



# QUESTIONS-RÉPONSES SUITE AU WEBINAIRE DU 14 DÉCEMBRE 2020

« Veille réglementaire SST : ce qu'il faut retenir de l'année 2020 »

## SOMMAIRE

---

1.	Contrôles et vérifications	4
2.	Nanoparticules	4
3.	Rayonnements ionisants	5
4.	Visite d'aptitude et fonction publique	5
5.	RPS	6
6.	Règlement intérieur	8
7.	ANI en santé au travail	9
8.	Formations en sécurité au travail	9
9.	CSE	10
10.	COVID-19	11



# 1. CONTRÔLES ET VÉRIFICATIONS

**SUR CES AGRÉMENTS POUR LE CONTRÔLE ET LA VÉRIFICATION, OÙ TROUVERA-T-ON LES DÉCISIONS DU PRÉFET ? AVANT LES PUBLICATIONS AUX JOURNAL OFFICIEL AIDAIENT À SUIVRE**

Ce ne sont effectivement plus des textes réglementaires publiés au Journal Officiel mais des arrêtés préfectoraux.

Ils devraient donc être disponibles sur les sites des préfetures.

# 2. NANOPARTICULES

**IMPRIMANTES 3D : QUELS SONT LES RISQUES LIÉS AUX NANOPARTICULES ET LES MESURES OBLIGATOIRES EN SST DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ?**

Pour les imprimantes, comme pour tout équipement, les mêmes principes d'analyse du risque chimique et des risques liés aux nanomatériaux s'appliquent (avec mesures de préventions adaptées si besoin). En effet, les étapes de la démarche de prévention selon le code du travail sont les suivantes :

- identifier les dangers présentés par les nanomatériaux s'il y a une exposition des travailleurs ;
- supprimer l'exposition, si possible,
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités, en fonction des équipements et des modes de travail ;
- mettre en place des mesures de prévention (les protections collectives sont à prioriser par rapport aux EPI) ;
- vérifier l'efficacité des mesures prises ;
- assurer la formation et l'information des salariés.

Selon certaines [études](#), des imprimantes 3D de bureau émettraient des particules ultrafines pendant leur fonctionnement. Mais la dangerosité dépendrait de la concentration dans l'air.

Pour en savoir davantage, il convient de se rapprocher du fournisseur de l'imprimante 3D utilisée. En effet, il existe différentes technologies et chaque modèle est spécifique. C'est le fabricant de l'équipement qui a toutes les



informations sur les éventuelles émissions de particules ou autres dangers inhérents à l'équipement, et sur les consignes à appliquer (ex. : taille de pièce pour un équipement défini, taux de renouvellement de l'air etc.).

À noter le [webinaire](#) de l'INRS d'octobre 2020 sur les risques pour la santé et les solutions de prévention par rapport à l'impression 3D (fabrication additive).

### 3. RAYONNEMENTS IONISANTS

QU'EN EST-IL DU SUIVI MÉDICAL RENFORCÉ DES TRAVAILLEURS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE EXPOSÉS AU RAYONNEMENTS IONISANTS POUR LA RESTITUTION DES RÉSULTATS DE DOSI NOTAMMENT ?

Les travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants sont bien soumis au suivi individuel renforcé de l'état de santé.

Les bénéficiaires du suivi individuel renforcé de l'état de santé sont les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ([C. trav., art. R. 4624-22 et s.](#)).

Ces postes à risque sont ceux exposant les travailleurs [...] aux rayonnements ionisants etc.

### 4. VISITE D'APTITUDE ET FONCTION PUBLIQUE

POURQUOI LA VISITE D'APTITUDE A-T-ELLE ÉTÉ SUPPRIMÉ ?

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 par un décret du 27 mai 2020 ([D. n° 2020-647 du 27 mai 2020, JO : 29 mai](#)) prévoit le remplacement des visites médicales par les visites d'information et de prévention mais ne supprime pas en tant que telle la visite d'aptitude. Il s'agit d'un raccourci malheureux. En revanche ce qu'il faut retenir de l'ordonnance du 25 novembre 2020 ([Ord. n° 2020-1447, 25 nov. 2020, art. 1](#)) c'est que la condition générale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions générales adaptées à certaines fonctions et que des décrets, portant statuts particuliers des cadres d'emplois, seront modifiés pour préciser les fonctions concernées.

Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour



l'exercice de certaines fonctions, qui comportent des risques spécifiques pour les agents. Pour ces professions, les agents devront donc tout de même remplir des "conditions de santé particulières". La liste des fonctions concernées et les règles suivant lesquelles ces conditions de santé seront appréciées ne sont pas encore définies.

## 5. RPS

AVEZ-VOUS DES ILLUSTRATIONS DE FAUTE INEXCUSABLE SUR UN DANGER RPS ET NON PHYSIQUE?

(QUESTION SIMILAIRE : DANS LA PARTIE JURISPRUDENCE ET FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR, IL N'Y A PAS D'EXEMPLE DE MISE EN CAUSE DE LA RESPONSABILITÉ EMPLOYEUR POUR MANQUEMENT À OBLIGATION DE SÉCURITÉ POUR UN SALARIÉ QUI AURAIT ÉTÉ TOUCHÉ AU NIVEAU PSYCHOLOGIQUE ?)

A l'occasion d'un arrêt récent, la Cour de Cassation a rappelé que la faute inexcusable de l'employeur ne peut être retenue que si l'affection déclarée par la victime revêt le caractère d'une maladie professionnelle (Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 avril 2019, n° 17-16.649).

Or, pour les affectations psychiques, il n'y a pas de tableau de maladie professionnelle dédié.

Par contre, dans un arrêt du 2 mai 2019 (CA Caen, ch. soc, sect. 3, 5 mai 2019, n°16/02573), la cour d'appel de Caen reconnaît comme accident du travail le syndrome anxio-dépressif dont a été victime une salariée à la suite d'un entretien d'évaluation conduit par le responsable des ressources humaines, entretien lors duquel une rupture conventionnelle a été proposée à la salariée.

Dans cette affaire, la salariée estimait avoir été victime "d'un choc émotionnel très violent dans le cadre d'un entretien d'évaluation". Immédiatement après l'entretien, elle s'était rendue aux urgences d'un hôpital et avait bénéficié d'un arrêt de travail. Le lendemain, l'intéressée avait procédé à une déclaration d'accident du travail sur la base d'un certificat de son médecin traitant pour troubles anxio-dépressif et burn-out. Pour les juges, le syndrome anxio-dépressif



était bien la conséquence directe de l'entretien. L'accident s'était donc bien produit au temps et au lieu de travail et la preuve d'une cause étrangère au travail n'était pas rapportée. D'où la reconnaissance de l'accident du travail. La demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est en revanche rejetée par la cour d'appel de Caen. Compte tenu de sa soudaineté, l'événement traumatique survenu lors de l'entretien ne pouvait pas dans ces conditions donner lieu à des actions de prévention de l'employeur, faute pour celui-ci d'être en mesure d'avoir conscience du danger encouru par la salariée.

## EST-CE QUE LE BURN-OUT EST RECONNU COMME MALADIE PRO? Y A-T-IL DES JURISPRUDENCES?

Le burn-out n'est pas reconnu comme maladie professionnelle.

En 2018, François Ruffin avait proposé un projet de loi visant à créer un tableau de maladie professionnelle qui permettrait une présomption d'imputabilité pour des pathologies psychiques. La proposition de loi a été rejetée le 1<sup>er</sup> février 2018 après la discussion générale, via une motion de rejet préalable déposée par les députés LREM.

Lorsque la reconnaissance de la maladie professionnelle ne peut pas se faire par le biais du système des tableaux de maladies professionnelles, comme c'est le cas pour les affectations psychiques comme le burn-out, il existe une procédure qui implique la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Le CRRMP est saisi par la caisse d'assurance maladie si la maladie ne figure pas dans les tableaux de maladies professionnelles mais qu'elle a entraîné le décès de la victime ou une incapacité permanente de 25 %.

La décision de transmettre un dossier au CRRMP est prise par la caisse d'assurance maladie, en colloque médico-administratif, le plus tôt possible (en effet, le dossier doit être transmis le plus rapidement possible, afin que l'avis du comité intervienne avant la fin des délais réglementaires).

Seule la caisse a le pouvoir de saisir le CRRMP. Une cour d'appel ne peut se substituer à la CPAM pour saisir le comité (Cass. 2e civ., 18 févr. 2010, n° 09-12.274).



Il est vrai que le comité peut recueillir l'avis d'un médecin spécialiste en psychiatrie, pour l'examen des demandes de prise en charge des affections psychiques (CSS, art.D. 461-27).

## 6. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

COMMENT FAUT-IL AFFICHER LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR QU'IL SOIT "VALABLE" POUR JUSTIFIER UNE MISE À PIED DISCIPLINAIRE ?

POURRIEZ-VOUS DONNER UN PLUS DE PRÉCISIONS SUR LA DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION SUR L'APPLICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR ?

Dans cette affaire, le règlement intérieur n'était affiché que dans la salle de pause. Or, pour pouvoir être opposable aux salariés, le règlement intérieur doit obligatoirement avoir été porté à leur connaissance.

Pour cette affaire, qui remonte à 2015, le code du travail applicable à l'époque prévoyait que le règlement intérieur devait être "affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche" ([C. trav., art. R. 1321-1](#)).

Or, l'employeur s'était contenté d'un affichage dans la seule salle de pause. Conséquence, le règlement intérieur de l'entreprise n'était pas opposable aux salariés et la mise à pied infligée au salarié n'était pas valable. D'où son annulation par les juges, avec obligation pour l'employeur de replacer le salarié dans ses droits à rémunération pour la journée de mise à pied correspondante et de verser des dommages-intérêts à l'intéressé.

Aujourd'hui, le code du travail n'impose plus à l'employeur d'afficher le règlement intérieur et lui laisse toute liberté pour le porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

*Remarque : cette information pourra, par exemple, se faire par l'envoi du règlement intérieur par mail au personnel ou par sa mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise.*

Même si l'obligation d'affichage n'existe plus en tant que telle, cette jurisprudence conserve tout son intérêt. Faute d'avoir été porté à la connaissance



des salariés, le règlement intérieur ne leur sera pas opposable et l'employeur ne pourra pas s'en prévaloir pour infliger une sanction disciplinaire.

*Remarque : la salle de pause n'est pas un véritable moyen de communication à l'inverse des mails ou d'un intranet.*

Cass. soc., 1er juill. 2020, n° 18-24.556

## 7. ANI EN SANTÉ AU TRAVAIL

LA FICHE D'ENTREPRISE (OU D'ÉTABLISSEMENT) CONTINUERA-T-ELLE À ÊTRE EXIGÉE ?

L'ANI devrait déboucher sur une proposition de loi, nous n'avons pas encore connaissance des exigences qui pourraient en découler.

LE PASSAGE À 5 JOURS DE FORMATION POUR LE CSE EN SSCT, EST-IL POUR TOUTES LES ENTREPRISES AVEC CSE QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF ?

5 JOURS DE FORMATION POUR LES MEMBRES DU CSE POUR TOUTES LES ENTREPRISES ?

L'ANI « réaffirme le rôle des représentants du personnel réaffirmé ». Une phrase indique « Les membres de la CSSCT et les élus du CSE bénéficient d'une formation de 5 jours. Lors du renouvellement du mandat, une formation peut être reconduite à hauteur de 3 jours, sauf dispositions spécifiques déjà existantes dans le code du travail. Le choix de cette formation se fait dans le respect de l'article R. 2315-17 du code du travail. »

## 8. FORMATIONS EN SÉCURITÉ AU TRAVAIL

POUR UNE TPE - DE 5 PERSONNES EST-IL OBLIGATOIRE DE FORMER LES SALARIÉS À LA FORMATION "SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL" ET "HABILITATION ÉLECTRIQUE NIVEAU 0 ?

Pour les sauveteurs secouristes du travail, tout employeur a l'obligation de mettre en place dans son entreprise, des moyens de secours adaptés, dans l'objectif de prendre en charge le plus rapidement possible, un salarié qui serait victime d'un accident du travail (AT), d'une détresse médicale ou d'un état pathologique.





La mise en œuvre de formations aux premiers secours destinées aux salariés, quel que soit le dispositif choisi, est décidée à partir des risques propres évalués dans l'entreprise. Elle doit tenir compte également de la taille de l'établissement, des différents acteurs présents (infirmières du travail, service de santé au travail autonome...) et de sa situation géographique.

En ce concerne les habilitations électriques, quelle que soit la taille de l'entreprise (ex. : PME, TPE, artisan), « les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités » (C. trav., art. R. 4544-9 et s.). Les habilitations sont données par l'employeur après que les salariés aient reçu une formation adaptée. Les niveaux d'habilitation sont fonction du domaine de tension, des tâches effectuées et des compétences des salariés. Une habilitation est symbolisée par 2 ou 3 caractères (lettres majuscules et indices numériques).

## 9. CSE

**UNE SOCIÉTÉ A ESSAYÉ DE FAIRE LES ÉLECTIONS DU CSE ET N'AS PAS EU DE RETOUR, QUOI DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR? EXISTE UN SERVICE EXTERNE OU D'ÉTAT POUR LE REMPLACER?**

Si, à l'issue des 2 tours de scrutin, aucun siège n'a pu être pourvu au sein du CSE, l'employeur a l'obligation d'établir un PV de carence en utilisant le Cerfa que l'on trouve sur le site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) ([C. trav., art. L. 2314-9](#)). Ce PV de carence doit être envoyé au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections ([C. trav., art. R. 2314-22](#)). Il s'agit du Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP TSA 79104, 76934 Rouen Cedex 9).

L'employeur porte à la connaissance des salariés le PV de carence par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le PV de carence constitue pour l'entreprise une garantie. Elle va lui permettre de prouver officiellement qu'elle a respecté ses obligations et que l'absence de comité social et économique ne lui est pas imputable. L'absence de PV de carence peut entraîner certaines sanctions. Notamment, tout licenciement économique intervenu dans une entreprise dépourvue de CSE, alors qu'aucun PV de carence n'a été établi, est irrégulier et ouvre droit au profit du salarié licencié à





une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut (C. trav., art. L. 1235-15).

D'une manière plus générale, il a été jugé que l'employeur qui ne respecte pas ses obligations pour permettre la mise en place du CSE, sans qu'un PV de carence ait été établi, commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, ainsi privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-22.224 ; Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.591).

## 10. COVID-19

### UN RÉFÉRENT COVID EST-IL OBLIGATOIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ?

Le [protocole sanitaire](#) est le document de référence pour tout type de structure, qu'il s'agisse du secteur privé ou de la fonction publique. Selon ce protocole, un référent Covid devrait être nommé. Une circulaire du 1er septembre ([Circ. n° 6208, 1er sept. 2020](#)) précise que la fonction publique d'État doit appliquer toutes les orientations du protocole sanitaire en entreprise, « tout en y apportant le cas échéant les évolutions requises pour assurer le bon fonctionnement des services publics ».

### CONCERNANT LES VÉRIFICATIONS ET FORMATIONS OBLIGATOIRES QUI NE PEUVENT ÊTRE FAITES DURANT LES CONFINEMENTS QUELS SONT LES DÉLAIS ?

Pour le premier confinement, des reports avaient été prévus par la réglementation.

*Pour rappel, l'ordonnance du 25 mars 2020 (Ord. n° 2020-306, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'état d'urgence sanitaire, prévoyait diverses prorogations de délais et offrait la possibilité aux entreprises de différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 (début de l'état d'urgence sanitaire) et le 24 juin 2020 (soit un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire prévue le 24 mai 2020). Pour les vérifications périodiques, l'employeur était réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement des vérifications arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 est réalisé avant le 24 août 2020.*



Cependant, pour ce second confinement, la situation est différente. Le ministère du Travail indique sur son site (questions-réponses sur les « mesures de prévention – santé “hors Covid-19” » actualisé le 1er décembre) que « à la différence du premier confinement, aucune ordonnance n'est venue aménager l'ensemble des délais d'exécution prévus par voie législative ou réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail ». Pas de report cette fois.

Le « recyclage » des formations obligatoires des travailleurs, (ex. : habilitations électriques, formations en lien avec l'amiante ou les rayonnements ionisant), ne peuvent pas être reportées. Ces formations doivent être organisées, en priorité, « sous forme dématérialisée lorsque cela est compatible avec leur contenu ». À défaut, elles peuvent être organisées « en présentiel », par exemple s'agissant d'une formation ayant un caractère pratique ou servant de support à la réalisation d'un audit de certification ou d'accréditation.

Les contrôles et vérifications périodiques des équipements de travail (appareils et accessoires de levage, équipement émettant des rayonnements ionisants...) ou des installations (électriques, d'aération et d'assainissement...) ne peuvent pas non plus être reportées.

A noter que, « comme lors du premier confinement, les primo-obligations (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation) ne peuvent faire l'objet d'aucun report » et « tel est notamment le cas lorsque l'obligation conditionne l'exercice d'un droit », rappelle le ministère du Travail dans son questions-réponses.

**LORSQU'UN EMPLOYEUR DÉCIDE DE LA MISE EN ISOLEMENT D'UN SALARIÉ AVEC UN IMC >30 MAIS QUE L'EMPLOYEUR NE CONNAIT PAS ET QUE CET EMPLOYEUR SE BASE SUR L'ASPECT PHYSIQUE DU SALARIÉ, EST CE CONSIDÉRÉ COMME DE LA DISCRIMINATION ? ET QUID LORSQUE CERTAINS SALARIÉS DE MÊME CORPULENCE SONT AUTORISÉS À REVENIR TRAVAILLER ?**

Certaines personnes sont à même de développer des formes graves de la maladie, ce sont les personnes dites vulnérables. Un décret du 10 novembre 2020 ([D. n° 2020-1365, 10 nov. 2020 : JO, 11 nov.](#)) fixe la nouvelle liste des personnes considérées comme particulièrement vulnérables au Covid-19.



La liste des personnes vulnérables inclut effectivement les salariés qui « présentent une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) », entre autres.

Selon le protocole sanitaire, lorsque l'employeur a connaissance de ces situations, il doit :

- organiser quand c'est possible leur télétravail ;
- en cas d'impossibilité, mettre en place les mesures de protection renforcées du travail présentiel :
  - bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;
  - vigilance particulière quant au respect des gestes barrière et port d'un masque de type chirurgical ;
  - absence, ou à défaut limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
  - mode de déplacement domicile travail favorisant le respect des gestes barrières, pouvant notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ ;
  - mise à disposition de masques de type chirurgical y compris pour les transports.

Lorsque l'employeur ne peut pas remplir ces conditions de protection, il place le salarié en situation d'activité partielle sur la base d'un certificat médical remis par ce dernier. Lorsque le salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août dernier, un nouveau justificatif n'est pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué.

Lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.



NOUVELLE GÉNÉRATION

## Solution HSE

Anticiper, suivre  
et appliquer la réglementation

### J'assure

#### la veille réglementaire

Avec actuEL HSE enrichi de la veille permanente, plus de 50 fiches réglementaires, la base de textes en SST et en environnement ...

### J'applique et mets en œuvre la réglementation

Plus de 280 études thématiques, près de 350 fiches conseil, de nombreux outils...

### Je sensibilise en interne et je gère la démarche HSE

Toute la méthodologie pour mettre en place le management HSE et plus de 110 supports de communication (infographies, présentations...)



Pour toute information, contactez-nous au **01 40 92 36 36**  
ou rendez-vous sur [www.editions-legislatives.fr/hse](http://www.editions-legislatives.fr/hse)