

Moi je connais un travailleur isolé ! Le Père Noël ! Il grimpe aux gouttières, il travaille en hauteur, il escalade les façades ! Bref ce mec est un danger, j'ai



essayé de faire le DUERP ! Mais là ça va plus du tout ! Même la CARSAT s'en fout, quand à l'INRS rien là-dessus ! Pourtant voilà bien quelqu'un que l'on devrait préserver !

(voir + loin)

Les coiffeurs et esthéticiennes utilisent de façon journalière ou régulière des produits cosmétiques. Ces derniers peuvent provoquer des allergies cutanées mais également respiratoires. Les évaluations sur la sécurité des produits de beauté doivent prendre en compte leur usage professionnel. Les mesures de prévention pour leur commercialisation, les produits de beauté doivent respecter les dispositions du règlement 1223/2009 du 30 novembre 2009 relatif aux produits cosmétiques. Ce texte impose à la personne responsable, avant la mise sur le marché d'un produit cosmétique, de vérifier que les produits sont sûrs pour la santé humaine lorsqu'ils sont utilisés dans des conditions normales d'emploi ou raisonnablement prévisibles. Elle réalise un rapport sur sa sécurité et des évaluations sur les ingrédients autorisés. Les fabricants de cosmétiques doivent étudier le profil toxicologique des substances et les tester selon leur concentration, usage, fréquences et zones d'application. Ils fournissent également des études sur les produits finis in vitro ou sur les volontaires sains. La sécurité du produit cosmétique doit être réévaluée régulièrement et actualisée. Dans le cadre de la cosmétovigilance tous les

effets indésirables sont communiqués à l'ANSM (L'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé). La coiffure constitue une catégorie professionnelle touchée par les allergies. Près de 8 % des asthmes professionnels concernent les coiffeurs exposés aux produits chimiques contenus dans les shampoings, produits des permanentes, produits à mèches (persulfates), produits de défrisage, produits fixants, colorants. Le Code du travail ; l'employeur doit



évaluer les risques auxquels sont soumis ses salariés et prendre des mesures préventives. Les fédérations professionnelles et certaines marques de cosmétiques publient des guides pour accompagner les professionnels de la coiffure et de l'esthétique. Parmi les mesures de prévention on retrouve le port de gants, le lavage des mains en utilisant peu de détergents, l'application de crèmes hydratantes, usage des instruments métalliques munis de manchons en plastique pour éviter les réactions au nickel, l'aération des locaux.

108 milliards d'euros par an : le coût de l'absentéisme au travail en France.

Selon la dernière étude de l'Institut Sapiens, les deux-tiers de ces absences pourraient être évitées en améliorant les conditions de travail et en repensant plus intelligemment le management.



Le coût caché de l'absentéisme s'élèverait à **107,9 milliards d'euros.**

C'est l'équivalent du « budget de l'Éducation nationale qui part en fumée chaque année », ou encore 4,7 % du PIB. Le coût de l'absentéisme représente 4 059 euros par an et par salarié. Une somme à multiplier par 26,6 millions, soit le nombre de salariés en France ! Les 2/3 des arrêts de travail pourraient tout à fait être évités, les causes étant à chercher dans les ressorts psychologiques tels que le stress, bore-out et le burn-out.

Management en ligne de mire d'après Sapiens. Manque d'engagement, lutte contre l'entreprise, perte de sens dans son travail... manque de considération... Et ne parlons pas du présentisme ! Mais tout ce que l'on a mis en place en modèle de management, norme de bien-être etc. ne devait pas nous apporter le contraire ? Ou bien comme pour la prise en compte de l'Environnement, de l'économie circulaire... ne fait-on pas, là aussi, de l'embellissement pour noyer le problème ?

L'Association française de normalisation a publié début octobre 2018 la version française de la **norme NF EN 689** « Exposition sur les lieux de travail ».



« Mesurage de l'exposition par inhalation d'agents chimiques. Stratégie pour vérifier la conformité à des valeurs limites d'exposition professionnelle ». Cette norme a été révisée sur la base

de travaux de l'INRS. **Intérêt de la norme NF EN 689 pour les entreprises** : norme européenne elle porte sur l'élaboration de la stratégie de prélèvements et sur le traitement statistique des concentrations aux produits chimiques, mesurées en entreprise.

Aujourd'hui, **elle n'a pas valeur d'obligation en France**. Elle représente cependant pour les entreprises et les

chargés de prévention (responsable QHSE, hygiéniste industriel...) un guide de bonnes pratiques pour : constituer des profils de salariés par tâches / métiers / procédés qui ont des expositions semblables et qui peuvent être représentatifs d'un plus grand nombre de salariés de l'établissement (groupes d'exposition similaire), ceci afin de construire sa stratégie de prélèvements, de comparer les résultats de mesure obtenus aux VLEP, définir une périodicité de mesurage.

Votre responsabilité peut être engagée si 2 salariés se sont violemment disputés sur leur lieu de travail. Obligation de sécurité de l'employeur qui est tenu, à une obligation de sécurité à l'égard des salariés de l'entreprise. A ce titre, vous devez prendre toutes les mesures nécessaires tant pour assurer leur sécurité que pour protéger leur santé physique et mentale (Code du travail, art. L. 4121-1 et L. 4121-2). Sauf à prendre toutes les mesures de prévention et de protection. Entrevues, réunions, information des salariés... Cela devrait suffire, mais... **La Cour de cassation** a récemment répondu par la négative à cette question. Les juges ont estimé que - bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident - l'employeur n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail.

Selon les Hauts juges, l'employeur n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale. Il avait ainsi manqué à son obligation de sécurité. L'employeur a été condamné à verser **3000 euros de dommages et intérêts**. **Alors réagir :**

- en cas de blessures (physiques ou psychologiques), faites accompagner votre salarié chez son médecin et déclarez, le cas échéant, un accident du travail ;
- rencontrez tout d'abord les protagonistes individuellement puis ensemble si cela est possible ;
- enquêtez pour comprendre ce qu'il s'est passé, connaître les raisons de l'altercation et le déroulement de celle-ci, s'il y a eu des témoins. Autant que possible identifier la cause à l'origine du conflit ;

jeanmichel.laplanche@free.fr



- appréciez l'opportunité de sanctionner le salarié. En effet, une telle dispute peut constituer une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire ;
- trouvez une solution en commun et recherchez des alternatives

Obligation de disposer d'un monte-grutier à compter du **1er janvier 2019**.

Conformément à la recommandation **R.495**, les propriétaires ou loueurs de grues devront équiper d'un accès motorisé toutes les grues dont l'accès à la conduite de la grue nécessite plus **30 mètres** d'ascension. La recommandation R.495 adoptée par le Comité Technique National des industries du Bâtiment et des Travaux Publics. Cette obligation est déjà applicable, depuis le **1er janvier 2017**, pour les grues dont l'accès à la cabine de conduite nécessite plus de **50 mètres** d'ascension. Mais ce palier abaissé à 30 mètres a un fort impact sur l'ensemble des équipements en service, puisque la société Veritas, spécialiste du contrôle des grues à tour, estime que près de 95% du parc des grues fait plus de 30 mètres.

Publiée en novembre 2016, la recommandation R.495, relative à l'amélioration des conditions de travail dans les grues à tour, précise, en effet, qu'un accès motorisé est impératif à partir du :

- 1^{er} janvier 2017, lorsque la cabine de conduite de la grue nécessite plus de 50 mètres d'ascension,
- 1^{er} janvier 2019, lorsque la cabine de conduite de la grue nécessite plus de 30 mètres d'ascension.

Cette période transitoire visait à permettre le développement de solutions techniquement sûres.

Les entreprises peuvent envisager l'installation de plusieurs types de monte-grutier. L'accès motorisé peut être intégré dans le corps de la grue (le fut) ou fixé solidairement à l'extérieur de celui-ci.



Le casse-tête du travail isolé

et les obligations à respecter durant les congés des fêtes de fin d'année.

Le travail isolé n'est pas un risque en soi, c'est une situation de fragilité du fait du délai d'intervention en cas de nécessité. La situation d'isolement n'est pas limitée aux congés de fin d'année, mais elle est accentuée voire créée à cette occasion. Les

obligations de l'employeur ne changent pas de ce fait, mais une vigilance particulière doit être accordée sur certains points notamment l'organisation des secours.

De quoi parle-t-on?

Il n'existe pas de définition légale du travail isolé. L'INRS indique, dans l'ED 6288, que ce travail concerne le travailleur "dans un environnement où il ne peut pas être entendu ou vu directement par d'autres et où la probabilité de visite est faible". Cette situation se rencontre de jour comme de nuit, le week-end, les congés d'été comme ceux des fêtes de fin d'année.

Quelles obligations?

L'employeur a l'obligation d'organiser les secours aux accidentés et aux malades (article R4224-16 du Code du travail). Cette organisation prend un sens particulier dans la situation de l'isolement : comment savoir si le travailleur est en difficulté, a un accident ou un malaise? La mise en place d'un système de communication avec cette personne permettra de capter cette information et d'intervenir en cas de besoin. La fréquence de cette communication, toutes les heures, les demi-heures etc..., est, en fonction des risques, lié à l'activité confiée à ce travailleur. Dans l'objectif de réduire, ou d'améliorer, le délai d'intervention, on peut utiliser un dispositif d'alarme pour travailleur isolé (DATI).

Est-ce suffisant?

La prévention des risques professionnels consiste, et par ordre de priorité à :

- réduire au maximum la durée du travail isolé;
- sensibiliser le travailleur sur sa fragilité dans cette situation;
- définir strictement les tâches qui doivent être exécutées afin de minimiser la tentation d'intervenir en dehors de son domaine de compétences.

LOI Opposabilité des circulaires et instructions

À compter du **1er janvier 2019**, les circulaires et instructions de l'administration qui n'auront pas été publiées dans un délai de 4 mois à compter de leur signature sur l'un des sites Internet dont la liste a été fixée par décret sont réputées abrogées. L'administration ne pourra pas vous demander de les appliquer.



Suspension du permis de conduire hors heures de travail : des sanctions difficiles

Il est de jurisprudence constante qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

jd.jean.ducret@orange.fr