

SÉCURITÉ

PRÉVENTION APPLIQUÉE AUX RISQUES INDUSTRIELS

ENVIRONNEMENT

Dans leur 6^e programme de travail autonome **2019-2021**, la CES, BusinessEurope, CEEP et SME-united annoncent leurs 6 priorités : la numérisation, l'amélioration de la performance des marchés du travail et des systèmes sociaux, les compétences, la prise en compte des RPS, un dialogue social renforcé et l'économie circulaire. Sur ces 6 thèmes, le seul qui donnera lieu à négociation d'un accord-cadre autonome est celui de la numérisation. Préalablement, un séminaire sera organisé sur l'acquisition de compétences numériques, l'organisation du travail (déconnexion y compris) et les conditions de travail. Pour ce qui est des RPS, les partenaires sociaux -insistent sur leur aspect multi-factoriel tout en s'accordant sur le fait qu'ils puissent être liés « à la charge de travail, au contenu du travail, au temps de travail, aux conditions de travail, à la communication ou à l'organisation du travail ».

Système d'autoévacuation plus ou moins sophistiqué, mais la même



ambition...évacuer rapidement un IGH en feu. On est passé de la chaussette à ce système. Peut être faut-il les 2, selon

la hauteur... On est obligé de penser aux tours jumelles.. la victime maintenue en sécurité, hors de l'immeuble pour l'évacuer le plus rapidement possible. Cette dernière est alors protégée dans la « carcasse pneumatique » du parachute, qui prend la forme d'une fleur et qui va permettre un atterrissage en douceur au pied de



l'immeuble. Un peu de courage pour les exercices incendie dans les IGH.



De nouvelles informations relatives au harcèlement doivent obligatoirement être diffusées aux salariés. Elles

font notamment suite à l'entrée en vigueur au **1er janvier 2019** de l'obligation de désigner un **référént harcèlement sexuel**. Quelle que soit la taille de votre entreprise, certaines informations doivent impérativement être affichées ou diffusées sur votre lieu de travail.

Notamment :

- Les employeurs doivent afficher ou informer par tout moyen les salariés du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur. Désormais, l'obligation d'information porte aussi :
- sur les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel
- et les coordonnées des autorités et services compétents.
- de règles de sécurité : modalités d'accès et de consultation du document unique d'évaluation des risques, interdiction de fumer par ex.

- ou encore de règles générales du droit du travail : par ex. les horaires collectifs de travail.

Attention Le Code du travail et le Code pénal prévoient des peines de 450 euros jusqu' à 10 000 euros (30 000 euros en cas de récidive) et 1 an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage.

Il faut ainsi informer les salariés de l'adresse et du numéro d'appel :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent
- du Défenseur des droits
- du référént harcèlement sexuel RH obligatoire dans toute entreprise employant au moins 250 salariés
- du référént harcèlement sexuel élu du personnel lorsqu'un CSE existe.

Les **TPE également** concernées, les salariés des très petites entreprises ne sont pas écartés du dispositif. En effet, les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), mises en place le **1er juillet 2017** et dont l'objet est de représenter les salariés des TPE (moins de 11 salariés) ont notamment pour mission « *d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.* » (article L 23-113-1 alinéa 2 du Code du Travail).



Nivellement par le bas... **Le DUERP** rendu obligatoire dans le Code du travail, il devrait être **supprimé** du fait, entre autres, que les petites entreprises ont du mal à l'appliquer. Bon nombre d'entre elles ne savent d'ailleurs pas à quoi il sert. Le DUERP devrait être remplacé par des plans d'action conçus par les branches professionnelles. 28 ans après sa création, le document unique a pris une importance considérable. En cas

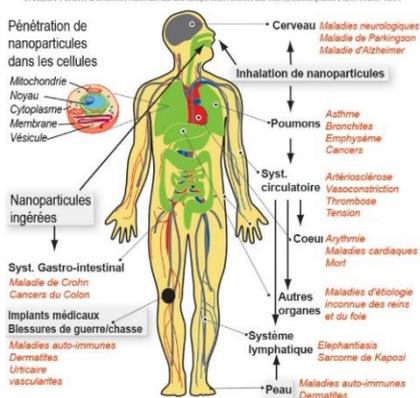
d'accident du travail, son absence, conjuguée à des mesures insuffisantes de prévention, peut entraîner la mise en cause de la responsabilité de l'employeur. Certains groupes de réflexion constatent que le DUERP n'apporte pas une bonne évaluation des risques. Dans les grandes entreprises le DUERP est un **document utile** qui débouche sur un vrai plan d'action. Les PA sont la suite logique du DUERP, mais encore faut-il bien accompagner les décideurs. Le terrain nous apportera-t-il la réponse ?

QVT Une étude récente indique que 90% des salariés se sentiraient plus productifs et créatifs dans un environnement de travail bien aménagé. C'est donc un axe important à améliorer et qui peut procurer une valeur ajoutée à l'Entreprise. Des actions, pour le moments très diffuses, semblent timidement apporter de l'eau à ce moulin... « *adepte de la QVT je ne prendrai pas d'appel ou ne prendrai pas connaissance de mes messages entre vendredi 18h et lundi 7h* ». En fait on ne sait pas mesurer la valeur ajoutée à ce type d'action, mais c'est oublier que le bruit à toujours un écho.

Nano en raison de leur propriétés, les nano peuvent causer un large éventail d'effets potentiellement toxiques. Il a été démontré que les nano manufacturés, pas tous, présentent davantage de risques pour la santé que le même matériau sous sa forme brute. *Ex. dioxyde de titane ultrafin qui peut contenir des nano, a des effets plus importants que les particules plus grosses de dioxyde*

Maladies associées à l'exposition à des nanoparticules

C. Ross, J. Fisher, & K. Rubin, Nanomaterials and nanotoxicity: Sources and toxicity. Biochemistry 2 (2005) 5817-5872



de titane. Nanotubes de carbone classés potentiellement cancérigènes pour l'homme... 'EU-OSHA présente les faits clés sur les nanomatériaux

jeanmichel.laplanche@free.fr

manufacturés au travail pour faire le lien avec sa campagne "Lieux de travail sains - Maîtriser l'usage des substances dangereuses" sous la forme de fiches en 17 langues. (FR et EN disponibles sur demande à jeanmichel.laplanche@free.fr) Que sont les nanomatériaux manufacturés ? Quelles sont les mesures législatives sur la sécurité et la santé au travail applicables ? Quels types d'exposition ? Quelle évaluation des risques ? Quelles mesures prendre pour maîtriser ces risques ? La fiche répond à ces questions, fournissant informations et conseils sur la gestion des risques posés par cette technologie en rapide évolution, utilisée dans de nombreux domaines et susceptible d'avoir divers effets toxiques.



Deux ans pour réduire l'exposition de vos salariés à certains produits **CMR**. Pour renforcer

la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé résultant d'une exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes, une **directive européenne** révisé certaines valeurs d'exposition et en prévoit pour de nouvelles substances. Faisons le point sur les principales nouveautés, le calendrier et les actions à mener pour les entreprises.

Cette directive introduit des nouvelles substances ; **Huiles de moteur** et fumées d'échappement. Quelque 170 000 salariés travaillant en garage doivent donc particulièrement protéger leur peau pour éviter tout contact, notamment lors des vidanges. Une catégorie de substances chimiques est bien représentée dans la directive 2019/130 : **les solvants**.

Pour se mettre en conformité ? La directive devra être transposée en droit français **d'ici à 2021**. Cependant, les entreprises utilisant une ou plusieurs des substances mentionnées dans la directive 2019/130 peuvent déjà se préparer à réduire l'exposition de leurs salariés en mettant en œuvre

les principes généraux de prévention appliqués au risque CMR rappelés par la directive (Code du travail, art. R. 4412-66 à R. 4412-69, et art. R. 4412-77).

Depuis la réforme de 2009, les employeurs disposent d'un **délaï de deux mois** pour contester le bien-fondé des décisions de prise en charge **AT/MP** rendues par les caisses primaires. Le décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009 avait modifié substantiellement les procédures d'instruction « accident du travail » et « maladie professionnelle ». Principale nouveauté du texte, l'employeur était désormais tenu de contester le bien-fondé de ces décisions dans un délai de deux mois à compter de leur réception, sous peine de perte du droit d'agir.

La question inhérente à cette disposition était de savoir s'il fallait en déduire une obligation pour les caisses primaires de notifier leur décision ? Et, en toute hypothèse, quelles seraient les conséquences pour l'employeur d'une absence de décision explicite ? Par un arrêt du 20 septembre 2017, la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait accueilli favorablement la contestation de l'employeur, prononçant l'inopposabilité à son égard de la décision de prise en charge d'un accident du travail. Afin de justifier sa décision, la cour avait estimé que l'article R. 441-14 du Code de la Sécurité sociale imposait aux organismes de notifier leur décision motivée à la partie à laquelle elle fait grief.

La caisse étant dans l'incapacité de rapporter la preuve d'une telle notification, la décision était déclarée inopposable. La CPAM s'est pourvue en cassation et la Haute Cour a statué sur la question, par un arrêt du 24 janvier 2019. Dans son arrêt, la Cour de cassation censure la cour d'appel et rappelle que l'absence de notification d'une décision de prise en charge n'emporte pas inopposabilité de celle-ci à l'égard de l'employeur, mais permet simplement à ce dernier d'en contester le bien-fondé sans encourir la forclusion.

Cette décision se justifie par l'existence d'un régime de décision implicite en matière de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie.

jd.jean.ducret@orange.fr