

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 12 – décembre 2018

FOCUS

Faute inexcusable de
l'employeur condamné
pour homicide
involontaire

Page 3

SÉCURITÉ SOCIALE

La loi de financement est
parue

Page 7

FORMATION PROFESSIONNELLE

Un décret traite du droit à
formation de certaines
victimes d'AT/MP

Page 10

JEUNES

Un décret expérimente un
aménagement des
modalités de la visite
d'embauche des apprentis

Page 11

MINISTÈRE

COUR DE CASSATION

LOI

Bulletin
d'information

Arrêté

CODE
DU
TRAVAIL

Directive

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

JOURNAL
OFFICIEL

LOIS ET DÉCRETS

Mercredi 15 décembre 2010 / N° 290

SOMMAIRE ANALYTIQUE

Arrêtés, circulaires

Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement

Arrêté du 15 décembre 2010 modifiant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif aux concours externes dans le grade d'agent d'expérimentation des travaux publics

Arrêté du 7 décembre 2010 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2010 établissant la liste des substances prioritaires et les modalités et délais de réduction progressive et d'élimination des déversements, rejets directs ou indirects respectivement des substances prioritaires et des substances visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Décret n° 2010-1200 du 15 décembre 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Chypre relatif à la coopération en matière de défense, signé à Paris le 28 février 2007

Arrêté du 15 décembre 2010 portant délégation de signature (contre de crise)

Ministère des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

Arrêté du 15 décembre 2010 relatif aux travaux de maintenance des infrastructures de transport

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus	3
Faute inexcusable de l'employeur condamné pour homicide involontaire.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)	7
Prévention - Généralités	7
Organisation Santé au travail	12
Risques chimiques et biologique	13
Risques physiques et mécaniques	15
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile	17
Environnement	17
Sécurité civile	19
Vient de paraître...	21
Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail.	
Jurisprudence	23
Absence de consultation du CHSCT sur la modification d'une clause du règlement intérieur relative au port d'une tenue de travail.	

Faute inexcusable de l'employeur condamné pour homicide involontaire

Cour de cassation, 2ème chambre civile 11 octobre 2018, n°17-18.712

Consultable sur www.legifrance.gouv.fr

Faits et procédure

Un salarié, engagé en qualité de chef de chantier, a eu un accident mortel alors qu'il était monté avec un autre ouvrier sur une nacelle louée par son employeur, afin de rénover le système de protection anti-incendie de sa société. La victime est tombée en procédant à la dépose en hauteur d'un tuyau d'une longueur d'environ 6 mètres, alors que les stabilisateurs constitués de poutres métalliques et de vérins mécaniques à vis à serrage manuel, n'étaient pas fixés.

Pour procéder à l'exécution de ces travaux, trois sortes de dispositifs de circulation avaient été prévus par l'employeur : des échafaudages fixes et roulants, ainsi que la nacelle élévatrice à l'origine de l'accident. Or, pour l'inspectrice du travail la plate-forme élévatrice mobile de personnel utilisée était inappropriée et la mise en place uniquement d'un échafaudage fixe aurait permis d'exécuter le travail en sécurité.

C'est dans ces circonstances que l'accident a été pris en charge au titre de la législation professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Procédure pénale

Une procédure pénale devant le tribunal correctionnel a été engagée, dans le cadre de laquelle :

- la société en sa qualité d'employeur, a été déclarée coupable d'homicide involontaire ;
- le dirigeant de la société de location de la nacelle a été condamné pour avoir mis à disposition de la société une nacelle ne satisfaisant pas aux règles techniques applicables.

Procédure civile

Afin de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et obtenir une majoration des rentes versées, la veuve et les enfants de la victime ont saisi le tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS).

À noter : depuis le 1^{er} janvier 2019, les contentieux qui relevaient jusqu'à cette date des juridictions du contentieux général de la sécurité sociale et en particulier du TASS sont transférés aux tribunaux de grande instance (TGI) et aux cours d'appel spécialement désignés par le décret n° 2018-772 du 4 septembre 2018.

Le tribunal a exonéré l'employeur de cette faute, en retenant celle du salarié.

La cour d'appel a infirmé la décision rendue en première instance et a considéré que l'accident qui avait entraîné le décès du salarié était bien dû à la faute inexcusable de la société, ce qui justifiait d'ordonner la majoration au maximum des rentes servies aux ayants droits.

Elle a rappelé que, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, 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 protéger.

Pour la cour d'appel, les premiers juges ont exonéré l'employeur de la faute inexcusable alors même qu'ils avaient caractérisé par des motifs sérieux et pertinents la conscience que l'employeur avait eu du danger auquel son salarié était exposé et l'absence de mesure prise pour l'en protéger, de sorte que les éléments de la faute inexcusable de l'employeur étaient réunis.

Ainsi, pour exonérer l'employeur, la faute du salarié doit être volontaire, d'une exceptionnelle gravité, l'exposant sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir conscience. Aucun de ces éléments n'était établi en l'espèce, le salarié ayant seulement tenté d'utiliser le matériel inadapté qui lui était fourni.

Décision de la Cour de cassation

Contestant la décision rendue par la cour d'appel et considérant que celle-ci avait méconnu son obligation de motivation, la société a formé un pourvoi devant la Cour de cassation.

L'employeur reprochait notamment à la cour d'appel de ne pas s'être prononcée par des motifs propres sur les éléments constitutifs de la faute inexcusable, à savoir la conscience qu'avait l'employeur du danger auquel son salarié était exposé et l'absence de mesure prise pour l'en protéger.

Le pourvoi est rejeté par la Cour de cassation.

Pour les magistrats, dans la mesure où la chose définitivement jugée au pénal s'impose au juge civil, l'employeur définitivement condamné pour un homicide involontaire commis dans le cadre du travail, sur la personne de son salarié et dont la faute inexcusable est recherchée, doit être considéré comme ayant eu conscience du danger auquel celui-ci était exposé et n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. La faute inexcusable de l'employeur est donc retenue.

Cette décision, conforme à la jurisprudence constante, est l'occasion de revenir sur la définition de la faute inexcusable, ses enjeux pour les victimes et les conséquences d'une condamnation pénale de l'employeur dans le processus de reconnaissance de sa faute inexcusable.

Définitions et enjeux de la faute inexcusable

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. À ce titre, il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour les protéger des risques générés par leur activité professionnelle, étant précisé, qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat¹.

Le manquement à cette obligation de sécurité constitue, en cas d'accident du travail, une faute inexcusable dès lors qu'il est établi que 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 préserver².

Cette conscience du danger est celle, qu'en tant qu'employeur, il doit ou aurait dû avoir *in abstracto*, compte tenu de son expérience et de ses connaissances professionnelles.

Ces éléments et en particulier cette conscience des risques encourus par les salariés que l'employeur avait ou aurait dû avoir sont appréciés par la jurisprudence, en fonction des situations, au cas par cas. Ainsi, à titre d'exemples, la faute inexcusable a été retenue :

- à l'encontre d'un employeur qui n'avait pas respecté les obligations de sécurité et de surveillance imposées par le Code du travail, concernant la mise à la disposition d'une machine dangereuse à un apprenti³;

¹Art. L. 4121-1 du Code du travail ; Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051.

²Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.172.

- à l'encontre d'un chef de chantier qui n'avait pas vérifié si les règles de sécurité étaient respectées. En l'espèce, un salarié avait fait une chute mortelle alors qu'il se trouvait en bordure d'un balcon situé au troisième étage d'un immeuble, sans protection individuelle. Dans cette affaire, le chef de chantier, en sa qualité d'employeur, n'était pas intervenu comme il aurait dû le faire au début de l'exécution du travail. Or, cela lui aurait permis de constater que la mise en œuvre du travail sur le chantier devait entraîner une modification des installations de protection existantes et rendait nécessaire le port d'un harnais de sécurité pour les salariés qui travaillaient à plus de 8 mètres du sol sans la protection d'un garde-corps. La Cour de cassation a considéré que le chef de chantier n'avait pu ignorer les risques de chute auxquels il exposait les salariés. L'accident du travail avait donc été causé par une faute inexcusable de l'employeur celui-ci n'ayant pas respecté la réglementation applicable⁴.

Il convient de rappeler que, lorsque l'accident ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre :

- d'une part, à une indemnisation complémentaire forfaitaire par le biais d'une majoration de la rente d'incapacité permanente qui lui est allouée ;
- et d'autre part, à la réparation intégrale des préjudices subis et non réparés par la majoration en formant un recours devant les juridictions de sécurité sociale, selon les règles de responsabilité civile de droit commun.

Les conséquences d'une décision rendue par les juridictions pénales

Conformément à la jurisprudence constante, la faute pénale est distincte de la faute inexcusable. Toutefois, une décision pénale a une certaine influence, en ce qui concerne l'appréciation de la faute inexcusable. La question se pose toutefois de savoir si la condamnation pénale d'un employeur pour une infraction aux règles de sécurité en relation avec un accident du travail est suffisante pour caractériser la faute inexcusable de ce dernier.

Incidence d'une condamnation pénale de l'employeur

Le fait que l'employeur ait été condamné au pénal pour une infraction aux règles de sécurité a d'importantes conséquences dans le processus de reconnaissance de la faute inexcusable. En effet, en vertu du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal, il n'est pas permis au juge civil de méconnaître ce qui a été jugé au pénal, soit quant à l'existence ou la qualification du fait incriminé, soit quant à la culpabilité ou à l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé.

L'employeur peut par conséquent demander au juge civil de surseoir à statuer, lorsque l'action pénale a été engagée, mais qu'aucune décision définitive n'a été prononcée par le juge pénal. La décision de sursis à statuer relève alors de l'appréciation souveraine du juge civil⁵.

Par ailleurs, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'existence d'une condamnation pénale de l'employeur pour non-respect des règles relatives à la sécurité caractérise le plus souvent, au plan du droit du travail, la conscience qu'il avait du danger encouru par les salariés et sa carence au niveau des mesures prises pour les préserver de ce danger⁶. C'est ainsi que la Cour a considéré :

- qu'en cas de sanction pénale pour défaut de vérification d'une grue, l'employeur avait nécessairement conscience du danger que présentait le matériel en cause, du fait de la condamnation prononcée⁷;
- que la mort d'un salarié, victime sur un chantier d'une chute à la suite de l'effondrement d'un mur, avait été causée par la faute inexcusable de l'employeur. Ce dernier avait été condamné par un jugement devenu définitif pour homicide involontaire, pour avoir omis de satisfaire aux exigences de sécurité lui

³Cass. Soc., 15 nov. 1990, n° 89-11.567.

⁴Cass. soc., 28 mars 2002, n° 00-11.627.

⁵Cass. 2^{ème} civ., 7 juill. 2016, n° 15-19.975.

⁶Cass. soc., 22 mai 1997, n° 95-16.644 ; Cass. soc., 23 janv. 2003, n° 00-20.745.

⁷Cass. soc., 12 oct. 1988, n° 86-18.758.

incombant, de sorte que les juges avaient pu en déduire que l'employeur devait avoir conscience du danger encouru par le salarié⁸

Ainsi l'existence d'une condamnation pénale pour inobservation des règles de sécurité permet au juge civil de caractériser la conscience du danger qu'a eu l'employeur du risque auquel il exposait son salarié, et de retenir la faute inexcusable.

Enfin, il convient de noter qu'une éventuelle faute du salarié ne permet pas d'écarter la faute inexcusable de l'employeur⁹

Incidence d'une relaxe de l'employeur

A contrario, la décision de relaxe de l'employeur par le juge répressif, du fait de l'absence de faute pénale non intentionnelle, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable par la juridiction de sécurité sociale, en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Un salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle peut agir devant les juridictions de sécurité sociale et obtenir une indemnisation complémentaire pour cause de faute inexcusable de l'employeur, sans pour autant qu'un délit non intentionnel, au sens de l'article L. 121-3 du Code pénal ait été retenu contre lui¹⁰.

En effet, ce principe, régulièrement confirmé par la jurisprudence, est la conséquence de la loi n° 2000-647 modifiée du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels, qui a inséré dans le Code de procédure pénale un article 4-1¹¹, mettant fin à l'unicité des fautes civile et pénale. En application de ces dispositions, la Cour de cassation considère désormais que la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle, ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale. Il suffit que la faute de l'employeur soit en lien de causalité avec le dommage pour que la responsabilité de ce dernier soit engagée alors même que d'autres fautes auraient concouru à la réalisation du dommage. C'est ainsi que dans un arrêt rendu en 2012, la faute inexcusable a été retenue à l'encontre d'un employeur qui n'avait pas mis à disposition de ses salariés les dispositifs de sécurité et protection imposés par la loi ou les règlements et n'en avait pas imposé l'usage, alors même qu'il avait été relaxé du chef de blessures involontaires pour avoir manqué de donner à son salarié une formation à la sécurité adaptée à son poste de travail¹².

⁸Cass. soc., 19 novembre 1998, n° 96-10.886.

⁹Cass. soc., 11 juill. 2002, n° 00-17.377.

¹⁰Cass. soc., 30 janv. 2003, n° 01-13.692.

¹¹Selon l'article 4-1 du Code de procédure pénale : « L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1241 du code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie ou en application de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie ».

¹²Cass. 2^{ème} civ., 16 févr. 2012, n° 11-12.143.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Sécurité sociale

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

*Parlement. Journal officiel du 23 décembre 2018, texte
n° 3 (www.legifrance.gouv.fr – 69 p.).*

*La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS)
contient un certain nombre de dispositions en lien direct
avec la santé et la sécurité au travail.*

Dépenses de la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP)

*Au titre des mesures relatives à la branche AT/MP, la
loi fixe pour l'année 2019 les objectifs de dépense de la
branche : 12,2 milliards d'euros pour le seul régime
général de la sécurité sociale et 13,5 milliards d'euros
pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de
sécurité sociale.*

*Parallèlement, la loi fixe à 1 milliard d'euros le mon-
tant du versement de la branche AT/MP à la branche
maladie pour l'année 2019. Conformément à l'article
L. 176-1 du Code de la Sécurité sociale, ce versement
annuel a pour objet de compenser les dépenses
supportées par cette dernière branche au titre de la sous
déclaration des AT/MP.*

*Le montant de la contribution de la branche AT/MP
du régime général de la Sécurité sociale au financement*

*du Fonds de cessation anticipée des travailleurs de
l'amiante (FCAATA) est fixé à 532 millions d'euros
pour l'année 2019. L'article 41 de la LFSS pour 1999
prévoit, en effet, que le FCAATA est financé par une
contribution de la branche AT/MP fixée chaque année
par la LFSS.*

*La contribution au financement du Fonds d'indemni-
sation des victimes de l'amiante est, elle, fixée à 260
millions d'euros.*

*Enfin, l'article 68 de la loi prévoit, par dérogation à
l'article L. 161-25 du Code de la Sécurité sociale, de
revaloriser de 0,3 %, pour l'année 2019, l'ensemble
des prestations sociales, y compris celles servies par les
régimes spéciaux, dont les modalités de revalorisation
annuelle sont fondées sur l'inflation au titre de l'article
L. 161-25 du Code de la Sécurité sociale. Sont notam-
ment concernés : les prestations AT/MP (rentes, in-
dennités en capital, prestation complémentaire pour
recours à tierce personne et majoration pour tierce
personne) ainsi que l'allocation de cessation anticipée
d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).*

Temps partiel thérapeutique (TPT)

*L'article 50 de la loi assouplit les conditions de recours
au TPT et modifie en conséquence l'article L. 323-3 du
Code de la Sécurité sociale. Jusqu'à présent, la reprise
du travail à temps partiel pour motif thérapeutique
était conditionnée à l'existence d'un arrêt de travail à
temps complet indemnisé par la sécurité sociale et
précédant immédiatement la reprise à TPT. L'article
45 de la LFSS pour 2012 avait toutefois prévu la
possibilité d'organiser une période de travail à TPT,
même en l'absence d'arrêt de travail à temps complet
préalable, pour les personnes reconnues atteintes d'une
affection de longue durée.*

*Cette exigence d'un arrêt de travail à temps plein
préalable au TPT est désormais supprimée dans la loi
pour tous les types d'arrêt de travail et l'article
L. 323-3 du Code de la Sécurité sociale prévoit
désormais que l'indemnité journalière servie par
l'assurance maladie en cas de travail à temps partiel
pour motif thérapeutique, sera versée dans les cas où le
maintien au travail ou la reprise du travail et le travail*

accompli sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ou lorsque le patient doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Les modalités de calcul de l'indemnité et sa durée de versement seront clarifiées dans un décret.

Vaccinations

L'article 59 de la loi modifie l'article L. 5125-1-1 A du Code de la santé publique et instaure la possibilité pour les pharmaciens d'officine de réaliser certaines vaccinations. Il modifie parallèlement l'article L. 4161-1 du même code pour préciser que l'administration de vaccin par les pharmaciens ne constituera pas un exercice illégal de la médecine.

Cette mesure fait suite aux expérimentations mises en place pour les campagnes vaccinales 2017/2018 et 2018/2019 dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Hauts-de-France, et qui ont permis aux pharmaciens de vacciner contre la grippe les personnes ayant déjà reçu ce type de vaccin auparavant.

La nouvelle disposition qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2019 généralise la possibilité de vaccination par les pharmaciens d'officine, sans exclure a priori les primovaccinés de la cible vaccinale. Un arrêté viendra toutefois préciser la liste des vaccins pouvant être administrés par les pharmaciens d'officine.

Par ailleurs, l'article 61 de la loi prévoit la possibilité de mener, à titre expérimental, dans deux régions volontaires pour une durée de 3 ans, un financement par un fonds d'intervention régional financé notamment par des dotations des régimes obligatoires de base d'assurance maladie, des frais occasionnés par la mise en œuvre de pratiques visant au développement de la vaccination contre la grippe des professionnels de santé et du personnel soignant dans les établissements de santé publics ou privés ainsi que les établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités de mise en œuvre de ces expérimentations.

Congé maternité des travailleuses indépendantes et exploitantes agricoles

L'article 71 de la loi prévoit une série de dispositions visant à harmoniser les modalités d'indemnisation du congé maternité entre les différents régimes de sécurité sociale.

Il modifie l'article L. 623-1 du Code de la sécurité sociale et porte à 8 semaines la durée minimale de cessation d'activité en cas de maternité pour les travailleuses indépendantes (dont 2 semaines de congé prénatal), pour pouvoir bénéficier d'une indemnisation de leur congé maternité. Celui-ci pourra être indemnisé sous la forme d'une allocation forfaitaire de repos maternel ou d'indemnités journalières forfaitaires.

Parallèlement, pour les exploitantes agricoles, l'article L. 732-10 du Code rural est modifié et prévoit désormais une durée minimale d'arrêt de 8 semaines pour pouvoir bénéficier d'une allocation de remplacement, visant à rémunérer l'emploi d'une personne pour les remplacer dans les travaux de l'exploitation agricole pendant la durée de leur congé maternité. Des indemnités journalières forfaitaires pourront toutefois être versées dans des conditions précisées par décret, lorsque le remplacement des exploitantes agricoles ne peut être assuré pendant ce congé.

Addictions

L'article 57 de la loi crée au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie, un fonds de lutte contre les addictions liées aux substances psychoactives.

Un arrêté viendra fixer chaque année la liste des bénéficiaires des financements attribués par ce fonds.

Tarification

Arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 15 décembre 2018, texte n° 10 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

L'arrêté du 11 décembre 2018 porte fixation pour l'année 2019 du plafond de cotisation de la sécurité sociale mentionné à l'article D. 242-17 du Code de la sécurité sociale à 3 377 € en valeur mensuelle et 186 euros en valeur journalière. Ce plafond s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2019.

Arrêté du 13 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 16 décembre 1999 modifié et fixant pour l'année 2019 le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ainsi que le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 décembre 2018, texte n° 42 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 21 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 15 février 2017 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 23 décembre 2018, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 21 décembre 2018 portant fixation en métropole au titre de l'année 2019 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des non-salariés agricoles et des personnes mentionnées à l'article L. 731-23 du Code rural et de la pêche maritime et de la part des cotisations affectée à chaque catégorie de dépenses de ce régime.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 27 décembre 2018, texte n° 45 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 21 décembre 2018 portant fixation pour 2019 du montant des cotisations dues au titre du régime de l'assurance obligatoire des non-salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et le montant de la part des cotisations affectée à chaque catégorie de dépenses de ce régime, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Mayotte.

Ministère chargé de l'Agriculture. Journal officiel du 27 décembre 2018, texte n° 46 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 26 décembre 2018 fixant le montant des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du Code de la sécurité sociale pour l'année 2019.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 50 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2019.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 51 (www.legifrance.gouv.fr – 21 p.).

Arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2019.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 53 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 26 décembre 2018 fixant les soldes pour l'exercice 2017 et les acomptes pour l'exercice 2018 au titre de la compensation en matière d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles entre le régime général et le régime des salariés agricoles.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 54 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cet arrêté fixe pour l'exercice 2017 le montant de la compensation en matière d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, existant entre le régime général de sécurité sociale et le régime des salariés agricoles et destinée à remédier aux inégalités provenant du déséquilibre démographique et de la disparité des capacités contributives entre ces deux régimes.

Pour l'exercice 2018, les sommes de compensation versées comme acompte à titre prévisionnel sont parallèlement définies.

Circulaire CNAM/DRP CIRC-23/2018 du 26 décembre 2018 portant relèvement au 1^{er} janvier 2019 du plafond des salaires soumis à cotisations.

Caisse nationale d'assurance maladie (<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/cgi-ame/aurweb/ACIRCC/CIRM> - 5 p.).

L'article D.242-17 du Code de la sécurité sociale prévoit une fixation unique du montant du plafond pour chaque année civile et précise les modalités de cette fixation.

L'arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour l'année 2019, porte à 3 377 € le montant du plafond mensuel pour les rémunérations ou gains versés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

Les montants maximaux des prestations d'assurance accident du travail et maladie professionnelles sont modifiés en conséquence.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 31 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Ce décret est pris pour l'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) peuvent notamment utiliser leurs points pour le financement d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Désormais, pour cette utilisation, le compte personnel de formation (CPF) sera abondé à hauteur de 375 € par point acquis sur le C2P (auparavant un point équivalait à 25 heures de formation).

Par ailleurs, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT-MP) bénéficient, au titre de leur reconversion professionnelle, d'un droit à une formation qualifiante lorsque leur taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 10 %. Ce décret permet la comptabilisation en euros des droits alors inscrits sur le CPF : l'abondement est désormais monétisé à 7500 €.

Le décret n° 2018-1256 est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019, hormis les nouveaux articles R. 4163-22 du Code du travail et R. 432-9-6 du Code de la sécurité sociale (relatifs à l'attestation de formation fournie par la Caisse des dépôts et consignations à la Caisse nationale d'assurance maladie, pour chaque formation prise en charge dans le cadre de l'abondement du CPF pour certaines victimes d'AT-MP), qui rentreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agriculture

Décret n° 2018-1312 du 28 décembre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale pour les régimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ministère chargé de l'agriculture. Journal officiel du 29 décembre 2018, texte n° 91, (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret fait suite à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle et à l'ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale qui ont réformé le contentieux général de la sécurité sociale et le contentieux de l'incapacité, en le faisant relever à compter du 1^{er} janvier 2019, de tribunaux de grande instance et de cours d'appel spécialement désignés, pour ce qui concerne l'ordre judiciaire.

Il affirme en particulier, pour le régime agricole, la compétence de ces tribunaux de grande instance pour les contestations relatives aux questions d'ordre médical touchant au caractère professionnel de la lésion ou de la maladie, pour les contestations relatives à la fixation ou à la liquidation des frais d'enquête, pour le règlement d'un accident du travail survenu hors du territoire métropolitain

Par ailleurs, le décret modifie notamment, les dispositions relatives aux modalités de notification des décisions relatives au taux d'incapacité et aux éléments de calcul du montant de la rente correspondante ainsi que de celles relatives aux dates de guérison et de consolidation.

Jeunes

Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 décembre 2018, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la possibilité de déroger à la durée maximale hebdomadaire (35 heures par semaine) et quotidienne (8 heures par jour) de travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans dont les apprentis, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État.

Le décret n° 2018-1139 apporte ces précisions. Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif excédant ces durées maximales, dans la limite de 10 heures par jour et de quarante heures par semaine, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics et pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers (nouvel article R. 3162-1 du Code du travail).

Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 30 décembre 2018, texte n° 69 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

L'article 11-I de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2021, aux fins de faciliter l'embauche des apprentis, en cas d'indisponibilité de la médecine du travail dans un délai de deux mois, leur visite d'information et de prévention (VIP) peut être réalisée par un « professionnel de santé de la médecine de ville ».

Le décret du 28 décembre 2018 aménage les conditions de cette expérimentation.

Apprentis et professionnels de santé concernés par l'expérimentation

À compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, la VIP des apprentis ne relevant pas d'un suivi individuel renforcé, peut être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire.

À noter : le décret circonscrit la notion de « professionnels de santé de la médecine de ville » prévue par la loi aux « médecins exerçant en secteur ambulatoire », ce qui inclut les médecins exerçant en cabinet médical ou en centre médical de santé, qu'ils soient généralistes ou spécialistes.

Les apprentis affectés à un poste à risque ou à des travaux réglementés, ainsi que les apprentis relevant de l'enseignement agricole sont exclus de l'expérimentation et devront donc nécessairement bénéficier d'une visite réalisée par professionnel de santé au travail.

Modalités de mise en œuvre de l'expérimentation

L'employeur doit saisir le service de santé au travail (SST) dont il dépend (SST interentreprises ou autonome), au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, afin d'organiser la VIP dans les délais prévus par le Code du travail, à savoir dans les deux mois à venir pour un apprenti majeur et avant l'affectation au poste si celui-ci est mineur.

Le SST, une fois saisi, dispose d'un délai de huit jours pour répondre à l'employeur de l'apprenti.

À l'issue de ce délai, si le SST a indiqué qu'aucun professionnel de santé (médecin du travail, infirmière en santé au travail, collaborateur médecin, interne) n'est disponible pour effectuer cette visite, la VIP peut être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire.

À défaut de réponse du SST dans les huit jours, l'employeur peut lui-même prendre l'initiative d'organiser la VIP auprès de la « médecine de ville », pour sa réalisation dans les délais réglementaires.

Le choix du médecin exerçant en secteur ambulatoire est confié à l'employeur, lequel peut s'adresser :

- soit à l'un des médecins ayant conclu une convention avec le SST dont il dépend ;*
- soit à tout autre médecin de son choix, notamment le médecin traitant de l'apprenti sous réserve de l'accord de ce dernier ou de ses représentants légaux.*

Le décret attribue à la VIP organisée par un « médecin de ville » les mêmes objectifs que la VIP organisée par un professionnel de santé au travail, à savoir, interroger l'apprenti sur son état de santé, l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

Pour permettre au médecin désigné de réaliser la VIP, l'employeur doit lui transmettre, avant le jour de la visite, la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches qui lui sont confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du SST dont il dépend.

Les SST ont par ailleurs l'obligation de conclure une convention avec des médecins qui exercent en secteur ambulatoire afin de proposer à l'employeur de l'apprenti une liste de médecins susceptibles de réaliser la VIP. Cette convention peut prévoir également toute mesure permettant de les accompagner dans la réalisation de cette mission, notamment au travers d'actions de sensibilisation et de formation.

Le décret prévoit enfin la remise par le médecin exerçant en secteur ambulatoire à l'apprenti d'un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle sera défini par un arrêté.

Prise en charge des honoraires de la VIP réalisée par le « médecin de ville »

Le coût de la VIP réalisée par le « médecin de ville » correspond à une fois et demie le total du tarif conventionnel de la consultation affectée de sa majoration, qui correspond au tarif des examens pratiqués au titre des 1^o et 2^o de l'article 3 de de l'arrêté du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des médecins agréés, généralistes et spécialistes.

L'employeur qui dispose d'un SST autonome supporte le coût de la visite.

Lorsque l'employeur adhère à un SST interentreprises et qu'il est à jour de ses cotisations, le SST dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti prend en charge ces honoraires.

Évaluation de l'expérimentation

Une évaluation de l'expérimentation doit être réalisée afin de mesurer son impact sur les modalités de réalisation de la VIP des apprentis, au moment de leur embauche.

Les informations nécessaires à cette évaluation (nombre d'apprentis reçus en VIP par un « médecin de ville », proportion d'apprentis ayant fait l'objet d'une orientation vers le médecin du travail), seront transmises au ministère chargé du Travail au plus tard le 30 juin 2021.

Militaires

Décret n° 2018-1286 du 27 décembre 2018 relatif aux conditions d'hygiène et de sécurité destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des militaires durant leur service.

Ministère chargé des Armées. Journal officiel du 29 décembre 2018, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Ce décret crée les articles R. 4123-52 à R. 4123-61 du Code de la défense. Ces derniers sont intégrés dans une nouvelle section, intitulée « Santé et sécurité au travail », rattachée au chapitre consacré à la rémunération, aux garanties et aux protections auxquelles le personnel militaire a droit.

Ces nouvelles dispositions fixent les règles destinées à préserver la santé et l'intégrité physique de tout militaire durant son service, indépendamment de l'autorité auprès de laquelle il est placé, et précisent quelles autorités auront à les mettre en œuvre ou à les compléter.

Elles sont notamment relatives à la mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention, au droit de retrait et à la formation en santé et sécurité au travail des militaires.

Par ailleurs, les modalités de la surveillance médicale pour tous les militaires, aussi bien celle propre à l'état militaire que celle rentrant dans le champ de la médecine de prévention, sont organisées.

Organisation Santé au travail

CHSCT / CSE

Arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité social et économique peuvent faire appel.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 décembre 2018, texte n° 47 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

ORGANISMES AGRÉES / ACCRÉDITÉS

Arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 décembre 2018, texte n° 45 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 23 décembre 2018, texte n° 46 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

REACH

Règlement (UE) 2018/1881 de la Commission du 3 décembre 2018 modifiant les annexes I, III, VI, VII, VIII, IX, X, XI, et XII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), aux fins de couvrir les nanoformes des substances.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 308 du 4 décembre 2018 – pp. 1-20.

Règlement (UE) 2018/2005 de la Commission du 17 décembre 2018 modifiant l'annexe XVII du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), en ce qui concerne le phtalate de bis(2-éthylhexyle) (DEHP), le phtalate de dibutyle (DBP), le phtalate de benzyle et de butyle (BBP) et le phtalate de diisobutyle (DIBP).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 322 du 18 décembre 2018 – pp. 14-19.

Rectificatif au règlement (CE) n° 552/2009 de la Commission du 22 juin 2009 modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), en ce qui concerne l'annexe XVII.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° L 317 du 14 décembre 2018 – p. 58.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne n° C 460 du 21 décembre 2018 – p. 27.

Cette décision autorise l'utilisation de l'éther de bis(2-méthoxyéthyle) (diglyme) (n° CAS : 111-96-6) comme solvant porteur dans la formulation et l'application ultérieure de solution d'attaque au naphthalide de sodium pour la modification de surfaces de fluoropolymères tout en préservant l'intégrité structurale de l'article, aux motifs que le risque est valablement maîtrisé et qu'il n'existe pas de produits de substitution appropriés avant la date d'expiration.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 460 du 21 décembre 2018 – p. 28.

Cette décision autorise l'utilisation du 1,2-dichloroéthane (n° CAS : 107-06-2) comme solvant dans la fabrication de particules polymériques pour les processus de purification pharmaceutique et à des fins de recherche, aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur le risque qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine et l'environnement, et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.

Résumés des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) (1) (2) (3).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 460 du 21 décembre 2018 – pp. 29-31.

La Commission européenne publie trois décisions d'octroi d'autorisation d'utilisation du Trioxyde de chrome (n° CAS : 1333-82-0).

La première décision concerne l'utilisation pour la préparation de la surface des réservoirs cryogéniques en alliage d'aluminium utilisés dans le lanceur Ariane 5, aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraînent les utilisations de la substance pour la santé humaine et l'environnement, et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées auxquelles le demandeur pourrait avoir recours avant la date d'expiration.

La deuxième décision d'autorisation est rendue avec les mêmes motifs, pour une utilisation industrielle dans le revêtement de chrome dur de l'âme du canon et de pièces auxiliaires d'armes à feu :

- militaires de petit et moyen calibres soumises à un stress thermique, mécanique et chimique, afin d'assurer la dureté, la résistance à la chaleur et les propriétés de barrière thermique, ainsi que les propriétés de résistance à la corrosion, d'adhérence et de faible friction ;*
- civiles soumises à un stress mécanique et chimique afin de fournir un faible coefficient de friction ainsi que des propriétés de résistance à la chaleur, à la corrosion et à l'usure.*

La troisième décision concerne l'utilisation industrielle pour le traitement de feuilles en cuivre dans la production de circuits imprimés et est prise aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine, et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.

Résumé des décisions de la Commission européenne relatives aux autorisations de mise sur le marché en vue de l'utilisation et/ou aux autorisations d'utilisation de substances énumérées à l'annexe XIV du règlement (CE) n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH).

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 464 du 27 décembre 2018 – p. 6.

Cette décision autorise l'utilisation du 1,2-dichloro-éthane. Elle est délivrée pour son utilisation en tant que solvant d'extraction dans le déparaffinage des distillats sous vide du pétrole et des huiles désasphaltées et dans le déshuilage du gatsch pour la production d'huiles de base et de paraffines, aux motifs que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine, et qu'il n'existe pas de substances ou de technologies de remplacement appropriées du point de vue de leur faisabilité technique et économique auxquelles pourrait avoir recours le demandeur avant la date d'expiration.

Valeurs limites

Avis aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 29 décembre 2018, texte n° 181 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet avis signale qu'un projet de décret est soumis à l'avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées. Ce texte complète l'article R. 4412-149 du Code du travail en fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes pour 8 substances figurant dans la directive (UE) 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017. Il peut être consulté au ministère du Travail, direction générale du travail (DGT) jusqu'au 1^{er} février 2019. À cette date au plus tard, les observations écrites des organisations professionnelles doivent parvenir à la DGT.

Risques physiques et mécaniques

RISQUE PHYSIQUE

Installations électriques /matériel électrique

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien de production industrielle.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 décembre 2018, texte n° 56 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Dans le cadre de l'exercice de l'activité de technicien de production industrielle, cet arrêté précise qu'aucune habilitation technique particulière n'est obligatoire. Toutefois, selon l'organisation de l'entreprise, le poste peut nécessiter la maîtrise de la conduite d'engins de manutention de type gerbeur ou chariot élévateur. Dans ce cas, une certification de type CACES (recommandation R389, catégories 1 et 3) peut être nécessaire pour la tenue de l'emploi. Par ailleurs, selon leurs activités, les entreprises peuvent exiger des habilitations électriques pour non électricien BS et BE.

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'ascenseur.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 décembre 2018, texte n° 58 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté précise qu'en fonction des risques, le technicien de maintenance d'ascenseur utilise des équipements de protection tels qu'un dispositif de maintien au poste de travail, un harnais, un casque, des gants de sécurité électrique ou mécanique. Il est également précisé que le technicien doit s'adapter aux contraintes de sécurité spécifiques liées aux sites d'intervention, notamment en milieu industriel.

Cet arrêté rappelle que :

- l'activité est encadrée par les dispositions du décret n° 2012-674 du 7 mai 2012 relatif à l'entretien et au contrôle technique des ascenseurs ;
- l'employeur doit délivrer une habilitation électrique au niveau BR, en application des articles R. 4544-9 et R. 4544-10 du Code du travail.

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel de conducteur d'équipements agroalimentaires.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 décembre 2018, texte n° 62 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Dans le cadre de l'exercice de l'activité de conducteur d'équipements agroalimentaires, cet arrêté précise qu'aucune habilitation technique particulière n'est obligatoire. Toutefois, le poste requiert parfois la maîtrise de la conduite d'engins de manutention de type gerbeur, palan ou chariot élévateur. Ainsi, l'arrêté précise qu'une certification de type CACES (recommandation R389, catégories 1 et 3) est appréciée pour la tenue du poste dans le secteur de la préparation avec l'approvisionnement des denrées ainsi que dans celui du conditionnement avec l'approvisionnement des films et des palettes. Par ailleurs, il est précisé que les habilitations pour non électricien telles que BS, BE manœuvre sont fortement conseillées à cause de l'environnement souvent humide du lieu de production.

Arrêté du 14 décembre 2018 relatif au titre professionnel d'électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 22 décembre 2018, texte n° 37 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Dans le cadre de l'exercice de l'activité d'électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés, cet arrêté précise que l'employeur délivre un titre d'habilitation électrique, conformément à la norme NF C 18-510, en fonction des tâches à effectuer comportant des risques électriques.

Arrêté du 20 décembre 2018 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 décembre 2018, texte n° 46 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

Rayonnements ionisants

Arrêté du 15 novembre 2018 portant homologation de la décision n° 2018-DC-0648 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 16 octobre 2018 portant modification de la décision n° 2008-DC-0099 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 29 avril 2008 modifiée relative à l'organisation du réseau national de mesures de la radioactivité de l'environnement et fixant les modalités d'agrément des laboratoires.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 décembre 2018, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Navires

Arrêté du 29 novembre 2018 relatif au modèle de tableau de service des navires de pêche pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Ministère chargé des Transports. Journal officiel du 6 décembre 2018, texte n° 69 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Le décret n° 2017-1473 du 13 octobre 2017 relatif à la protection des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans embarqués à bord des navires prévoyait notamment la liste des travaux interdits ou réglementés pour ces jeunes travailleurs et les dérogations possibles.

L'arrêté du 29 novembre 2018 fixe en annexe le modèle de tableau de service (mentionné à l'article 20 du décret n° 2005-305 modifié), pour ces jeunes travailleurs. Le tableau de service est un document prévisionnel, susceptible de modification en cours de voyage, notamment compte tenu du lieu de situation de la ressource. Il est à fournir dans le cadre d'une demande de dérogation à la durée légale hebdomadaire ou à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs, demande formulée auprès de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Les dispositions de cet arrêté s'appliquent aux demandes de dérogation formulées à compter du 1^{er} avril 2019.

Transport de matières dangereuses

Arrêté du 10 décembre 2018 portant modification de l'agrément de l'Association pour la sécurité des appareils à pression (ASAP) pour ce qui concerne des matériels destinés au transport de marchandises dangereuses par voies terrestres et maritime.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 21 décembre 2018, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Arrêté du 11 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »).

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 20 décembre 2018, texte n° 11 (www.legifrance.gouv.fr – 22 p.).

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

DÉCHETS

Arrêté du 11 décembre 2018 fixant les critères de sortie du statut de déchet pour les objets et produits chimiques ayant fait l'objet d'une préparation en vue de la réutilisation.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 20 décembre 2018, texte n° 12 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

ÉOLIENNES

Décret n° 2018-1054 du 29 novembre 2018 relatif aux éoliennes terrestres, à l'autorisation environnementale et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 1^{er} décembre 2018, texte n° 2 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Afin de simplifier et de regrouper les procédures d'autorisation, l'ordonnance n° 2017-80 du 26 janvier 2017 et le décret n° 2017-81 du 26 janvier 2017, ont inscrit dans le Code de l'environnement un dispositif d'autorisation environnementale unique applicable notamment aux éoliennes terrestres.

Le décret du 29 novembre 2018 parachève cette réforme et modifie principalement le Code de l'environnement, le Code de justice administrative et le Code de l'urbanisme.

Ces modifications visent à simplifier le droit applicable aux éoliennes terrestres, à accélérer le délai de réalisation effective des parcs éoliens et le contentieux applicable et à améliorer le dispositif de l'autorisation environnementale :

- en premier et dernier ressort, les cours administratives d'appel sont compétentes pour les litiges relatifs aux parcs éoliens terrestres ;
- sous certaines conditions une enquête publique unique peut être menée lorsque la réalisation du projet est soumise à plusieurs enquêtes publiques.

INSTALLATIONS CLASSÉES

Arrêté du 27 novembre 2018 relatif aux prescriptions générales applicables aux installations de stockage de déchets non dangereux dans une implantation isolée telle que définie dans la directive 1999/31/CE relevant du régime de l'enregistrement au titre de la rubrique n° 2760-2a de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 20 décembre 2018, texte n° 8 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Instruction du Gouvernement du 4 décembre 2018 sur les actions nationales de l'inspection des installations classées.

Ministère chargé de l'Environnement (www.circulaires.legifrance.gouv.fr – 11 p.).

Cette instruction a pour but de fixer les priorités nationales pour 2019 de l'inspection des installations classées. Elle définit notamment 6 actions thématiques annuelles qui seront spécifiquement à mettre en œuvre par les services chargés de leur application pour l'année 2019 :

- le contrôle accru de certaines mesures de maîtrise des risques sur les sites Seveso ainsi que sur les canalisations de transport de matières dangereuses ;
- l'identification des installations de combustion qui seront soumises à la prochaine période (2020-2030) prévue par le système européen d'échange de quotas CO₂, et la préparation du rapportage à la Commission européenne ;
- la mise aux normes environnementales européennes (directive IED) des élevages intensifs ;
- la vérification de la bonne mise en œuvre de la surveillance environnementale autour des installations de carrières ;
- le contrôle du respect, par les exploitants industriels, des obligations réglementaires de tri des déchets ;
- la réalisation d'inspections en matière de produits chimiques, notamment pour s'assurer du respect des règles d'utilisation des gaz HFC qui contribuent à l'effet de serre.

POLLUTION DES SOLS

Arrêté du 19 décembre 2018 fixant les modalités de la certification prévue aux articles L. 556-1 et L. 556-2 du Code de l'environnement et le modèle d'attestation mentionné à l'article R. 556-3 du Code de l'environnement.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 28 décembre 2018, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 14 p.).

Les demandes de permis de construire ou d'aménager pour les projets de construction ou de lotissement sur des secteurs d'information sur les sols prévus par l'article L. 125-6 du Code de l'environnement et sur les terrains ayant accueilli une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) régulièrement réhabilitée comportent une attestation délivrée par un bureau d'études certifié dans le domaine des sites et sols pollués ou équivalent.

Le présent arrêté définit les modalités de la certification pour les entreprises concernées. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

TRAVAUX À PROXIMITÉ DES RÉSEAUX

Arrêté du 29 octobre 2018 fixant la liste des certificats, diplômes et titres de qualification professionnelle délivrés par le ministère de l'agriculture et de l'alimentation et permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux prévue par l'arrêté du 15 février 2012 relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution.

Ministère chargé de l'Environnement. Journal officiel du 6 décembre 2018, texte n° 4 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Dans le cadre de la réforme anti-endommagement des réseaux, les intervenants en préparation ou exécution des travaux à proximité des réseaux sont soumis à l'obligation de disposer d'une autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

La délivrance de l'AIPR est conditionnée :

- à l'estimation que l'employeur fait de la compétence de la personne concernée
- et à la disponibilité pour cette personne de certaines pièces justificatives parmi lesquelles figurent la possession d'un certificat, diplôme ou titre de qualification professionnelle de niveau I à V (art. 21 de l'arrêté modifié du 15 février 2012).

L'arrêté du 29 octobre 2018, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, vient fixer la liste de ces diplômes professionnels délivrés par le ministère chargé de l'Agriculture pouvant ainsi être considérés comme pièces justificatives (annexe I).

Son annexe II fixe le référentiel de compétences préparant à l'intervention à proximité des réseaux selon les catégories de personnes visées : profil « Opérateur » ; profil « Encadrant » et profil « Concepteur ».

Les modalités d'évaluation des compétences sont laissées à l'appréciation du ministère chargé de l'Agriculture : soit par contrôle continu, soit par épreuve spécifique.

L'attestation « Concepteur » vaut attestation « Encadrant » ou « Opérateur ». L'attestation « Encadrant » vaut attestation « Opérateur ».

Arrêté du 18 décembre 2018 fixant la liste des titres professionnels du ministère du travail permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux prévue par l'arrêté du 15 février 2012 relatif à l'exécution de travaux à proximité de certains ouvrages souterrains, aériens ou subaquatiques de transport ou de distribution.

Ministère chargé de l'Environnement, Journal officiel du 29 décembre 2018, texte n° 5 (www.legifrance.gouv.fr – 5 p.).

Cet arrêté, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, fixe la liste des titres professionnels du ministère chargé du Travail permettant la délivrance de l'AIPR.

Il présente, en annexe I, le référentiel de compétences professionnelles préparant à l'intervention à proximité des réseaux selon les catégories de personnes visées : profil « Opérateur » ; profil « Encadrant » et profil « Concepteur ».

Les modalités d'évaluation de ces compétences sont laissées à l'appréciation du ministère chargé du Travail : contrôle continu ou épreuve spécifique.

L'attestation « Concepteur » vaut attestation « Encadrant » ou « Opérateur ». L'attestation « Encadrant » vaut attestation « Opérateur ».

En annexe II, figure la liste des titres professionnels ou de l'un des blocs de compétences constituant ces titres professionnels délivrés par le ministère chargé du Travail et pouvant permettre la délivrance par l'employeur de l'AIPR.

fabricant ou sous sa responsabilité, soit par un fournisseur de tierce maintenance, soit, si le propriétaire n'est pas l'exploitant, par l'exploitant lui-même.

Le décret entre en vigueur le :

- 1^{er} janvier 2020 pour les ERP de catégories 1 à 3 ;*
- 1^{er} janvier 2021 pour les ERP de catégorie 4 ;*
- 1^{er} janvier 2022 pour les ERP de catégorie 5.*

Sécurité civile

Décret n° 2018-1186 du 19 décembre 2018 relatif aux défibrillateurs automatisés externes.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 21 décembre 2018, texte n° 29 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Ce décret est pris pour l'application des articles L. 123-5 et L. 123-6 du Code de la construction et de l'habitation. Il a pour objet de préciser les types, ainsi que les catégories d'établissements recevant du public (ERP), qui sont tenus de se munir d'un défibrillateur automatisé externe.

Il est précisé que le propriétaire du défibrillateur doit veiller à la mise en œuvre de la maintenance du défibrillateur et de ses accessoires et des contrôles de qualité prévus pour les dispositifs médicaux qu'il exploite. Ainsi, la maintenance est réalisée soit par le

Vient de paraître...

ÉVALUATION DES ORDONNANCES RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL

Comité d'évaluation – Note d'étape sur les travaux – décembre 2018 – 129 pages.

Cette note d'étape vise à rendre compte des travaux du comité d'évaluation des ordonnances depuis sa création, le 16 novembre 2017. Ce comité, présidé par trois personnalités qualifiées est composé des partenaires sociaux, des administrations concernées, d'experts académiques et de praticiens. Elle a pour objectif de réaliser un examen du déploiement des ordonnances, sans en évaluer les effets. Elle présente :

- les éléments de contexte dans lequel les ordonnances ont été déployées ;
- la perception et la connaissance des ordonnances par les acteurs de l'entreprise ;
- les premiers enseignements à l'issue d'une année de mise en œuvre ;
- les travaux à venir du comité d'évaluation.

Concernant plus spécifiquement la santé et la sécurité au travail, la note présente un certain nombre d'éléments relatifs à la mise en œuvre des comités sociaux et économiques (CSE). Ceux-ci sont résumés ci-après.

Appréciation des changements apportés par les ordonnances relatives au CSE par les acteurs de l'entreprise

À l'issue des auditions menées dans le cadre des travaux du comité d'évaluation des ordonnances, il ressort que **les employeurs** ont reçu favorablement le cadre posé par les ordonnances

et y ont vu avant tout une « possibilité de simplifier et de diminuer les coûts ». Dans les grandes structures et les PME, le CSE a ainsi fourni l'occasion de progresser en matière de dialogue social alors que dans les TPE, les ordonnances relatives à l'instance sont d'abord vues comme un moyen de légaliser des pratiques informelles.

Pour **les représentants des salariés**, la baisse importante des moyens, la réduction parfois très significative du nombre d'élus et les incertitudes du devenir professionnel de ceux qui n'auront plus de mandats rendent extrêmement difficile une démarche visant d'abord à traiter de l'objet du dialogue social avant d'en discuter les moyens.

De leur côté, **les organisations syndicales** ont mis en place des dispositifs d'accompagnement et analysent les accords conclus pour y repérer les dispositions intéressantes qu'ils essaient de diffuser.

Mise en œuvre des ordonnances sur le CSE

Au 1^{er} novembre 2018, on recensait près de 10 500 établissements ayant mis en place un CSE. À ce titre, le rapport précise que la mise en œuvre des ordonnances sur le CSE « est donc à attendre en 2019 ».

Les accords relatifs au CSE « apparaissent hétérogènes et souvent peu innovants ». Dans la majorité des cas, ils ne comportent pas de dispositif d'évaluation ou de renégociation, malgré

l'ampleur potentielle des transformations induites par leur contenu.

Par ailleurs, pour les auteurs de la note il est « pour l'instant vraisemblable » que la mise en place du CSE dans les entreprises consiste en « une simple application a minima d'une disposition obligatoire [notamment en matière d'accompagnement des élus et de formation], sans « réflexion d'ensemble permettant d'initier (...) une nouvelle dynamique pour le dialogue social ». Il est précisé que cette mise en place majoritairement a minima s'accompagne de points d'attention à souligner :

- l'absence de diagnostic partagé sur le fonctionnement d'ensemble du dialogue social et de la négociation dans l'entreprise ;
- la focalisation sur les moyens de ces nouvelles instances, la diminution du nombre d'élus ou d'heures de délégation ;
- des inquiétudes sur le devenir des anciens élus ;
- une interrogation fréquente sur le choix du périmètre des CSE et de leur centralisation dans les entreprises multi-établissements, qui a comme corollaire l'enjeu de proximité et de désignation de représentants locaux.

D'autres points de vigilance sont également soulevés, notamment concernant :

- le risque de centralisation induit par les CSE qui pourrait conduire à un plus grand formalisme du dialogue social, notamment sur les questions de santé et vie au travail ;
- le rôle des suppléants et leur présence ou non en réunion, avec des incertitudes sur l'interprétation des textes. Tous les interlocuteurs soulignent que le lourd mandat de CSE nécessitera un apprentissage important, ce qui peut justifier une présence en séance des suppléants avec les titulaires ;
- le périmètre des CSE déterminé par le critère d'« autonomie de gestion » qui peut susciter des difficultés au regard de la diversité des niveaux de centralisation des entreprises (et leur caractère évolutif), d'une part, et des autres critères d'autonomie pour définir le périmètre pertinent de ces comités, d'autre part.

Il ressort également des différentes auditions menées que l'attention des acteurs de l'entreprise est très largement focalisée sur la mise en place

des CSE et qu'il y a peu d'appétence pour la création de conseils d'entreprise.

Préconisations des auteurs de la note d'étape

Les auteurs de la note, « ne voulant pas limiter [leur] mission à une simple observation », formulent certaines propositions, et notamment :

- la diffusion très large des recommandations partagées de mise en œuvre des ordonnances et en particulier de la négociation de mise en place des CSE ;
- l'expérimentation d'accompagnements dynamiques sur quelques territoires en ciblant particulièrement les TPE/PME ;
- une lecture dynamique des ordonnances en confrontant des points de vue associant ceux ayant la responsabilité de leur mise en œuvre, en amont d'une lecture officielle ;
- la mise en place de plateformes permettant le recueil de pratiques et de solutions.

ABSENCE DE CONSULTATION DU CHSCT SUR LA MODIFICATION D'UNE CLAUSE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR RELATIVE AU PORT D'UNE TENUE DE TRAVAIL

Cour de Cassation (chambre sociale), 5 décembre 2018, pourvoi n° 17-15398

Consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

Une salariée travaillant en tant qu'assistante de magasin dans un commerce d'alimentation a été licenciée pour faute grave après avoir fait l'objet de deux avertissements.

Elle a alors saisi la juridiction prud'homale pour licenciement abusif ainsi que d'une demande d'indemnisation pour le temps qu'elle avait passé à revêtir et dévêtir sa tenue de travail, chaque jour, dans les locaux de l'entreprise. En effet, le port d'une tenue de travail était imposé dans le magasin, par le règlement intérieur, qui interdisait en même temps le port des vêtements de travail fournis par l'entreprise, en dehors du lieu et des heures de travail. La salariée faisait valoir que le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur les lieux de travail devait faire l'objet d'une compensation. Or aucune contrepartie financière ni prime n'avaient été négociées ni prévues dans l'entreprise.

Les juges du fond ont accueilli cette demande et condamné l'employeur à verser à la salariée une indemnisation financière correspondant au temps que celle-ci avait passé, chaque jour, à l'habillage et au déshabillage sur son lieu de travail, pendant toute la durée de sa relation contractuelle.

Aux motifs de leur décision, ils ont rappelé, en particulier, les termes de l'article L. 3121-3 du Code du travail qui dispose que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie, accordée sous forme de repos ou sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé notamment par le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur les lieux du travail.

En l'espèce, les juges ont estimé que ces deux conditions étaient réunies.

Ils ont relevé, en effet, que le règlement intérieur imposait bien au personnel le port d'une tenue spécifique et il indiquait également expressément que les vêtements de travail fournis par la société, ne devaient pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail ce qui entraînait nécessairement l'habillage et le déshabillage sur les lieux de travail et impliquait donc une contrepartie pour les salariés.

L'employeur, lui, se prévalait du fait qu'il avait fait introduire dans le règlement intérieur, quelques années auparavant, une exception permettant au salarié de venir et de repartir de son travail en portant sa tenue de travail. Pour lui, cette

disposition ne rendait plus obligatoire l'habillement dans les locaux de l'entreprise et par conséquent effaçait la nécessité d'accorder aux salariés une compensation financière pour le temps passé à revêtir leur tenue.

La cour d'appel a écarté cette argumentation en constatant que la modification en question du règlement intérieur ne pouvait pas être invoquée, dès l'instant où elle n'avait pas été soumise pour avis au CHSCT alors que le port d'une tenue de travail fait partie des matières relevant de ses attributions.

A noter : Cette décision pourrait s'appliquer dans les mêmes termes à l'absence de consultation du Comité social et économique (CSE), instance qui reprend les attributions du CHSCT.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation.

Il se prévalait du fait qu'un usage existant depuis toujours dans l'entreprise, permettait aux salariés d'arriver le matin en tenue de travail et de repartir le soir en tenue de travail et que la modification du règlement intérieur n'était intervenue que pour répondre à certains délégués syndicaux qui revendiquaient le paiement d'une indemnité à ce titre. La modification avait donc finalement consisté à préciser ce qui existait déjà, à savoir le fait que les salariés n'étaient pas tenus de s'habiller sur le lieu de travail. Dès lors, pour lui, les salariés n'avaient jamais été astreints de revêtir leur tenue de travail sur le lieu de travail et la cour d'appel n'avait pas suffisamment motivé sa décision au vu de cet élément.

L'employeur faisait valoir également que le CHSCT n'avait pas à être consulté préalablement à la modification du règlement intérieur car celle-ci n'était intervenue que pour préciser que les salariés pouvaient revêtir leurs vêtements de travail en dehors de l'entreprise. Pour lui, cette disposition n'entraînait pas dans les attributions du CHSCT dès lors qu'elle ne concernait que des périodes se situant en dehors du temps de travail, moments où les salariés venaient travailler ou rentraient à leur domicile après le travail.

Or les seules missions du CHSCT sont de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

La Cour de cassation écarte ces moyens.

Elle énonce que la question relative au port d'une tenue de travail entre bien dans les attributions du CHSCT et rappelle que les dispositions de l'article L. 1321-4 du Code du travail prévoient que les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet a été soumis à son avis pour les matières relevant de sa compétence.

En l'espèce, l'employeur avait, aux fins de modification de la disposition du règlement intérieur qui prévoyait que les vêtements de travail ne devaient pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail, introduit une exception permettant au salarié de venir et de repartir de son travail en portant sa tenue de travail. Or, en dépit des demandes réitérées des syndicats visant à l'organisation de négociations sur le temps d'habillement et de déshabillage, il n'avait pas souhaité évoquer des contreparties financières et n'avait pas non plus saisi le CHSCT alors que l'avis de celui-ci, s'agissant d'une modification du règlement intérieur dans une matière relevant de sa compétence, était requis.

Cette solution devrait être transposable au comité social et économique (CSE).

