

ACTUALITÉ JURIDIQUE

de la prévention des risques professionnels

N° 2 – Février 2019

FOCUS

Prévenir le harcèlement
sexuel en entreprise :
publication du livre blanc
de l'ANDRH

Page 3

DÉTACHEMENT

Transposition en droit
français d'une directive
européenne

Page 14

AGENTS CHIMIQUES

Une directive crée de
nouvelles valeurs limites
d'exposition
professionnelle

Page 15

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

Deux nouveaux
référentiels sont publiés

Page 15

RECOMMANDATIONS CNAM

Publication de deux
recommandations

Pages 22-23

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 annulant et remplaçant l'arrêté du 15 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 25 mai 2010 relatif au concours externe et interne des agents des travaux publics de l'État

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 dangereuses visées à l'article R. 212-9 du code de l'environnement

Ministère des affaires étrangères et européennes

Arrêté du 19 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 19 décembre 2010 portant délégation de signature (centre de crise)

Ministère des transports et du logement

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

Arrêté du 25 décembre 2010 relatif aux offres de travail prioritaire des agents des travaux publics de l'État

CIRCULAIRE

Sommaire

Focus	3
Prévenir le harcèlement sexuel en entreprise.	
Textes officiels relatifs à la santé et à la sécurité au travail (SST)	9
Prévention - Généralités	9
Risques chimiques et biologiques	15
Risques physiques et mécaniques	18
Textes officiels relatifs à l'environnement, la santé publique et la sécurité civile	20
Environnement	20
Vient de paraître...	21
CNAM/DRP - Rapport de gestion 2017 de l'assurance maladie – Risques professionnels.	
Recommandation R 502 Pompage de déchets à l'aide de combinés hydrocureurs.	
Recommandation R 503 relative à la manutention, la manipulation et le transfert des peaux dans les tanneries – mégisseries.	
Questions parlementaires	25
Désamiantage.	

Prévenir le harcèlement sexuel en entreprise

Publication du livre blanc de l'ANDRH « Repères pour les RH »

Consultable sur le site www.andrh.fr

Le harcèlement sexuel est un phénomène dont l'ampleur interpelle les directeurs des ressources humaines (DRH). En effet, selon une enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail ; une femme sur trois a un jour été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Or, seuls 5% des cas de harcèlement sexuels sont portés devant la justice française. Les procédures judiciaires, longues et éprouvantes pour les victimes, aboutissent encore peu fréquemment à des condamnations tant il est parfois difficile de prouver les faits.

Face à ces constats, l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) ⁷a présenté son Livre blanc sur la prévention du harcèlement sexuel en entreprise, lors d'une conférence-débat tenue le 29 janvier 2019 à l'Assemblée nationale devant plus de 300 DRH.

Ce guide, destiné aux professionnels RH et préfacé par Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre la discrimination, propose des actions concrètes et des bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement sexuel en entreprise, le tout illustré de nombreux témoignages de professionnels RH.

Le Livre blanc « Prévenir le harcèlement sexuel en entreprise – Repères pour les RH » est ainsi l'occasion de revenir sur les dispositions réglementaires applicables en matière de harcèlement sexuel et sur les dispositions récemment publiées concernant notamment la désignation d'un « référent harcèlement ».

Le cadre juridique du harcèlement sexuel au travail

Un délit reconnu depuis 1992

Introduit dans le Code pénal en 1992 à l'article 222-33, le délit de harcèlement sexuel était initialement défini comme « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ».

Afin d'élargir le champ de l'incrimination en supprimant les précisions concernant les actes par lesquels le harcèlement peut être constitué ou la circonstance relative à l'abus d'autorité, l'article 222-33 du Code pénal a été modifié par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Dans sa version applicable du 18 janvier 2002 au 10 février 2010, celui-ci disposait alors uniquement que : « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* ».

⁷Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et les organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Cette définition a toutefois été considérée comme insuffisamment claire et précise par le Conseil constitutionnel, lequel a abrogé les dispositions de l'article 222-33 en mai 2012². Suite à cette décision, le législateur a dû voter rapidement une nouvelle loi pour combler ce vide juridique. Le délit de harcèlement sexuel a ainsi été rétabli dans le Code pénal par la Loi n° 2012-954 du 6 août 2012.

Cette loi a clarifié sa définition, aggravé et harmonisé les sanctions et a renforcé la prévention du harcèlement dans le monde professionnel. L'objectif recherché étant de sanctionner le délit de harcèlement sexuel et d'encourager les victimes à déposer plainte.

En complément de ce dispositif, une circulaire du 7 août 2012 apporte un certain nombre de précisions³.

Définition et éléments constitutifs du harcèlement sexuel au sens du Code pénal et du Code du travail

La définition du harcèlement sexuel prévue par le Code pénal est reprise à l'article L. 1153-1 du Code du travail, afin d'affirmer de façon explicite l'interdiction du harcèlement sexuel et des discriminations pouvant en résulter, à l'encontre des salariés.

Le harcèlement sexuel est ainsi défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le délit suppose donc :

- des comportements de toute nature tels que des propos, des gestes, l'envoi de courriers ou d'objets, des attitudes, qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle ;
- l'absence de consentement de la victime. Cela suppose des actes imposés par leur auteur et donc subis et non souhaités par la victime ;
- la répétition des actes, intrinsèque à la notion même de harcèlement. Il suffit que les faits aient été commis au moins à deux reprises peu importe le délai minimum séparant les actes commis ;
- que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Enfin, pour être punissables, ces comportements doivent, soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante⁴.

Tel que le décrit le guide de l'ANDRH, le harcèlement sexuel peut comprendre divers éléments, tels que des remarques verbales ou écrites, des cadeaux non sollicités ou gênants, des plaisanteries obscènes, dégradantes, des commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire, des avances à connotation sexuelle, des questions intrusives, des invitations dans des lieux ou à des horaires compromettants (dans un hôtel, tard le soir par exemple).

C'est ainsi que la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un harcèlement à l'encontre d'un salarié qui avait fait parvenir à une jeune femme qui travaillait dans l'entreprise, de longs courriers manuscrits ainsi que de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations. Il lui avait en outre exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui avait adressé des invitations qu'elle avait toujours refusées et fait parvenir des bouquets de fleurs et avait reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur. Pour les magistrats, ces faits étaient bien constitutifs de harcèlement sexuel, d'autant plus que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle aurait dû inciter l'auteur à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée⁵.

²Décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 du Conseil constitutionnel.

³Pour en savoir plus :

<http://www.textes.justice.gouv.fr/lois-et-ordonnances-10180/loi-relative-au-harcelement-sexuel-24491.html>

⁴Circulaire d'application du 7 août 2012. "Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel".

⁵Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20497.

Définition du harcèlement sexuel « assimilé »

Selon les articles 222-33 du Code pénal et L. 1153-1 du Code du travail, est « *assimilé au harcèlement sexuel* » le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Ce second type de harcèlement, qualifié à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires de « *chantage sexuel* », ne requiert pas d'élément de répétition.

Ici, l'élément matériel est défini comme « *toute forme de pression grave* » présentant une finalité de nature sexuelle. Selon la circulaire d'application du 7 août 2012, la notion de « pression grave » recouvre en pratique des hypothèses très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi ou encore d'une augmentation ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré.

Ces contreparties constituent ainsi des pressions dont le caractère de gravité s'appréciera au regard du contexte, mais aussi des relations existantes entre le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière, et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle est l'objet. Comme indiqué précédemment, cette pression peut être constituée par un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée.

Obligation de prévention du harcèlement sexuel

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. A ce titre, il doit prendre les mesures nécessaires afin de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Prévenir le harcèlement sexuel fait également partie des principes généraux de prévention des risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Les risques liés au harcèlement sexuel doivent en effet être « *intégrés dans un ensemble cohérent* » de politique de prévention des risques⁶.

La prévention du harcèlement sexuel va notamment consister à informer les salariés de l'entreprise, ainsi que les membres de l'encadrement sur la réglementation applicable en matière de harcèlement. L'employeur peut notamment rappeler à cette occasion et de la façon qui lui semble la plus appropriée, que le harcèlement n'est pas admis. Il peut également mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement. Enfin, il peut être amené dans le cadre de sa démarche de prévention, à prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement⁷.

Les obligations d'information de l'employeur

Les salariés, mais également les personnes en formation ou en stage, ainsi que les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation doivent être informés dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche :

- du texte de l'article 222-33 du Code pénal (texte qui incrimine le harcèlement sexuel) ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- de l'adresse et du numéro d'appel des autorités et services compétents (médecin du travail ou service de santé au travail compétent pour l'établissement, inspection du travail et inspecteur compétent, Défenseur des droits et référent harcèlement sexuel – voir ci-après)⁸

⁶Art. L. 1153-5 et L. 4121-2 du Code du travail.

⁷Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-54 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

⁸Art. D. 1151-1 du Code du travail.

Cette information se fait « par tout moyen », par affichage, par le site intranet de l'entreprise ou encore par courriel. Il appartient à l'employeur de choisir le moyen de communication le plus adapté pour informer les salariés⁹.

La Cour de cassation a d'ailleurs récemment considéré que l'employeur qui ne délivre pas une information et une formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel manque à son obligation légale, prévue par l'article L. 1153-5 du Code du travail « *de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* » ¹⁰.

Enfin, il convient de noter que le règlement intérieur doit également rappeler les dispositions relatives aux harcèlement sexuel ¹¹.

Les divers interlocuteurs en matière de harcèlement

Afin de prévenir le harcèlement sexuel, les services de santé au travail peuvent conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires ¹².

Les représentants du personnel (CHSCT, DP, CSE, représentants de proximité) sont également des interlocuteurs privilégiés sur lesquels l'employeur peut s'appuyer dans le cadre de la mise en place de sa démarche de prévention.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont pour leur part compétents pour veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel et pour constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise ¹³. Ils peuvent en outre être saisis par des salariés de faits de harcèlement.

En complément, est apparu depuis le 1^{er} janvier 2019, le « *référént harcèlement* ».

Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel pour les entreprises et pour le CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce « *référént entreprise* » est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes¹⁴.

Ce référent pourra notamment faire le lien entre les différents acteurs de l'entreprise (employeur, représentants du personnel, médecin du travail, services RH), proposer et mettre en place des mesures concrètes afin de sensibiliser les salariés et le management et prévenir les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Sur un plan individuel, son rôle pourra consister à participer aux enquêtes internes de l'employeur en cas de plainte d'un salarié, d'écouter et d'orienter la victime.

Conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 2314-1 du Code du travail ¹⁵, le CSE doit lui aussi depuis le 1^{er} janvier 2019 désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette désignation d'un « *référént du CSE* », obligatoire quel que soit l'effectif de l'entreprise, est faite en réunion par adoption d'une résolution à la majorité des membres présents et prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Le CSE devra donc procéder à une nouvelle désignation immédiatement après chaque renouvellement de l'instance. Le référent du CSE bénéficie, comme les autres membres du comité, de la formation légale prévue par le Code du travail en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ¹⁶.

⁹Art. L. 1153-5 du Code du travail.

¹⁰Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-14999.

¹¹Art. L. 1321-2 du Code du travail.

¹²Art. L. 4622-2 du Code du travail.

¹³Art. L. 8112-2 du Code du travail.

¹⁴Art. L. 1153-5-1 du Code du travail.

¹⁵Cet article a été modifié par la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018.

¹⁶Art. L. 2315-18 du Code du travail.

Tel que précisé au préalable, les coordonnées du référent de l'entreprise et du référent du CSE doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen dans les lieux de travail ¹⁷.

Sanctions contre les auteurs de harcèlement sexuel

Enfin, il convient de noter que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire¹⁸. Celle-ci peut être de toute nature, sous réserve du respect des dispositions résultant du règlement intérieur : mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement. S'agissant d'une éventuelle rupture du contrat de travail, la jurisprudence admet que le harcèlement sexuel puisse justifier un licenciement pour faute grave¹⁹.

Des sanctions pénales sont également prévues par le Code pénal (deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende)²⁰.

¹⁷Art. L. 1153-5 et D. 1151-1 du Code du travail.

¹⁸Art. L. 1153-6 du Code du travail.

¹⁹Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40717.

²⁰Art. 222-33, III du Code pénal.

Textes officiels

santé et sécurité au travail

Prévention Généralités

ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES

Tarification

Circulaire CNAM/DRP CIRC-3/2019 du 17 janvier 2019 fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités de la chimie et du caoutchouc.

(<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CIR-3-2019.PDF> - 2 p.).

Cette circulaire diffuse le texte de la convention nationale d'objectifs spécifique aux activités du secteur de la chimie et du caoutchouc, signée le 10 décembre 2018 par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et approuvée par le Comité Technique national des industries de la Chimie, du Caoutchouc et de la Plasturgie (CTN E).

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont :

- la prévention des expositions aux agents chimiques dangereux, dont les cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) ;
- la prévention du risque incendie / explosion ;
- la prévention des risques liés aux manutentions ainsi que les troubles musculo squelettiques ;
- la prévention des risques liés aux nuisances physiques tels que le bruit, les vibrations, les rayonnements et les températures extrêmes ;

- la prévention des risques liés aux chutes de plain-pied et de hauteur ;
- la prévention des risques liés à la circulation des véhicules et des engins de manutention au sein de l'entreprise.

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- la réalisation d'études et d'aménagement de postes de travail, pour éviter les expositions au risque chimique ;
- l'installation de systèmes visant à améliorer les atmosphères de travail tels que des dispositifs de captage à la source des polluants, de traitement des polluants et de l'air ;
- l'installation de dispositifs de détection et d'alerte de présence de polluants dans les atmosphères de travail, en lien avec les risques chimique et incendie/explosion ;
- l'achat de matériel neuf équipé d'un système de nettoyage intégré ou l'aménagement de systèmes de nettoyage des équipements minimisant l'exposition des salariés ;
- l'achat ou l'installation d'équipements améliorant la sécurité d'utilisation et les conditions d'interventions sur les machines et équipements de travail ;
- la réalisation d'études et d'aménagement de postes de travail, pour éviter, les accidents et la survenue de lombalgies et de troubles musculo-squelettiques ;
- l'installation de systèmes automatisés d'alimentation et de pesée des matières premières et de convoyage des produits ;
- la réalisation d'études et d'aménagement de postes de travail, pour prévenir l'exposition au poste de travail aux nuisances physiques (bruit, vibrations, rayonnements et températures extrêmes) tels que :
 - l'encoffrement de machine, l'insonorisation des locaux ;
 - l'installation de systèmes anti-vibratiles pour limiter l'impact des vibrations ressenties sur le corps entier (découplage, plots antivibratiles, massifs d'isolement), et de systèmes limitant la

propagation des vibrations transmises soit aux mains/bras (disqueuses avec porte outil équilibreur) soit au corps entier (siège adapté)... ;

- *la mise en place d'un éclairage adapté en privilégiant la lumière naturelle ;*
- *l'isolation des locaux, l'installation de climatisation ;*
- *l'élaboration, la création, la matérialisation ou l'amélioration de plans et zones de circulation de l'entreprise y compris dans les locaux de conditionnement et les aires de stockage, par des mesures telles que :*
 - *la séparation des flux,*
 - *la protection de la circulation des personnes,*
 - *la protection des équipements,*
 - *la réfection des sols et la pose de revêtements adaptés,*
 - *la signalisation horizontale et verticale,*
 - *l'éclairage ;*
- *l'installation de dispositifs de prévention des chutes de hauteur de personne, de chute d'objets, et d'éboulement de matières dans les aires de stockage ;*
- *la formation de personne(s) ressource(s) à la prévention des risques, et en particulier au risque chimique, au risque incendie et explosion et à la prévention des TMS (prise en charge limitée aux frais pédagogiques) ;*
- *l'adaptation d'équipement de protection individuelle (masque, lunette...) contre le risque chimique à la vue du salarié.*

Circulaire CNAM/DRP CIRC-5/2019 ajoutant un avenant n°1 la convention nationale d'objectifs C042 fixant un programme d'actions de prévention spécifique aux activités d'exploitation des domaines skiables et créant la convention nationale d'objectifs 009 pour le CTN H.

(<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CIR-5-2019.PDF> - 2 p.)

Cette circulaire ajoute un avenant à la convention nationale d'objectifs (CNO) spécifique aux activités d'exploitation des domaines skiables, signée le 29 janvier 2019 par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Cet avenant élargit le champ d'application de la CNO initiale, en y intégrant le code risque 751 BA « Collectivités territoriales (communales, départementales, régionales) y compris leurs établissements publics » du CTN H.

Avec cet avenant, le champ d'application de la CNO est désormais sur les CTN C (comités techniques nationaux des industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication) et H (activités de services, banque, assurance et administration).

Circulaire CNAM/DRP CIRC-6/2019 du 18 février 2019 fixant un programme d'actions de prévention spécifique au secteur du commerce de détail de viandes, poissons, charcuterie artisanale y compris, organisateurs de réception.

(<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2019/CIR-6-2019.PDF> - 2 p.)

Cette circulaire diffuse le texte de la convention nationale d'objectifs spécifique au « Commerce de détail de viandes, poissons, charcuterie artisanale y compris traiteurs, organisateurs de réception » signée le 8 février 2019 par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et approuvée par le Comité National Technique des Services, Commerces et Industries de l'Alimentation (CTN D).

Les objectifs de prévention retenus par la convention sont de :

- *mettre en œuvre dans les entreprises concernées par leur champ d'application les recommandations R 462 « Bien choisir les revêtements de sol lors de la conception/rénovation/extension des locaux de fabrication de produits alimentaires » et R 499 « Travailler au froid sous température dirigée » et R 393 « Manutention des quartiers ou carcasses de viande de boucherie » ;*
- *rendre surs, compte tenu des activités spécifiques de ces professions concernées et des risques en période d'apprentissage, les équipements et les pratiques des entreprises accueillant des salariés de moins de 25 ans ou des salariés en formation certifiante ou qualifiante (apprentis, adultes en reconversion ou évolution professionnelle), afin qu'elles puissent servir d'exemple et permettre l'apprentissage des bonnes pratiques, notamment concernant la prévention des risques :*
 - *de survenance de troubles musculo-squelettiques et des risques liés aux manutentions ;*
 - *de coupure liés aux outils (couteaux...) et machines ;*
 - *liés aux déplacements dans l'établissement et des risques routiers.*

Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel visés sont principalement :

- *les équipements d'aide à la manutention et au maintien du pouvoir de coupe des couteaux ;*
- *l'ergonomie des postes de travail, en tenant compte le cas échéant des contraintes liées au travail au froid ;*
- *les revêtements de sol et les équipements permettant leur nettoyage ;*
- *la sécurisation des machines coupantes pour leur utilisation courante et les opérations de nettoyage ;*
- *les équipements de sécurité des véhicules et l'information / la formation permettant la délivrance d'une « autorisation de conduite ».*

SITUATIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Agent de maintenance chauffage, ventilation, climatisation (CVC)

Arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel d'agent de maintenance CVC.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 16 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel d'agent de maintenance chauffage, ventilation, climatisation (CVC), enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre.

L'agent de maintenance CVC assure l'exploitation des équipements de production de chauffage, de production d'eau glacée, de distribution hydraulique et de traitement d'air des bâtiments tertiaires et industriels. Il réalise la mise en fonctionnement, la mise à l'arrêt total ou partiel et des relevés de fonctionnement réguliers sur ces équipements. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 31 juillet 2019.

L'arrêté rappelle que l'agent de maintenance travaille souvent seul, mais reste au contact de son hiérarchie et se conforme aux règles d'hygiène et de sécurité notamment dans l'utilisation des équipements de protection individuelle.

L'exercice du métier d'agent de maintenance nécessite d'avoir reçu une formation sur les risques liés à l'électricité et, préalablement à l'intervention, d'avoir reçu par l'employeur une habilitation électrique dans la limite des attributions qui leurs sont confiées.

Dans le cadre des interventions sur un équipement thermodynamique, l'agent de maintenance CVC doit être détenteur d'une attestation d'aptitude à la manipulation des fluides frigorigènes de catégorie 1 conformément à l'arrêté du 13 octobre 2008 modifié relatif à la délivrance des attestations d'aptitude prévues à l'articles R. 513-106 du Code de l'environnement.

Lorsqu'il est amené à intervenir sur un équipement de refroidissement par dispersion d'eau dans un flux d'air (installation classée), il doit être formé sur le risque légionellose associé à l'équipement conformément à l'arrêté du 14 décembre 2013 relatif aux installations relevant du régime de l'enregistrement au titre de la rubrique n° 2921 : prescriptions générales applicables à la maintenance des équipements soumis à un risque légionellose.

Technicien de maintenance CVC

Arrêté du 12 février 2019 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance chauffage, ventilation et climatisation (CVC).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 21 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de technicien de maintenance chauffage, ventilation et climatisation (CVC), enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 5 août 2019.

Le technicien de maintenance CVC assure la maintenance préventive et corrective et optimise les réglages des équipements thermiques et thermodynamiques, des réseaux de distribution hydrauliques et de traitement d'air, appelés systèmes CVC des bâtiments tertiaires et industriels.

L'arrêté rappelle que le technicien de maintenance travaille souvent seul, mais reste au contact de son hiérarchie et se conforme aux règles d'hygiène et de sécurité notamment dans l'utilisation des équipements de protection individuelle.

L'exercice du métier d'agent de maintenance CVC nécessite d'avoir reçu une formation sur les risques liés à l'électricité et, préalablement à l'intervention, d'avoir reçu par l'employeur une habilitation électrique dans la limite des attributions qui leurs sont confiées.

Dans le cadre des interventions sur un équipement thermodynamique, l'agent de maintenance CVC doit être détenteur d'une attestation d'aptitude à la manipulation des fluides frigorigènes de catégorie 1 conformément à l'arrêté du 13 octobre 2008 modifié relatif à la délivrance des attestations d'aptitude prévues à l'articles R. 513-106 du Code de l'environnement.

Lorsqu'il est amené à intervenir sur un équipement de refroidissement par dispersion d'eau dans un flux d'air (installation classée), il doit être formé sur le risque légionellose associé à l'équipement, conformément à l'arrêté du 14 décembre 2013 relatif aux installations relevant du régime de l'enregistrement au titre de la rubrique n° 2921 : prescriptions générales applicables à la maintenance des équipements soumis à un risque légionellose.

Chef de chantier gros œuvre

Arrêté du 28 janvier 2019 relatif au titre professionnel de chef de chantier gros œuvre.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 8 février 2019, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de chef de chantier gros œuvre, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emplois accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 20 avril 2019.

Le métier de chef de chantier gros œuvre s'articule autour de trois fonctions : la première technique, est orientée vers la réalisation d'ouvrage, la seconde organisationnelle, est axée sur le suivi et la gestion de chantier. La troisième managériale, se centre sur la communication et l'animation de l'équipe.

Il est notamment rappelé que le chef de chantier gros œuvre, dans le cadre de ses fonctions techniques et organisationnelles, élabore des méthodes d'exécution du chantier en intégrant des mesures de sécurité collectives et individuelles. Dans certaines organisations d'entreprise, l'exercice du métier nécessite d'avoir reçu une formation sur les risques liés à l'électricité et, préalablement à l'intervention, d'avoir reçu par l'employeur une habilitation électrique dans la limite des attributions qui leurs sont confiées. Dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter le chef de chantier sur des chantiers pouvant l'exposer à l'amiante (chantier ou les sols sont reconnus amentifères, travaux de retrait ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, travaux susceptibles de provoquer l'émission de fibre d'aimante), il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément à l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Chef d'équipe gros œuvre

Arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel de chef d'équipe gros œuvre.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 18 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de chef d'équipe gros œuvre, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emplois accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 21 octobre 2019.

Le métier de chef d'équipe gros œuvre s'articule autour de deux fonctions : la première technique, est orientée vers la réalisation d'ouvrage. La seconde managériale, est tournée vers la communication et l'animation de l'équipe.

Il est rappelé que dans certaines organisations d'entreprise, l'exercice du métier nécessite d'avoir reçu une formation sur les risques liés à l'électricité et, préalablement à l'intervention, d'avoir reçu par l'employeur une habilitation électrique dans la limite des attributions qui leurs sont confiées. Dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter le chef d'équipe sur des chantiers pouvant l'exposer à l'amiante (chantier ou les sols sont reconnus amentifères, travaux de retrait ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, travaux susceptibles de provoquer l'émission de fibre d'aimante), il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément à l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Chef d'équipe aménagement finitions

Arrêté du 12 février 2019 relatif au titre professionnel de chef d'équipe aménagement-finitions.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de chef d'équipe aménagement finitions, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emplois accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 13 juillet 2019.

Le chef d'équipe aménagement-finitions est un ouvrier hautement qualifié sur les métiers de plaquiste, de peintre en bâtiment, ou de façadier peintre qui, en complément à ses activités de compagnon, assure le premier niveau d'encadrement de chantier d'une équipe de deux à huit ouvriers professionnels de sa spécialité.

Il est rappelé qu'il réalise notamment son activité dans le respect des consignes de sécurité et de prévention de la santé, du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS), s'il existe ou sinon du plan de prévention.

Dans le cas où l'employeur souhaiterait affecter le chef d'équipe sur des chantiers pouvant l'exposer à l'amiante (chantier ou les sols sont reconnus amentifères, travaux de retrait ou de confinement de matériaux contenant de l'amiante, travaux susceptibles de provoquer l'émission de fibre d'aimante), il devra au préalable s'assurer que ce dernier a été formé et évalué conformément à l'arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la

formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Conducteur de travaux aménagement finitions

Arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel de conducteur de travaux aménagement finitions.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 15 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de conducteur de travaux aménagement finitions, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 7 mai 2019.

Le conducteur de travaux aménagement finitions est le responsable de la gestion technique, administrative et financière d'un ou plusieurs chantiers neufs et/ou de réhabilitations d'aménagement finitions, depuis leur préparation jusqu'à leur livraison complète. Il est le pivot de la phase exécution des travaux.

Dans le cadre de ses fonctions, il est chargé du contrôle de la qualité d'exécution du chantier dans le respect des règles de sécurité collectives et individuelles, en application du plan particulier de sécurité et de prévention de la santé (PPSPS). Il est également chargé d'anticiper et prévenir les situations dangereuses d'exécution d'ouvrages lors de travaux à proximité des réseaux.

Conducteur de travaux publics

Arrêté du 11 février 2019 relatif au titre professionnel de conducteur de travaux publics (TP).

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 26 février 2019, texte n° 19 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Cet arrêté actualise les données relatives au titre professionnel de conducteur de travaux publics route, canalisation, terrassement enregistré au répertoire national des certifications professionnelles : référentiel d'emploi, capacités attestées, types d'emploi accessibles pour les détenteurs du titre. Il est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de 5 ans à compter du 21 octobre 2019.

Dans le cadre de ses fonctions, le conducteur de travaux publics est chargé de contrôler la qualité d'exécution des travaux dans le respect des règles de sécurité collectives et individuelles et, s'il existe, en application du PPSPS, sinon du plan de prévention.

L'emploi s'exerce majoritairement sur les chantiers de travaux publics et nécessite donc le port d'équipements de protection.

Compte professionnel de prévention

Arrêté du 5 février 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la Fédération nationale des travaux publics dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 9 février 2019, texte n° 9 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté porte homologation pour une durée de 5 ans (soit jusqu'au 9 février 2024) du référentiel professionnel de branche élaboré par la fédération nationale des travaux publics. Le référentiel est consultable sur le site du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/referentiel_fntp.pdf

Arrêté du 5 février 2019 portant homologation du référentiel professionnel élaboré par la branche des métiers de l'esthétique dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 14 février 2019, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Cet arrêté porte homologation pour une durée de 5 ans (soit jusqu'au 14 février 2024) du référentiel professionnel de branche élaboré par la branche des métiers de l'esthétique. Le référentiel est consultable sur le site du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/penibilite-referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

Fonction publique

Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'État.

Ministère chargé de l'Action et des Comptes publics. Journal officiel du 23 février 2019, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 6 p.).

Ce décret précise, pour les fonctionnaires de la fonction publique d'État, les conditions d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service en cas d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Il précise également les conditions dans lesquelles l'autorité administrative assure le suivi du fonctionnaire placé dans ce congé. Enfin, il détermine les effets du congé sur la situation

administrative du fonctionnaire et les obligations auxquelles celui-ci doit se soumettre pour l'octroi et le renouvellement du congé sous peine d'interruption du versement du traitement. Ce décret est entré en vigueur le 24 février 2019.

Travailleurs détachés

Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 février 2019, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 3 p.).

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 21 février 2019, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).

Cette ordonnance transpose en droit français la directive européenne 2018/957 (UE) du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cette directive a notamment vocation à étendre les droits des travailleurs au sein de l'UE et lutter contre la concurrence déloyale.

Les dispositions contenues dans cette ordonnance modifient le Code du travail relatives au détachement, elles ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés détachés en France à l'exception des salariés roulants des entreprises de transport routier. Le rapport au Président de la République rappelle que tel que le prévoit la directive 2018/957 (UE) des règles sectorielles spéciales seront fixées par l'adoption d'une directive afin de tenir compte des spécificités du secteur du transport routier.

Les règles détaillées ci-après entreront en vigueur à compter du 30 juillet 2020.

De nouvelles obligations d'information

L'ordonnance modifie, les articles L. 1262-2 et L. 1262-2-1 du Code du travail en prévoyant des nouvelles obligations d'information. Ces nouvelles dispositions visent à clarifier pour chaque entreprise (employeur et entreprise utilisatrice) la nature des obligations qui leur incombent et à assurer un respect plus systématique des droits des salariés détachés.

Elle distingue deux situations :

- le cas de l'entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice française. Dans ce cas l'entreprise utilisatrice établie en France, informe l'entreprise de travail temporaire des règles applicables en matière de rémunération en France, pendant la durée du détachement ;
- le cas d'une entreprise de travail temporaire établie hors de France qui détache un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie hors de France qui exerce ponctuellement une activité en France. Dans ce cas l'entreprise utilisatrice établie hors de France, informe l'entreprise de travail temporaire établie hors de France préalablement au détachement en France des règles applicables en France. La liste des informations devant être communiquées sera précisée par un arrêté à paraître pris par le ministre chargé du Travail.

Modifications des règles applicables aux travailleurs détachés

L'ordonnance modifie par ailleurs les dispositions de l'article L. 1262-4 du Code du travail. Cet article concerne les règles dites « du noyau dur » applicables aux travailleurs détachés et au détachement de longue durée. Il s'agit notamment d'assurer une égalité de traitement entre les salariés détachés en France et les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité en France en ce qui concerne :

- la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, c'est-à-dire le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (avant l'ordonnance seul le SMIC ou le salaire minimum conventionnelle étaient garantis) ;
- les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondants à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportés par le salarié détaché, lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement.

Durée du détachement

L'ordonnance modifie ensuite les dispositions de l'article L. 1262-4 du Code du travail en fixant la durée maximale de détachement à 12 mois, prolongeable jusqu'à dix-huit mois, sous certaines conditions dérogatoires.

En effet, si l'exécution de la prestation le justifie et sous réserve de déclaration motivée adressée à l'autorité administrative, avant l'expiration des 12 mois de détachement, l'employeur pourra demander de prolonger la durée du détachement de 6 mois. Cette procédure dérogatoire sera précisée dans un décret à paraître.

Sanctions en cas de manquement aux obligations

Les articles 4 à 6 de l'ordonnance modifient les articles L. 1264-1, L. 1264-2 et L.1264-3 du Code du travail. Ces articles prévoient notamment différentes sanctions et amendes administratives, dans le but d'assurer l'effectivité des dispositions transposées en droit français. Il est également prévu la possibilité pour l'autorité administrative de prendre en compte la bonne foi de l'auteur du manquement en cas de sanctions.

Risques chimiques et biologiques

RISQUE CHIMIQUE

Amiante

Arrêté du 12 février 2019 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Ministère chargé du travail. Journal officiel du 15 février 2019, texte n° 22 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Biocides

Règlement délégué (UE) 2019/157 de la commission du 6 novembre 2018 modifiant l'annexe II du règlement délégué (UE) n° 1062/2014 relatif au programme de travail pour l'examen systématique de toutes les substances actives existantes contenues dans des produits biocides visé dans le règlement (UE) n° 528/2012 du Parlement européen et du Conseil.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 31 du 01 février 2019, pp. 1-20.

Le règlement délégué n° 2016/2014 du 4 août 2014 fixe les modalités de mise en œuvre du programme de travail pour l'examen systématique de toutes les substances actives existantes contenues dans des produits biocides. C'est-à-dire la procédure d'évaluation des dossiers, modifications d'éléments du programme d'examen, mesures transitoires. Ce règlement est complété par trois annexes :

- informations à fournir pour les notifications,

- combinaisons substance/type de produit intégrées dans le programme d'examen,
- délais.

Le règlement délégué (UE) n° 1062/2014 de la Commission européenne modifié par le règlement délégué (UE) 2017/698, établi, à son annexe II, cette liste des combinaisons substance active/type de produit faisant partie du programme d'examen des substances actives existantes contenues dans des produits biocides.

L'identité de certaines substances actives énumérées à l'annexe II qui peuvent être produites in situ a été redéfinie par le présent règlement délégué (UE) 2019/157, de manière à indiquer plus précisément les substances actives et leurs précurseurs qui relèvent actuellement du programme de travail pour l'examen systématique.

CMR

Directive (UE) 2019/130 du parlement européen et du conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 30 du 31 janvier 2019, pp. 112-120.

La directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail vise à protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant d'une exposition à ces agents sur le lieu de travail.

Elle fixe les prescriptions minimales particulières dans ce domaine, y compris les valeurs limites.

Dans ce cadre, la directive (UE) 2019/130 du 16 janvier 2019 y apporte diverses modifications.

Accords entre partenaires sociaux

La présente directive prévoit que les accords entre partenaires sociaux, conclus pour protéger les travailleurs contre les risques liés pour leur santé et leur sécurité résultant d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, sont des instruments qui viennent en complément des mesures réglementaires. Ainsi, ces accords devront désormais être répertoriés et publiés sur le site de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

Modification de la liste des substances, préparation et procédés visés à l'annexe I de la directive 2004/37/CE

La directive 2019/130 modifie l'annexe I de la directive 2004/37/CE afin d'ajouter les travaux entraînant une exposition cutanée à des huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des

moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur ainsi que les travaux exposants aux émissions d'échappement de moteurs diesel.

Ajout de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP)

La directive 2019/130 modifie l'annexe III de la directive 2004/37/CE afin d'ajouter des VLEP à 8 nouveaux agents cancérogènes ou mutagènes. Jusqu'ici seuls étaient visés à l'annexe III :

- les poussières de bois,
- les composés du chrome (VI),
- les fibres céramiques réfractaires,
- les poussières de silice cristalline alvéolaire,
- le Benzène,
- le Chlorure de vinyle monomère,
- l'Oxyde d'éthylène,
- le 1,2-Epoxypropane,
- l'Acrylamide,
- le 2-Nitropropane,
- le o-Toluidine,
- le 1,3-Butadiène,
- l'Hydrazine,
- le Bromoéthylène.

Désormais des VLEP sont fixées pour :

- le Trichloroéthylène : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 54,7 mg/m³ d'air à 20 °C sur une période de 8h et à 164,1 mg/m³ d'air à 20 °C sur une courte durée équivalente à 15 minutes. La directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.
- Le Méthylènedianiline : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 0,08 mg/m³ d'air à 20 °C sur une période de 8 heures. La directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.
- L'Epichlorhydrine : l'exposition des travailleurs devra être limitée à 1,9 mg/m³ d'air à 20 °C sur une période de 8 heures. La directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.
- Le Dibromure d'éthylène : l'exposition devra être limitée à 0,8 mg/m³ d'air à 20 °C sur une période de 8 heures. La directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.
- le Dichlorure d'éthylène : l'exposition devra être limitée à 8,2 mg/m³ d'air à 20 °C sur une période de 8 heures. La directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée

importante contribuant à la charge corporelle est possible.

- les émissions d'échappement de moteurs diesel : l'exposition devra être limitée à 0,05 mg/m³ d'air à 20 °C sur une longue durée (8 heures). La directive précise que cette VLEP sera contraignante à partir du 21 février 2023. En ce qui concerne l'extraction souterraine et le creusement de tunnels, elle entrera en application à partir du 21 février 2026.
- Les mélanges d'hydrocarbures aromatiques polycycliques, en particulier ceux contenant du benzo[*a*]pyrène : la directive ajoute une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.
- Les huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur : la directive ajoute également une observation "peau" ce qui signifie qu'une pénétration cutanée importante contribuant à la charge corporelle est possible.

Transposition en droit national

Les États membres doivent adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2019/130 au plus tard le 20 février 2021.

REACH

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 46 du 5 février 2019, p. 3.

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 29 janvier 2019 qui autorise l'utilisation, par une société, de dichloroéthane en tant que solvant recyclable dans la production d'un agent tensio-actif à base de polyacrylate.

Cette autorisation s'explique par le fait que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques 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 du point de vue de leur faisabilité technique et économique.

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 46 du 5 février 2019, p. 4.

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 29 janvier 2019 qui autorise l'utilisation, par une société, de dichloroéthane en tant qu'agent gonflant pendant la réaction de sulfonation des billes de polystyrène réticulé dans la fabrication de résines échangeuses d'ions pour la purification des déchets radioactifs.

Cette autorisation s'explique par le fait que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques 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 du point de vue de leur faisabilité technique et économique.

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 68 du 21 février 2019, p. 4.

Ce document signale une décision de la Commission européenne en date du 14 février 2019 qui autorise l'utilisation, par une société, de trioxyde de chrome pour l'électrodéposition de différents types de substrats en vue de créer des surfaces à la durée de vie accrue et à l'aspect brillant ou mat (électrodéposition fonctionnelle à vocation décorative) ou en prétraitement (attaque) lors du processus d'électrodéposition.

Cette autorisation s'explique par le fait que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques 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 du point de vue de leur faisabilité technique et économique.

Rectificatif au 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) [publié conformément à l'article 64, paragraphe 9, du règlement (CE) n° 1907/2006]

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° C 47 du 6 février 2019, p. 14.

Limitation d'emploi

Règlement délégué (UE) 2019/330 de la commission du 11 décembre 2018 modifiant les annexes I et V du règlement (UE) n° 649/2012 du parlement européen et du conseil concernant les exportations et importations de produits chimiques dangereux.

Commission européenne. Journal officiel de l'Union européenne, n° L 59 du 27 février 2019, pp. 1-7.

Le règlement européen n° 649/2012 concernant les exportations et importations de produits chimiques dangereux s'applique :

- à certains produits chimiques dangereux qui sont soumis à la procédure de consentement préalable en connaissance de cause (dénommée «procédure PIC»);
- à certains produits chimiques dangereux qui sont interdits ou strictement réglementés dans l'Union ou dans un État membre;
- et aux produits chimiques exportés, en ce qui concerne la classification, l'étiquetage et l'emballage.

Des substances chimiques sont ajoutées à l'annexe I (« Liste des produits chimiques soumis à la procédure de notification d'exportation » et à l'annexe V (« Produits chimiques et articles interdits d'exportation ») de ce règlement n° 649/2012.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront à compter du 1er mai 2019.

Phytosanitaires

Note de service DGAL/SDQSPV/2019-144 du 13 février 2019.

Ministère chargé de l'Agriculture, Bulletin officiel du ministère chargé de l'Agriculture n°2019/8 du 21 février 2019 (<https://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2019-144> – 14 p.).

Cette note rappelle l'interdiction de mise sur le marché, de délivrance, d'utilisation et de détention pour un usage non professionnel de produits phytopharmaceutiques, depuis le 1^{er} janvier 2019 conformément à l'article L. 253-7 du Code rural et de la pêche maritime. Cette interdiction ne s'applique pas aux produits phytopharmaceutiques de biocontrôle, qualifiés de produits à faibles risques, figurant sur une liste établie par le ministère chargé de l'Agriculture.

La liste de ces produits phytopharmaceutiques de biocontrôle est actualisée au travers de cette note.

Elle définit également la méthodologie d'élaboration de la liste, et notamment les critères généraux de définition des produits phytopharmaceutiques de biocontrôle concernés.

Risques physiques et mécaniques

BTP

Travaux à proximité des réseaux

Arrêté du 15 janvier 2019 relatif aux diplômes professionnels délivrés par le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et aux brevets de techniciens supérieurs permettant la délivrance de l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR).

Ministère chargé de l'Éducation. Journal officiel du 28 février 2019, texte n° 26 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.).

Arrêté du 15 janvier 2019 portant insertion des compétences relatives à l'intervention à proximité des réseaux dans les diplômes professionnels délivrés par le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et dans les brevets de techniciens supérieurs.

Ministère chargé de l'Éducation. Journal officiel du 28 février 2019, texte n° 27 (www.legifrance.gouv.fr – 4 p.).

PROTECTION INDIVIDUELLE

EPI

Décret n° 2019-62 du 30 janvier 2019 relatif aux équipements de protection individuelle.

Ministère chargé de l'Économie. Journal officiel du 1^{er} février 2019, texte n° 20 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Ce décret prévoit les mesures d'exécution des dispositions du règlement (UE) n° 2016/425 du parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016, relatifs aux équipements de protection individuelle (EPI) et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil. Ces mesures d'exécution concernent le dispositif de sanctions, inséré dans le Code de la Consommation, en cas de violation des obligations prévues par le règlement. Ces dispositions visent notamment à sécuriser la mise à disposition sur le marché des EPI.

Ce décret est entré en vigueur le 2 février 2019.

RISQUE PHYSIQUE

Équipement sous pression

Décision BSERR n° 19-053 du 14 février 2019 modifiant la décision BSEI n° 10-166 du 22 octobre 2010 portant approbation du guide relatif aux inspections réglementaires des équipements sous pression revêtus extérieurement et/ou intérieurement.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel de du ministère chargé de l'Environnement du 28 février 2019 (<https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr> – 2 p.).

La décision du bureau de la sécurité des équipements industriels n° 10-166 du 22 octobre 2010 portant approbation d'une procédure relative aux inspections réglementaires des équipements sous pression revêtus extérieurement et/ou intérieurement est modifiée par la décision du Bureau de la sécurité des équipements à risques et des réseaux n° 19-053.

Cette décision approuve le guide AQUAP 2005/01 (révision 4 du 19 décembre 2018) intitulé « Inspections réglementaires des équipements sous pression revêtus extérieurement et/ou intérieurement », établi par l'Association pour la qualité des appareils à pression (AQUAP).

Ce guide peut être obtenu gratuitement en le téléchargeant sur le site internet www.aquap.org.

officiel un cahier des charges et ses annexes qui fixe les conditions d'agrément des organismes de formation des conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses.

Cet avis concerne toutes les classes, à l'exception de la formation de spécialisation relative au transport des marchandises dangereuses de la classe 7, concernant les matières radioactives qui sont fixées par une publication de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Le cahier des charges détaille notamment la composition du dossier de demande d'agrément, la procédure d'agrément, les exigences relatives à l'organisation des organismes de formation ainsi que celles concernant les moyens techniques et humains mis en œuvre et enfin, les modalités pratiques d'application de certaines dispositions réglementaires.

Le présent avis et ses annexes annulent et remplacent l'avis du 5 avril 2012 portant publication du cahier des charges fixant les conditions d'agrément des organismes de formation des conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses paru le 25 avril 2012 au Bulletin Officiel du ministère chargé de l'Environnement.

RISQUE ROUTIER / TRANSPORT

Transport de matières dangereuses

Avis du 11 février 2019 portant publication du cahier des charges fixant les conditions d'agrément des organismes de formation des conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses.

Ministère chargé de l'Environnement. Bulletin officiel du ministère de chargé de l'Environnement n°2019/8 du 16 février 2019 (<https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/recherche> – 31 p.).

L'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD ») fixe à son article 20 les conditions pour pouvoir obtenir l'agrément pour dispenser la formation des conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses. Il prévoit notamment que toute demande d'agrément doit être conforme à un cahier des charges publié par l'autorité compétente. C'est dans ce cadre que le ministère chargé de l'Environnement a publié le 16 février 2019 au bulletin

Textes officiels

environnement, santé publique et sécurité civile

Environnement

compter du 16 janvier 2014. L'arrêté du 12 février 2019 proroge cette durée, l'agrément de l'INERIS étant valable jusqu'au 31 décembre 2022.

GAZ A EFFET DE SERRE FLUORÉS

Arrêté du 12 février 2019 renouvelant l'agrément d'un organisme pour délivrer au personnel les certificats mentionnés à l'article 3 du règlement (CE) n° 306/2008 de la Commission du 2 avril 2008.

Ministère chargé de l'environnement. Journal officiel du 23 février 2019, texte n° 6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).

Le règlement n° 306/2008 de la Commission européenne du 2 avril 2008 fixe les prescriptions minimales et les conditions pour une reconnaissance mutuelle de la certification du personnel chargé de récupérer certains solvants à base de gaz à effet de serre fluorés contenus dans des équipements.

L'article 3 de ce règlement prévoit que les certificats sont délivrés par un organisme de certification au niveau national dans les Etats membres de l'UE, au personnel qui a réussi un examen théorique et pratique portant sur les compétences et connaissances minimales.

L'article 4 du règlement prévoit que l'organisme de certification est institué par la législation ou la réglementation nationale, ou est désigné par l'autorité compétente de l'Etat membre de l'UE.

L'arrêté du 31 décembre 2013 portant agrément d'un organisme pour délivrer au personnel les certificats mentionnés à l'article 3 du règlement (CE) n° 306/2008 de la Commission du 2 avril 2008 avait agréé l'institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) pour une durée de 5 ans à

Vient de paraître...

CNAM/DRP – RAPPORT DE GESTION 2017 DE L'ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS

Février 2019 – 159 pages.

La direction des risques professionnels (DRP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) vient de publier son rapport annuel de gestion pour l'année 2017. Ce rapport présente les chiffres annuels de la sinistralité, les éléments d'équilibre financier de la branche et les prestations versées. Il présente notamment de manière détaillée les chiffres clés concernant les accidents du travail (AT), les accidents de trajet et les maladies professionnelles (MP).

Concernant les accidents de travail (AT)

Le rapport relève que les AT restent en fréquence sur un palier de 33-34 accidents pour 1000 salariés, avec une légère baisse par rapport à 2016. Néanmoins de fortes disparités demeurent en fonction de certains critères :

- la variabilité régionale

A titre d'exemple, la région Languedoc Roussillon présente la plus forte sinistralité de France avec plus de 40 AT reconnus pour 1000 salariés, tandis que l'Ile de France présente moins de 25 AT reconnus pour 1000 salariés ; la singularité francilienne étant due principalement à la part de ses activités tertiaires. Le rapport rappelle que pour répondre à ces particularités territoriales, des contrats pluriannuels de gestion sont établis entre la caisse nationale et les caisses régionales (CARSAT, CRAMIF ou CGSS), permettant d'adapter l'action des caisses aux spécificités et besoins locaux.

- les disparités sectorielles

Le rapport rappelle qu'à l'opposé de la tendance généralisée de la baisse du nombre d'AT, certains secteurs voient leurs nombres d'AT augmenter. Il

s'agit notamment des secteurs entrant dans le périmètre :

- du CTN I (intérim, action sociale, ...) qui enregistrent une augmentation de 5,5 % ;
- du CTN C (transports, ...) qui voient leur nombre d'AT augmenter de 1,3%.

A l'inverse d'autres secteurs voient leurs AT diminuer :

- le CTN G (commerces non alimentaires) qui enregistre une baisse de 2,1% ; le CTN B (industries du bâtiment et des travaux publics) qui enregistre une baisse de 1,6 % ;
- le CTN H (activités de services : banques, assurances, administrations...) voit son nombre d'AT diminuer de 1,1%.

Enfin, certains secteurs, relativement stables vis-à-vis de leurs effectifs salariés, voient aussi diminuer leurs AT. Il s'agit des CTN A (métallurgie), E (chimie) et F (bois, ameublement, papier, textile), dans lesquels le nombre d'AT diminue entre - 1,1 % et - 1,6 %.

- les risques à l'origine des accidents

Quatre grands risques ont été identifiés comme étant à l'origine de la plupart des AT en 2017 :

- la manutention manuelle est à l'origine de la moitié des AT (51 %) ;
- les chutes de plain-pied représentent 16 % des AT ;
- les chutes de hauteur 12 % ;
- l'outillage à main 8 %.

Concernant les accidents de trajet

Le rapport fait état d'une hausse de plus de 4 % en 2017 des accidents de trajet dont 60 % sont dus à

la perte totale ou partielle de contrôle du moyen de transport.

Concernant les maladies professionnelles

Leurs nombres est en légère baisse (- 0,5 %). Les pathologies liées à l'amiante diminuent de 5,9 %, mais les cancers hors amiante reconnus en 2017

connaissent une hausse de 12,2 % (414 cas). Les affections psychiques continuent également d'augmenter : 806 cas reconnus en 2017, soit + 35 % par rapport à 2016.

POMPAGE DE DÉCHETS À L'AIDE DE COMBINÉS HYDROCUREURS

CNAM - Recommandation R 502 – février 2019 - 24 pages.

Cette recommandation a été adoptée par les comités techniques nationaux (CTN) :

- des industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication (CTN C) le 5 novembre 2018 ;
- des industries de la chimie, du caoutchouc, et de la plasturgie (CTN E) le 22 octobre 2018.

Elle rappelle que les travaux de pompage des déchets sont susceptibles de présenter des risques pour la santé et la sécurité des opérateurs réalisant ces opérations, ainsi que pour toute personne présente à proximité de la zone de travail. Ces activités sont encadrées par diverses réglementations dont certaines spécifiques, que la recommandation vient aider à appliquer.

Cette recommandation concerne les entreprises qui effectuent ou font réaliser, même à titre occasionnel, des opérations de pompage de déchets liquides, pâteux, pulvérulents à l'aide de combinés hydrocureurs. Tous les secteurs industriels peuvent être concernés par des travaux de pompage à l'aide d'hydrocureurs : chimie, pétrole, agroalimentaire, métallurgie, etc. Ces « combinés hydrocureurs » regroupent l'ensemble des équipements nécessaires aux travaux de pompage et ceux utilisés pour le nettoyage haute-pression.

En revanche la recommandation ne vise pas :

- les opérations de transport de déchets hors de l'établissement ;
- les opérations sur les réseaux d'assainissement d'ouvrages non industriels ;
- l'utilisation de la haute-pression souvent associée aux travaux de pompage.

Il est précisé que certaines des mesures de prévention contenues dans cette recommandation peuvent également s'appliquer à des opérations de transfert entre capacités, de produits ou de déchets.

Cette recommandation précise par ailleurs les rôles respectifs des entreprises assurant le pompage des déchets (entreprises extérieures généralement) et des donneurs d'ordre (entreprise utilisatrice) et leur fournit des préconisations qui visent à sécuriser ces opérations.

Plusieurs risques sont identifiés, ils concernent :

- les différentes étapes de réalisation de l'opération de pompage (préparation du matériel, accès à la zone, circulation, installation du chantier, pompage, transport du produit, dépotage, nettoyage de cuves) ;
- les risques spécifiques liés aux opérations de pompage.

La nature de ces risques est diverse : chimique, biologique, routier, atmosphère confinée, incendie-explosion, chutes de hauteur, chute de plain-pied, bruit, manutention, intervention d'entreprises extérieures.

Différentes mesures de prévention sont préconisées dans la recommandation comme :

- l'aménagement des lieux d'opération ;
- l'organisation des opérations (identification du produit, adaptation des techniques de pompage, plan de prévention spécifique) ;
- la réalisation des opérations (balisage des zones, autorisation de travail avant travaux, matériel adapté, nettoyage de cuve, limitation des sources d'inflammation, maîtrise des rejets des événements, contrôle des polluants, entretien des EPI, dépotage et nettoyage...) ;
- la formation du personnel (adaptation, actualisation, complétée par des formations appropriées aux différents risques...) ; les principaux objectifs pédagogiques de cette formation sont repris dans un tableau.

Deux annexes figurent également dans la recommandation :

- l'annexe I mentionne à titre indicatif, des exemples de questions à se poser lors de l'élaboration du plan de prévention ;
- l'annexe II présente une répartition non exhaustive des tâches entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure lors d'une opération de pompage.

RECOMMANDATION RELATIVE A LA MANUTENTION, LA MANIPULATION ET LE TRANSFERT DES PEaux DANS LES TANNERIES – MEGISSERIES

CNAM – recommandation R 503 – février 2019 – 6 pages.

Cette recommandation de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) a été adoptée par le comité technique national des industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et peaux, des pierres et terres à feu (CTN F) le 31 octobre 2018.

Elle annule et remplace la recommandation R. 419 adoptée le 24 mai 2005.

Elle s'applique aux activités 191ZE « cuirs et peaux » du CTN F dont les travailleurs doivent manipuler, manutentionner ou transporter des peaux, même à titre secondaire ou occasionnel.

Il est rappelé que ces travailleurs sont exposés à des risques importants et divers, consistant notamment à :

- des projections de poussières et de particules dans l'œil ;
- des chutes de plates-formes ;
- des glissades sur les peaux en cours de traitement ;
- des chutes dues à des glissades sur sol mouillé, gras ou inégal ;
- des heurts par barres et cadres de suspension des peaux ;
- des piqûres au séchage (crochets à pointes), coupures d'échantillonnage ;
- des lombalgies dues à la manutention de peaux de poids élevé et de préhension malaisée, et à l'utilisation de moyens de manutention manuels ;
- des coincements ou écrasements des pieds par les moyens de manutention sur roues ;
- des chutes ou coups dus à des heurts d'obstacles ;
- des brûlures dues aux projections de produits chimiques imprégnant les peaux en milieu humide.

En complément des textes réglementaires, la recommandation préconise aux chefs d'entreprise des tanneries et mégisseries dont le personnel manipule, manutentionne ou transfère des peaux, les mesures de prévention suivantes :

- **implanter les machines dans la logique de fabrication** et notamment aménager les postes de travail et l'implantation des machines de façon à ce que le cheminement et la manutention des peaux soient les plus réduits ;
- **réduire les risques au poste de travail en prévenant les risques de chute** (mise en place de protection collective tel que des gardes corps) **et ceux liés aux machines** (sécurisation des accès aux éléments mobiles des machines par la mise en place de protecteurs ou de dispositif de protection) ;
- **utiliser des moyens de manutentions adaptés et maintenus en bon état par des entretiens fréquents ;**
- **au niveau des sol et accès**, maintenir en état les sols des zones de circulation et dégager les allées, récupérer les eaux résiduelles le plus près du lieu d'émission, procéder au lavage fréquent et au nettoyage des sols et escaliers, etc... ;
- **au niveau de l'éclairage**, s'assurer de la présence d'un éclairage suffisant et adapté à la tâche à accomplir notamment en privilégiant l'éclairage naturel ;
- **au niveau de l'accrochage des peaux**, prendre des précautions particulières comme utiliser de préférence des crochets longitudinaux ou des princes dans les séchoirs, installer un guidage soigneux des cadres peaux pour éviter leur échappement et leur chute ;
- **sur les risques biologiques**, informer le personnel des risques liés à la présence possible d'agents biologiques sur les peaux brutes avant traitement, indiquer la conduite à tenir pour éviter la contamination (port de gants, EPI, vêtements de travail), etc... ;
- **former et informer le personnel**, sur la manipulation des charges lourdes, les consignes de sécurité, la fourniture des EPI et leurs bonnes utilisations.

Questions parlementaires

DÉSAMIANTAGE

Question n°06176 du 6 mars 2018

Mme Typhanie Degois alerte M. le ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire, sur les conditions du désamiantage en France et sur la nécessité de renforcer les dispositifs de contrôle dans ce domaine pour permettre aux entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics de respecter la loi. L'amiante constitue toujours un enjeu majeur de santé publique. Au niveau européen, toute extraction, fabrication, transformation de fibres d'amiante a été interdite depuis 1999 par la directive 99/77/CE. Pourtant, si sa prohibition ne fait plus débat aujourd'hui, les conditions dans lesquelles se déroulent le désamiantage suscitent encore de profondes interrogations tant elles apparaissent lacunaires. Tel que le prévoit le décret n° 2012-639 du 4 mai 2012, les travaux de désamiantage doivent être réalisés par des entreprises d'encapsulage certifiées. Les conditions et procédures d'accréditation des organismes certificateurs mentionnés à l'article R. 4412-129 du code du travail, sur la base du référentiel technique de l'organisme chargé de l'accréditation, sont déterminées par le ministère du travail. En dépit des avancées poursuivies par le décret, un rapport d'information du Sénat datant de 2014 intitulé « Amiante : des enjeux toujours actuels, relever le défi du désamiantage » montre les limites de celles-ci. Il énonce que les corps de contrôle de l'État et de prévention de la sécurité sociale sont notoirement en nombre insuffisants, et n'interviennent pas de façon suffisamment coordonnée. En outre, les organismes accrédités ne réalisent pas assez de contrôle auprès des entreprises de désamiantage sur les chantiers en situation réelle. Si l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 a renforcé les pouvoirs de l'Inspection du travail dans ce domaine, son manque de moyens rend illusoire l'accomplissement de ses nouvelles prérogatives. D'une part, la faiblesse des contrôles conduit à une distorsion de concurrence entre les entreprises qui se conforment aux obligations légales et celles qui ne les respectent pas. D'autre part, le non-respect de la procédure de désamiantage est inquiétant

pour l'environnement dans la mesure où les déchetteries sauvages se multiplient. Afin d'éviter de nouveaux drames quant aux conséquences de l'amiante, il est indispensable de permettre aux entreprises du bâtiment et des travaux publics de respecter la loi. Suite aux recommandations du rapport d'information susmentionné, elle lui demande de renforcer les pouvoirs dévolus aux organismes accrédités, les moyens humains et financiers de l'Inspection du travail ainsi que la mise en place de contrôles plus nombreux, réguliers et rigoureux.

Réponse. L'attention du Gouvernement a été appelée sur les conditions du désamiantage en France, sur la nécessité de renforcer les dispositifs de contrôle dans ce domaine afin de permettre aux entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics de respecter la loi et le renforcement des pouvoirs dévolus aux organismes accrédités, les moyens humains et financiers de l'inspection du travail, ainsi que la mise en place de contrôles plus nombreux, réguliers et rigoureux. Le rapport sénatorial de juillet 2014, en matière d'amélioration du repérage de l'amiante et de renforcement de la protection des travailleurs exposés à l'amiante, a préconisé plusieurs recommandations notamment :

- l'introduction dans le code du travail d'une obligation de repérage avant travaux de l'amiante ;
- l'élargissement à tous les secteurs d'activité du pouvoir d'arrêt de chantier par décision de l'inspecteur du travail ;
- la professionnalisation des acteurs de la filière de l'amiante ;
- l'appui à la recherche et au développement notamment en matière de détection de l'amiante et de techniques de désamiantage.

L'amiante demeure un sujet prioritaire pour la direction générale du travail (DGT) qui a mis en place un plan pluriannuel et stratégique (PPS) 2017-2020 en matière d'amiante selon les axes

suivants :

- améliorer la connaissance scientifique et technique ;
- faciliter le repérage de l'amiante ;
- protéger les travailleurs et l'environnement ;
- qualifier et former ;
- reconnaître la technicité des entreprises et de leurs travailleurs ;
- contrôler et accompagner à l'appropriation de la réglementation.

Ce PPS organise et priorise la contribution du ministère du travail au plan interministériel amiante (PAIA) défini en décembre 2015, lequel décline l'action de l'Etat dans le domaine de l'amiante en 5 axes et 23 actions, dont plusieurs ont été inscrites dans le plan santé travail n° 3 (PST3). Le PAIA permet ainsi d'amplifier les initiatives de tous les acteurs concernés sur des objectifs stratégiques communs, de dégager des priorités au regard des moyens mobilisables et d'impliquer l'ensemble de la filière dans une démarche collective qui allie tout à la fois la montée en compétence et la standardisation des pratiques afin de garantir, sur l'ensemble du territoire national une égalité de traitement des travailleurs.

Dans cette optique, un portail d'information interministériel est ouvert depuis juillet 2017 sur le site internet du commissariat général à l'environnement et au développement durable (CGEDD) qui permet aux usagers, qu'ils soient particuliers ou professionnels, de disposer d'une information de qualité, gratuite et actualisée, selon les différents champs de compétence des administrations et organismes référencés : <https://www.toutsurenvironnement.fr/Informations/tout-sur-lenvironnement>

Environ 25 000 opérations de désamiantage sont menées chaque année sur le territoire national et 40 années seront a minima nécessaires pour éradiquer l'amiante utilisé avant 1997, cette problématique n'étant pas exclusive du seul secteur du bâtiment mais concernant également les infrastructures de transport, le matériel roulant ferroviaire, les navires, les aéronefs ou les installations et équipements de production. Aussi, la création du repérage avant travaux (RAT) dans le code du travail constitue le chantier prioritaire du ministère du travail, qui s'est engagé dans un processus lourd de normalisation afin de structurer le RAT selon les 6 domaines d'activité définis à l'article R. 4412-97/II du code du travail, issu du décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations. La standardisation des procédés concourt également à la limitation des aléas par des gestes professionnels

adaptés et maîtrisés qui intègrent la prévention et l'organisation, ce qui a conduit la DGT à œuvrer étroitement depuis 2015 avec la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) afin de créer en 2019, 3 titres professionnels du désamiantage. Les jeunes générations d'opérateurs, d'encadrants de chantier, d'encadrants techniques ainsi formés auront les moyens de maîtriser les innovations techniques que le plan recherche et développement amiante (PRDA), piloté par le ministère du logement fait actuellement émerger. Par ailleurs, la DGT accompagne les branches professionnelles, afin d'assurer la montée en compétence des acteurs et permettra in fine de réguler les pratiques concurrentielles. Les donneurs d'ordre pourront ainsi identifier, les entreprises leur apportant une sécurité sanitaire et juridique maximale grâce à leur maîtrise technique et leur professionnalisme. Tel est le cas de la campagne CARTO engagée par les organisations professionnelles du BTP qui a pour objectif d'établir une cartographie des empoussièrtements mesurés lors d'interventions courantes de courte durée, relevant de la sous-section 4, dont les enseignements vont permettre d'élaborer des règles de l'art avec l'appui des organisations professionnelles et le concours financier du PRDA.

Au 1^{er} septembre 2017, on dénombrait 1 083 entreprises certifiées pour réaliser les travaux de désamiantage (contre 350 avant 2012), employant environ 30 000 travailleurs, tandis que 2 millions de travailleurs environ effectuent des interventions sur matériaux amiantés relevant de la sous-section 4, y compris dans les services techniques relevant des 3 fonctions publiques. Dans ce contexte en forte évolution technique, les actions de contrôle des services d'inspection du travail concourent également à assurer l'effectivité de la réglementation, y compris par l'élargissement au 1^{er} juillet 2016 du champ de la décision administrative d'arrêt de travaux. Des contrôles sont ainsi ciblés dans le budget d'opération de programme du ministère du travail (BOP 111) au regard des points de vigilance identifiés, sur la base notamment des signalements reçus des services d'inspection du travail. Les manquements constatés peuvent, le cas échéant, entraîner le retrait ou la suspension des certifications et accréditations des intervenants défaillants (entreprises de désamiantage, OA, organismes de formation à la prévention).

Le système d'inspection du travail s'est structuré depuis la mise en œuvre de la réforme des services d'inspection par la création de Réseaux des Risques Particuliers (RRP) comprenant obligatoirement la thématique de l'amiante. Ceux-ci appuient les autres agents de l'inspection du travail dans

leurs contrôles des chantiers, des sièges d'entreprises certifiées et des organismes concernés par l'amiante.

Ils participent également à des actions de communication et d'information des usagers (guides, plaquettes, colloques...).

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, environ 16 500 interventions de l'inspection du travail ont porté sur l'action prioritaire amiante, dont près de 1 400 sur les organismes assurant la formation à la prévention des travailleurs réalisant les interventions sur matériaux amiantés (sous-section 4).

Dans ce cadre, l'inspection du travail soustrait les travailleurs au risque lorsque les mesures de protection sont insuffisamment mises en œuvre. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016 de l'ordonnance sur les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail qui a étendu les possibilités d'arrêts de travaux en matière de risque d'amiante, 226 décisions visant à retirer les salariés de situations dangereuses ont été notifiées.

**Réponse publiée au JO « Assemblée nationale »
du 12 février 2019 – p. 1438.**



Document réalisé par le pôle Information juridique - Département Études, veille et assistance documentaires
Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies
professionnelles

65, boulevard Richard Lenoir 75011 Paris - Tél. 01 40 44 30 00 - Fax 01 40 44 30 99 - e-mail info@inrs.fr - www.inrs.fr