les pathologies intestinales ou gastriques (35 %) et par les maladies liées aux insectes (20 %) : paludisme, zika, etc. Autant de risques nouveaux que **"l'employeur français est tenu d'évaluer et de transcrire dans le document unique" car "les situations de mobilité n'échappent pas à cette obligation"**. Pour 94 % des ETI interrogées, "la prévention des risques professionnels représente un sujet stratégique". Toutefois, à ce jour, seule une ETI sur deux ayant participé à l'enquête déclare avoir défini une stratégie globale de prévention des risques. Un décalage qui s'explique peut-être par un déficit d'information : "33 % des ETI s'estiment insuffisamment ou mal informées sur leurs obligations légales. en la matière".

Pour aller plus loin : Livre blanc sur la santé-sécurité des collaborateurs en mobilité à l'international des entreprises de taille intermédiaire (ETI). Décembre 2016

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2017

LA PREVENTION, C'EST RENTABLE !

Plusieurs études d'entreprise de différents pays le démontrent et ce, quel que soit le secteur d'activité : la prévention, c'est rentable.

S'il était encore besoin de donner un argument pour motiver la mise en œuvre d'une démarche de prévention qui se donne les moyens de réussir, le voici : **chaque euro investi en rapporte entre 1,20 et 2,20.**

Dans un monde où le pouvoir des chiffres et des indicateurs va croissant, où toutes les fonctions de l'entreprise sont obligées de justifier de leur efficacité et de leur efficience, du bon usage des budgets qui leurs sont confiés, ainsi que de leur valeur ajoutée et retour sur investissement, voici une bonne nouvelle – qui n'est toutefois pas une découverte pour les acteurs de la santé-sécurité au travail : la prévention est rentable.

Il est établi depuis longtemps que la « non sécurité » a un coût pour l'entreprise, coût direct via les sommes versées aux organismes de sécurité sociale (AT-MP) et coût indirect, plus difficile à chiffrer du fait de l'éclatement des sources de coût (temps perdu pour la marche normale de l'entreprise, coût d'embauche d'un remplaçant, casse matérielle, altération de l'image de marque, procédures judiciaires, baisse de motivation, etc.).

On estime néanmoins que le coût indirect est équivalent à 2 à 5 fois le coût direct... On le savait : l'absence de prévention coûte cher aux individus et à leurs proches, aux collectifs de travail, à l'entreprise et à la société.

Mais ce que l'on avait du mal à estimer, c'est l'intérêt de la prévention pour le porte-monnaie de l'entreprise. Celle-ci est encore trop souvent vécue comme une « charge » imposée par le respect d'obligations réglementaires. Mais ce que montrent plusieurs récentes études de cas d'entreprise, c'est que les sommes alimentant le programme annuel de prévention ne font pas qu'éviter les accidents : elles « rapportent » de l'argent. **Il est démontré scientifiquement que la prévention n'est pas une « charge » mais un « investissement ». Un bon placement en quelque sorte.**

L'étude (1), qui porte plus spécifiquement sur les petites et moyennes entreprises (2), s'est appuyée sur une revue de l'ensemble des études scientifiques ayant été réalisée sur le sujet.

91 études analysées de cas d'entreprise ont été identifiées (dont 50 aux USA, 14 au Canada et 19 Europe) et complétées par 56 évaluations réalisées dans des entreprises européennes – à cela s'ajoute 13 nouvelles études réalisées pour l'occasion.

Les secteurs et activités représentés sont variés : santé, industrie, logistique, transport, administration publique, mine, BTP, grande distribution, etc.

La plupart des cas identifiés ont montré une rentabilité, une rentabilité positive – et les cas non rentables à court terme le devenaient après 5 ans.

Une étude de cas d'une chaîne de boulangerie Allemande (Steiskal) montre qu'un programme de prévention du risque routier lors des livraisons peut être extrêmement rentable : la formation renforcée des conducteurs à la sécurité routière, ainsi qu'une nouvelle version des consignes sur le transport sécuritaire a permis de faire diminuer les accidents de 35%, puis de 67% les deux premières années et, les deux années suivantes, aucun accident n'a été à déplorer.

Sur la période de 4 ans, le retour sur investissement a été de... 59,10 euros pour 1 euro investi !

Dans ce cas comme dans les autres, les bénéfices engendrés par les actions de prévention sont liés à ces retombées directes et indirectes, notamment :

- Amélioration de la productivité ;
- Amélioration de la qualité des produits et services ;
- Amélioration du bien-être, de la satisfaction au travail et du climat de travail ;
- Baisse des cotisations AT/MP ;
- Amélioration de l'image de l'entreprise ;
- Amélioration de la capacité d'innovation.

Mais encore faut-il bien utiliser l'argent consacré à la prévention. Pour obtenir un retour sur investissement, il faut une démarche de prévention ambitieuse, à la hauteur des défis de l'entreprise, soucieuse des risques du travail réel et animée par une équipe de salariés formés et pluridisciplinaires.

En outre, l'étude met en évidence les principes suivants :

- Les démarches de prévention globales sont plus rentables que les projets ciblés ;
- Les actions de formation, d'ergonomie et de transformation de l'organisation sont plus rentables que des changements techniques (comme de nouveaux équipements) ;
- L'implication directe des travailleurs dans le choix des actions à mettre en œuvre est payante (une meilleure rentabilité des actions entreprises).

On peut regretter d'avoir attendu si longtemps pour confirmer scientifiquement ce que la plupart des acteurs spécialisés savaient empiriquement depuis longtemps. De plus, ces études, toutes utiles qu'elles sont, ne seront sans doute pas suffisantes pour convaincre les plus sceptiques (qui contesteront, par exemple, leur neutralité ou encore les modalités de calcul).

Il faudra encore attendre pour que toutes et tous considèrent enfin la qualité de vie au travail comme la source d'un avantage stratégique... le sujet d'une prochaine étude ?

- (1) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises#page=86>
- (2) Entreprises à l'effectif inférieur à 250 salariés, soit 99,8 % des entreprises en Europe et couvrant plus de deux tiers des salariés européens

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juin 2017

RECONNAISSANCE D'UNE FAUTE INEXCUSABLE : ACTION CONTRE LE SEUL EMPLOYEUR

Le salarié dont le travail n'est pas dirigé par son employeur au moment de l'accident, ne peut présenter une demande de réparation du préjudice subi au titre de la faute inexcusable qu'à l'encontre de ce dernier.

La prévention du risque professionnel repose d'abord sur l'employeur. Lui seul peut faire l'objet d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable, même si la faute d'une entreprise tierce chargée de la direction du salarié au moment de l'accident est identifiée. La Cour de Cassation ne déroge pas à ce principe.

La règle est connue. Depuis 1992, la Cour de Cassation n'a de cesse de le rappeler. La demande d'indemnisation complémentaire fondée sur la faute inexcusable doit être dirigée contre l'employeur, sans préjudice de l'action en remboursement dont ce dernier dispose contre l'auteur de la faute inexcusable.

Cette règle trouve à s'appliquer lorsque la direction du travail du salarié ne repose pas sur l'employeur au moment de l'accident. **Son champ de prédilection est donc le travail temporaire.** Il résulte de la combinaison des articles L. 412-6 et L. 452-3 du code de la sécurité sociale **qu'en cas d'accident survenu à un travailleur intérimaire et imputable à une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, c'est l'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, qui est seule tenue envers la caisse du remboursement des indemnités complémentaires prévues par la loi, l'entreprise utilisatrice étant seulement exposée à une action récursoire (recours en justice exercé contre le véritable débiteur d'une obligation juridique par celui qui est tenu de l'exécuter) de la part de l'employeur.**

Cette solution vaut aussi en cas de travail en commun.

Il s'agit de protéger le salarié. Car la règle a un effet évident : **responsabiliser l'entreprise qui emploie le travailleur.** D'autant que le salarié dont le travail n'est pas dirigé par son employeur est placé dans une situation accrue de risques professionnels. En effet, dans une telle situation, le salarié ne connaît bien souvent pas (ou peu) l'environnement professionnel dans lequel il est missionné.

C'est pourquoi le Code du Travail pose **certaines interdictions pour les travaux les plus dangereux s'agissant du travail temporaire** (art. L.1251-9 et -10 du Code du travail). En outre, le contrat de mise à disposition doit identifier les caractéristiques particulières du poste de travail, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers (art. L.1251-43). Dans ce cadre, le salarié doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité (art. L.4154-2).

Au-delà du travail temporaire, la même logique prévaut lorsque le salarié n'est pas dirigé par son employeur. Lorsque le travail s'exécute **dans les locaux d'une autre entreprise**, l'employeur a le devoir général de se renseigner sur les dangers connus.

Par ailleurs, des règles organisent la sécurité des salariés lorsque plusieurs entreprises interviennent sur le même lieu. L'employeur doit mettre en œuvre, en coopération avec l'entreprise tierce, des mesures pour préserver son salarié. Un plan de prévention est établi le cas échéant (art. 4512-6).

LES 3 EFFETS BENEFIQUES DES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL POUR LES ENTREPRISES

1. Le SST est d'abord un sauveteur

Le premier bienfait du SST est évident. Il s'agit de "disposer, dans tous les établissements et sur les chantiers, d'hommes et de femmes en nombre adapté et bien répartis, capables d'intervenir immédiatement et efficacement après tout accident". Arrêter ou limiter une hémorragie dans l'attente de secours, réagir à un malaise ou tout simplement savoir comment prévenir les secours... En maintes circonstances, ces compétences pas si difficiles à acquérir ont permis de sauver des vies ou de réduire les conséquences d'un accident.

2. Le SST est aussi un préventeur

Mais le SST n'est pas seulement un sauveteur intervenant lorsque l'accident est survenu. Il contribue aussi de plusieurs manières à la prévention des risques. Comme le souligne encore la circulaire 53/2007, "les sujets développés lors de la formation à la prévention des risques professionnels rendent le SST plus conscient des conséquences de l'accident, plus motivé à adopter un comportement préventif et font ainsi progresser la prévention dans son entreprise. Le SST devient ainsi un précieux auxiliaire de prévention capable, non seulement d'apporter son concours à la rédaction du document unique concernant l'évaluation des risques, mais également de faire remonter les informations nécessaires à son actualisation".

3. Le SST est un vecteur de culture de la sécurité

Sur le terrain, les salariés formés au Sauveteur Secourisme du Travail sont plus avisés des risques, plus conscients des conséquences dramatiques que peuvent avoir les manquements aux règles de sécurité, plus proactifs dans leur façon d'évaluer les conséquences potentielles de telle ou telle situation de travail en terme de sécurité. Ils sont donc, pour les professionnels de la prévention, des interlocuteurs privilégiés qu'il convient de consulter lors des entretiens préalables à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Plus globalement encore, ils contribuent à la diffusion dans l'entreprise d'une culture de la sécurité. Il est notamment frappant de constater combien la présence d'un SST contribue à mieux faire adopter les règles de sécurité édictée par l'entreprise dans un groupe de travail. Cet aspect n'est pas le moindre. En effet, la sécurité ne saurait résulter seulement de règles et de procédures. Elle est aussi un état d'esprit dont les sauveteurs secouristes sont les agents efficaces.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2017

A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2017, LA PAUSE DEJEUNER EST AUTORISEE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL SOUS CONDITIONS

Normalement, le code du travail interdit expressément de laisser les salariés prendre leur repas dans des locaux affectés au travail. Mais à partir du 1er janvier prochain, la réglementation sera un peu plus souple à ce sujet.

Jusqu'ici en effet, et compte tenu de cette interdiction, dès lors que des employés souhaitaient prendre leurs repas sur le lieu de travail, l'employeur était tenu de mettre à leur disposition un emplacement spécifique leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

A partir du 1er juillet prochain en revanche, il pourra les laisser prendre leurs repas dans des locaux affectés au travail, sous réserve que les conditions suivantes soient respectées :

- le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25 ;
- l'activité exercée dans les locaux concernés ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux ;
- l'employeur a adressé au préalable une déclaration à l'inspection du travail et au médecin du travail indiquant sa raison sociale et son numéro de siret, son secteur d'activité, l'adresse du site concerné, le nombre de travailleurs concernés, et les caractéristiques des locaux et de l'emplacement.

Par contre, dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, doit mettre à leur disposition un véritable local de restauration, pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant.

Ce local doit en outre, comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers, et il doit être équipé d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons, ainsi que d'une installation permettant de réchauffer les plats.

PEUT-ON ENCORE TROUVER DES ETIQUETTES REpondant A L'ANCIEN SYSTEME D'ETIQUETAGE (CARRES ORANGE) SUR LES PRODUITS CHIMIQUES ?

Depuis le 1er juin 2017, tous les produits chimiques présents sur le marché doivent être étiquetés selon le règlement CLP qui a notamment introduit de nouvelles règles de communication sur les dangers, dont l'utilisation de pictogrammes en forme de losange rouge et blanc.

Ce règlement européen a abrogé l'ancien système de classification et d'étiquetage le 1er juin 2015. Il s'applique obligatoirement aux substances depuis le 1er décembre 2010 et aux mélanges depuis le 1er juin 2015.

Néanmoins, des dérogations de réétiquetage et de réemballage de deux années étaient respectivement prévues pour les lots de substances et de mélanges déjà classés, étiquetés et emballés selon le système préexistant et mis sur le marché avant ces dates butoirs d'application obligatoire. L'ultime dérogation concernant les lots de mélanges a pris fin le 1er juin 2017, entraînant la disparition de toute ancienne étiquette de danger sur le marché.



NB : Les produits chimiques acquis déjà dans l'entreprise et étiquetés conformément à l'ancien système

réglementaire peuvent continuer à être utilisés sans avoir à être réétiquetés.

FAUT-IL UN PERMIS DE CONDUIRE POUR CONDUIRE UN ENGIN DE LEVAGE ?

Cinq millions d'engins environ circulent sans qu'il soit nécessaire pour leurs conducteurs d'être titulaires d'un permis de conduire. Ils concernent la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail (appareils) servant au levage, qui nécessitent seulement de valider une formation. Pour certains de ces équipements, présentant des risques particuliers, les utilisateurs doivent également être titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur.

Au contraire des véhicules définis par le Code de la Route, l'usage et la conduite d'équipements de travail de levage ne nécessitent pas l'obtention d'un permis de conduire, délivré par l'administration à la suite d'un examen, malgré leur utilisation sur la voie publique.

Une condition est néanmoins requise : il faut que la vitesse de ces équipements soit limitée, par construction, à 25 km/h. À défaut, la catégorie concernée du permis de conduire serait requise (B, C ou C1, selon le tonnage de l'appareil).

Dans tous les cas, si l'équipement mobile circule sur les voies ouvertes à la circulation publique, les dispositions du Code de la Route s'appliquent. Il convient donc à l'employeur de s'assurer que le conducteur comme l'équipement mobile peuvent les respecter (s'agissant notamment des dimensions, de la signalisation, etc. mais aussi de la connaissance des règles du Code de la Route par le conducteur).

NB : Les voies dont les accès privés sont réglementés par la présence d'un gardien sur le site, d'une barrière, serrure, ou carte d'accès sont considérées comme non ouvertes à la circulation publique.

Puisqu'il s'agit d'engins utilisés dans un cadre professionnel, c'est à l'employeur, et à lui seul, de décider si le salarié peut conduire (ou non) ce type d'équipements mobiles sur tout type de voie.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**
Septembre 2017

AVEZ-VOUS DESIGNÉ VOTRE RÉFÉRENT SECURITE AU TRAVAIL ?

Depuis le 1er juillet 2012, le Code du travail fait obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise

La désignation d'un référent en prévention des risques est-elle obligatoire ?

Oui, cette désignation est rendue obligatoire. Comme le précise l'INRS, "depuis le 1er juillet 2012, le Code du travail fait obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise". Cette obligation (art. L4644-1 et R.4644-1) n'est pour l'instant pas sanctionnée pénalement en cas de manquement mais il s'agit d'une infraction au Code du Travail qui constituera une circonstance de nature à engager la responsabilité de l'employeur sur le terrain de la faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il est nécessaire d'intégrer la mise en place du référent Sécurité dans le document unique et dans les actions à mener pour améliorer la sécurité dans l'entreprise.

Tous les employeurs sont-ils concernés ?

Oui, contrairement aux idées reçues, toutes les entreprises doivent désigner un référent en matière de santé et de sécurité au travail, sans considération de leur taille ou de leur secteur d'activité.

Le référent désigné devient-il responsable en matière de sécurité ?

Non, comme le précise la Direction générale du travail, "la désignation d'une personne compétente pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité à cette personne". L'obligation de sécurité de résultat incombe toujours à l'employeur.

Le référent doit-il disposer de compétences spécifiques ?

Oui, car il va remplir de vraies missions en planifiant les actions de prévention et en promouvant la santé et la sécurité au travail auprès des travailleurs. C'est pourquoi, le référent doit disposer à la fois d'une compétence prouvée soit par ses diplômes, soit par son expérience professionnelle ou la formation qu'il a reçue, et du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission, pour ne pas être accusé de pur formalisme.

Le référent doit-il obligatoirement être un salarié de l'entreprise ?

Non, le législateur laisse le choix aux employeurs de désigner un salarié ou de faire appel à un référent externe à l'entreprise en cas d'impossibilité de désigner un salarié compétent. De la sorte, la loi prend en compte les difficultés des PME à trouver en interne les compétences nécessaires à cette mission. Le référent externe doit alors être enregistré en tant qu'IPRP auprès de la DIRECCTE.

ACCIDENTS DU TRAVAIL : LES SERVICES A LA PERSONNE SONT DE PLUS EN PLUS TOUCHES

En France, les accidents du travail perdent du terrain. Un secteur déroge toutefois à la règle : celui des services à la personne, où la manutention manuelle et les chutes font gonfler les chiffres du dernier bilan annuel de la branche Accident du Travail/Maladie professionnelle (AT/MP) de la Cnam.

Les chiffres se veulent rassurants. Les accidents de travail avec arrêt ont atteint un niveau historiquement bas : 33,9 accidents pour 1 000 salariés en 2014. Un record jamais vu en 70 ans, selon le bilan annuel de la branche Accident du Travail/Maladie professionnelle (AT/MP) de la Cnam. Pourtant, les accidents du travail repartent à la hausse : 625 000 cas ont été enregistrés en 2015, contre 621 000 en 2014. La croissance est certes minime, mais la Cnam veut éviter que la tendance ne perdure.

« Les accidents de travail baissent dans l'intérim, le BTP et certains secteurs de l'industrie. Cela est dû notamment à une tertiarisation de l'économie d'une part et à des progrès dans des secteurs qui étaient alors sinistrogènes, d'autre part. C'est le cas de la métallurgie-mécanique qui s'est dotée de nouvelles machines, du BTP dont la réglementation s'est durcie, etc. », commente Marine Jeantet, directrice des risques professionnels à la Cnam.

La situation s'aggrave dans le secteur des services

Un secteur, toutefois, se démarque : celui des services à la personne (aide à domicile et hébergement médico-social). La fréquence des accidents y est devenue particulièrement forte. La branche AT/MP avance le taux de 92,7 AT pour 1 000 salariés en 2015, soit un bond de + 3,4 %. En cause ? La manutention manuelle et les chutes inhérentes à la pratique de ces métiers. De quoi alimenter l'autre enseignement majeur de ce bilan : les lombalgies gagnent du terrain. En dix ans, dans le secteur des services, le nombre de maux de dos entraînant un arrêt maladie a augmenté de plus de 2 200 cas par an alors qu'il diminuait de 1 100 cas par an dans l'industrie, par exemple.

Lombalgies : une nécessaire sensibilisation

La branche AT/MP tire la sonnette d'alarme. Tous secteurs confondus, les lombalgies représentent désormais 19 % des accidents du travail en 2015 (contre 13 % en 2005). Elles coûtent autant que l'ensemble des autres troubles musculo-squelettiques (TMS), à savoir près d'un milliard d'euros par an. « Ce sont des arrêts plutôt courts mais répétitifs, précise Marine Jeantet. Et cela coûte cher aux entreprises. C'est pourquoi, malgré un programme de prévention vieux de 40 ans (les lombalgies ont déjà fait l'objet de plusieurs actions de la branche AT/MP), il faut continuer à limiter le risque. »

La directrice évoque aussi la nécessité de parler au plus tôt de la reprise de son travail au salarié, qui serait selon elle la clé pour que chaque partie « surmonte » l'arrêt forcé. Les troubles musculo-squelettiques sont en effet à l'origine de 87 % des maladies professionnelles en 2015 et touchent tous les secteurs d'activité.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2017

QUELLES DIFFERENCES ENTRE LES FORMATIONS PRAP ET GESTES ET POSTURES ?

La formation gestes et postures permet au salarié d'avoir les techniques de manutention afin de porter des charges lourdes en toute sécurité. De ce fait, on adapte le salarié au travail.

La formation PRAP, quant à elle, permet à l'employé d'avoir un regard critique sur son poste de travail en connaissant les dangers que celui-ci peut engendrer. Après analyse de son poste de travail, le salarié doit émettre des solutions afin de limiter au maximum les troubles musculo-squelettiques.

Dans le tableau ci-dessous, vous avez la possibilité de comparer ces deux formations. Ceci vous permettra de bien déterminer les objectifs de chaque formation et d'en déduire vos besoins en matière de prévention.

Formation	Formation Gestes et Postures	Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)
Définition	La formation aux Gestes et Postures vise à adapter la personne au travail par l'instruction de gestes et postures types.	La formation PRAP s'intègre dans une démarche globale de prévention. Elle vise à adapter les situations de travail à la personne .
Démarche de prévention	Aucune	En amont : Mobilisation des différents acteurs, création d'un groupe de travail afin d'étudier les pistes d'améliorations, repérage des situations à risques. En aval : Modification des situations de travail, évaluation des résultats obtenus.
Positionnement par rapport aux principes généraux de prévention (Art. L 4121-2)	Seul le dernier principe est concerné : donner des instructions appropriées aux travailleurs.	Les neuf principes sont respectés : › éviter les risques, › évaluer les risques qui ne peuvent être évités, › combattre les risques à la source, › adapter le travail à l'homme, › tenir compte de l'état de l'évolution de la technique, › remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, › planifier la prévention, › prendre des mesures de protection collectives en priorité sur la protection individuelle, › donner des instructions appropriées aux travailleurs.
Objectifs pédagogiques	Etre capable de : › Appliquer les techniques de manutention manuelle pour se protéger. › Appliquer les principes d'économie d'effort.	Etre capable de : › Caractériser l'activité physique dans sa situation de travail. › Situer l'importance des atteintes à la santé liées à l'activité physique et les enjeux humains et économiques pour le personnel ou l'établissement. › Caractériser les dommages potentiels liés à l'activité physique en utilisant les connaissances sur le corps humain. › Détecter les risques d'atteintes à la santé et de les mettre en lien avec les éléments déterminants son activité physique. › Proposer des améliorations de sa situation de travail et participer à leur mise en œuvre et leur évaluation.
Les +	› Le coût de la formation, › La durée de la formation, › La transposition sur les gestes de la vie professionnelle et privée, › La possibilité de réaliser la formation en inter et en intra.	Une réelle démarche de prévention : › L'implication effective de tous les acteurs de l'entreprise, › L'amélioration des conditions de travail, des relations sociales, › La réduction des AT/MP et des coûts induits › La reconnaissance officielle des compétences des personnes formées (certificat PRAP, formation certifiante)
Les -	› Le salarié doit s'adapter au poste de travail	› Le temps nécessaire (mise en place du projet, du groupe projet, étude du contexte, repérage des situations à risque, organisation de la formation, suivi, évaluation), › La gestion des frustrations si les solutions proposées ne sont pas appliquées › Le coût de la formation et sa durée : 14 heures minimum.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**
Novembre 2017

NE PAS CONFONDRE DROIT DE RETRAIT INDIVIDUEL ET DROIT DE GREVE POUR MOTIF DE SURETE

Dans un contexte de dégradation générale des rapports sociaux et d'exposition des travailleurs à des risques de violences externes, on assiste à une tendance à la recrudescence du recours au droit de retrait dans certains secteurs.

Dans le même temps, celui-ci apparaît souvent comme un moyen d'action sociale, stimulé par la montée en puissance de l'obligation de prévention et de la prise en compte des problématiques de santé-sécurité au travail, ce qui peut contribuer à brouiller les lignes en pratique.

Légalement, il convient de rappeler que tout travailleur relevant du Code du Travail **bénéficie d'un droit de retrait lorsqu'il se trouve dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou en cas de constat d'une défectuosité d'un système de protection** (C. Trav., L4131-1 s.).

Seule condition pour le salarié, en alerter immédiatement l'employeur ou son représentant, lequel ne peut alors :

- Ni lui demander de reprendre son activité tant qu'un danger grave et imminent persiste (en cas d'accident du travail, le salarié bénéficierait dans ce cas d'une reconnaissance de plein droit de faute inexcusable, le manquement à l'obligation de sécurité de résultat étant présumé par la loi) ;
- Ni le sanctionner en raison d'un refus de reprendre le travail dans cette hypothèse ;
- Ni pratiquer une retenue sur sa rémunération pendant cette période, à charge pour le salarié de rester à disposition de l'employeur pour effectuer un autre travail éventuellement.

Mais voilà, la tentation peut être grande pour une collectivité de salariés d'invoquer le droit de retrait face à des incidents pouvant être interprétés comme révélateurs d'un risque plus général d'atteinte à la santé ou à la sécurité physique.

La jurisprudence veille ici à bien distinguer l'exercice du droit de retrait de l'exercice du droit de grève, afin d'éviter les détournements de procédure.

Or, la frontière est parfois assez ténue puisque le droit de retrait constitue un droit que chaque salarié peut exercer **individuellement, mais aussi conjointement** avec d'autres salariés, ce qui le rapproche alors de la dimension collective du droit de grève. Il existe toutefois certaines différences essentielles dans la mesure où la grève est caractérisée par la cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles (**alors que le retrait est fondamentalement un droit de protection de l'intégrité physique personnelle**).

Le droit de grève, contrairement au droit de retrait, entraîne la suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération pour les salariés grévistes.

Une décision récente permet de revenir sur cette ligne de démarcation (Cass. Soc. 27 septembre 2017, n° 16-22224 et 16-23585). Dans cette affaire, une centaine d'agents de la SNCF travaillant en contact direct avec la clientèle, sur des sites différents, s'étaient retirés de leur poste en réaction à deux agressions par un usager le 16 décembre 2014. Une fois mis fin à l'incident et l'unique agresseur maîtrisé, la direction leur a demandé de reprendre leur travail le lendemain à 19h. Prétextant poursuivre leur droit de retrait, les agents n'ont pas repris leur poste et se sont vus appliquer une retenue sur salaire pour motif d'absence injustifiée à compter de cette échéance.

Devant le Conseil de prud'hommes en première instance, les juges ont considéré que, **dès le démarrage**, la cessation du travail ne relevait pas de l'exercice du droit de retrait, estimant qu'il doit s'agir d'un acte de réaction individuelle à une situation imprévue, grave et exceptionnelle et que celui-ci ne peut être substituer à d'autres droits tels que le droit de grève. L'existence de revendications professionnelles antérieures relatives à la sûreté des agents venait conforter cette décision.

Il s'agissait donc, sous couvert de droit de retrait, d'une forme de débrayage concerté, prévu et revendiqué, plus proche d'un acte de solidarité que d'une action personnelle de chacun.

Les juges du fond ont ainsi fait ressortir un amalgame avec le droit de grève, dans la mesure où les consignes étaient d'exercer un droit de retrait collectif à une occasion d'agression d'un agent, sans qu'un danger grave et imminent ne soit forcément avéré de façon individuelle.

La Cour de cassation **valide partiellement cette décision : elle se limite à la période d'absence injustifiée** : en tout état de cause, à compter du 17 décembre 2014 à 19 heures (échéance de l'injonction patronale de reprise du travail), les agents ne pouvaient plus prétendre avoir un motif raisonnable de penser être en situation de danger grave et imminent en lien avec ces agressions, en conséquence de quoi ils se voient privés de leur droit à maintien de rémunération à partir de ce moment.

En conclusion, cette décision apporte une clarification utile sur l'exercice de ces deux droits périphériques, qui sont distincts et n'entraînent pas l'application du même régime juridique.

Ces droits ne se confondent également pas avec le droit d'alerte reconnu au CHSCT, et qui sera transféré au nouveau Comité économique et social (CSE) qui lui succèdera prochainement dans les entreprises.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Décembre 2017

A QUELLE TEMPERATURE FAIT-IL TROP FROID POUR TRAVAILLER ?

Difficile de trouver la température idéale de travail dans un dédale de textes de loi parfois très imprécis ...

L'article R4223-13 du Code du travail dispose que « *Les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide. Le chauffage fonctionne de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère.* »

Votre bureau doit être maintenu à une « *température convenable* » pendant la « *saison froide* »...

Le Code du travail ne précise pas la période calendaire correspondant à la « *saison froide* »...

Le Code du travail ne précise pas ce qu'est une « *température convenable* »...

La jurisprudence, quant à elle, est... imprécise et fluctuante... 12°, 14°, 15° ?

Votre vestiaire, vos toilettes, votre cantine... doivent être chauffés à la température de leur « *destination spécifique* »...

Le Code du travail ne précise pas quelle est la température de la « *destination spécifique* » de votre vestiaire, de vos toilettes, de votre cantine...

L'article R4223-15 du code du travail prévoit que « *L'employeur prend, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries.* »

Oui... mais qu'est-ce que le « *froid* » ?

Le Code du travail ne précise pas ce qu'est le « *froid* »...

A quel degré, la température n'est-elle « *plus convenable* » c'est-à-dire « *froide* » pour que l'employeur soit obligé de prendre des « *dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid* » ?

L'article R4225-1 du Code du travail dispose que « *Les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs (...) dans la mesure du possible (...) soient protégés contre les conditions atmosphériques (...)* »

Le Code du travail ne précise pas à quelle température, « *les conditions atmosphériques* » sont trop « *froides* » pour que l'employeur soit obligé d'aménager les postes de travail extérieurs...

L'article R4213-7 du Code du travail dispose que « *Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs.* »

Le Code du travail ne précise pas quelle température des locaux de travail est adaptée ou non à l'organisme humain... avec la variabilité liée aux « *méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs* »...

Parmi la liste des facteurs de risques mentionnés à l'article L.4121-3-1 du Code du travail figurent les « *températures extrêmes* » (Article D4121-5 2° du Code du travail).

Le Code du travail ne précise pas quelles sont ces « *températures extrêmes* »...

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur doit prendre en considération les « *conditions de travail particulières, comme les basses températures* » (Article R4444-5 8° du Code du travail)

Le Code du travail ne précise pas quelles sont ces « *basses températures* »...

Dans le bâtiment et le génie civil, l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs un local-vestiaire « *suffisamment chauffé* » (Article R4534-139 du Code du travail).

Le Code du travail ne précise pas à quel degré le local-vestiaire est « *suffisamment chauffé* »...

Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une « *température extrême susceptible de nuire à la santé* ». (Article D4153-36 du Code du travail).

Le Code du travail ne précise pas qu'est-ce qu'une « *température extrême susceptible de nuire à la santé* »...

Face aux imprécisions du Code du travail, on peut se référer aux normes internationales ou aux recommandations de l'INRS.

On pourra citer la norme X35-203 qui préconise notamment des échelles de températures à respecter :

Dans les bureaux de 20 à 22 °C

Dans les ateliers avec faible activité physique de 16 à 18 °C

Dans les ateliers avec forte activité physique de 14 à 16 °C.

Les normes NFX 35-204 et ISO 7730 présentent des méthodes de prévision de la sensation thermique et du degré d'inconfort

Selon l'INRS

« Dès que la température ambiante (à l'abri du vent) est inférieure à 5 °C, la vigilance s'impose. Car à cette température, une exposition au froid, prolongée ou non, a des effets directs sur la santé.

Si les températures comprises entre 5°C et 15 °C présentent moins de risques directs, elles peuvent néanmoins être sources d'inconfort pour des travaux sédentaires ou de pénibilité légère. Elles peuvent générer alors frissons, engourdissements ou rhumes et par ailleurs provoquer des risques indirects : accidents dus à une pénibilité et une fatigue accrue, à une perte de dextérité, survenue de TMS...

Pour les bureaux, la température idéale est de 22 ± 1°

Pour les travaux en extérieur, le risque est aggravé en cas d'exposition au vent. La sensation de refroidissement est causée par l'effet combiné de la température et du vent.

L'humidité de l'air est un autre facteur à prendre en compte, dans la mesure où la perte de chaleur du corps augmente dans des conditions humides.

Pour les travaux à l'intérieur de locaux, en installations frigorifiques par exemple, il convient de relever les températures à l'intérieur des installations. Pour les travaux en extérieur, il est nécessaire de surveiller régulièrement les fluctuations de température.

Les conséquences d'une exposition au froid peuvent varier d'un travailleur à l'autre. Si certaines caractéristiques individuelles peuvent être connues de l'employeur (habitude de la tâche, âge, genre), d'autres ne peuvent être prises en compte que par le médecin du travail. Le rôle de ce dernier est fondamental pour préserver la santé des salariés et demander si besoin des adaptations de postes, tout en respectant la confidentialité médicale. Outre la prise de conseils auprès de leur médecin traitant, les travailleurs peuvent bénéficier d'une visite à leur demande auprès du médecin du travail (article R. 4624-17 du Code du travail).

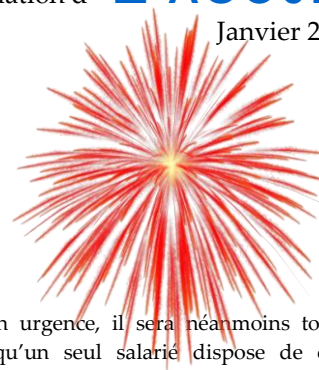
DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2018

Tous nos vœux pour

Une merveilleuse année 2018 !



NOUVELLE OBLIGATION 2018 : L'AIPR VERIFIEZ SI VOUS ETES CONCERNE

L'AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux) est une nouvelle obligation de compétences mise en place dans le cadre de la "réforme anti-endommagement", également appelée "réforme DT-DICT", mise en œuvre par le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire (MTES).

Elle s'impose à l'employeur depuis le 1^{er} janvier 2018.

En effet, cette autorisation concerne l'ensemble du personnel amené à intervenir à proximité des réseaux aériens, enterrés ou subaquatiques, lors de la conception, de l'encadrement, ou de la réalisation de travaux ou de chantiers de construction.

Dans la pratique, outre une grande partie des personnels du BTP, des métiers très variés peuvent être concernés par l'AIPR : les agents d'entretien des routes, un paysagiste lors de l'élagage, un cariste ou du personnel en nacelles en extérieur à proximité de réseaux aériens (y compris dans l'enceinte de l'entreprise), le personnel utilisant une grue auxiliaire de véhicule, toute personne travaillant à proximité de réseaux enterrés...

L'employeur, qu'il soit une administration (mairie, département, région, communauté de commune...) ou une entreprise privée ou publique, a pour obligation de délivrer une AIPR à ses agents ou employés, lorsqu'ils interviennent indirectement (concepteur / encadrement) ou directement (opérateur) sur des chantiers situés à proximité des réseaux d'électricité, d'eau potable, de gaz, mais aussi des réseaux d'assainissement et de télécommunication. La limite de validité de cette autorisation est de cinq ans.

D'autre part, les trois catégories de personnels concernés par l'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux sont : les concepteurs, les encadrants et, les opérateurs.

Pour les **concepteurs** et les **encadrants**, c'est-à-dire les personnes chargées du suivi du projet et de sa préparation administrative et technique, au moins l'un des travailleurs de ces équipes doit disposer de l'AIPR.

En ce qui concerne la catégorie des **opérateurs**, qui désigne les salariés intervenant sur des chantiers situés à proximité des réseaux en tant qu'opérateurs d'engins ou dans le cadre de travaux urgents, la loi diffère : l'ensemble des opérateurs d'engins et des personnels intervenants en urgence sur des opérations de terrassement ou des chantiers en approche des réseaux aériens doit être titulaire de l'AIPR.

Sur les chantiers effectués en urgence, il sera néanmoins toléré, jusqu'au 1er janvier 2019, qu'un seul salarié dispose de cette obligation de compétences.

L'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) est devenue obligatoire au 1er janvier 2018.

C'est l'employeur qui délivre l'AIPR dès lors qu'il s'est assuré des compétences de l'agent concerné.

L'employeur délivre l'AIPR en se fondant sur au moins l'un des modes de preuve des compétences de son agent ci-dessous :

- CACES en cours de validité et prenant en compte la réforme anti-endommagement, pour les conducteurs d'engins (pelles, nacelles, aspirateurs...),
- Un titre, un diplôme, un certificat de qualification des secteurs du bâtiment et des travaux publics ou secteurs connexes, datant de moins de 5 ans et prenant en compte la réforme anti-endommagement,
- Une attestation de compétences délivrée après un examen par QCM datant de moins de 5 ans,
- Un justificatif de compétences équivalent à l'un des 3 titres indiqués ci-dessus et délivré par un autre état membre de l'Union Européenne.

Attention : aujourd'hui, les CACES et autres titres ou diplômes **ne prennent en compte la réforme anti-endommagement que partiellement**. Des travaux sont en cours afin de les faire évoluer. Certains CACES actuels permettent la délivrance de l'AIPR jusqu'au 1er Janvier 2019 et pour une durée qui ne peut être supérieure à celle de la date de validité du CACES associé.

NOUVEAU : ACOSSET A ETE AGREE CENTRE D EXAMEN AIPR

Santé, Bonheur et Sécurité !

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2018

REFORME DU DISPOSITIF PENIBILITE UN NOUVEAU C2P FINALEMENT FORT SIMILAIRE A L'ANCIEN C3P

Deux décrets publiés au journal officiel du 28 décembre 2017 finalisent la réforme du dispositif pénibilité. Comme le précise l'Institut National de Recherche et de Sécurité dans l'édition de janvier de sa lettre d'information électronique, les changements introduits sont restreints si bien que, pour les entreprises, le remplacement du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) par le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ne modifie pas grand-chose, en termes d'obligation d'évaluation et de prévention.

Les deux décrets publiés modifient d'abord les modalités de gestion du dispositif. Ainsi, le C2P sera géré par les organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de l'Assurance maladie.

Quatre facteurs de risques écartés du C2P

De façon plus significative pour les employeurs, ces décrets confirment le changement de périmètre du compte. Contrairement à ce qui était initialement envisagé lors de la création du dispositif, quatre facteurs de risques n'ont plus à être déclarés, en raison des difficultés pratiques que suscitait leur évaluation. (Voir encadré)

Des seuils d'exposition inchangés

Les autres facteurs de risques sont en revanche confirmés. Les seuils d'exposition aux 6 facteurs de risques professionnels du C2P sont précisés au nouvel article D.4163-2 du Code du travail. Ce sont exactement les mêmes que ceux de l'ancien compte pénibilité.

La nouvelle notion d'“indice de sinistralité”

L'autre changement méritant d'être signalé résulte du nouvel article D.4162-1 qui introduit la notion d'“indice de sinistralité”. En effet, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que les entreprises ou groupes de plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou mettre en œuvre un plan d'action :

- soit si 25 % de leur effectif est exposé au-delà des seuils à un ou plusieurs des facteurs de risques du C2P ;
- soit si leur sinistralité au titre des accidents de travail et maladies professionnelles dépasse un certain seuil.

Ce seuil est désormais défini et se nomme “indice de sinistralité”. Il est fixé à 0,25 et se calcule par le rapport entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur et l'effectif de l'entreprise. Concrètement, il faut diviser le nombre d'AT-MP (à l'exclusion des accidents de trajet) de l'année par le nombre de salariés qui sert de base au calcul de l'effectif au sens des cotisations et des seuils sociaux, pour les 3 dernières années connues.

Transfert des points du C3P au C2P

Enfin, ultime précision : à partir du 1er janvier 2018, le Compte Professionnel de Prévention se supplée totalement au compte Personnel de Prévention de la Pénibilité. Les points acquis au titre de l'ancien dispositif sont transférés sur le nouveau, qui pour les utilisateurs fonctionnera exactement de la même façon.

NOUVEAU FONCTIONNEMENT POUR 4 FACTEURS DE RISQUES

En revanche, pour les 4 autres facteurs pour lesquels « la mesure a priori de l'exposition est trop complexe », et qui sont « écartés du C2P », les modalités de compensation seront simplifiées.

Ces 4 facteurs de risques sont les suivants :

- Manutention manuelle de charges ;
- Postures pénibles ;
- Vibrations mécaniques ;
- Risques chimiques.

Pour les salariés exposés à ces 4 risques, le Premier ministre confirme que :

- ✓ Les salariés exposés aux quatre facteurs de risques écartés ne pourront plus acquérir de points par le système du C2P, mais bénéficieront en contrepartie d'un accès facilité au dispositif de départ anticipé à la retraite en raison d'une incapacité permanente. Les salariés concernés pourront ainsi partir en retraite dès 60 ans sous réserve de justifier d'un taux minimal d'incapacité permanente (10%) et que cette incapacité soit reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs des 4 facteurs de risques en question sans condition spécifique quant à une durée d'exposition.
- ✓ La liste des maladies professionnelles concernées sera établie au regard des facteurs de pénibilité en question ;
- ✓ Une « visite médicale de fin de carrière » permettra à ces personnes de faire valoir leurs droits.

Enfin, selon le Premier ministre, ce dispositif « permettra un départ anticipé à la retraite pour un nombre de salariés beaucoup plus élevé qu'avec la mesure issue de la réforme des retraites de 2010 ».

Dernière info à ce sujet, Édouard Philippe annonce que la « question de la prévention des risques chimiques doit faire l'objet d'une réflexion spécifique ».

NB : Si ces 4 facteurs de risques ne sont plus à évaluer en termes de C2P, il est bien évident qu'ils ne doivent pas pour autant disparaître de l'obligation générale d'évaluation des risques professionnels (document unique) qui incombe à l'employeur.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2018

L'OBLIGATION DE SECURITE DANS L'ENTREPRISE PESE NON SEULEMENT SUR L'EMPLOYEUR MAIS AUSSI SUR LES SALARIES

Le salarié qui travaille, alors qu'il n'est pas en état, peut être licencié.

L'obligation de sécurité dans l'entreprise pèse non seulement sur l'employeur mais aussi sur les salariés.

Le principe

L'employeur peut licencier un salarié qui continue à travailler alors qu'il n'est pas en l'état de le faire.

En effet, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et dans les conditions prévues au règlement intérieur (pour les entreprises de 20 salariés et plus), il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L 4122-1 du Code du Travail).

Le salarié qui viole ainsi cette obligation de sécurité peut être sanctionné.

Exemples

La Cour de Cassation a eu l'occasion, récemment, de rappeler ce principe. Elle a ainsi considéré que le licenciement d'un salarié qui continuait à travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire en raison d'un traitement médical était justifié. (Cass. soc., 12/10/17, n° 16-18.836).

Il en est de même pour :

- Le salarié qui refuse de porter les équipements de protection individuelle ;
- Le salarié qui fume sur le lieu de travail malgré les consignes et interdictions affichées ;
- Le salarié qui décroche son harnais de la ligne de vie pendant un travail sur un toit ;
- Le refus, par un salarié chauffeur routier, de porter ses lunettes alors que la validité de son permis de conduire est subordonnée au port de verres correcteurs ;
- Le salarié chauffeur routier qui multiplie les excès de vitesse ;
- Le salarié qui consomme de la drogue en dehors des heures de travail et est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions ;
- Le salarié qui refuse un vaccin rendu obligatoire par la réglementation ou la convention collective.

Les juges sont généralement très sévères à l'encontre des salariés qui ne respectent pas l'obligation de sécurité et considèrent **qu'il incombe à l'employeur de les sanctionner lourdement.**

LE SAVIEZ-VOUS : L'EMPLOYEUR PEUT S'ASSURER CONTRE LA FAUTE INEXCUSABLE

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre "faute inexcusable" ou de celle issue d'une responsabilité déléguée à ses cadres. Cette garantie, optionnelle, les employeurs sont de plus en plus nombreux à la souscrire. Et pour cause : l'auteur de la "faute inexcusable" - celle à l'origine de l'accident du travail de l'un des salariés - est en effet responsable sur son patrimoine personnel... Ce qui est d'autant plus redoutable que le dossier est sensible pour les juges. C'est par exemple au titre de la faute inexcusable que les responsables de plusieurs sociétés de fonderie (Unimétal, Sacilor, etc.) et ceux des Chantiers de l'Atlantique ont été condamnés pour avoir exposé leurs ex-salariés à des produits à base d'amiante...

ERP : OBLIGATION D'AVOIR UN REGISTRE PUBLIC D'ACCESSIBILITE

Les propriétaires et exploitants des établissements recevant du public (ERP), sont tenus de mettre à disposition du public un registre d'accessibilité depuis le 30 septembre 2017.

Ce registre a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'ERP et de ses prestations. Ainsi, les informations communiquées dans ce document doivent être centrées sur le service rendu et non sur le strict respect de telle ou telle prescription réglementaire.

Donner à connaître le degré d'accessibilité de son ERP revient à dire si l'établissement est accessible totalement ou partiellement. S'il l'est partiellement, quelle(s) prestation(s) l'est (le sont) et laquelle (ou lesquelles) ne l'est pas (ne le sont pas).

Cette information, surtout si elle est accessible à distance (via un site internet ou par téléphone si une personne appelle) est essentielle pour préparer le déplacement d'une personne handicapée.

Le registre doit contenir :

- Une information complète des **prestations proposées dans l'établissement.**
- **La liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité** des personnes souffrant de handicap au sein de l'établissement.
- **La description et les justificatifs des actions de formation obligatoires pour les personnels** chargés de l'accueil des personnes handicapées.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2018

LE CACES® EST-IL OBLIGATOIRE ?

Un CACES® (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) est un certificat actant une acquisition de formation externalisée. Ce n'est ni un permis ni un titre ou un diplôme. Il n'est pas non plus prévu par un texte réglementaire.

La conduite des équipements de travail mobiles automoteurs (engins de chantiers, grues mobiles, grues à tour, chariots automoteurs à conducteur porté, grues auxiliaires de véhicules et plateformes élévatrices mobiles de personnes) est soumise à une **autorisation de conduite** préalable. Elle résulte d'une formation comprenant un contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'utilisateur.

Le CACES® est, lui, un exemple de formation générale à la conduite en sécurité de ces équipements. Ces formations sont externalisées auprès d'organismes agréés.

Il ne faut donc pas confondre autorisation de conduite et CACES®. **Ce dernier n'est pas imposé par le Code du travail.** Cette formation est issue de recommandations de la CNAMTS qui a établi, pour certains appareils de levage, les conditions d'obtention du CACES®, à l'aide de référentiels de connaissance et de fichiers d'évaluation.

De ce fait, une recommandation n'ayant pas de valeur juridique, l'absence de CACES® ne saurait exposer l'employeur à une sanction directe au titre de son obligation générale de sécurité au travail.

Mais l'employeur devra alors justifier, autrement que par un CACES®, qu'il a :

- dispensé au salarié une formation pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail, soumis à la délivrance d'une autorisation de conduite,
- contrôlé les connaissances et le savoir-faire du salarié en la matière au niveau théorie et pratique.

En revanche, s'il ne peut justifier pour son salarié ni d'un CACES®, ni d'une formation appropriée réalisée en interne par une personne compétente, cela caractérise un manquement délibéré à son obligation générale de sécurité. **Il s'agit d'un délit, qu'il y ait eu ou non un accident du travail.** La faute inexcusable de l'employeur sera prononcée dans le cas d'un accident du travail.

L'obtention du CACES® n'est donc pas, en soi, une obligation réglementaire, mais l'attestation de formation CACES® qui est remise aux stagiaires constitue une référence dans le domaine de la conduite d'engins en sécurité et, de ce fait, **permet à l'employeur de satisfaire à son obligation** d'évaluation des connaissances et du savoir-faire du conducteur devant la loi.

Les recommandations de la CNAMTS définissent pour chaque type d'engin, plusieurs catégories de certificats. Ces certificats sont **valables 10 ans pour les engins de chantiers et 5 ans pour les autres équipements.**

Ils restent valables en cas de changement d'entreprise, alors qu'une nouvelle autorisation de conduite devra être établie par le nouvel employeur. Cette nouvelle autorisation de conduite pourra se fonder sur le CACES® précédemment obtenu.

L'utilisateur, comme pour la délivrance de l'autorisation de conduite, doit acquérir des connaissances théoriques et pratiques correspondant à la catégorie à laquelle appartient l'engin qu'il doit utiliser. Une fois les connaissances acquises, le candidat est évalué par un « testeur » qui appartient soit à un organisme de formation titulaire d'une qualification, soit à l'entreprise (s'il a obtenu une qualification à cet effet).

Il ne doit pas avoir formé les candidats qu'il évalue et doit suivre un recyclage tous les 5 ans dispensé par un organisme formateur.

Quant au candidat, il doit obtenir une note de 7/10, en théorie comme en pratique, avec certains thèmes éliminatoires.

Certains diplômes ou certificats professionnels dispensent leur titulaire de CACES®, mais uniquement pendant les 5 ans qui suivent leur obtention (10 ans pour les engins de chantier). Le non-respect d'une recommandation de la CNAMTS n'expose pas le chef d'entreprise à une sanction directe. Il peut assurer la formation de ses salariés à la conduite en sécurité des appareils de levage par un autre biais que le passage du CACES®.

Si le CACES® n'est pas imposé par le Code du travail, au titre de l'obligation générale de sécurité au travail et de la formation nécessaire à la délivrance de l'autorisation de conduite, il peut toutefois être exigé contractuellement par un client ou donneur d'ordre. Mais cette obligation contractuelle du CACES® ne se confond pas avec l'obligation prévue au Code du travail de l'autorisation de conduite.

Enfin, la possession d'un CACES® par un salarié ne dispense pas son employeur de lui délivrer une autorisation de conduite.

EN RESUME

® Le CACES® est-il un diplôme officiel ?

Non, le CACES® valide les connaissances et le savoir-faire du candidat pour la conduite d'engins en sécurité. Il est spécifique à une catégorie d'engins. Ce n'est ni un diplôme, ni un titre de qualification professionnelle.

® Le CACES® donne-t-il des droits à son détenteur ?

Non. Seule, l'autorisation de conduite donne un droit à la personne qui la détient : « La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'entreprise. »

® Le CACES® est-il obligatoire ?

Non, aucun texte officiel et réglementaire ne prévoit l'obligation de sa détention pour qui que ce soit.

® Au final, qu'est-ce qui est obligatoire ?

Sont obligatoires : la délivrance de l'autorisation de conduite, la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail de levage, la délivrance de consignes de sécurité par site d'utilisation de l'appareil de levage et l'aptitude médicale délivrée par le médecin du travail. Par ailleurs, la formation doit être complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2018

C'EST QUOI, LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION (C2P) ?

La mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) qui remplace l'ancien compte personnel de prévention de la pénibilité a été finalisée par deux décrets du 27 décembre 2017. Les modalités d'utilisation de ce compte restent globalement inchangées. Si le salarié décide d'utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P pour suivre une formation, ces points viennent alors abonder son compte personnel de formation (CPF).

Le compte professionnel de prévention (C2P) est la nouvelle appellation de l'ancien compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Restent globalement inchangés : les modalités de déclaration des expositions aux risques professionnels, d'utilisation des points par le salarié, de contestation des déclarations de l'employeur et de contrôle.

Deux modifications importantes sont à noter : la déclaration des expositions ne porte plus que sur 6 risques au lieu de 10, et les cotisations dues au titre de la pénibilité sont supprimées, la gestion du compte étant transférée à la branche AT-MP de la Sécurité sociale.

Ce sont donc désormais la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts) et ses caisses locales, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) qui gèrent le C2P.

Quels sont les facteurs de risque pris en compte ?

Les 6 facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre du C2P, depuis le 1er octobre 2017, sont les suivants : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif. Les 4 facteurs de risques exclus du C2P sont : agents chimiques dangereux, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, postures pénibles. Les employeurs n'ont plus à évaluer ni à déclarer l'exposition de leurs salariés à ces 4 facteurs depuis le 1er octobre 2017.

Quelles sont les modalités d'utilisation du compte ?

Le titulaire du C2P peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- . la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de **formation professionnelle** continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels ;
- . le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de **réduction de sa durée de travail** ;
- . le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un **départ en retraite** avant l'âge légal de départ en retraite.

C'est le salarié qui décide d'affecter les points de son C2P à l'une des trois utilisations prévues par le code du travail.

Combien de points peuvent être acquis ?

Pour le salarié titulaire d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'exposition aux facteurs de

risques professionnels donne lieu, pour l'année, à l'inscription sur son C2P :

- . de 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- . de 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le nombre total de points inscrits sur le C2P ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié.

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif. Pour cela, il doit activer son espace personnel en ligne sur le site www.compteprofessionnelprevention.fr

Comment les utiliser pour se former ?

Lorsque le titulaire du compte professionnel de prévention décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour se former, ces points sont convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation (CPF).

Plus précisément, un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.

Existe-t-il une réserve de points pour la formation ?

Les 20 premiers points inscrits sur le C2P sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation. Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé à une action de formation. Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les 10 premiers points sont réservés à la formation.

Pour quelles formations ?

La formation demandée par le titulaire d'un C2P est réputée remplir les conditions d'éligibilité lorsqu'elle correspond :

- . soit à l'une des formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnée à l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- . soit, lorsque la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur.

Comment est financée l'heure de formation ?

Le montant de l'heure de formation financée est fixé au regard du coût réel de la formation dans la limite d'un plafond déterminé par un arrêté (C. trav. art. R. 4163-24). L'arrêté ministériel du 29 décembre 2015 fixait ce plafond à 12€/heure. Un arrêté du 29 décembre 2017 (JO, 31 déc.) confirme ce montant.

Lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire des heures de formation, dans la limite du plafond, peut être accordée sur demande du salarié :

- . par la prise en compte d'heures abondées sur le CPF non utilisées pour cette formation ;
- . par la mobilisation d'un nombre de points supplémentaires du C2P.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juin 2018

POUR LICENCIER UN SALARIE POUR MANQUEMENT A LA SECURITE, L'EMPLOYEUR DOIT LUI-MEME ETRE EXEMPLAIRE

Les employeurs ne peuvent licencier des salariés pour non-respect des consignes de sécurité s'ils ne sont pas eux-mêmes exemplaires en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail.

C'est le sens de deux arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Dans ces deux affaires, les manquements aux consignes de sécurité invoqués par les employeurs étaient bel et bien avérés.

Viol des consignes de sécurité par le salarié

Dans une première affaire, concernant une entreprise de vitrerie, la Cour observe ainsi que « le refus de porter les équipements individuels de protection, la pose en hauteur d'un vitrage à l'aide d'un escabeau en haut de l'échafaudage après avoir refusé son rehaussement et l'utilisation de la longe pour hisser le vitrage, caractérisent tant l'insubordination que le non-respect délibéré des règles de sécurité ».

Elle précise même que « le salarié a reconnu lors de l'entretien préalable au licenciement qu'il ne portait pas le harnais de sécurité, que le travail en hauteur sans protection individuelle est inexcusable et d'une gravité particulière eu égard aux risques encourus et à l'ancienneté du salarié, et ce d'autant qu'à la hauteur s'ajoutait l'absence de cale sur le carrelage, avec un risque de ripage, et de renfort anti basculement ».

Dans une seconde affaire jugée, la Cour établit également qu'« en dépit des consignes de sécurité dont il avait été préalablement et clairement informé, M. X..., chauffeur routier, avait attelé une semi-remorque à quai sans en avoir condamné l'accès à l'aide de la sangle de quai prévue à cet effet, qu'il s'était rendu responsable du non-respect d'une règle de sécurité destinée à prévenir des accidents du travail pouvant être très graves ». Ici aussi, la violation des consignes de sécurité est donc incontestable et d'ailleurs non contestée par le salarié.

Défaut d'exemplarité des employeurs en matière de sécurité
Et pourtant, dans un cas comme dans l'autre, la Cour a pris la décision de ne pas autoriser les licenciements des salariés. De la sorte, les juges se gardent bien de contester que la violation des consignes de sécurité soit un motif valable de licenciement. Ils observent seulement que, dans ces deux affaires, les employeurs eux-mêmes n'avaient pas fait preuve d'un comportement exemplaire en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés.

S'agissant de l'entreprise de vitrerie, la Cour de Cassation a en effet relevé que le salarié refusant de porter ses équipements individuels de protection disposait, par ailleurs, d'un avis d'aptitude avec restrictions rendu par le médecin du travail lui interdisant de travailler en hauteur.

Les juges estiment « qu'ainsi l'employeur, en lui imposant de travailler en hauteur avait manqué à ses obligations en sorte qu'il ne pouvait lui reprocher des fautes commises à l'occasion d'un travail qui lui était interdit ».

De la même manière, dans l'autre affaire, les juges de cassation ont considéré que le chauffeur ne pouvait être licencié pour faute grave parce que « dans l'entreprise le manquement à l'obligation de défaut de placement d'une sangle en cas de manœuvre à quai ne suscitait pas, de manière habituelle, de réactions fermes de l'employeur ».

Imbrication des obligations des salariés et des employeurs

Ces deux arrêts soulignent que l'obligation de sécurité qui pèse sur le salarié est très étroitement imbriquée avec celle qui incombe à l'employeur. On ne peut donc pas sanctionner les manquements salariaux aux règles de sécurité sans prendre en compte, de façon plus large, le contexte dans lequel ces manquements ont eu lieu. L'employeur qui n'est pas lui-même exemplaire en la matière peut difficilement se montrer intraitable avec ses subalternes.

L'AUTORISATION DE LA DIRECTION EST-ELLE NECESSAIRE POUR QUE LE CHSCT MENE UNE ENQUETE AUPRES DES SALARIES SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Plusieurs salariés d'une entreprise ayant exprimé leur mal-être, le CHSCT d'une entreprise a voulu déclencher une enquête mais l'employeur s'y est opposé. En a-t-il le droit ?

L'analyse des conditions de travail fait partie des attributions du CHSCT (Code du travail, art. L. 4612-2).

On peut donc en déduire que le CHSCT n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur pour procéder à ce type de questionnaire. Il peut cependant l'en informer.

A noter qu'il est de la responsabilité des entreprises de ne pas laisser s'installer en leur sein des conditions de travail préjudiciables pour la santé ou la sécurité des salariés, faute de quoi leur responsabilité civile peut être engagée et l'entreprise condamnée à verser des dommages et intérêts.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Juillet 2018

L'OBLIGATION DE FORMATION GENERALE A LA SECURITE

QUI EST CONCERNE ?

Conformément au champ d'application prévu par le Code du travail en matière de santé et de sécurité, l'obligation de formation à la sécurité vise un public large et concerne les travailleurs engagés dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD, les salariés temporaires, les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Une formation pratique et appropriée à la sécurité doit ainsi être organisée par l'employeur au bénéfice :

- des travailleurs qu'il embauche,
- des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique,
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention,
- des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours, à la demande du médecin du travail.

A noter : la formation générale à la sécurité concerne donc tous les travailleurs de l'entreprise mais elle peut être complétée par des formations à la sécurité dites « particulières » visant certains travailleurs, ou en raison des risques particuliers présentés par certaines activités ou par certains postes de travail (art. L. 4142-1 et R. 4141-10 du Code du travail).

QUEL CONTENU ?

La formation générale à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle porte sur :

- les conditions de circulation dans l'entreprise,
- les conditions d'exécution du travail,
- la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Formation aux conditions de circulation

Art. R. 4141-11 et R. 4141-12 du Code du travail

La formation à la sécurité relative aux conditions de circulation des personnes est dispensée sur les lieux de travail. À partir des risques auxquels le travailleur est exposé, elle a pour objet de lui enseigner :

- les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement,
- les chemins d'accès aux lieux où il est appelé à travailler ainsi qu'aux locaux sociaux,
- les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre,
- les consignes d'évacuation, en cas notamment d'explosion, de dégagements accidentels de gaz ou liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités exercées le justifie.

Cette formation aux conditions de circulation doit être réactualisée en cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement, ou de modification des conditions d'exploitation.

Formation aux conditions d'exécution du travail

Art. R. 4141-13 à R. 4141-16 du Code du travail

La formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :

- les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations,
- les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs,
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi.

Elle peut s'intégrer à la formation au poste que reçoit le travailleur.

Elle est dispensée sur les lieux du travail ou, à défaut, dans les conditions équivalentes.

En cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux la formation doit être obligatoirement renouvelée.

Formation à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre

Art. R. 4141-18 à R. 4141-20 du Code du travail

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre a pour objet de préparer le travailleur à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux du travail.

Le travailleur affecté à l'une des tâches énumérées à l'article R. 4141-15 bénéficie de cette formation (utilisation de machines, portatives ou non ; manipulation ou utilisation de produits chimiques ; opérations de manutention ; travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ; conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ; travaux mettant en contact avec des animaux dangereux ; opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ; utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes).

Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

À noter : même si elle contribue à la sécurité des travailleurs en cas d'accident, cette formation est à distinguer de l'obligation générale d'organisation des secours incombant à l'employeur en application des articles R. 4224-14 à R. 4224-16 du Code du travail, prévoyant la mise à disposition de matériel de secours et l'organisation dans son entreprise des soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**
Septembre 2018

S'ORGANISER EN CAS D'ACCIDENT MORTEL NE S'IMPROVISE PAS

Gérer des situations de crise n'est pas un exercice aisé. Un accident mortel dans l'entreprise demande des actions et réactions rapides, sur le plan psychologique comme sur le plan administratif.

► Des actions déterminantes

« Lorsqu'un accident grave ou mortel survient dans l'entreprise, la rapidité et la justesse des actions mises en place sont déterminantes pour limiter la souffrance morale des salariés. Elles ont également un rôle utile pour la reprise de l'activité de l'entreprise », explique Sylvain Vittecoq, ingénieur conseil à la Direction des risques professionnels de la Carsat Nord-Picardie. Afin de répondre aux questions des entreprises sur le sujet et leur donner des pistes d'actions, la Carsat Nord-Picardie a créé le guide "Comment s'organiser en cas d'accident du travail grave ou mortel".

► Mettre en place une cellule de crise

Une bonne gestion de crise est essentielle à la fois pour les salariés, les collègues, la famille de la victime. Mais le fait de remettre l'entreprise en fonctionnement ne s'improvise pas, il faut donc s'y préparer. La Carsat Nord-Picardie recommande aux entreprises de travailler en amont de la survenue d'un accident et de mettre en place une cellule de crise pour coordonner la mise en œuvre des actions. Cette cellule doit faire intervenir au minimum la direction, un membre de l'encadrement, un médecin du travail, et un représentant du CHSCT.

Quelles sont les pistes d'actions recommandées par la Carsat ?

► Gérer l'urgence

Le guide se divise en trois parties : gestion de l'urgence et conduite à tenir immédiate, conduite à tenir post immédiate au-delà de 3h après l'accident, suivi et accompagnement à plus long terme. Suite à un accident grave ou mortel, la première étape de la responsabilité de l'employeur, va bien sûr consister à organiser les premiers secours. Le témoin de l'accident doit appeler le sauveteur secouriste du travail qui devra protéger et examiner la victime, faire alerter les secours, réaliser les gestes de premières urgences et guider les secours.

Le guide indique également les attitudes à avoir en cas d'accident mortel (conduite à tenir par rapport à la victime, avertissement de la police ou de la gendarmerie...).

Après avoir ramené le calme et arrêté la production sur le secteur concerné, la direction de l'entreprise doit informer obligatoirement l'inspection du travail, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel, et avertir la famille de la victime (en se déplaçant, et non par téléphone). Le guide conseille également de prévenir le service de santé au travail et la Carsat, et d'informer et d'aider les témoins de l'accident dans la procédure judiciaire qui va suivre (interrogatoire).

► Conduite à tenir "post immédiate"

Dans les 48h, la direction de l'entreprise doit déclarer l'accident à la Cnam. Elle doit, de plus, réunir rapidement un CHSCT extraordinaire afin d'analyser l'accident.

Le guide souligne également l'importance de rassembler certains documents qui seront utiles pour la réalisation de l'enquête (contrat de travail, qualification de la victime, formation, évaluation des risques formalisée dans le document unique, conformité de la machine, aptitude médicale...).

Parallèlement à la mise en place d'un soutien psychologique avec l'aide du médecin du travail, la direction doit organiser et accompagner la reprise d'activité, en demandant tout d'abord le retour au travail volontaire. Par ailleurs, outre la gestion des médias (préparer les communiqués de presse nécessaires), le guide rappelle l'importance de la communication auprès du personnel.

► L'importance du suivi et de l'accompagnement

Un accident mortel peut laisser des séquelles importantes aux salariés. Il est nécessaire de garder le contact avec la famille de la victime en cas d'accident mortel. Dans ce dernier cas, la direction de l'entreprise pourra accompagner la famille dans les démarches administratives et matérielles, si besoin. Il est également important de garder le contact avec les salariés impliqués dans l'accident, de repérer les collaborateurs en souffrance et de les orienter rapidement vers le médecin du travail.

Et administrativement ?

► Rupture du contrat de travail

Le décès du salarié entraîne la rupture immédiate du contrat de travail (les circonstances du décès importent peu). Si le décès a lieu pendant une période de préavis, après licenciement, l'indemnité de licenciement/préavis reste due.

► Assurance-décès

Si le défunt est couvert par une assurance-décès dans le cadre de l'entreprise, il convient de prévenir l'organisme assureur.

► Mise en règlement des sommes restant dues

Ensuite, le contrat est rompu sans délai et toutes les contreparties dues par l'employeur en raison du travail du salarié défunt deviennent immédiatement exigibles.

Ainsi, le salaire, les accessoires de salaire, primes, prorata du 13e mois, droits à épargne salariale, compte épargne-temps, indemnités compensatrices de congés payés, etc. sont dus à ses héritiers au prorata des droits acquis à la date du décès du salarié.

NB : Il ne s'agit pas de donner les biens du salarié et les sommes restant dues à la première personne qui les réclame. Le droit successoral obéit à des règles propres qui s'imposent à l'employeur, le conjoint du défunt n'étant pas nécessairement l'ayant droit.

► Documents à émettre et à renseigner

Il convient également d'établir les documents de fin de contrat de travail (attestation Pôle Emploi, certificat de travail, solde de tout compte).

Enfin, la date de décès sera portée sur le registre du personnel comme date de fin de collaboration.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Octobre 2018

DOSSIER : LE TRAVAIL ISOLE

"Le travail est considéré comme isolé lorsque le travailleur est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux. Si le travail isolé n'est pas un risque en soi, il peut augmenter la probabilité de survenance de l'accident ainsi que la gravité du dommage.

De plus, le fait d'être isolé peut entraîner pour certaines personnes des changements d'attitude ou de comportement qui, face à une tâche particulière, peuvent conduire celles-ci à avoir des réactions inadaptées avec un déclenchement d'accident possible."

La réglementation

Le Code du Travail ne donne pas de définition spécifique au travail isolé.

Néanmoins, plusieurs recommandations de la CNAMTS conseillent des mesures de prévention : recommandations R252 du Comité technique des industries du BTP (1986) sur les postes de travail isolés et dangereux ou essentiels pour la sécurité, recommandations R416 du Comité technique national des industries du Bois (2004) sur le travail isolé.

Le travail isolé doit figurer si besoin parmi les risques listés dans le Document Unique d'évaluation des risques de l'établissement.

Les principes généraux de prévention

Les principes généraux de prévention s'appliquent pleinement aux risques du travail isolé :

- **la prévention primaire** va chercher à dresser la liste des postes ou des situations où le travailleur est isolé et à identifier les dangers qui peuvent survenir, de façon à éliminer ces risques en supprimant ou en diminuant le nombre et la durée des interventions en état d'isolement, en formant un travailleur spécialement avant de lui confier des tâches en travail isolé, en écartant des activités avec isolement des salariés anxieux ou dépressifs, alcooliques, ou présentant certaines pathologies (cardiaques...).
 - **La prévention secondaire** met en œuvre, quand le risque subsiste, les dispositions visant à détecter au plus tôt la survenue d'un incident ou accident et intervenir rapidement : surveillance directe ou indirecte par des dispositifs de télécommande (DATI) ou de télésurveillance ou établissement de rondes ou disposition d'un suppléant à proximité immédiate ou en liaison avec le titulaire. Pour les employés en déplacement, il convient qu'une personne de l'entreprise soit informée notamment sur le lieu de l'intervention, le mode de transport, l'heure de retour prévue, qu'il y ait des protocoles de communication interne qui évitent le recours au téléphone portable au volant (y compris le kit mains libres, du fait du défaut d'attention qu'il provoque).
 - **La prévention tertiaire** vise à limiter les dommages, en évitant la survenue de complications, les séquelles en organisant et formant les équipes de secours, en reclassant les travailleurs devenus inaptes au travail isolé (cardiopathie, anxiété ...).
- L'entreprise confrontée à des risques fréquents de violence externe doit prévoir une procédure d'accompagnement et de prise en charge (psychologique, juridique) des victimes, afin de limiter les conséquences psychologiques de l'agression («Débriefing», ou entretien individuel d'écoute...).

La prévention individuelle spécifique au travailleur isolé

- **La formation et l'information** : repérer la limite de ses compétences face à un dysfonctionnement, informer particulièrement les intérimaires et les salariés en CDD, absence de recours à l'alcool ou aux drogues, conduite à tenir en cas d'accident pour éviter son aggravation, techniques de télécommunication avec les collègues et de feedback des difficultés rencontrées, formation à la gestion des conflits et du stress destinées au personnel souvent exposé aux risques de violence.
- Dotation d'un **moyen d'alerte** : téléphone portable, dispositif d'alarme pour travailleur isolé (DATI).
- Surveillance régulière à distance ou par le passage périodique d'un rondier, mise en place d'une permanence téléphonique.
- Pour les porteurs de certaines pathologies, il convient qu'ils aient sur eux une carte de l'entreprise à prévenir avec les numéros d'appel, une carte d'identification de la pathologie avec les gestes à faire d'urgence.

La prévention médicale spécifique au travailleur isolé

Il s'agit de dépister les personnes pouvant présenter des pathologies d'apparition brusque et pouvant handicaper ou interdire au moins temporairement la poursuite de la mission : crises d'angoisse, d'épilepsie, cardiaques, diabétiques, vertigineuses ..., pour éviter que le travailleur ne soit affecté à un travail isolé.

Par ailleurs, il est préférable de n'affecter que des volontaires à un travail isolé en permanence pour éviter le plus possible l'apparition de troubles psychologiques qui pourraient se manifester chez une personne contrainte.

Les travailleurs ayant des conduites addictives (alcoolisme, toxicomanie) doivent être exclus d'un poste de travail isolé.

Les travaux interdits

Certaines activités doivent faire l'objet d'une surveillance (par une personne qualifiée) et par conséquent ne peuvent être réalisées par un travailleur seul.

Les principales activités concernées :

- Les travaux en hauteur (Code du Travail, article R4323-61)
- Les manœuvres de camions et engins, et travaux en puits ou galerie (décret n° 65-48 du 8 janvier 1965, modifié depuis par plusieurs décrets)
- L'utilisation d'équipement de travail servant au levage de charge (Code du Travail, article R4323-41)
- Les travaux électriques effectués hors tension et sous tension (décret n°88-1056 du 14/11/1988)
- les travaux exposant à un risque de chute dans l'eau (arrêté du 28 septembre 1971)
- les travaux effectués sur les ascenseurs... (décret n° 95-826 du 30 juin 1995, article 8)
- Cas particulier des entreprises extérieures : lorsque l'opération est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressée prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident. (Article R 4512-13 du Code du travail)

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Novembre 2018

EVOLUTION DES CACES EN 2020

Les CACES® sont des tests validant la capacité à la conduite en sécurité d'un engin de levage-manutention. Ils sont recommandés par la CNAMTS mais non obligatoires et généralement valables 5 ans.

La seule obligation pour un employeur est la délivrance de l'autorisation de conduite (Arr. du 2 déc. 1998) qui implique une aptitude médicale et une formation adaptée au matériel utilisé. Il existe aujourd'hui six recommandations : engins de chantier, grues à tour, grues mobiles, grues auxiliaires de chargement, chariots industriels à conducteur porté et PEMP avec pour chacune plusieurs catégories. L'autorisation de conduite à une validité plus large car le renouvellement des connaissances doit être effectué aussi souvent que nécessaire (Article R. 4323.55 du code du travail).

Le dispositif CACES® est en cours de rénovation depuis 2015. **Son objet est de revoir les 6 CACES® existants et de créer 2 nouveaux CACES®.**

Depuis la mise à jour des textes et la définition des formations, ce processus a peu évolué en 2017 mais des dates d'entrée en vigueur (normalement) définitives ont été votées lors des comités techniques nationaux regroupant les partenaires sociaux au sein des instances de la CNAMTS (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés).

Les futurs CACES® entreront en vigueur **le 1er janvier 2020** et auront pour recommandations :

- R482 Engins de chantier
- R483 Grues mobiles
- **R484 Ponts roulants et portiques (nouveau)**
- **R485 Chariots industriels à conducteur accompagnant limités aux gerbeurs de levée >1,20m (nouveau)**
- R486 Plateforme élévatrice de personne
- R487 Grues à tour
- R489 Chariots industriels à conducteur porté
- R490 Grues auxiliaires.

Le délai avant l'entrée en vigueur officielle doit permettre à l'INRS, avec l'appui des experts des constructeurs notamment, de **construire le test théorique sur la base de plusieurs fichiers de 100 questions qui permettront aux centres de formation de mettre en place un test théorique plus équitable sur l'ensemble du territoire national**. Ce délai a également pour vocation de permettre aux centres de formation de s'équiper pour réaliser correctement le test pratique. En effet, le groupe de travail en charge de la rénovation du dispositif CACES® a souhaité rendre plus efficace et rigoureux l'accès à la délivrance de la recommandation en imposant au centre de formation de posséder ou de louer le matériel de référence nécessaire au passage du test pratique.

Le comité de pilotage pour l'élaboration des recommandations CACES® harmonisées par des experts, est chargé des travaux sur la création d'un tronc commun et des commissions spécifiques sont mises en place pour chaque CACES, afin d'écrire les tests théoriques et pratiques. Il y a aussi la volonté de s'assurer que les organismes testeurs disposent bien des matériels et des compétences nécessaires pour réaliser les tests et de profiter du recul pour valider que les options existantes doivent ou non perdurer. **Par exemple, le test CACES® chariot ne pourra plus que très difficilement être réalisé en Intra chez le client, tant les exigences en matériel et en configuration de zone de pratique vont devenir drastiques.**

JURISPRUDENCE CHUTE D'UN INTERIMAIRE DEPUIS UNE ECHELLE : LA FORMATION INITIALE NE SUFFIT PAS

L'employeur, ou le délégataire de pouvoir, doit rappeler aux salariés, par une information pratique et adaptée, **l'interdiction d'utiliser des échelles comme postes de travail**.

En l'absence d'un tel rappel, et ce malgré plusieurs constatations émises par l'Inspection du travail, le directeur de travaux ne peut s'exonérer de sa responsabilité en arguant de la faute du travailleur de s'être tout de même saisi d'une échelle.

En l'espèce, **un travailleur intérimaire occupé à nettoyer une banche de coffrage à 3,30 mètres sur une échelle coulissante fait une chute** après que celle-ci se soit rétractée. La société, mais aussi le directeur de travaux, délégataire de pouvoir pour ce chantier, sont poursuivis devant le tribunal correctionnel, notamment du chef de **blessures involontaires**.

La société fait valoir qu'elle avait dispensé au travailleur intérimaire une formation en matière de prévention des risques liés à l'usage des échelles et que la faute de la victime aurait dû exonérer la société de sa responsabilité.

Le salarié avait en effet à sa disposition des équipements adaptés à la prévention des risques de chute de hauteur pour son intervention. Il a malgré tout utilisé l'échelle de sa propre initiative, sans en référer à son entreprise.

Cependant, les juges du fond, soutenus par la Cour de cassation, condamnent l'entreprise. La formation initiale ne suffit pas. L'Inspection du travail avait constaté, à trois reprises, que les travailleurs sur le chantier détournaient l'emploi de l'échelle comme poste de travail. **Deux courriers avaient été adressés au directeur de travaux**. Compte tenu de ces écrits, le Directeur de travaux aurait dû rappeler, par une information pratique et adaptée, l'interdiction d'utiliser des échelles.

(Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 1er décembre 2015 n°14-84304)

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

Joyeuses Fêtes !

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Décembre 2018

SPECIAL JURISPRUDENCES



DOCUMENT

UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES INCOMPLET

Suite à un accident survenu à l'un de ses salariés, le PDG d'une entreprise est condamné pour faute caractérisée en l'absence d'identification, dans le document unique d'évaluation des risques, du risque auquel avait été exposée la victime.

Un salarié, gravement blessé à l'occasion d'une opération de manutention consistant à décrocher deux bobines d'acier de plusieurs tonnes, est amputé des deux jambes.

Cette opération est censée être sécurisée dès lors que les bobines sont posées correctement sur un rail de sécurité. Cependant, le mauvais positionnement de l'une d'entre elles a provoqué son basculement sur le salarié affecté à cette opération. Le dirigeant est condamné pour blessures involontaires et infractions au Code du travail.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) établi par l'entreprise préconisait l'utilisation systématique de rails de sécurité mais le risque de basculement n'avait en revanche pas été pris en compte. La victime a ainsi travaillé sur un poste dangereux, non sécurisé.

Les juges ont considéré que la faute commise par le dirigeant avait le caractère d'une faute caractérisée. En effet, le DUER permet d'identifier l'ensemble des risques auxquels les salariés sont exposés dans le cadre de leur activité. L'entreprise doit régulièrement procéder à sa mise à jour et mettre en place un plan d'action.



DEFAUT DE

MOYENS D'ACCES SURS

L'employeur, qui a une obligation de sécurité de résultat, est tenu d'aménager des moyens d'accès sûrs aux différents planchers et échafaudages, sous peine de voir reconnaître sa faute inexcusable en cas d'accident.

Un salarié est victime d'un accident de travail en chutant d'un échafaudage. Il saisit donc les juges pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'appel ne donne pas raison au salarié au motif qu'il n'a pas apporté la preuve que son employeur aurait eu ou aurait dû avoir conscience d'un danger pour la santé et la sécurité de ses salariés et n'aurait pris les mesures pour les en protéger.

Pourtant, le salarié avait produit un témoignage qui indiquait les circonstances de l'accident. « Le salarié devait monter les barres de l'échafaudage par la force des bras d'une hauteur d'environ 4 mètres - pas d'échelle. C'est en montant qu'il a glissé ». Selon le salarié, l'accès au premier plateau se faisait de cette manière depuis le début de ce chantier.

La Cour de cassation contredit la position de la Cour d'appel et donne raison au salarié. L'employeur avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié au regard des obligations qui lui incombent. Il était donc tenu d'aménager des moyens d'accès sûrs aux différents planchers et échafaudages.

MANQUEMEN

T A L'OBLIGATION DE DESIGNATION D'UN COORDONNATEUR DE SECURITE

Un salarié d'une entreprise d'électricité est grièvement blessé suite à la chute d'une poutre en béton provoquée par un ouvrier d'une entreprise de maçonnerie qui intervenait conjointement sur le même chantier.

Le gérant de deux des sociétés maîtres de l'ouvrage et le président de la troisième société maître de l'ouvrage, entre autres, sont cités devant le tribunal correctionnel pour blessures involontaires et manquement à l'obligation de désignation d'un coordonnateur de sécurité. Le tribunal retient la responsabilité du gérant et du président mais relaxe l'architecte chargé de la maîtrise d'œuvre qui leur avait fait signer une décharge sur ce point.

Le gérant des deux sociétés maîtres de l'ouvrage forme un pourvoi en cassation. Il avait chargé l'architecte de la conception et de la réalisation des travaux parce qu'il n'avait pas de connaissances particulières en matière de travaux et qu'ainsi, en signant la décharge, il n'avait pas pu mesurer le risque que présentait l'absence de coordonnateur sur un tel chantier. Il considère donc qu'il n'avait pas conscience du risque et ne pouvait être considéré comme responsable du délit intentionnel qu'est la blessure involontaire.

La Cour de cassation rejette ce pourvoi car en sa qualité de gérant de la société maître de l'ouvrage, l'omission de désigner un coordonnateur de sécurité, alors que la nécessité lui avait été signalée par le maître d'œuvre, constitue un manquement à une obligation de sécurité prévue par la loi qui lui est imputable. Or, cette faute ayant concouru à la réalisation de l'accident, celui-ci aurait pu être évité si les différents travaux avaient été coordonnés, et le gérant en est donc responsable.



DECLARATIO

N D'ACCIDENT DE TRAVAIL ET RESERVES DE L'EMPLOYEUR

Lors de la déclaration d'un accident de travail par l'employeur, celui-ci peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident. Ces réserves peuvent être concomitantes ou postérieures à la déclaration. Cependant, comme l'a précisé la Cour de cassation, elles doivent néanmoins être réceptionnées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) antérieurement à la décision de prise en charge.

Un employeur déclare, le 5 avril 2010 l'accident de travail de son salarié. Il émet des réserves par courrier le 7 avril 2010, réceptionnées le jour même où la Caisse décide de la prise en charge. L'employeur considère que la CPAM devait procéder à une instruction préalable et prendre en compte ses réserves.

La Cour de cassation rejette la demande de l'employeur. Toutes les réserves doivent être émises avant la notification de prise en charge. Il est important de noter la rapidité entre la déclaration d'accident du travail et la prise en charge par la CPAM. Les réserves doivent donc être formulées rapidement par l'employeur pour être prises en

compte, si possible simultanément à la déclaration d'accident de travail.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

CSE : SERA-T-IL POSSIBLE DE CONSERVER UN CHSCT APRES 2020 ?

Non.

Personne ne pourra échapper au CSE. Pour preuve, tous les mandats représentatifs en cours dans les entreprises qui doivent se terminer après le 31 décembre 2019 **cesseront automatiquement** à cette date. Ce sera l'heure de passer en CSE. Il est donc faux de penser que l'employeur qui le souhaite pourrait conserver ses anciennes instances représentatives du personnel, dont le CHSCT, ou encore mettre en place un comité social et économique "maison" et garder un CHSCT. **Les missions du CHSCT sont transférées au CSE.**



LA REPRISE DES MISSIONS DU CHSCT PAR LE CSE

L'analyse des risques professionnels

En ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail, il est prévu que le comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise :

- il procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la prévention de la **pénibilité** ;
- il contribue notamment à faciliter l'accès des **femmes** à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des **personnes handicapées** à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment **des actions de prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

NB : Auparavant, le code du travail confiait au CHSCT une mission de contribution à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs et de contribution à l'amélioration des conditions de travail. Il était également prévu que le CHSCT soit chargé de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière d'hygiène et de sécurité. Il n'y a rien de semblable pour le comité social et économique.

Comme cela était déjà prévu pour le CHSCT, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Les consultations

Le comité social et économique doit être ponctuellement consulté en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dans le cadre de cette consultation, le comité peut se faire assister par un expert habilité.

La lettre d'information d' **ACOSSET**

Janvier 2019

Mais attention, c'est à lui de prendre en charge l'expertise à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement annuel. Les 80 % restants sont pour l'employeur.

Bilan annuel et programme de prévention

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au CSE :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Droit d'alerte

Chaque membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qu'il peut faire jouer en cas de danger grave et imminent ou de risque grave sur la santé publique ou l'environnement. Il n'y a ici aucun changement par rapport au CHSCT.

Formation

Il est prévu que les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. S'il n'y a pas de commission, ce sont les membres du CSE qui bénéficient de la formation.

NB : Cette formation est prise en charge par l'employeur. Sa durée est de 5 jours dans les entreprises 300 salariés et plus et de 3 jours dans celles de moins de 300 salariés.

Au moins 4 réunions par an

Que le CSE soit réuni tous les mois ou tous les 2 mois selon l'effectif de l'entreprise, au moins 4 de ses réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, le comité doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est obligatoire pour les entreprises et les établissements distincts de 300 salariés et plus. Elle l'est également pour les établissements classés Seveso seuil haut, quel que soit leur effectif ou sur demande de l'inspection du travail.

Cas des entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE exercera globalement les mêmes pouvoirs que les actuels délégués du personnel. Il contribuera à promouvoir la santé sécurité, réalisera des enquêtes en cas d'accident du travail et pourra comme les DP saisir l'inspection du travail. Pour exercer ces missions, le CSE disposera d'un local. Il se réunira chaque mois, voire plus s'il y a une urgence.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2019

DESIGNATION D'UN REFERENT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Parallèlement à l'extension du cadre répressif en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, le législateur a décidé d'imposer de nouvelles mesures organisationnelles au sein des entreprises, à compter du 1er janvier 2019 (cf. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 104 s.).

1) Quelles sont les nouvelles obligations applicables au 1er janvier 2019 ?

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devient obligatoire, dans toutes les entreprises employant **au moins 250 salariés**, quel que soit leur secteur d'activité dès lors qu'elles relèvent du Code du travail.

On notera ici une différence de seuil par rapport à la désignation du « référent prévention » en matière de santé-sécurité au travail, qui concerne tous les employeurs **sans considération d'effectif**. Par ailleurs, dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), donc **dès 11 salariés**, l'instance doit également désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2) Qui peut être désigné comme référent ?

Concernant le référent de l'entreprise, aucune condition (ancienneté, statut, compétence, etc.) n'est fixée par la loi. En toute logique, il semble que le référent doive être membre de l'entreprise (contrairement au « référent prévention » en matière de santé-sécurité au travail, il n'est pas prévu d'externalisation de la fonction). L'employeur n'est pas spécialement tenu d'informer ou de consulter au préalable le CSE, et dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction.

Concernant le référent du CSE, celui-ci doit obligatoirement être membre de l'instance : celle-ci peut ainsi désigner indifféremment un élu titulaire ou un suppléant. Il sera donc en principe distinct de celui désigné par l'employeur.

3) Quelle est la mission du référent ?

Le référent d'entreprise et du CSE font partie des « autorités et services compétents » dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'Inspecteur du travail et le Défenseur des Droits.

Le référent de l'entreprise est chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

4) Quelles sont les moyens du référent ?

La seule précision apportée ici par la loi concerne la formation du référent du CSE, qui doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de

santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur.

Il s'agit là de l'obligation de formation minimale dont bénéficient tous les membres du CSE. Précisons que lorsqu'il est élu titulaire au CSE, le référent du CSE pourra éventuellement bénéficier du dispositif de mutualisation des crédits d'heures de délégation prévu à l'article L2315-9 du Code du travail.

S'agissant du référent désigné par l'employeur, la loi n'accorde aucun statut particulier en lien avec le fait d'être désigné comme référent. Il n'est pas prévu d'assortir cette désignation d'une rémunération spéciale, ni d'allouer une décharge d'activité particulière sur le temps de travail au titre de la fonction principale.

La question peut se poser de savoir si une telle désignation pourrait constituer une modification du contrat de travail, nécessitant le cas échéant l'accord écrit du salarié. En tout état de cause, sauf à ce que le référent soit réellement doté d'une autorité (notamment disciplinaire), de compétences et des moyens nécessaires, cette désignation ne peut être assimilée à une délégation de pouvoirs par laquelle l'employeur lui transférerait sa responsabilité pénale dans ce domaine.

Gageons qu'il s'agira généralement plutôt d'un simple changement des conditions de travail, d'où la question de bien identifier dans l'organisation la personne la plus habilitée à faire office de référent (expérience, compétences, qualités professionnelles, etc.).

5) Quand doit intervenir la désignation du référent ?

Les obligations ci-dessus sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

S'agissant du référent CSE, ce point doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion plénière (par exemple à la première réunion suivant l'établissement du CSE ou concomitamment à l'établissement de son règlement intérieur).

Il faut considérer semble-t-il que cette obligation est immédiatement applicable dans les entreprises qui sont dotées d'un Comité d'entreprise (CE) et dont les élections sont à prévoir d'ici le 1er janvier.

6) Quelles sont les formalités à prévoir ?

L'employeur doit en toute logique officialiser de son côté un acte de désignation. Idéalement, celui-ci devrait définir au moins dans les grandes lignes le cadre d'action du référent, afin de lui donner une légitimité en interne.

Par ailleurs, il convient d'organiser une publicité sur cette double désignation au sein de l'entreprise. A minima, les coordonnées du référent d'entreprise et du CSE, ainsi que celles du médecin du travail (ou du SSTI), de l'Inspecteur du travail et du Défenseur des Droits, doivent être portés à la connaissance des salariés.

Pour rappel, l'employeur est désormais également tenu d'informer collectivement le personnel sur l'existence d'actions contentieuses pénales ou civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

7) Quelles sanctions ?

Le législateur n'a pas souhaité assortir ce nouveau dispositif de sanctions particulières, tout comme pour du référent prévention santé-sécurité.

Cependant, un salarié victime pourrait faire valoir que l'employeur ne s'est pas donné les moyens sur le plan organisationnel et humain pour prévenir le risque.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mars 2019

ACCIDENTS DU TRAVAIL : LA DEFENSE PENALE ET CIVILE SE PREPARE DES L'ENQUETE

En cas de survenance d'un accident du travail, une mécanique complexe se met en mouvement, tout particulièrement lorsqu'il présente des conséquences graves ou met en cause une situation de « coactivité » entre plusieurs entreprises.

Autant d'étapes qu'il convient de ne pas négliger, compte tenu de leur importance in fine sur la mise en cause de la responsabilité de l'entreprise ou de son représentant.

A CHAUD intervient tout d'abord la question de l'organisation des secours, de la prise en charge de la victime et de son accompagnement : de l'efficacité de ces mesures va souvent dépendre l'importance du dommage et sa qualification juridique en cas d'infraction, mais également l'appréciation du niveau de diligences accomplies par l'entreprise.

Sur le plan administratif, la déclaration d'accident du travail constitue une formalité essentielle pour la mise en œuvre de l'indemnisation de la victime au titre de la législation sur les ATMP, par les régimes de base et complémentaires. L'absence ou le retard de déclaration expose l'employeur à des risques financiers importants. Surtout, cette étape est l'occasion, si nécessaire, de faire valoir des réserves écrites et motivées sur les circonstances de l'accident (par exemple lorsque celles-ci sont indéterminées, sans témoins, ou suspects).

En parallèle, il est tout aussi essentiel d'être réactif et diligent dans la déclaration de sinistre auprès de **l'assureur de responsabilité civile de l'entreprise** (notamment au titre de la garantie faute inexcusable lorsqu'elle a été souscrite), et ce à titre conservatoire dans les délais prévus par le contrat d'assurance.

Il va sans dire qu'il est particulièrement recommandé de contacter dès ce stade le **conseil juridique** de l'entreprise afin d'anticiper correctement la suite des événements. L'expérience montre qu'une saisine tardive peut considérablement réduire les marges de défense ultérieures.

En particulier en cas de dommage corporel, l'entreprise va vivre très rapidement au gré de **l'enquête préliminaire** menée par les services de police judiciaire, en lien avec les agents d'Inspection du Travail en qualité de « sachants » : constatations, prélèvements, mise sous scellés, auditions, etc.

Il est essentiel de **coopérer** avec l'enquête, sous peine d'envoyer pour la suite un très mauvais signal, outre le risque également de se voir reprocher un délit d'obstacle.

Concernant les auditions de témoins, les enquêteurs le savent bien, c'est à chaud que les « langues se délient » le plus. Les premières constatations sont donc très souvent capitales du point de vue notamment de la recherche d'éventuels manquements directs ou indirects aux règles de sécurité.

A l'enquête de police se superpose en parallèle **l'enquête interne** pilotée par l'employeur.

A cet égard, l'entrée en scène des représentants du personnel constitue un point de passage incontournable, mais qui peut s'avérer délicat.

Précisons que celui-ci est tenu de réunir le CSE (ex CHSCT) à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

A « TIEDE » vient alors la démarche **d'arbre des causes** interne, qui constitue une étape sensible. Il faut en outre bien garder à l'esprit que la causalité est susceptible d'occuper une place centrale dans les débats judiciaires. Il est surtout nécessaire de rappeler quel est son objectif, à savoir contribuer à faire progresser la sécurité en tirant des leçons d'une analyse objective et partagée de l'événement, et non établir une constatation de responsabilités. La rédaction du document de synthèse appelle donc une prudence rédactionnelle particulière dans sa formulation.

Ces éléments de compréhension n'en restent pas moins indispensables pour définir un plan d'action afin d'éviter une répétition ou un « sur-accident » (et accessoirement, apprécier la nécessité de recourir à des mesures de type disciplinaire notamment).

Le temps judiciaire n'étant pas celui de l'entreprise, l'enquête va ensuite se poursuivre **« A FROID »**, avec des phases de collecte d'éléments documentaires et d'auditions complémentaires. Typiquement, le chef d'entreprise ou d'établissement doit bien souvent s'attendre à être suspecté d'avoir commis une infraction et à être convoqué en vue d'une audition libre devant les services de Police ou de Gendarmerie, et/ou l'Inspection du Travail. Les gardes à vues sont rares dans ce domaine, mais le fait de ne pas déférer à une convocation peut inciter à des mesures plus coercitives.

Il sera souvent demandé de désigner qui est le « responsable pénal » au sein de l'entreprise, expression particulièrement inadéquate car elle laisse sous-entendre une reconnaissance de culpabilité.

Se pose alors la question de l'invocation (ou non) par le dirigeant de l'existence d'une délégation de pouvoirs, sachant que plus celle-ci intervient tôt dans la procédure, plus elle aura de chances d'être efficace.

Pour un responsable d'entreprise, il est certain que ce type d'expérience est subie et généralement difficile à vivre, et nécessite de s'y être préparé à minima en amont.

Face à un travail de recherche d'indices de commission d'infractions, une des « règles d'or » réside dans le droit fondamental à ne pas « s'auto-incriminer » et contribuer à sa propre accusation (cf. Cass. Ass. Plén. 6 mars 2015, n° 14-84339). Le principe d'économie est souvent de rigueur et il convient à nouveau d'être très vigilant à la manière dont les réponses seront retranscrites au procès-verbal d'audition. La nuance dans les termes a toute son importance.

Il faudra attendre alors la clôture de l'enquête et la décision du Parquet de mettre en mouvement l'action publique, c'est-à-dire de déclencher des poursuites devant une juridiction pénale, pour pouvoir avoir accès au dossier dans son intégralité.

Les parties entrent alors dans la phase contentieuse qui peut durer plusieurs années, ce qui nécessite côté entreprise de gérer le dossier dans la durée malgré le turn-over naturel au sein du personnel.

Au-delà de leurs conséquences marquantes et des impacts financiers parfois très coûteux pour l'entreprise, ces accidents peuvent constituer une source d'enseignements utiles, la maîtrise des risques étant un domaine dans lequel rien n'est jamais acquis.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2019

DOSSIER : FEMMES ENCEINTES ET RISQUES PROFESSIONNELS

Chez la salariée enceinte, la prévention des risques professionnels a un double objectif : préserver sa santé et celle de l'enfant à naître. Des mesures de protection ou des adaptations de poste s'avèrent parfois nécessaires pendant cette période et, par la suite, lors de l'allaitement.

La majorité des femmes en France occupent un emploi pendant une partie de leur grossesse. Une proportion en constante augmentation. Entre la conception de l'enfant et l'accouchement, la femme enceinte pourra être confrontée dans son environnement professionnel à différents risques pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. D'où la nécessité de mettre en place des mesures de prévention spécifiques.

Les risques ne sont pas identiques tout au long de la grossesse. Certains débutent toutefois dès les phases les plus précoces. « C'est le cas des risques tératogènes, c'est-à-dire qui augmentent le risque de malformation de l'embryon et du fœtus », explique Stéphane Malard, conseiller médical en toxicologie professionnelle à l'INRS. Les deux premiers mois de grossesse sont principalement concernés, car c'est la période où les organes de l'embryon se mettent en place (organogenèse). En cause : l'exposition à des substances chimiques, à des agents biologiques ou à des rayonnements ionisants.

Un ensemble de mesures réglementaires vise à protéger la salariée enceinte et l'enfant à naître. « **La déclaration de la grossesse à l'employeur est un prérequis à la mise en œuvre de ce dispositif**, souligne Stéphane Malard. **Il est donc dans l'intérêt de la salariée de l'effectuer le plus rapidement possible.** » Dans les faits, les grossesses sont rarement déclarées avant le deuxième trimestre. « Il est recommandé à la salariée enceinte de prendre contact avec le service de santé au travail dès la connaissance de son état, afin d'évaluer les risques liés à son poste de travail. Le médecin du travail pourra ainsi proposer les adaptations et les restrictions nécessaires. » Car même si la salariée est suivie par un ou plusieurs professionnels de santé (gynécologue, sage-femme ou médecin généraliste), ceux-ci n'ont pas connaissance des risques associés au poste de travail. « C'est pourquoi il est important d'informer et de sensibiliser les salariées sur les risques professionnels spécifiques à la grossesse », précise Stéphane Malard. **Une responsabilité qui incombe à l'employeur et au service de santé au travail.**

Par ailleurs, toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitant est, à l'issue de la visite d'information et de prévention ou à tout moment, si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite sera l'occasion notamment pour celui-ci de proposer le cas échéant des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Le médecin du travail prend en compte l'ensemble des contraintes auxquelles la salariée est soumise : travail de nuit, horaires atypiques, posture debout prolongée, stress, exposition à des vibrations, au bruit, contraintes physiques, port de charges... « Le travail de nuit et le travail posté sont déconseillés aux femmes enceintes car des études scientifiques suggèrent une augmentation du risque de fausses-couches, d'accouchement prématuré et de

petit poids de l'enfant à la naissance », explique Marie-Anne Gautier, conseillère médicale en santé au travail à l'INRS.

À sa demande, la salariée enceinte concernée peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, sans baisse de rémunération. « Au deuxième trimestre, la station debout permanente doit être évitée et les manutentions limitées », poursuit Marie-Anne Gautier.

Au troisième trimestre, les modifications du schéma et du volume corporels, ainsi que les changements hormonaux favorisent la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS). « Les femmes affectées à des postes présentant une charge physique élevée ou des efforts physiques intenses sont souvent arrêtées à ce stade de leur grossesse », constate-t-elle.

Attention également au bruit. « Il n'est pas arrêté par le liquide amniotique, souligne pour sa part Philippe Hache, conseiller médical en santé au travail à l'INRS. Si celui-ci atténue les fréquences aiguës, ce n'est pas le cas pour les sons graves (basses fréquences). Ces derniers peuvent endommager le développement de l'oreille du fœtus à partir du 6e mois. »

La prévention des risques ne s'arrête pas avec la naissance de l'enfant. Une visite médicale doit être organisée dans les huit jours suivant la reprise du travail après le congé maternité. « C'est l'opportunité pour le médecin du travail d'étudier si la salariée qui a choisi d'allaiter est exposée à certains risques afin de l'en écarter pendant la période d'allaitement », explique Stéphane Malard. Certains produits chimiques peuvent en effet passer dans le lait maternel et présenter un danger pour la santé de l'enfant.

Travaux interdits aux femmes enceintes, ou aménagés

Certaines situations de travail sont interdites aux femmes enceintes et allaitantes ou aménagées par la réglementation :

Exposition à certains **produits chimiques** (articles D.4152-9, -10, et R.1225-4 du Code du travail).

Risques biologiques : activités susceptibles d'exposer au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée (art. D. 4152-3 du Code du travail).

Exposition aux **rayonnements ionisants** (art. D. 4152-4 à D. 4152-7 du Code du travail) et aux **rayonnements cosmiques** (art. R. 4451-141).

Exposition à des **champs électromagnétiques** (art. R. 4152-7-1 du Code du travail).

Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé (article D. 4152-8 du Code du travail).

Travaux en **milieu hyperbare** sous certaines conditions (décret n° 90-277 du 28 mars 1990, article 32bis, art. R. 1225-4 et D. 4152-29 du Code du travail).

Usage du diable pour le **transport de charges** (article D. 4152-12 du Code du travail).

Travail de nuit : la salariée pendant la grossesse peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état (article L. 1225-9 du Code du travail).



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE !

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Mai 2019



COMMENTEN

T RENDRE SES SALAIRES PLUS ECOLOS ?

Eteindre son ordinateur le soir, trier ses déchets, partager sa voiture avec des collègues... Les salariés peuvent adopter une multitude de petits gestes pour préserver la planète. Encore faut-il les orienter et que leur direction leur en donne les moyens.

Les entreprises n'ont plus le choix : elles agissent sur leur production ou leurs rejets, mais doivent aussi réveiller « l'ami de la terre » qui sommeille en chacun de leurs salariés. Pour cela, développer en interne une politique de bonnes pratiques environnementales devient nécessaire. Encadrement de la consommation d'énergie dans les bureaux, tri des déchets, limitation des émissions de CO2... Plus rien n'est à négliger ! Cette démarche entamée, l'entreprise bénéficiera non seulement d'un intérêt commercial stratégique, mais également d'économies réelles sur ses factures d'électricité ou d'eau. Elle peut aussi en tirer une meilleure cohésion entre ses salariés, soudés autour de valeurs et d'objectifs communs. Beaucoup d'avantages pour une politique qui, a priori, devrait s'imposer.

1. Sensibiliser et impliquer ses collaborateurs

Avant toute chose, il faut sensibiliser ses salariés aux questions de développement durable et les informer sur l'impact environnemental de leurs pratiques quotidiennes. Pour diagnostiquer les comportements types à bannir, la direction peut faire appel à l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), à des bureaux d'études spécialisés ou encore au service Entreprises d'EdF, qui organise des conférences durant lesquelles il présente les importants gains d'énergie associés à des petits changements d'habitudes opérés sur le lieu de travail.

Une fois informés, les salariés doivent être impliqués dans la définition des bonnes pratiques à adopter. Selon Christophe Lestage, chargé du management environnemental des entreprises pour l'Ademe : « Pour qu'une démarche écoresponsable fonctionne, il faut que la direction soit très motivée et exemplaire. Mais elle doit aussi discuter avec ses collaborateurs pour comprendre comment combiner mesures vertes et contraintes de chaque métier. » La solution consiste notamment à organiser des groupes de réflexion au sein de chaque service pour que les propositions remontent aux directions grâce à un représentant nommé. L'ensemble des suggestions retenues peut être résumé dans une charte, régulièrement actualisée.

2. Choisir le « bon » matériel

Les économies d'énergie passent déjà par une bonne utilisation des ordinateurs, imprimantes et autres fax. Le choix des matériels est donc primordial. Première règle : privilégier les équipements labellisés Energy Star. Ils consomment moins d'électricité, aussi bien en fonctionnement qu'en veille. Certains chiffres le confirment : selon l'Ademe, les écrans plats à cristaux liquides consomment 60 % d'énergie en moins que ceux à tube cathodique ; les ordinateurs portables, 50 à 80 % de moins que les fixes ; et une imprimante-scanner-fax-photocopieuse économe 50 % par rapport à l'ensemble de ces appareils pris séparément...

Choisir le bon matériel, c'est bien. Inciter ses salariés à l'utiliser à bon escient, c'est encore mieux ! En opérant des réglages simples de

leur système informatique, ils peuvent générer d'importantes économies.

L'ordinateur, comme l'imprimante, est doté d'un mode « veille » à activer : un poste consomme ainsi 20 à 50 fois moins d'électricité qu'en mode actif. En fin de journée, s'il convient d'éteindre les lumières en quittant son bureau, il faut aussi arrêter son ordinateur... La colonne, mais également l'écran. L'idéal consiste à les débrancher. Un ordinateur éteint, mais toujours branché, consomme environ 70 Wh en une journée.

3. Réduire les déchets

Si l'énergie ne doit pas être gaspillée, les matériaux non plus. En tête le papier. Selon une étude Ipsos, un salarié français imprimait 28 pages par jour en 2007, mais pouvait réduire ce chiffre d'un tiers sans perdre en productivité. Alors, il faut « réfléchir » avant d'imprimer, privilégier le recto-verso, envoyer des mails plutôt que des courriers, réutiliser les feuilles comme brouillon... Du bon sens certes, mais étonnamment rentable. Car, selon le même institut de sondage, les sociétés dépenseraient chaque année plus de 400 millions d'euros en impressions « inutiles ».

La chasse au gaspillage passe par tous les recoins de l'entreprise, notamment par la machine à café. Une société de 200 collaborateurs utiliserait en moyenne 60 000 gobelets en plastique par an. Contenants qui mettent entre cent et mille ans à se dégrader... Autant opter pour le mug individuel, même si ce « petit » changement n'est pas si simple à adopter.

A défaut d'abandonner le gobelet, les salariés peuvent penser à le recycler, tout comme le reste des déchets. Des sociétés comme Office Dépôt proposent l'installation et le ramassage de bacs à papier individuels pour pouvoir séparer aisément les feuilles volantes du plastique, des canettes et autres déchets ménagers. Les piles, les ampoules ou encore le matériel informatique doivent également faire l'objet d'un traitement particulier.

4. Optimiser l'usage du transport « en commun »

Pour aller jusqu'au bout d'une démarche interne écoresponsable, une société ne peut exclure l'organisation d'un Plan de Déplacements Entreprise (PDE). Garage à vélos, covoiturage, participation financière à l'abonnement aux transports en commun, installation d'une navette, instauration d'un jour de télétravail... Les solutions ne manquent pas. Et Laurent Justamente, le PDG d'Hama France, leader de l'accessoire photo, a décidé de réorganiser l'activité pour que les personnes qui le souhaitent puissent ne travailler que quatre jours par semaine. Depuis octobre, 70 % du personnel ne vient plus au bureau le vendredi. Ce sont 300 000 kilomètres parcourus en moins et 24 000 litres de carburant économisés chaque année.

Sur le lieu de travail, la direction peut également organiser des stages d'éco-conduite. Bien sûr, pour un peu de cohérence, il vaut mieux choisir des voitures de fonction peu voraces en essence ou en gasoil pour la direction ou les commerciaux. Quant aux autres, ils doivent apprendre à privilégier les vidéoconférences aux déplacements, ou du moins le train à l'avion.

Beaucoup d'autres mesures vertes, plus isolées, peuvent être adoptées : centraliser la livraison de paniers de légumes biologiques en entreprise, utiliser des vêtements de travail en coton issu du commerce équitable, sensibiliser les salariés aux impacts du jet de mégots de cigarettes dans la nature... Mais quelles que soient les initiatives prises, l'important est d'y associer des objectifs clairs et

d'en organiser un suivi rigoureux. Sinon, cette démarche écoresponsable ne restera qu'une addition de bonnes intentions.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juin 2019

J'AI MAL AU DOS

Heureux celui qui n'a jamais souffert de son dos ! Ce syndrome, qualifié de "mal du siècle", frappe le monde de l'entreprise de plein fouet. D'autant plus que l'arrivée massive de l'informatique dans les bureaux a obligé nombre d'entre nous à rester toute la journée devant un écran d'ordinateur, dans des postures inconfortables. Les répercussions sont néfastes tant sur le plan physique (troubles musculo-squelettiques, lombalgies, lumbagos...) que sur le plan psychologique (irritabilité, fatigue, baisse de la productivité).

Tous les salariés peuvent être touchés. Selon Thierry Debuc, chargé de mission à l'antenne ANACT Bretagne (l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), ces troubles peuvent toucher toutes les catégories socio-professionnelles : ils ne concernent donc pas seulement les salariés qui doivent porter de lourdes charges, rester dans une position assise ou debout pendant de longues heures, ou ceux qui pratiquent des métiers de chauffeur ou des sports à risque. Tout salarié peut en souffrir, quelle que soit sa situation professionnelle.

Quelques techniques. Si elle n'est pas considérée comme une maladie, la lombalgie est un symptôme qu'il faut traiter : mal soignée, elle peut devenir chronique et régulière. Outre les soins ordinaires pour y remédier (séances de natation, kinésithérapie, etc.) et les services de certaines agences pour modifier les conditions de travail, il existe quelques techniques pour apprendre à ménager son dos.

- Quand on travaille dans un bureau, la station assise prolongée augmente la pression dans les disques lombaires : il est ainsi conseillé de se dégourdir les jambes et de s'étirer toutes les heures, ne serait-ce que 2 ou 3 minutes. En revanche, si votre poste vous oblige à rester debout, il est à l'inverse recommandé de s'asseoir et de se détendre toutes les heures. Vous pouvez également opter pour une ceinture lombaire, qui vous aidera à vous maintenir dans une position correcte et réduira l'effort des muscles dorsaux.

- Si vous devez porter de lourdes charges, forcez sur vos jambes et non sur votre dos. Quant à vos bras, ils doivent être tendus, pour bien contrôler la charge. Pour équilibrer la pression sur le rachis, bloquez votre bassin en contractant vos muscles abdominaux.

- Si votre métier vous force à conduire sur de longues distances, là aussi, vous risquez de fatiguer votre dos : il est important d'avoir un bon siège, pour réduire les vibrations et les chocs perçus, surtout lors de l'accélération, la décélération et les virages. Il doit être placé suffisamment près des pédales, pour que les jambes soient fléchies et réduisent la tension sur le nerf sciatique. Un appui-tête doit également reposer votre nuque : il permet aussi d'éviter le "coup du lapin" en cas d'accident.

Avis aux fumeurs : le tabac augmente les problèmes lombaires en diminuant la circulation sanguine et la réhydratation des disques intervertébraux ! Ainsi, les fumeurs seraient plus sujets à des maux de dos que les non-fumeurs... À méditer.

LE PERMIS FEU EST-IL OBLIGATOIRE ?

Le permis de feu est un document de prévention des risques d'incendie et d'explosion occasionnés par les travaux par points chauds. C'est-à-dire les travaux qui comprennent le soudage à l'arc électrique, le soudage à chalumeau à gaz (oxyacétylénique ou aérogaz), l'oxycoupage, le dégivrage au chalumeau, le coupage et le meulage voire tous travaux qui pourraient provoquer un feu par un apport de flamme, d'étincelles ou de chaleur.

L'accord est préalable aux travaux

A travers la signature du permis de feu, le chef d'établissement (ou son représentant habilité) donne son accord pour des travaux par points chauds dans son entreprise et atteste que toutes les mesures de sécurité ont été prises. Il peut concerner des travaux effectués par ses propres salariés ou par les salariés d'une entreprise extérieure.

Pas toujours obligatoire mais fortement conseillé

Le permis de feu est obligatoire dans un certain nombre de cas. Ainsi, l'arrêté du 19 mars 1993, le rend obligatoire pour tous les travaux de soudage oxyacétylénique effectués par une entreprise extérieure. Il est souvent prévu par les prescriptions applicables aux installations classées. Pour les autres cas, il faut savoir que de plus en plus d'assureurs l'incorporent dans leurs exigences de base et réduisent donc en conséquence les indemnisations en cas d'incendie par point chaud avec absence de permis de feu.

Quel est le contenu du permis de feu ?

Le permis de feu se présente sous la forme d'un imprimé type en 3 feuillets (généralement un pour l'opérateur, un pour le chef d'établissement où ont lieu les travaux, un pour l'entreprise chargée des travaux). Il précise la nature, la date et la durée des travaux, les différentes personnes en charge de ces travaux. Il doit récapituler les consignes particulières liées aux activités de l'établissement, les risques identifiés, les moyens de protection mis en place ainsi que les moyens d'alerte et de première intervention (feu, secours) disponibles en cas d'incident / accident.

Quelle durée de validité et de conservation ?

La validité du permis de feu est restreinte à la durée prévue des travaux. En conséquence, il faut le conserver pendant la durée des travaux et jusqu'à l'inspection finale (qui permet par exemple de détecter un feu couvant). Cependant, si le permis de feu est valide plusieurs jours, il faut vérifier chaque jour que les conditions n'ont pas changé et si les équipes changent, chacune doit valider le document pour être sûre que les informations ont bien été transmises. La conservation au-delà des travaux n'est pas obligatoire mais il est conseillé d'archiver ces documents pour créer un historique et une traçabilité des interventions.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Juillet 2019

COMPORTEMENTS DANGEREUX EN ENTREPRISE, « TOLERANCE ZERO »

Dans le domaine de la sécurité, l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur a tendance à occulter l'existence d'une obligation de sécurité incombant à chaque travailleur (C. Trav., L4122-1).

Il doit ainsi veiller à sa sécurité personnelle et à sa santé, mais aussi à celle des tiers (ce qui vise aussi bien ses collègues que des personnels extérieurs, des clients ou usagers ou encore des riverains ou du public).

Certes, la loi précise bien que cette obligation est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur, qui dispose pour sa part du pouvoir d'organisation et de direction (pouvoir = responsabilité).

L'obligation de sécurité du salarié est quant à elle variable en principe selon :

- Les instructions reçues de l'employeur,
- Le contenu du règlement intérieur (s'il existe),
- Sa formation,
- Ses possibilités (ce qui dépend donc du contexte, de la nature des tâches à accomplir, des moyens mis à sa disposition, etc...).

Toutefois, face à des comportements dangereux (par action ou omission) commis dans l'entreprise, l'employeur se trouve d'une manière générale pleinement conforté aujourd'hui dans l'usage de son pouvoir disciplinaire.

Une jurisprudence se développe sur le terrain de l'obligation de sécurité du salarié, avec comme particularité d'admettre plus facilement ici la faute grave que dans d'autres domaines.

Le fil rouge de ces décisions paraît être l'admission d'une politique de « tolérance zéro » de la part de l'employeur, dès lors que le comportement du salarié -intentionnel ou non- implique une mise en danger d'autrui (collègues, tiers, usagers, etc.) et présente ainsi un caractère non excusable.

Cette logique est cohérente avec la sévérité de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, mais également avec la définition de la faute grave, qui justifie le licenciement sans préavis ni indemnités.

Plusieurs décisions récentes illustrent parfaitement cette sévérité à l'égard du salarié, qui tranche avec la jurisprudence habituelle où des « circonstances atténuantes » sont largement admises (ancienneté, absence de passé disciplinaire, etc.). Ici, les arguments ou explications avancés par le salarié ont au contraire peu d'impact, y compris lorsque le manquement constitue un fait isolé.

A noter que le salarié sera d'autant moins fondé à bénéficier d'une bienveillance des juges s'il a des responsabilités (encadrement) et qu'il doit à ce titre faire preuve d'exemplarité.

En quelque sorte, la gravité est ici présumée et l'employeur peut être fondé à agir « pour l'exemple », à condition d'avoir un dossier et des preuves solides (tout l'enjeu est là).

Il faut considérer le pouvoir disciplinaire comme étant parfois malheureusement le « bras armé » de la politique de prévention et de sensibilisation du personnel.

Cela d'autant qu'il convient également de ne pas laisser se développer des situations de « laisser-faire » qui inévitablement se retourneront contre l'entreprise.

Ont pu être ainsi récemment confirmés le licenciement pour manquement à l'obligation de sécurité :

- D'un salarié ayant laissé son chien pendant trois heures à l'intérieur de son véhicule stationné sur le parking de l'entreprise et qui n'avait pas été en mesure de l'empêcher d'attaquer une salariée sur ce parking, la cour d'appel a ainsi caractérisé un manquement du salarié à son obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel (faute grave - Cass. Soc. 4 octobre 2011, n° 10-18862) ;
- D'une salariée qui, au cours d'une altercation avait tenu en direction d'une autre salariée un cutter dont la lame était sortie, alors même qu'elle se disait victime de stress et de harcèlement (cause réelle et sérieuse - Cass. Soc. 30 octobre 2013, n° 12-20190) ;
- D'un cadre responsable d'exploitation pour avoir en toute connaissance de cause différé la maintenance d'un équipement de travail pour des raisons de rentabilité et continué d'affecter plusieurs salariés sur le matériel non-conforme, et ce, en falsifiant des documents pour minimiser sa responsabilité (faute grave - Cass. Soc. 20 novembre 2013, n° 12-21941). Cet arrêt est certainement instructif car le fait que l'intéressé ait pu être soumis à des contraintes contradictoires (nécessité de rentabilité) n'a pas été retenu comme circonstance atténuante.
- D'un salarié membre de l'équipe de première intervention incendie au sein de l'entreprise, surpris en train de fumer dans un local présentant un risque d'incendie du fait de sa proximité avec des produits inflammables et d'une conduite de gaz (faute grave - Cassation sociale, 15 janvier 2014, n°12-20321).

Point essentiel pour certains de ces jugements : peu importe que le comportement n'ait pas eu de conséquences dommageables, et donc qu'aucun incident ou accident en ait découlé.

Etant tenu d'une obligation de sécurité (de résultat) et de veiller personnellement à l'application des règles de sécurité, l'employeur a d'une certaine manière l'obligation de réagir pour faire cesser les agissements concernés et éviter en temps utile la survenance d'accidents. L'éviction du salarié fautif de l'entreprise constitue le moyen ultime, lorsque la prévention n'a pas suffi.

Le risque de mise en cause de la responsabilité civile et pénale de l'employeur est généralement -et à juste titre- invoqué dans la justification du licenciement.

L'employeur doit toutefois se montrer particulièrement vigilant à bien respecter la procédure et le droit disciplinaire, qui recèle de nombreux pièges et autres subtilités. A ce sujet, confondre vitesse et précipitation conduit souvent à de lourdes condamnations prud'homales pour des raisons de formalisme alors même que l'entreprise pouvait disposer d'un motif légitime...

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**
Septembre 2019

BIEN-ETRE AU TRAVAIL – MANAGERS ET COLLABORATEURS CO-RESPONSABLES

« Si le manager joue un grand rôle et a une responsabilité principale en matière de santé au travail, les salariés ont également le devoir d'adapter leurs comportements », affirme France St-Hilaire, professeur au département de management et gestion des ressources humaines de l'université de Sherbrooke, dans un entretien accordé au magazine Travail & Sécurité.

De la sorte, cette spécialiste des liens entre pratiques de management et santé au travail entend souligner que le bien-être professionnel est une quête collective à laquelle tous les membres de l'entreprise doivent contribuer.

« Les organisations sont globalement descendantes en matière de qualité de vie et de santé au travail, des directions vers les bases. Les salariés sont en attente de mesures qui doivent venir d'en haut », observe France St-Hilaire à l'issue d'une étude l'ayant conduite à mener des entretiens individuels avec une cinquantaine de managers et une centaine de collaborateurs. Pour cette spécialiste des questions de bien-être professionnel, il s'agit d'un grave écueil car la qualité de vie au travail se construit dans la relation. Or, une véritable relation doit nécessairement « fonctionner dans les deux sens ».

Tous responsables de la qualité de vie professionnelle

Comme le précise la rédaction de Travail & Sécurité, France St-Hilaire s'inscrit dans « une approche nord-américaine tournée vers l'individu [...] au détriment de l'action sur l'organisation du travail ». Cela lui permet de prêter une attention bienvenue à l'effet des comportements humains quotidiens sur le bien-être des membres de l'entreprise. Au fil de l'entretien, elle présente ainsi une série de cas concrets et réels qui illustrent la façon dont chacun peut contribuer à la qualité de vie dans l'entreprise.

Un exemple : « J'ai suivi une entreprise de la fonction publique, où deux équipes faisaient strictement le même travail. Régulièrement, elles étaient soumises à des demandes urgentes qui nécessitaient une grande réactivité et engendraient une surcharge de travail temporaire. Dans un cas, le manager se tournait toujours vers une même personne, particulièrement compétente et fiable, pour lui demander de faire le travail urgent. Tout le stress (et la reconnaissance) se portait sur cette seule et même personne... qui terminait sa journée très tard. Dans l'autre équipe, le manager réunissait rapidement son équipe, procédait à un brief et répartissait le travail entre les différentes personnes disponibles. Il renforçait alors l'esprit d'équipe, créant même un sentiment de solidarité. Tout le monde finissait un peu plus tard, mais pas trop. Conclusion: dans un cas, la situation est vécue comme un facteur de risque, dans l'autre, comme un facteur de protection. »

Convivialité, respect, reconnaissance

France St-Hilaire ne minimise donc nullement le rôle des managers, précisant même qu'« un bon manager est celui qui est capable de lire l'environnement de travail et d'agir pour réduire l'exposition de ses salariés ». Mais elle rappelle simultanément que la lutte contre les risques psychosociaux passe aussi par des gestes simples. « Beaucoup de facteurs de risque sont le résultat de nos comportements en tant que manager ou salarié », écrit-elle. Une façon de rappeler qu'au-delà de l'impact de l'organisation du travail, chaque membre de l'entreprise est également responsable de l'ambiance qui règne dans les bureaux ou les ateliers : « Si, le matin, je décide de dire bonjour à tous mes collègues, je n'ai pas besoin que mon manager le fasse à ma place. Je le fais car je considère que c'est positif et je contribue à améliorer le vivre ensemble ».

Anodin ? Sûrement pas ! Car, comme le démontrent de nombreuses enquêtes, la convivialité, le respect, ou encore le sentiment d'être considéré et reconnu – par ses supérieurs mais aussi par ses collègues – représentent, pour l'immense majorité des salariés, les premiers facteurs de bien-être professionnel.

SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?



L'obligation pour l'employeur de disposer de personnes formées aux premiers secours au sein de l'entreprise existe au travers du code du travail dans l'article R 4224-16 qui stipule qu'en l'absence d'infirmier permanent dans l'entreprise et après l'avis du médecin du travail, l'employeur doit prendre les mesures pour assurer les secours d'urgence adaptés à la nature du risque. L'article R 4224-15 définit quant à lui l'obligation plus spécifique de disposer de personnel sauveteur-secouriste du travail (voir notre article), dans les ateliers où sont accomplis des travaux dangereux ou sur chaque chantier dangereux occupant plus de 20 personnes pendant plus de 15 jours.

Combien de secouristes faut-il ?

Le code du travail reste totalement muet quant au ratio de personnes formées aux premiers secours obligatoires dans une entreprise. Seules deux circulaires de 1962 précisaient que ce l'on pouvait entendre par nombre suffisant à l'époque : 1 pour 10 salariés. Mais aujourd'hui, avec l'apparition de l'obligation de résultat de sécurité de l'employeur, ces chiffres n'ont plus vraiment lieu d'être et sont certainement à revoir à la hausse. **C'est à l'employeur de faire en sorte qu'il y ait une personne apte à prodiguer les premiers secours quel que soit le moment et le lieu de travail des salariés.** Cela sous-entend donc de former un nombre suffisant de secouristes pour qu'ils soient effectivement opérationnels et de mettre en œuvre un moyen de communication pour les faire intervenir en cas d'accident.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSET**

Octobre 2019

VERIFICATION DU PERMIS DE CONDUIRE : QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Le débat existe toujours sur la possibilité pour l'employeur d'être informé du nombre de points du permis de conduire des salariés. Il faut savoir que si l'employeur ne peut avoir accès aux informations relatives au nombre de points, il dispose cependant de plusieurs moyens pour vérifier l'aptitude à conduire de ses salariés.

Il est crucial pour l'entreprise de mettre en place tous les moyens afin de prémunir ses salariés contre le risque d'accidents de la route ; cela entre en effet dans son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses employés. De plus, en cas d'accident, les conséquences d'une absence de permis valide pourraient être préjudiciables autant pour les salariés que pour l'employeur, qui est responsable de ces derniers.

En cas d'accident, le contrat d'assurance du véhicule peut comporter une clause d'exonération, notamment si le salarié ne dispose pas des certificats nécessaires pour la conduite du véhicule. Dans ce cas, l'assurance peut se retourner contre l'entreprise, qui devra payer des dommages et intérêts qui peuvent s'avérer très élevés.

Les dommages causés au véhicule garanti ne seront quant à eux pas pris en charge.

Enfin, la responsabilité pénale de l'employeur pourrait être engagée sur la base du délit de mise en danger délibérée d'autrui, notamment si les règles en matière de sécurité n'ont pas été respectées.

Comment l'employeur peut-il aujourd'hui avoir un "contrôle" sur l'aptitude à conduire de ses salariés ?

Le relevé de points-permis : une information protégée

La loi est claire sur ce point. Selon l'article L. 223-7 du code de la route, "les informations relatives au nombre de points détenus par le titulaire d'un permis de conduire ne peuvent être collectées que par les autorités administratives et judiciaires, à l'exclusion des employeurs, assureurs et toutes autres personnes physiques ou morales".

Le fait pour un tiers non autorisé par la loi, notamment un employeur ou un assureur, d'obtenir soit directement, soit indirectement communication de cette information est un délit prévu par l'article L. 225-8 du code de la route (7 500 euros d'amende).

L'employeur ne peut donc en aucun cas accéder au relevé de points-permis d'un salarié.

Mais il dispose toutefois de différents moyens pour vérifier l'aptitude à conduire de ses salariés et pour limiter l'engagement éventuel de sa responsabilité.

L'employeur peut exiger le permis de conduire lors d'une embauche

Conduire un véhicule peut constituer l'activité principale d'un salarié ou être essentiel à la bonne exécution du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur peut s'assurer à l'occasion de l'embauche, que le salarié est bien en possession de son permis de conduire.

Il a par exemple été jugé que la possession d'un permis de conduire en cas de recrutement d'un livreur était une exigence légitime de la part de l'employeur et que des renseignements inexacts constituaient un dol, une tromperie.

Vérification périodique de la détention du permis de conduire

Selon Jean-Claude Robert, Président de l'Association PSRE (Promotion et suivi de la sécurité routière en entreprise), "les bonnes pratiques" consistent à prévoir, dans la convention de branche ou d'entreprise, le contrat de travail, ou le règlement intérieur de l'entreprise, pour tout ou partie des postes dans l'entreprise, la vérification périodique de la détention d'un permis de conduire en cours de validité". "Cette vérification correspond à la présentation de l'original du permis (et non d'une copie) et peut être réalisée avant tout déplacement d'un salarié".

Charte sur l'utilisation des véhicules annexée au règlement intérieur

Pour Maître Stanislas Dublineau, "en plus de l'attestation dans le contrat de travail de la possession du permis de conduire valable par le salarié et de l'obligation d'informer l'employeur de la perte du permis, nous recommandons l'établissement d'une charte sur l'utilisation des véhicules". Cette charte, annexée au règlement intérieur de l'entreprise, précise par exemple que la détention du permis de conduire est une condition essentielle de l'activité des personnes utilisant les véhicules de l'entreprise, chaque intéressé devra dès lors impérativement :

- justifier être titulaire du permis avant de prendre possession du véhicule mis à sa disposition ;
- signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique toute mesure de suspension, suppression ou annulation de son permis de conduire ;

"Une déclaration sur l'honneur par laquelle l'intéressé atteste être titulaire d'un permis de conduire en cours de validité peut également être remplie chaque trimestre", ajoute l'avocat.

Des informations qui ne résolvent pas tout

Ainsi, bien que des mesures puissent être adoptées par les employeurs pour encadrer au mieux les situations de risque routier, elles ne résolvent pas tout.

Comme l'indique M. Robert, "les informations relatives au permis de conduire données par le salarié ne préjugent pas des éventuelles mesures de restriction du droit de conduire (suspension administrative ou judiciaire) dont le conducteur peut faire l'objet. Par ailleurs, elles ne règlent pas la question de la modification du comportement, même si elles limitent l'implication pénale et pécuniaire de l'employeur en cas d'accident du salarié en mission sur la route - invocation de "faute inexcusable" du salarié".

Pour Maître Dublineau, "un trop grand nombre d'entreprises encore, et surtout les PME, n'appliquent pas les outils de prévention possibles, voire ne connaissent pas leurs obligations ou leurs conséquences".

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Novembre 2019

L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS JUSTIFIER LE DEFAUT DE VISITE MEDICALE EN INVOQUANT LE DYSFONCTIONNEMENT DES SST

JURISPRUDENCE :

La présente affaire concerne un salarié engagé en qualité de conducteur pour effectuer des livraisons à domicile.

Licencié le 20 mai 2011, il saisit la juridiction prud'homale pour contester cette mesure et obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture ainsi que des dommages-intérêts en raison du préjudice subi du fait des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité et de formation professionnelle.

Il indique à cette occasion ne pas avoir bénéficié des visites médicales obligatoires, plus précisément de la visite médicale d'embauche ainsi que des visites périodiques.

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

Elle relève en effet, les efforts réalisés par l'employeur pour faire passer la visite médicale à ses salariés, rappelant notamment que l'employeur avait adressé plusieurs lettres recommandées au service SST dont il dépend.

Elle relève également des difficultés rencontrées par ces services de santé pour répondre aux demandes de l'employeur, de sorte que le défaut de respect des dispositions de l'article R 4624-16 en matière de visite médicale ne lui est pas imputable selon elle.

Enfin, elle indique que le salarié ne justifie par ailleurs ni avoir sollicité, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni d'un préjudice résultant du défaut d'examens périodiques.

Mais la Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de l'employeur, pas plus qu'à l'arrêt de la cour d'appel qu'elle casse et annule, renvoyant les deux parties devant une nouvelle cour d'appel autrement composée.

Dans son arrêt, la Cour de cassation rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **doit en assurer l'effectivité.**

Cour de cassation du 09 décembre 2015, pourvoi n°14-20377

S'il peut paraître pour le moins sévère, le présent arrêt de la Cour de cassation rappelle une fois encore les obligations de l'employeur en matière de visites médicales, qu'elles soient d'embauche ou périodiques.

Que faire si le SST reste inactif aux différentes relances ?

L'employeur reste responsable mais peut se retourner contre son centre de médecine du travail

Il a été jugé dans une décision du 19 décembre 2013 (cass. 1ère civ, n°12-25056) que l'employeur pouvait se retourner contre le service de santé au travail, qui a ainsi accordé à l'employeur une indemnisation équivalente au montant de la cotisation annuelle au service de santé au travail.

VISITE MEDICALE DE REPRISE : SITUATIONS OU L'EMPLOYEUR DOIT OBLIGATOIREMENT ORGANISER LA VISITE

Dans certains cas après un arrêt de travail, l'employeur doit faire une demande auprès de la médecine du travail afin que son salarié passe une visite médicale de reprise.

Une telle visite de reprise est obligatoire dans les cas suivants :

- ✓ arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident dont l'origine est non professionnelle d'une durée d'au moins 30 jours ;
- ✓ arrêt pour cause d'accident du travail d'une durée d'au moins 30 jours ;
- ✓ arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle quelle que soit sa durée ;
- ✓ après un congé de maternité (Code du travail, art. R. 4624-31).

Cette visite de reprise doit impérativement se tenir dans un délai de 8 jours suivant la date de fin de l'arrêt de travail.

VISITE MEDICALE DE REPRISE : LE SALARIE PEUT-IL REFUSER DE REPRENDRE SON TRAVAIL TANT QU'IL N'A PAS PASSE SA VISITE ?

C'est la visite de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail de votre salarié. Tant qu'il n'a pas vu le médecin du travail, son contrat de travail est toujours suspendu. Il peut donc tout à fait rester chez lui sans que cela ne constitue une quelconque faute de sa part.

La Cour de cassation a récemment rappelé que lorsque le salarié n'est pas destinataire d'une convocation en vue d'un examen de reprise, le contrat de travail de l'intéressé demeure suspendu jusqu'à la tenue de cette visite médicale.

Le contrat de travail étant suspendu, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié qui ne se tient pas à sa disposition pour reprendre son travail.

Nouvelle adresse

Depuis le 8 novembre, le siège d'ACOSET a déménagé dans de tous nouveaux locaux à Genay.

Les coordonnées téléphoniques de vos interlocuteurs restent inchangées
Au plaisir de vous y rencontrer lors d'une prochaine formation !



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Décembre 2019

FAUTE INEXCUSABLE : RECONNUE MEME SI CE N'EST PAS L'UNIQUE CAUSE DE L'ACCIDENT

La faute inexcusable de l'employeur est reconnue quand elle a concouru à la réalisation de l'accident mais elle n'en est pas forcément pour autant la cause déterminante selon les juges.

Faute inexcusable : définition

Tout d'abord, il convient de rappeler que l'employeur est garant d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés.

Le manquement à cette obligation peut alors constituer une faute inexcusable et engager la responsabilité de l'employeur.

L'accident du travail ou la maladie professionnelle traduisent cette faute inexcusable en ce que l'employeur, qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié victime, n'a pas pris les mesures nécessaires pour empêcher la survenance de l'accident ou de la maladie.

La reconnaissance d'une faute inexcusable est rendue, depuis le 1er janvier 2019, par le tribunal de grande instance saisi par le salarié ou ses ayants droit. Le salarié pourra alors obtenir réparation intégrale de son préjudice et la majoration de sa rente éventuelle.

Faute inexcusable : existence de plusieurs fautes

Dans cette affaire, un salarié chauffeur a été victime d'un grave accident de la route dans l'exercice de ses fonctions. Il avait perdu le contrôle du véhicule et avait été éjecté par le pare-brise. Le salarié victime avait alors agi en responsabilité de son employeur pour faute inexcusable. Il soulevait notamment que la ceinture de sécurité était défectueuse et que cela avait concouru à la gravité de l'accident. Pour se dégager de sa responsabilité, l'employeur faisait valoir que le contrôle technique du véhicule ne mentionnait pas cette défaillance et que l'accident n'était de toute façon pas lié à la ceinture de sécurité mais bien à la perte de contrôle du véhicule.

La Cour de cassation rejette les arguments de l'employeur et précise « qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ». Elle en tire fatalement la conclusion suivante « l'intéressé avait été éjecté de son véhicule par le pare-brise, ce dont il résultait que l'absence de ceinture de sécurité avait concouru à la réalisation du dommage ».

La Cour de cassation rappelle que la faute inexcusable n'a pas à être la cause déterminante de l'accident pour engager la responsabilité de l'employeur. Il suffit que le manquement de l'employeur ait participé, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation du dommage.

Elle se positionne sur la notion de dommage (conséquences) et non pas seulement sur la survenance de l'accident (cause).

Ainsi, elle écarte la possibilité pour l'employeur de s'exonérer ou d'atténuer sa responsabilité en rapportant la preuve d'une faute de la victime, d'un tiers ou d'une cause extérieure, dès lors que son manquement aura concouru au dommage.

Cour de cassation, 2e chambre civile, 20 juin 2019

LE SALARIE QUI TRAVAILLE ALORS QU'IL N'EST PAS EN ETAT PEUT ETRE LICENCIE

L'obligation de sécurité dans l'entreprise pèse non seulement sur l'employeur mais aussi sur les salariés.

Le principe

L'employeur peut licencier un salarié qui continue à travailler alors qu'il n'est pas en l'état de le faire.

En effet, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et dans les conditions prévues au règlement intérieur (pour les entreprises de 20 salariés et plus), il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le salarié qui viole ainsi cette obligation de sécurité peut être sanctionné.

Exemples

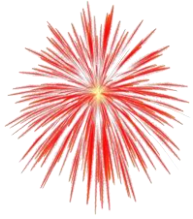
La Cour de Cassation a eu l'occasion, récemment, de rappeler ce principe. Elle a ainsi considéré que le licenciement d'un salarié qui continuait à travailler alors qu'il n'était pas en état de le faire en raison d'un traitement médical était justifié.

Il en est de même pour :

- Le salarié qui refuse de porter les équipements de protection individuelle ;
- Le salarié qui fume sur le lieu de travail malgré les consignes et interdictions affichées ;
- Le salarié qui décroche son harnais de la ligne de vie pendant un travail sur un toit ;
- Le refus, par un salarié chauffeur routier, de porter ses lunettes alors que la validité de son permis de conduire est subordonnée au port de verres correcteurs ;
- Le salarié chauffeur routier qui multiplie les excès de vitesse ;
- Le salarié qui consomme de la drogue en dehors des heures de travail et est encore sous l'influence des stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions ;
- Le salarié qui refuse un vaccin rendu obligatoire par la réglementation ou la convention collective.

Les juges sont généralement très sévères à l'encontre des salariés qui ne respectent pas l'obligation de sécurité et considèrent qu'il incombe à l'employeur de les sanctionner lourdement.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL



Tous nos vœux pour

Une merveilleuse année 2020 !

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Janvier 2020

HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

Les **cas de harcèlement moral au travail** sont plus nombreux qu'on pourrait le croire. Leurs facteurs sont divers mais surtout organisationnels. Ils concernent essentiellement le fonctionnement de l'entreprise et relèvent dans ce cas du pouvoir de direction de l'employeur.

Ce dernier a donc tout intérêt à les identifier pour mieux lutter contre ce phénomène de plus en plus fréquent.

Cette action lui permet par ailleurs de remplir son obligation légale de prévention qui consiste avant tout à détecter les actes potentiellement harcelants.

Le **harcèlement moral au travail** est particulièrement difficile à **prouver** pour le salarié qui en est victime. En effet, c'est au salarié d'apporter des éléments de fait permettant de présumer le harcèlement.

- **Harcèlement moral au travail, que faire ?**

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Selon l'article L1152-1 du code du Travail, « *aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

De plus, la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 précise que pour être caractérisé, le harcèlement moral n'exige pas l'existence d'un lien hiérarchique entre son auteur et la victime.

Celui-ci peut avoir deux origines :

- ✓ le comportement inacceptable d'un ou plusieurs individus
- ✓ l'environnement de travail

Ont également été reconnus comme faits générateurs du harcèlement moral au travail par les juges : les propos injurieux ou à caractère sexuel, le dénigrement devant les autres salariés ou encore les persécutions injustifiées.

Comment prouver un harcèlement moral ?

Le plus difficile pour la **victime** est d'**apporter les preuves du harcèlement** afin de pouvoir former une action en justice devant le Conseil des Prud'hommes.

L'employeur devra quant à lui expliquer pourquoi les faits qui lui sont reprochés sont infondés. Plusieurs preuves pertinentes peuvent être rassemblées par la victime comme des **attestations du médecin de travail** ou généraliste, des **attestations de collègues de travail ou de témoins**.

Certaines preuves non pertinentes sont déconseillées, notamment des **preuves obtenues frauduleusement** (enregistrement du harceleur à son insu).

Les preuves matérielles les plus souvent produites sont le relevé de faits précis et datés, les **mails reçus**, une **copie de documents** montrant une différence de traitement ou une baisse des responsabilités.

Le « *mobbing* » est une nouvelle forme de harcèlement moral qui commence tout juste à être identifiée. Il correspond à un harcèlement collectif, concerté, contre une personne qu'il faut **mettre à l'écart ou pousser à quitter l'entreprise**. Parce qu'il est **considéré comme un intrus au sein de l'équipe de travail**, tous les moyens sont employés par les « *mobbeurs* » pour faire de ses journées un véritable enfer : dénigrement en privé ou en public, tâches impossibles à réaliser dans les délais fixés, exclusion aux réunions...

En France, une entreprise a récemment été condamnée à verser des dommages et intérêts aux employés concernés. Les tribunaux s'intéressent désormais de très près à cette pratique.

- **Comment lutter efficacement contre le harcèlement moral au travail ?**

Des mesures préventives

Pour la direction de l'entreprise, la prévention consiste principalement à faire savoir qu'aucune attitude laxiste ne sera tolérée face aux agissements des harceleurs, **repérer les actes potentiellement pervers**, **écouter les plaintes du harcelé** ou les témoignages, **affirmer les compétences du CSE** dans le champ de la santé mentale (ce dernier a un pouvoir d'investigation et peut recourir un expert agréé).

Ces mesures de prévention appliquées au harcèlement moral au travail se révèlent efficaces et permettent d'éviter les procédures judiciaires.

Des mesures réglementaires

Les employeurs ont l'obligation légale de prendre les mesures pour prévenir le harcèlement moral et le faire cesser immédiatement. Les dispositions relatives au harcèlement moral dans les relations de travail doivent figurer dans le règlement intérieur des entreprises comptant au moins 20 salariés. Ces dispositions doivent être affichées sur le lieu de travail.

Des mesures d'information et organisationnelles

Les mesures d'information sont essentielles car elles permettent de lever les tabous si fréquents en matière de relations interprofessionnelles.

Enfin, des mesures organisationnelles doivent être instaurées par les entreprises afin d'éliminer les situations qui peuvent engendrer du harcèlement. Parmi elles, il y a par exemple la formation des managers ou encore la modification des styles de leadership et des relations avec la hiérarchie.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Février 2020

commise du fait de l'absence d'organisation des élections (Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.282).

LE DEFAUT DE MISE EN PLACE DU CSE APRES LE 1ER JANVIER 2020 : RISQUES ET SANCTIONS

La mise en place du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2311-2). Lorsque les entreprises étaient d'ores et déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le CSE devait être installé au terme des mandats en cours des élus du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Dès le 1er janvier 2020, l'ensemble des mandats des anciennes instances représentatives du personnel a automatiquement pris fin et le CSE doit avoir été créé dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Quels sont les enjeux pour une entreprise en cas d'absence de respect des dispositions relatives à la mise en place du CSE ?

L'absence de mise en place du CSE après le 1er janvier 2020 pourrait notamment résulter de :

- l'absence de mise en œuvre, par l'employeur, des élections du CSE conformément à ses obligations ;
- le constat, par un procès-verbal de carence établi par l'employeur, de l'absence de mise en place du CSE ;
- l'annulation des élections du CSE à la suite d'une contestation.

Les conséquences résultant de ces absences permettent de rappeler l'intérêt de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise.

Quelles sanctions en l'absence de mise en place du CSE au 1er janvier 2020 ?

Le défaut de CSE recouvre plusieurs hypothèses dont la plupart sont indépendantes de la volonté de l'entreprise (une annulation des élections par exemple). **Seule l'absence de mise en œuvre du CSE par l'employeur (et dans ce cas seulement) est envisagée par le législateur comme susceptible de sanctions.** L'entrave à la constitution du CSE ou à la libre désignation de ses membres est ainsi puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € (C. trav., art. L. 2317-1).

Tout salarié pourra également réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. L'employeur commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, lorsqu'il n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-12.852).

Dans le même sens, une organisation syndicale ayant sollicité l'organisation des élections pourra également voir l'employeur condamné à lui verser des dommages-intérêts en raison de la faute

Quelles conséquences en l'absence de mise en place du CSE au 1er janvier 2020 ?

Au-delà des sanctions légales fixées par le Code du travail, l'absence de CSE aura également **des conséquences en particulier lorsque des informations-consultations sont obligatoires**, notamment :

- le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle : l'employeur est tenu de consulter le CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié en adéquation avec les préconisations du médecin du travail. L'absence de respect de cette obligation rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse ;
- le licenciement collectif pour motif économique : l'employeur doit informer, consulter voire négocier avec le CSE. Toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CSE n'a pas été constitué alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulière ;
- la dénonciation d'un usage : afin de dénoncer valablement un usage, l'employeur doit informer individuellement les salariés ainsi que les institutions représentatives du personnel. Lorsqu'il n'informe pas le CSE, la décision de dénonciation n'est pas opposable aux salariés malgré leur information individuelle. En l'absence de CSE et donc d'information de la dénonciation d'un usage, cette décision ne sera pas opposable aux salariés ;
- la mise en place ou l'opposabilité d'un règlement intérieur : Le règlement intérieur ne peut être introduit ou modifié qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE. Une entreprise qui dispose d'un règlement intérieur seulement soumis à la consultation du CE et non à celle du CSE ne pourra dès lors lui apporter aucune modification ;
- la mise en place de l'intéressement au sein de l'entreprise : la possibilité d'instituer une mesure d'intéressement au sein de l'entreprise est accordée à « toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel ». Outre le fait qu'en l'absence de CSE la société ne pourrait valablement conclure un accord d'intéressement avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou au sein du CSE, elle ne pourra également pas utiliser la voie de la ratification à la majorité des deux tiers offerte par le législateur.

L'absence de CSE est un réel frein au dialogue social et à la vie de l'entreprise, au-delà même des sanctions qui pourraient être infligées à l'employeur. Ainsi, un employeur ne pourra prononcer aucun licenciement collectif pour motif économique ou pour inaptitude. Il ne pourra pas non plus envisager la mise en place ou la modification de certaines mesures propres au dialogue social.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**

Mai 2020

COVID : LE COURRIER DE L'INSPECTION DU TRAVAIL QUE VOUS POURRIEZ RECEVOIR

Voici la retranscription fidèle d'un courrier reçu le 11 mai 2020 par une entreprise de la région Auvergne-Rhône-Alpes-concernant ses dispositions face à la pandémie actuelle. Nous serons nombreux à recevoir la même, autant nous y préparer.

« Depuis l'entrée en phase 3 de l'épidémie de Covid-19, des mesures de restriction des déplacements et des contacts sociaux ont été arrêtés sur tout le territoire national.

Ces mesures de distanciation et de respects des gestes barrières visent à éviter la propagation du virus.

Le 3 mai dernier, un protocole national de déconfinement a été diffusé pour permettre aux entreprises d'assurer au mieux la santé et la sécurité de leurs salariés

Cette situation m'amène à vous rappeler les obligations suivantes :

1/ Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques

Vous devez réaliser une évaluation des risques professionnels en raison de l'épidémie liée au coronavirus, ce qui implique une mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques par unité de travail.

Cette évaluation visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus peuvent se trouver réunies : il vous appartient de lister toutes les interactions humaines sources de transmissions sur le lieu de travail (par unité de travail, lors des phases réception des livraisons, de nettoyage, aux vestiaires, dans le local restauration, avec les entreprises extérieures, ...)

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, effectif réduit, ...) devront également être évalués.

2/ Mise en œuvre des mesures de prévention des risques

L'évaluation des risques doit permettre d'éviter ou de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail, par la mise en œuvre de mesures, telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation, ainsi que la mise en place des moyens de protection, adaptés au risque de contamination

Vous devez veiller à l'**adaptation constante** de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances (article L. 4121-1 du code du travail)

Le **télétravail** doit être mis en place chaque fois que possible. Je vous rappelle que le télétravail doit devenir la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

En conséquence, vous me ferez savoir les mesures mises en œuvre au sein de votre établissement.

Les mesures de prévention mises en œuvre doivent intégrer les règles de distanciation, les gestes barrières et les mesures d'hygiène recommandés par les pouvoirs publics.

Ces actions de prévention doivent notamment comprendre des mesures d'organisation du travail afin d'assurer le strict respect des règles de distanciation pour éviter les contacts rapprochés entre les salariés entre eux, ou avec des entreprises extérieures

Ces mesures doivent prendre en compte **l'évaluation du milieu de travail** (recommandations en termes de jauge par espace ouvert – 4m² minimum par personne). Lorsque certaines situations comportent un risque non maîtrisable de rupture accidentelle de cette distanciation, des **mesures complémentaires** comme le port du masque « grand public » sont à mettre en place.

Pour rappel, la généralisation des tests et prises de température n'est pas recommandée.

La **désinfection** régulière des locaux, équipements de travail, outils, matériels, poignées de portes et boutons, plus généralement de tout objet et surface susceptibles d'avoir été contaminés doit être organisée. Les locaux sanitaires (vestiaires, salle de restauration...), doivent faire l'objet des mêmes mesures.

Des **plans de circulation** doivent être mis en œuvre pour garantir le respect de la distanciation physique minimale, que ce soit dans les lieux clos et exigus ou dans les espaces ouverts.

Des mesures **d'aménagement du temps de travail** doivent être mise en œuvre (pauses régulières et échelonnées) afin de permettre aux salariés de se laver les mains régulièrement et d'éviter les regroupements en salle de pause. Du savon et du gel hydro-alcoolique doivent être ainsi mis à disposition.

3/ Obligation d'information

En application de l'article L.4141-1 du Code du travail, vous devez organiser et dispenser une **formation** des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité, et les mesures prises pour y remédier.

Vous veillerez donc à délivrer une information claire aux salariés sur les précautions et les mesures d'hygiène à mettre en œuvre afin de se protéger et d'éviter la propagation du virus.

Lorsque le port d'équipement de protection individuelle est préconisé, vous veillerez à dispenser aux salariés une information claire en la matière

4/ Mise à jour des plans de prévention, protocoles de sécurité

Il vous appartient de mettre à jour les **plans de prévention et les protocoles de chargement/déchargement** élaborés avec les entreprises extérieures au regard des risques liés au Covid-19.

5/ Divers

Vous voudrez bien me transmettre également

- Les **fiches de données de sécurité** des produits chimiques utilisés pour la désinfection de vos locaux
- Le nombre de salariés occupés actuellement au sein de l'établissement
- Les horaires de travail actuels des salariés

Je vous rappelle qu'il vous appartient de veiller à porter le contenu de ce courrier à la connaissance des **membres du CSE**. Ce dernier doit être consulté et informé régulièrement sur les mesures mises en place dans l'entreprise en privilégiant les réunions en visioconférence. »

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**

Juin 2020

COMMENT ORGANISER LES PREMIERS SECOURS EN PERIODE DE PANDEMIE ?

Mise en place d'une organisation des secours afin de préserver la santé et la sécurité du personnel, tout en préservant celle des secouristes

En cette période de pandémie, les entreprises dont les emplois, ou certains postes, ne sont pas éligibles au télétravail, doivent organiser le maintien de leur activité de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés qui doivent être présents sur leur site.

Dans ce cadre, elles doivent réévaluer leurs risques et procéder à la mise en place des mesures de prévention qui s'imposent.

Cette réévaluation des risques doit inclure une réflexion sur la mise à jour du plan d'organisation des secours et conduire l'employeur à réfléchir sur la nécessité d'adapter les moyens de secours mis en œuvre dans l'entreprise, en fonction des acteurs présents (infirmières de santé au travail, salariés formés au sauvetage secourisme du travail ou aux premiers secours, service de santé au travail autonome...), du nombre de salariés travaillant sur le site et des risques évalués.

Même en période de pandémie où le mode de fonctionnement de l'entreprise est susceptible d'être dégradé, l'employeur conserve l'obligation, aux termes de l'article R. 4224-16 du Code du travail, d'organiser dans son entreprise, les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades, en liaison avec les services de secours extérieurs.

Si l'entreprise disposait de salariés spécialement formés au secourisme avant la période de confinement obligatoire, l'employeur devra vérifier si ceux-ci continuent d'être présents en nombre suffisant, au regard du nombre de salariés présents sur le site, pour assurer une prise en charge adaptée des premiers secours.

Dans le cas contraire, il devra mettre à jour les consignes et protocoles de soins d'urgence (personnes à prévenir en priorité, services de secours extérieurs à solliciter, matériel de premiers secours à utiliser et dans quelles conditions...) en demandant l'avis du médecin du travail. Ces nouvelles consignes seront portées à la connaissance des salariés.

Mesures de prévention à mettre en œuvre dans le contexte actuel de pandémie pour préserver la santé et la sécurité des secouristes

L'obligation qui incombe à l'employeur de préserver la santé et la sécurité de ses salariés inclut celle des secouristes qui seraient amenés à intervenir en vue de prodiguer les premiers soins à un collègue blessé ou malade.

Dans le contexte actuel de pandémie et de manière provisoire, les mesures de prévention consistent à limiter, si possible, les contacts entre la victime et le secouriste et à renforcer les mesures d'hygiène (le cas échéant, mise à disposition de gel hydroalcoolique) et les gestes barrières. En complément, des équipements de protection seront mis à disposition des secouristes (gants à usage unique, et masques de protection) et l'employeur devra s'assurer que ces derniers ont été formés à leur utilisation.

Ainsi, face à une victime et dans ce contexte épidémique :

Le Sauveteur secouriste du travail (SST) respectera les consignes de secours applicables dans l'entreprise.

Le SST portera les gants et si possible un masque chirurgical mis à disposition par son employeur. En cas de détresse vitale, les gestes de secours ne devront pas être retardés par la mise en place des gants et du masque.

Si la victime consciente présente un malaise avec sensation de fièvre ou/et des signes respiratoires (toux...), et si l'entreprise en dispose, le SST lui demandera de s'équiper d'un masque.

Lors de la recherche des signes de respiration, le SST regarde si le ventre et/ou la poitrine de la victime se soulèvent. Il ne place pas sa joue et son oreille près de la bouche et du nez de la victime ;

Face à un adulte en arrêt cardiorespiratoire, le SST pratique uniquement les compressions thoraciques, l'alerte des secours et l'utilisation du DAE étant inchangées.

Face à un enfant ou un nourrisson en arrêt cardiorespiratoire, le SST pratique les compressions thoraciques et le bouche-à-bouche. Ce dernier peut ne pas être réalisé en cas de traumatisme facial, de vomissements ou de répulsion de la part du SST. L'alerte des secours et l'utilisation du DAE sont inchangées.

Dans tous les cas, le SST et les témoins devront veiller à bien se laver les mains après l'intervention (et également après le retrait des gants).

Prise en charge d'un salarié présentant les symptômes du Covid 19 sur son lieu de travail

Si un salarié présente les symptômes d'une éventuelle contamination (fièvre, toux, essoufflement...), la conduite à tenir dépendra de son état et de la gravité des symptômes :

- si le salarié a du mal à respirer ou a fait un malaise, l'employeur devra alerter les secours (le 15), conformément aux préconisations ministérielles ;

- si l'état de santé du salarié ne présente pas de signes apparents de gravité (pas de malaise et pas d'essoufflement notamment), il prend contact avec son médecin traitant. Dans l'attente, l'employeur l'isole des autres travailleurs et lui fournit un masque.

Dans ce contexte particulier et afin d'éviter toute contamination avec d'autres personnes extérieures, si le salarié est en mesure de regagner son domicile, l'employeur pourra, en concertation avec lui, l'autoriser à rentrer avec son véhicule personnel, s'il en a un ; à défaut, il pourra être envisagé de solliciter l'un de ses proches, qui pourrait venir le chercher avec son propre véhicule ou l'accompagner, lors du trajet de retour à domicile, le cas échéant en faisant appel à un taxi. Il s'agit, dans la mesure du possible, d'éviter les transports en commun et éviter d'encombrer les services d'urgence.

CONSEQUENCES SUR LA VALIDITE DU CERTIFICAT DE SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL

Un certificat de sauveteur secouriste du travail (SST), valable 24 mois, qui devait être renouvelé entre le 12 mars et le 23 juin, peut être prorogé jusqu'au 23 août 2020, sans qu'il soit besoin de supprimer les personnes de la liste des SST de l'entreprise.

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2020

COVID-19 ET MALADIE PROFESSIONNELLE

La Covid-19 reconnue automatiquement comme maladie professionnelle pour les soignants gravement atteints

☑ D'après le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2, la Covid-19 sera en effet automatiquement reconnue comme maladie professionnelle pour les **soignants** (hospitaliers, soignants de ville et intervenants auprès des personnes vulnérables) touchés par le virus **et ayant contracté une forme sévère de la maladie**, c'est-à-dire impliquant une **oxygénothérapie**.

☑ Les cas des autres soignants et des non-soignants doivent être examinés par un comité de deux médecins, selon le ministère de la santé.

Cette reconnaissance permet une prise en charge à 100 % des frais médicaux, mais aussi la perception d'une indemnité en cas d'incapacité temporaire ou permanente. En cas de décès, les ayants droit peuvent également percevoir une rente.

Les non-soignants, de même que les soignants qui ont contracté le virus mais n'ont pas eu besoin d'oxygénothérapie, devront passer par un comité national d'experts indépendants, composé d'un médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie et d'un praticien hospitalier ou d'un médecin du travail, a précisé le ministère. Ce comité dit de reconnaissance de maladie professionnelle se chargera de définir s'il existe bien un lien entre la pathologie et le travail. Une enquête pourra avoir lieu sur le lieu de travail du malade.

Dernière étape : une fois la maladie reconnue comme maladie professionnelle, un médecin conseil fixera le montant de l'indemnisation.

CAS PRATIQUE : L'EPOUSE D'UN DE VOS SALARIES PRESENTE UNE SUSPICION DE COVID-19 ET ATTEND LES RESULTATS DE SON TEST. QUE DOIT DEVEZ-VOUS FAIRE DE VOTRE SALARIE ?

Nous avons appelé le n° vert du gouvernement 0 800 130 000 (numéro vert disponible 24h/24 et 7j/7) afin d'obtenir la réponse.

En attendant les résultats du test

En attendant les résultats du test de sa conjointe, votre salarié est prioritairement placé en télétravail. Si le télétravail n'est pas compatible avec son poste de travail, il revient travailler et vous devez vous assurer que l'ensemble des mesures barrières est strictement appliqué : distanciation, port du masque, lavage des mains, gel hydroalcoolique et vigilance particulière à avoir lors de la prise de repas ou de pauses du salarié concerné, (le mieux est de décaler les repas et les pauses ou de l'isoler afin de ne pas contaminer ses collègues en l'absence de masque dû au repas.)

En cas de test positif

Si le test de la conjointe est positif, votre salarié deviendra alors un "cas contact" officiel et est donc pris en charge par la sécurité sociale qui va lui prescrire un arrêt de travail d'au moins 7 jours et lui demander de se faire tester.

Deux cas de figure pour le reste des salariés si votre salarié est lui-même testé positif

Si toutes les mesures de protection ont été strictement appliquées, les autres salariés de l'entreprise ne seront pas considérés comme cas contact du salarié positif.

Si par contre vous n'avez pas pris toutes les mesures nécessaires (relâchement sur le port du masque, par exemple), tous les salariés ayant croisé le salarié positif seront considérés comme cas contact et seront donc confinés au moins 7 jours et devront passer un test.

Nous pouvons donc facilement imaginer les conséquences désastreuses pour une entreprise dans ce dernier cas de figure.

COVID-19 : UN SALARIE PEUT-IL REFUSER DE PORTER UN MASQUE ?

Sauf dans des hypothèses exceptionnelles, où, par exemple, le salarié pourrait se prévaloir d'une contre-indication médicale, le port du masque lorsqu'il est obligatoire soit en vertu de la loi, soit a fortiori, en vertu d'une disposition du règlement intérieur constitue une obligation pour le salarié dont le non-respect semble par principe, caractériser une faute disciplinaire, sous réserve toutefois de l'appréciation souveraine des juges au cas par cas.

En refusant de porter le masque lorsque cela lui est imposé, le salarié contrevient à la loi, ou au règlement intérieur, et compromet sa propre santé et celle des personnes qui travaillent avec lui.

L'existence d'une faute ne semble donc pas faire de doute. Reste à définir l'échelle des sanctions.

Pour un premier manquement au port du masque, un simple **avertissement** paraîtrait adéquat. En revanche, en cas de persistance dans le refus du port du masque ou de récidive, la sanction du licenciement semblerait tout à fait envisageable compte tenu de la nature de la faute. En effet, il ne s'agit pas seulement du non-respect d'une règle en vigueur dans l'entreprise, mais aussi et surtout d'un comportement du salarié méconnaissant les règles de santé et sécurité et pouvant compromettre non seulement sa santé, mais aussi celle des autres salariés travaillant avec lui, alors que l'employeur est tenu de veiller à leur santé et sécurité. Dès lors, ce refus réitéré ou persistant paraîtrait de nature à caractériser le **motif réel et sérieux** justifiant un licenciement.

L'employeur a donc les moyens de faire respecter les obligations imposées par la loi ou par lui-même, en ce qui concerne le port du masque pour lutter contre la propagation de la Covid-19.

DOCUMENT UNIQUE : LA MISE A JOUR RENDUE OBLIGATOIRE PAR LA COVID-19

“L’actualisation du document unique d’évaluation des risques prévue à l’article R. 4121-2 du Code du travail est nécessaire du fait de l’épidémie actuelle liée au virus COVID-19”, précise le document “Questions/réponses pour les entreprises et les salariés” publié par le Ministère du Travail à l’occasion de cette pandémie.

Le Code du travail prévoit que le document unique d’évaluation des risques (DUER) doit être mis à jour lors “d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail” ou “lorsqu’une information supplémentaire intéressant l’évaluation d’un risque dans une unité de travail est recueillie”. La pandémie de Covid-19 remplit simultanément ces deux conditions. En conséquence, le ministère du Travail a fait savoir que les employeurs avaient l’obligation de procéder à la mise à jour de leur document unique sans attendre la date anniversaire de leur réalisation.

Évaluer les risques induits par le Covid-19

Précision importante : cette mise à jour doit comporter, au premier chef, une évaluation des risques de contamination par le virus existant sur les divers postes de travail mais également prendre en compte les risques induits par la nouvelle organisation de l’entreprise dans le contexte de la crise.

Comme le signale le ministère, “les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l’entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l’exposition au virus impliquent d’actualiser le document unique d’évaluation des risques”.

S’acquitter efficacement de cette obligation légale

Cette obligation se justifie bien sûr pleinement puisqu’elle permettra de rationaliser les mesures à prendre pour protéger les salariés exposés à de nouveaux risques.

CORONAVIRUS : QUE RISQUENT LES EMPLOYÉS QUI CACHENT LEUR CONTAMINATION ?

Comme à la SNCF, où des contrôleurs ont préféré ne pas dire à leur hiérarchie qu’ils étaient malades du Covid-19, pour continuer à travailler, la crainte que des salariés cachent leur contamination est une réalité pour les DRH. Mais que risquent ces employés ?

Si un employeur a l’obligation d’assurer la sécurité et la santé de ses équipes, notamment avec la mise en place de mesures de distanciation et de respect des gestes barrières dans les locaux de l’entreprise, les salariés ont eux aussi le devoir de protéger leurs collègues.

Le Code du travail (art.L.4122-1) et la jurisprudence font que la personne qui cache son état de santé, au risque de mettre en danger ses partenaires de travail, est à même de recevoir des sanctions disciplinaires pouvant s’avérer lourdes.

Ces sanctions peuvent aller jusqu’au licenciement pour faute grave. Des poursuites pénales, si la faute a des conséquences lourdes, peuvent même être engagées, avertit Eric Rocheblave, avocat en droit du travail, dans Le Parisien.

Si le salarié souhaite préserver sa vie privée (qui est un droit) sans pêcher au devoir de protéger ses collègues, l’avocat lui conseille de s’adresser au médecin du travail, tenu par le secret professionnel et qui peut délivrer un arrêt de travail.

QUAND LE TRAVAIL NECESSITE LA CONDUITE D'UN VEHICULE, L'EMPLOYEUR DOIT-IL REGULIEREMENT VERIFIER LA DETENTION DU PERMIS DE CONDUIRE PAR LE SALARIE ?

Dans le cadre de la démarche de prévention du risque routier, l’employeur doit s’assurer que les salariés dont le poste de travail implique la conduite d’un véhicule automobile sont bien en possession d’un permis en cours de validité et correspondant à la catégorie requise. Le salarié interrogé par l’employeur sur cette question doit répondre de bonne foi, à partir du moment où la possession du permis présente un lien direct avec l’emploi qu’il occupe. L’employeur doit vérifier périodiquement que ses salariés sont toujours titulaires du permis de conduire, en se faisant présenter matériellement le titre officiel, avant un départ en mission à bord d’un véhicule de l’entreprise par exemple ou de façon régulière. En cas de retrait ou de suspension du permis, il n’existe pas d’obligation légale de prévenir son employeur. Toutefois, le salarié qui dissimulerait à son employeur le retrait de son titre de conduite et qui continuerait à conduire un véhicule dans l’exercice de son activité professionnelle, commettrait une faute que l’employeur serait en droit de sanctionner. Parallèlement, bien que le retrait ou la suspension du permis du salarié n’entraînent aucune rupture ou suspension automatique de son contrat de travail, l’employeur qui en aurait connaissance ne devrait en aucun cas le laisser continuer à conduire un véhicule au travail.



DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**
Décembre 2020

TELETRAVAIL IMPOSE : POSTURES STATIQUES PROLONGEES ET RPS

Les vagues de la pandémie de Covid-19 se succèdent, nous obligeant à prendre toutes les précautions nécessaires. Pour tout salarié dont les missions le permettent, le télétravail redevient la norme. Le retour des postures inconfortables et prolongées doit s'accompagner de bonnes pratiques pour prévenir les risques auxquels elles les exposent. De plus, le travail à domicile favorisant l'isolement et la perméabilité entre vie professionnelle et vie privée, les risques psychosociaux guettent, eux aussi, les travailleurs.

Au printemps 2020, la crise sanitaire engendrée par la Covid-19 poussait la France à se confiner. Pour maintenir leurs activités, de nombreuses entreprises ont eu recours au télétravail. Imposé, celui-ci se différencie du télétravail régulier parce qu'il était obligatoire, à temps plein, à domicile, sans possibilité de recours à un tiers lieu, et parfois avec l'obligation de s'occuper des enfants. La fin de ce premier confinement en mai dernier avait autorisé le retour sur site, plusieurs jours par semaine pour certains, à temps plein pour d'autres. Mais depuis le 30 octobre, bon nombre de salariés se retrouvent donc à nouveau à 100 % à domicile.

Un aménagement non adapté du poste de travail informatique (absence de clavier et de souris déportés, installation sur table de repas ou table basse de salon avec un siège non prévu pour cet usage et non réglable), génère des contraintes posturales ou articulaires pouvant aboutir à l'apparition de troubles musculosquelettiques (TMS). Pour s'en prémunir, l'espace de travail doit être configuré en suivant les mêmes préconisations que celles pour concevoir un poste de travail sur écran au bureau : mobilier et équipement adapté, écran positionné à hauteur des yeux, éclairage suffisant...

Le télétravail entraîne aussi des risques accrus de posture assise ou allongée associée à une très faible dépense énergétique pouvant entraîner des effets néfastes sur la santé si cela se prolonge : augmentation des risques d'infarctus du myocarde, d'accident vasculaire cérébral, de troubles métaboliques comme le diabète de type 2, de maladies cardiovasculaires (hypertension artérielle, insuffisance cardiaque, accidents vasculaires cérébraux...), de cancers, problèmes de santé mentale (dépression...) ou encore obésité. Si ces pathologies résultent de périodes quasi-statiques longues, des désordres physiologiques peuvent toutefois être observés dès les premières semaines de réduction du niveau d'activité physique associée à la position assise. Des études ont par exemple montré qu'une augmentation de 15 % du temps passé assis au cours de la journée pouvait induire au bout d'une semaine seulement, des perturbations métaboliques telles qu'une modification de l'activité de l'insuline. En passant de 10 000 à 1 500 pas journaliers, au bout de deux semaines, le métabolisme peut être affecté (baisse de la sensibilité à l'insuline, hausse du cholestérol LDL...), tout comme le système cardio-respiratoire.

Une diminution de la marche qui peut aussi entraîner une augmentation du stockage des graisses et une prise de poids.

Ne pas négliger le mouvement

Pour atténuer les effets de ces postures statiques prolongées liées au télétravail, la stratégie tient en un mot : bouger. Il faut limiter le temps total passé en position assise à 7 heures maximum en s'activant toutes les 30 minutes, même de façon modérée. Pour ce faire, il est recommandé d'alterner les tâches pour s'éloigner régulièrement de son écran. Par exemple en passant ses coups de téléphone en marchant. Ou en déplaçant son ordinateur portable pour l'installer sur un buffet ou sur une étagère le temps d'une visioconférence afin d'y assister debout. S'autoriser des pauses, de préférence actives et courtes (levez-vous, étirez-vous), est une autre tactique pour ne pas rester assis trop longtemps. En marge de ces habitudes à prendre sur la journée de travail, il est important de maintenir une activité physique régulière - 30 minutes par jour pour les adultes suffisent - et d'adapter son alimentation à la baisse de dépense énergétique liée au confinement.

Quid du collectif ?

Le délitement des collectifs, le sentiment d'abandon ou encore la perte de sens du travail sont également à craindre en cette période de télétravail complet et imposé, accroissant encore les risques psycho-sociaux. S'il peut être très compliqué pour les managers d'animer leurs équipes à distance, leur rôle est pourtant essentiel dans le maintien de la cohésion des équipes et du sens du travail. Organiser des événements à distance impliquant tout le monde, qu'il s'agisse de réunions officielles ou de moments plus informels, doit permettre de conserver des liens. L'encadrement doit être à l'écoute des salariés sous sa responsabilité. Des points réguliers avec chacun d'entre eux, non pas pour surveiller leur activité mais bien pour les accompagner, est un bon moyen de faire le point par rapport à leur travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles ils l'exercent. Il est aussi important pour les managers d'être attentifs et de veiller à ce que chacun prenne bien part aux réunions, aux échanges, aux travaux proposés... Le moindre signe doit permettre de réagir avant que les problèmes ne s'aggravent.

Les effets potentiels du télétravail sur la santé sont donc multiples. En outre, tous les paramètres de cette organisation du travail sont difficilement maîtrisables par l'employeur qui ne peut intervenir sur le domicile de ses employés comme il le ferait sur ses locaux. Pour les nombreuses entreprises qui ont déjà réalisé une évaluation des risques liés au télétravail, il conviendra de vérifier s'il faut l'actualiser en raison des modalités spécifiques imposées par le confinement. Pour les entreprises qui « découvrent » le télétravail et afin de mettre en place les moyens de prévention adaptés, il est primordial pour mener une évaluation des risques efficace et constructive d'associer toutes les composantes de l'entreprise : les salariés, les encadrants, les instances représentatives du personnel (IRP), les services de santé au travail...