

PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ, TECHNIQUE

- Dispositions générales
- Lieux de travail
- Equipements de travail et moyens de protection
- Amiante, agents physiques et agents biologiques
- Institutions et organismes de prévention
- Tarification des accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Obligations de sécurité

Extension du périmètre de l'obligation de sécurité de l'employeur

Il ne fait guère de doute que le périmètre de l'obligation de sécurité concerne principalement les salariés. Mais la responsabilité de l'employeur peut-elle être retenue lorsque les faits emportant violation de cette obligation sont commis par des personnes non titulaires d'un contrat de travail ? En l'espèce, une salariée d'une association est victime de discrimination. Les auteurs des faits ne sont pas salariés mais bénévoles. Pour la Cour de cassation, l'absence de lien de subordination n'est pas de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité : tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur ses salariés. N'ayant pas réagi avec suffisamment de diligence, l'employeur est condamné (*Cass. soc., 30 janvier 2019, n° 17-28905*).

Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité)

Référentiel pénibilité homologué pour les travaux publics

Un *arrêté du 5 février 2019*, publié au Journal officiel du 9 février 2019, a homologué le référentiel professionnel de pénibilité élaboré par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP). Le référentiel traite uniquement des 6 facteurs à déclarer dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) et non pas des 10 facteurs de risques professionnels. Il a pour objectifs d'aider au classement des salariés et de permettre une déclaration simple sur le C2P, en caractérisant les différents postes, métiers et situations de travail des travaux publics. Ce référentiel professionnel est homologué pour une durée de 5 ans.

LIEUX DE TRAVAIL

Aménagement et ergonomie au poste de travail

Exosquelettes au travail : publication de l'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié 2 nouvelles brochures visant à accompagner l'entreprise dans sa réflexion sur l'acquisition d'exosquelettes.

La première brochure *ED 6311* intitulée « Exosquelettes au travail : impact sur la santé et la sécurité des opérateurs » s'adresse aux préventeurs. Elle fait le point des connaissances actuelles sur les exosquelettes afin de mettre en évidence les intérêts et les limites de leur usage en matière de prévention des troubles musculosquelettiques.

La seconde brochure [ED 6315](#) intitulée « Acquisition et intégration d'un exosquelette en entreprise » propose aux entreprises une méthode d'intégration des exosquelettes allant de la définition du besoin d'assistance physique jusqu'à son intégration en situation réelle de travail. L'objectif est de favoriser les conditions de réussite de cette intégration, qui passe par l'évaluation de l'usage de l'exosquelette au cours du temps. Cette étape, nécessairement participative, est garante d'un processus d'amélioration continue.

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION

Machines

Ascenseur recommandé pour les grues à tour de 30 mètres de hauteur

Depuis le 1er janvier 2019, les grues à tour de plus de 30 mètres doivent être équipées d'un ascenseur. C'est un point de la [recommandation R. 495](#) « Amélioration des conditions de travail dans les grues à tour » qui est entré en vigueur cette année. Cette recommandation avait été adoptée par le Conseil technique national des industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) en octobre 2016. Auparavant, un « accès motorisé » n'était prévu que lorsque la cabine de conduite de la grue nécessitait plus de 50 mètres d'ascension.

Ce type d'accès réduit la pénibilité lors de l'accès et améliore les conditions d'hygiène du grutier en lui permettant de monter et descendre en fonction de ses besoins et de s'approvisionner facilement en eau.

Différentes solutions techniques existent comme des ascenseurs extérieurs (qui fonctionnent par câble ou avec la technologie par crémaillère) ou bien un système intégré au mât. Afin de faciliter la mise en œuvre technique, [un guide interprofessionnel CISMA/DLR/FNTP/UMGO-FFB-INRS](#) a été créé en 2018.

Par ailleurs, un [guide](#) a été publié en novembre 2018 sur des bonnes pratiques pour les grues mobiles.

Equipements de protection collective et individuelle

Décret n° 2019-62 du 30 janvier 2019 relatif aux équipements de protection individuelle (EPI)

Le [décret n° 2019-62 du 30 janvier 2019](#), publié au Journal officiel du 1er février 2019, relatif aux équipements de protection individuelle (EPI) prévoit les mesures d'exécution des dispositions du règlement 2016/425 du 9 mars 2016, relatif aux EPI et abrogeant la directive 89/686/CEE. Ces mesures concernent le dispositif de sanctions, inséré dans le Code de la consommation, en cas de violation des obligations prévues par le règlement. Il s'agit de sécuriser la mise à disposition sur le marché des EPI.

AMIANTE, AGENTS PHYSIQUES ET AGENTS BIOLOGIQUES

Amiante : opposabilité de l'instruction n° DGT/CT2/2015/238 du 16 octobre 2015

L'article 20-II de la [loi n° 2018-727 du 10 août 2018](#) consacre le principe d'une opposabilité des circulaires et instructions régulièrement publiées au profit des administrés.

Ainsi, l'article précité dispose que toute personne peut se prévaloir des circulaires et instructions, émanant des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat et publiées sur des sites internet désignés par décret et peut se prévaloir de l'interprétation d'une règle, même erronée, opérée par ces documents pour son application à une situation qui n'affecte pas des tiers, tant que cette interprétation n'a pas été modifiée. Toutefois, ces dispositions ne peuvent pas faire obstacle à l'application des dispositions législatives ou réglementaires préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement ([article L. 312-3](#) du Code des relations entre le public et l'administration).

Le [décret n° 2018-1047 du 28 novembre 2018](#) précise que les sites sur lesquels les documents sont publiés doivent prévoir une partie dédiée à ces publications. Les personnes intéressées sont donc informées de ce qui est opposable ou non.

Le 3 janvier 2019, le Ministère du travail a publié, sur son [site internet](#), l'instruction n° DGT/CT2/2015/238 du 16 octobre 2015 concernant l'application du décret du 29 juin 2015 relatif aux risques d'exposition à l'amiante - laquelle avait été précieuse pour éclairer sur les mesures de protection à mettre en œuvre lorsque la VLEP amiante avait été divisée par 10, mais pas les niveaux d'empoussièrement. Celle-ci devient donc opposable.

INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION

CHSCT

Expertise CHSCT : la conclusion d'un accord collectif peut justifier la désignation d'un expert

Lorsqu'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail est envisagé, le CHSCT, qui doit être consulté, peut désigner un expert avant de rendre un avis (article [L. 4614-12](#) du Code du travail). Dans quelle mesure la conclusion d'un accord collectif peut-elle constituer un tel projet ?

La Poste conclut un accord d'entreprise relatif à l'amélioration des conditions de travail et à l'évolution des métiers destinés à la branche Services-colis-courrier. L'ensemble des établissements sont concernés ; plusieurs CHSCT sollicitent la désignation d'un expert.

La Cour de cassation rejette la contestation de l'employeur. Pour les juges, l'accord collectif portant sur le décompte des heures et le déroulé du temps de travail, la modification des tournées et la pratique de la sécabilité, la création de nouvelles fonctions, l'utilisation de nouveaux moyens de locomotion, la définition de nouvelles organisations de travail et l'adaptation continue de celles-ci, il constitue bien un projet important justifiant la désignation d'un expert. La Cour de cassation ajoute que la solution aurait été identique si le projet avait eu pour origine une décision unilatérale de l'employeur.

En outre, en l'absence d'instance de coordination des CHSCT réunie à l'initiative de l'employeur, chaque CHSCT conserve son droit de recourir à l'expertise au niveau de l'établissement (Cass. soc., 19 décembre 2018, n° [17-21009](#) ; [17-22094](#) ; [17-22638](#) ; [17-23032](#) ; [17-23150](#) ; [17-23550](#) ; [17-25721](#) ; [17-26213](#) ; [17-26457](#) ; [17-26699](#) ; [17-26917](#) ; [17-2701](#) ; [17-27105](#) ; [18-10617](#)).

Désignation des membres du CHSCT : détermination des élus ayant la capacité pour désigner les membres

Dans le cadre de la désignation des membres du CHSCT, comment gérer le vote d'un salarié à la fois membre suppléant du comité d'établissement et délégué du personnel titulaire ?

Afin de déterminer quel élu peut voter pour désigner les membres du CHSCT, le tribunal d'instance se fonde sur la mission du suppléant : les suppléants étant amenés à remplacer tant les membres titulaires du comité d'entreprise (CE) que les délégués du personnel (DP) titulaires, ils ne peuvent participer à la désignation des membres du CHSCT que lorsqu'ils remplacent un titulaire. De ce fait, un salarié à la fois membre suppléant du comité d'établissement et délégué du personnel titulaire, présent lors de la désignation des membres du CHSCT, doit prendre part au vote en qualité de DP titulaire ; il ne peut laisser cette mission au DP suppléant et n'a par conséquent pas de choix à faire sur l'instance dans laquelle il compte voter (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° [17-60096](#)).

Accords collectifs : durée des accords à durée déterminée à défaut de stipulation contraire avant la loi Travail

Un tribunal d'instance (TI), saisi d'une requête en annulation du processus de désignation de 4 membres au CHSCT, au lieu des 6 membres prévus par un accord d'entreprise à durée déterminée arrivé à expiration au moment de la désignation, peut-il refuser d'annuler le processus électoral ?

Sauf stipulations contraires, les dispositions légales applicables avant la loi du 8 août 2016 prévoyaient qu'un accord à durée déterminée arrivant à expiration continuait à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Dès lors en l'espèce qu'un accord d'entreprise d'une durée de 3 ans prévoyait la désignation de 6 membres au CHSCT au lieu de 4 prévus légalement en fonction de l'effectif, et qu'aucun nouvel accord n'était intervenu à l'issue des 3 ans, cet accord trouvait toujours application et le TI ne pouvait pas refuser d'annuler le processus électoral basé sur 4 membres au lieu de 6 membres (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° [17-60307](#)).

Dorénavant, lorsqu'un accord à durée déterminée arrive à expiration, il cesse de produire ses effets et ne devient donc plus un accord à durée indéterminée.

Procédure de restructuration et consultation du CHSCT

Un arrêt du Conseil d'Etat affirme que le CHSCT n'a pas nécessairement à être consulté lorsque tous les postes sont supprimés dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. Dans [un arrêt du 13 février 2019](#), le Conseil d'Etat précise que si, en principe, le CHSCT doit être consulté dans le cadre d'une procédure de restructuration, tel n'est pas le cas lorsque l'opération supprime l'ensemble des postes, et si les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés ayant vocation à être licenciés ne sont pas affectées avant l'achèvement de l'opération.

Autres institutions concourant à l'organisation de la prévention

Réforme de 2 agences européennes sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

La Commission européenne avait annoncé en 2016 une révision des missions de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-Osha) et de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) avec 2 propositions de règlements.

Les 2 règlements (UE) 2019/126 et (UE) 2019/127 du Parlement européen et du Conseil ont été adoptés le 16 janvier 2019 et sont parus au Journal officiel de l'Union européenne du 30 janvier 2019. Ils précisent les objectifs fixés pour chaque agence, leurs missions et organisation.

Les agences ont pour objectifs de fournir aux institutions et organes de l'Union, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux autres intervenants :

- dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail des informations techniques, scientifiques et économiques ainsi que les connaissances expertes utiles dans ce domaine, en vue d'améliorer le milieu de travail en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en ce qui concerne l'EU-Osha ;
- afin de concevoir et mettre en œuvre des politiques visant à améliorer les conditions de vie et de travail, d'élaborer des politiques de l'emploi et de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux en ce qui concerne Eurofound.

TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT) ET MALADIES PROFESSIONNELLES (MP)

OPPBTP : taux de cotisation des entreprises du BTP

L'arrêté du 13 décembre 2018 fixe, au titre de l'année 2019, le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'OPPBTP ainsi que le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires.

Le taux de cotisation, pour l'année 2019, des entreprises affiliées à l'OPPBTP est fixé à 0,11 % du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche. Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires auxquels les entreprises adhérentes font appel est fixé à 0,11 % du montant du salaire de référence défini ci-dessous. Le salaire horaire de référence, sur lequel est assise la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires, auquel est appliqué le taux mentionné ci-dessus, est fixé à 12,69 euros, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Aides financières simplifiées de la CARSAT relancées en janvier 2019 et prolongées jusqu'en 2020

Depuis 2019 les CARSAT ont réactivé 6 aides financières simplifiées (AFS) visant à permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de réduire les risques à l'origine de leur sinistralité. Intervenant sous forme de subvention, elles financent l'acquisition de matériels et équipements permettant de réduire les risques professionnels visés.

- *Airbonus* est une aide financière destinée aux centres de contrôle technique. Elle vise la réduction de l'exposition de leurs salariés aux gaz et fumées d'échappement ;
- *Bâtir +* est destinée à prévenir les risques professionnels dans les entreprises du BTP ;
- *Filmeuse +* soutient financièrement les actions de prévention des risques associés au filmage manuel des palettes ;
- *Stop Amiante* vise la réduction des expositions aux fibres d'amiante au niveau le plus bas possible lors des travaux d'entretien et/ou de maintenance. Elle concerne les entreprises de moins de 50 salariés des secteurs du bâtiment, des travaux publics, du nettoyage et de la maintenance ;
- *TMS Pros Diagnostic* soutient les entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention du risque TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) ;
- *TMS Pros Action* finance l'acquisition d'équipements et matériels permettant de diminuer les contraintes physiques.

Ces 6 programmes d'aides financières simplifiées (AFS) sont prolongés pour 2 ans à compter du 1er janvier 2019. L'envoi des documents nécessaires au paiement peut donc s'effectuer après le 31 décembre 2018.