QUESTIONS-REPONSES WEBINAR 08/07/2021

Veille réglementaire SST : ce qu'il faut retenir depuis le 01 janvier

OSSIER SPE IA

www.editions-legislatives.fr
01 40 92 36 36

EDITIONS LEGISLATIVES
Lefebvre Dalloz

QUESTIONS-REPONSES SUITE AU WEBINAIRE DU 8 JUILLET 2021

« Veille réglementaire SST : ce qu'il faut retenir depuis le 01 janvier 2021 »

SOMMAIRE

1. Covid-19 et crise sanitaire 2
2. Dépistage de stupéfiants 3
3. Bruit au travail 4
4. AT/MP 4
5. Formation aux premiers secours pour les futurs retraités 5
6. Obligation de sécurité 7
7. CSE 8
8. Fonction publique 9
9. Textes à venir 9

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

1. COVID-19 ET CRISE SANITAIRE

AU SUJET DES IMPACTS PSYCHOLOGIQUES DE LA CRISE, Y A-T-IL UNE ANALYSE SUR LES METIERS LES PLUS IMPACTES ? LES SECTEURS CONCERNES ? CSP ?

Selon les baromètres d'Empreinte Humaine/Opinion way, tout au long de l'année de crise sanitaire, la détresse psychologique (44 % au baromètre 7). Ce baromètre montre aussi que le burn-out augmente et il concernerait davantage les managers. Dans les populations à risques (identifiées dans le baromètre 6), on retrouve les managers, mais aussi les moins de 29 ans et les femmes.

L'enquête de la Dares a montré que « la crise induit une intensification du travail et une hausse de l'insécurité de l'emploi, mais aussi souvent un sentiment d'utilité accru » avec cependant « une forte diversité des situations de travail pendant la crise sanitaire ». Le site de la Dares donne des détails et classe les salariés selon 4 catégories :

Catégorie	Proportion	Détails
Peu d'impact	1 travailleur sur 2	Plutôt des hommes, des ouvriers et des employés, et des travailleurs de plus de 45 ans qui travaillent surtout dans l'agriculture, l'industrie ou la construction
Intensification	1 travailleur sur 3	Plutôt des femmes et des cadres et professions intermédiaires qui travaillent surtout dans la santé, l'enseignement ou le commerce de détail
Dégradation	1 travailleur sur 10	Plutôt des femmes, des télétravailleurs et des cadres et professions intermédiaires qui travaillent surtout dans la banque ou les assurances ou dans l'enseignement
Accalmie	< 1 travailleur sur 20	Plutôt des hommes, des moins de 34 ans et des ouvriers ou employés qui travaillent surtout dans l'hébergement et la restauration ou les activités culturelles.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

La question d'une 3eme dose en matiere de vaccination commence-t-elle a etre abordee ?

Lors d'un déplacement à Blois le 8 juillet, le Premier ministre Jean Castex a laissé entendre que les personnes vulnérables allaient "sans doute" devoir faire l'objet d'une troisième injection : "Sans doute que pour les plus vulnérables, qui ont été vaccinées les premiers à la fois parce qu'ils sont vulnérables et que cette vaccination est intervenue de manière anticipée, il nous faudra une troisième dose parce que les défenses immunitaires s'affaiblissent".

Lors de son allocution du 12 juillet, Emmanuel Macron a effectivement annoncé une campagne de rappel de vaccination pour la rentrée, soit une troisième dose pour les personnes vaccinées en janvier et février, de même qu'une campagne dans les établissements scolaires.

Selon le ministère de la Santé, au 11 juillet :

- 35,8 millions de personnes ont reçu au moins une injection - soit 53,1 % de la population totale ;
- 27,4 millions sont complètement vaccinés - soit 40,6 % de la population totale.

2. Depistage de stupefiants

Comment faire un test urinaire pour un poste a risque dans une entreprise de moins de 20 salaries qui n'a pas de reglement interieur ?

Le code du travail dispose que seuls les établissements ayant un nombre égal ou supérieur à 50 salariés doivent avoir obligatoirement un règlement intérieur (C. trav., art. L . 1311-2).

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation peuvent néanmoins décider de mettre en place un règlement intérieur (avec la possibilité de recourir à des tests de dépistage).

Cependant, la procédure peut être lourde (document à soumettre pour avis au CSE et transmission à l'inspection du travail). Une autre option est celle d'établir une note de service et de la notifier aux salariés concernés. Il convient de consulter les délégués du personnel (s'il y en a) pour la rédaction de cette note de service.

Il peut être aussi judicieux pour les embauches des salariés sur des postes à risque d'insérer la possibilité de tests dans le contrat de travail, à sa signature.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

3. BRUIT AU TRAVAIL

COMMENT AGIR POUR L'AUDITION EN CENTRE D'APPELS : ON EVALUE LE BRUIT AMBIANT MAIS JAMAIS LE NIVEAU DE BRUIT D'UN APPEL CLIENT DANS LE CASQUE DU TELECONSEILLER ?

Le bruit est un des risques prédominants auxquels sont exposés les salariés de centres d'appel. Dans une page dédiée à ce secteur, l'INRS détaille aussi le risque de « choc acoustique).

En ce qui concerne l'évaluation, il existe plusieurs outils dont :

- une calculette pour l'estimation de l'exposition quotidienne : au format Excel, elle permet d'estimer le niveau global d'exposition sur une journée de travail à partir de chaque phase d'exposition.
- la calculette ISO 9612 permettant d'évaluer l'exposition au bruit selon les calculs requis par la norme NF EN ISO 9612:2009 "Détermination de l'exposition au bruit en milieu de travail - Méthode d'expertise".

4. AT/MP

QU'EN EST-IL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL BENIN LORSQUE LE SALARIE EST EN TELETRAVAIL ?

Les dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. Au même titre que pour les salariés présents physiquement, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat envers eux.

Lorsqu'un accident survient à son domicile, le télétravailleur doit déclarer l'accident à son employeur dans le délai de 48 heures imparti par la réglementation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP). Au même titre que les salariés présents physiquement sur le lieu de travail, l'accident survenu au domicile du télétravailleur pourra être qualifié d'AT s'il s'est produit à l'occasion du travail effectué pour l'employeur, ou par le fait de l'employeur. Il sera même présumé être un AT s'il est survenu au temps et lieu de travail (CSS, art. L. 411-1).

Aussi, lorsqu'une entreprise dispose d'un registre des accidents bénins, si le télétravailleur subi un accident qui ne requiert pas de soins médicaux et pas

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

d'arrêts de travail, cet accident pourra faire l'objet d'une déclaration sur le registre des accidents bénins.

L'obligation du compte AT/MP est bien uniquement pour le regime general ? Par pour les entreprises relevant de la MSA ?

Oui, l'obligation d'ouverture d'un compte AT/MP avant le 1er décembre 2021 ne concerne que les entreprises relevant du régime général, quel que soit leur effectif, et non pas celles relevant du régime agricole.

5. Formation aux premiers secours pour les futurs retraites

Rappel des textes (L. n° 2020-840, 3 juill. 2020 : JO, 4 juill. et D. n°2021-469, 19 avr. 2021 : JO, 20 avr.)

Selon l'article L. 1237-9-1 du code du travail, créé par la loi du 3 juillet 2020, les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite. Le contenu, le champ d'application et les modalités de mise en œuvre du présent article sont définis par décret.

C'est le décret 2021-469 du 19 avril 2021 qui est venu donner quelques précisions en la matière.

L'article D. 1237-2-2 du code du travail dispose que « l'employeur propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L. 1237-9-1.
« Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail.
« L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.
« Elle permet aux salariés, avant leur départ à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :
« 1° Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
« 2° Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
« 3° Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe. » Peuvent être autorisés à dispenser cette sensibilisation les

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

organismes et les professionnels qui remplissent les conditions prévues par arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et de la sécurité civile. »

Selon l'article D. 1237-2-3 du même code, l'arrêté mentionné au 3° de l'article D. 1237-2-2 peut prévoir une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations et sensibilisations dont ils attestent ou à leur profession. »

L'arrêté en question n'a pas été publié au journal officiel. Pour le moment, nous n'avons pas les détails concernant les organismes de formation qui seront autorisés à dispenser cette sensibilisation, ni les adaptations possibles de cette sensibilisation en fonction de leur formation ou profession.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de la sensibilisation aux gestes qui sauvent pour les futurs retraites ?

Le texte ne précise aucune sanction, en cas de non-respect de la sensibilisation.

Combien de temps avant le depart en retraite la sensibilisation aux gestes qui sauvent doit etre realisee ?

Le texte ne précise pas de délai pour cette sensibilisation, avant le départ à la retraite. L'objectif est que l'entreprise ait proposé aux salariés partant à la retraite cette sensibilisation

Est-elle obligatoire au personnel deja SST ? La sensibilisation aux gestes qui sauvent pour les futurs retraites est obligatoire a partir de quel effectif ?

Il ne s'agit pas d'une obligation de formation, mais d'une obligation pour l'entreprise de proposer des sensibilisations aux salariés qui vont partir à la retraite.

Selon l'article D. 1237-2-3 du même code, l'arrêté (non paru) pourrait prévoir une adaptation de cette sensibilisation en fonction des acquis des salariés liés notamment aux formations déjà reçues et valables, par exemple une formation de sauveteur secouriste du travail

Les textes ne précisent pas de notion d'effectif d'entreprise.

Y a-t-il des listes particulieres d'organismes agrees pour ces formations ? La sensibilisation aux gestes qui sauvent peut-elle etre faite par le formateur SST/l'infirmiere ?

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

Pour le moment, nous n'avons pas les détails concernant les organismes de formation ou professionnels qui seront autorisés à dispenser cette sensibilisation.

Si le salarie refuse cette sensibilisation, l'employeur a-t-il bien repondu a l'exigence en lui proposant la sensibilisation ?

Il ne s'agit pas d'une obligation de formation, mais d'une obligation pour l'entreprise de proposer des sensibilisations aux salariés qui vont partir à la retraite.

Le salarié peut donc refuser mais l'employeur a bien répondu à l'exigence en faisant la proposition de sensibilisation. Il serait préférable pour l'employeur de formaliser ce refus (pour prouver sa bonne foi).

La sensibilisation aux gestes est-elle aussi obligatoire pour des salaries en cumul emploi-retraite ?

Le cumul emploi-retraite permet au retraité du régime général de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite. Ainsi, il y a déjà eu un départ à la retraite. C'est bien avant ce départ initial que l'employeur doit proposer la sensibilisation au salarié.

6. Obligation de securite

Y a-t-il eu des evolutions jurisprudentielles depuis celle d'Air-France sur l'obligation de resultat et l'obligation de moyens renforces ?

Il n'y a pas eu d'évolution jurisprudentielle concernant l'obligation de sécurité de résultat ou l'obligation de moyens renforcés.

Pour rappel, l'affirmation d'une obligation générale de sécurité au travail de l'employeur a été clairement faite pour la première fois par la Cour de cassation en 2002, à l'occasion de plusieurs affaires concernant des maladies professionnelles dues à l'amiante. Dans cette jurisprudence importante, la Chambre sociale affirmait « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ».

Cette jurisprudence a été nuancée par la Cour de cassation qui semble infléchir sa jurisprudence dans un arrêt du 25 novembre 2015. En mettant l'accent dans cet

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

arrêt sur l'arsenal préventif que l'employeur avait développé, la Cour de cassation reconnaît ses efforts. Elle semble alors se diriger vers une simple obligation de moyens, et non plus de résultat, en matière de santé et de sécurité des salariés. Une obligation de moyen toutefois « renforcée » car l'employeur doit bien prouver qu'il a mis en œuvre les mesures nécessaires (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, n° 2121 FP - P + B + R + I). Cet infléchissement est confirmé par un arrêt du 1er juin 2016 à propos du harcèlement moral. La Cour de cassation précise ce qu'elle entend par mesure de prévention. En effet, l'employeur doit avoir pris toutes les mesures de préventions visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail (Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-28.870).

7. CSE

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR EST TENU D'INFORMER LE CSE DES ABSENCES MALADIE, ACCIDENT DE TRAVAIL OU ACCIDENT TRAJET ?

Le CSE a accès aux documents relatifs à la santé, la sécurité et conditions de travail (C. trav., art. R. 2315-23), par exemple le registre des accidents bénins et il réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle (C. trav., art. L. 2312-13).

Ainsi, le CSE doit bien être tenu au courant des accidents de travail.

Rappelons également, en matière de réunions, que le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2315-27).

UN DEMENAGEMENT INTERNE DANS LES MEMES LOCAUX (CHANGEMENT DE BUREAUX/POSTE) DOIT-IL ETRE PRESENTE EN CSE/CSSCT POUR CONSULTATION ?

Le code du travail prévoit en des termes très généraux, que le CSE doit être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Ce comité doit également l'être avant tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8). Ainsi, si un déménagement interne a des conséquences potentielles sur la santé sécurité ou les conditions de travail, il doit être présenté au CSE pour consultation.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

8. Fonction publique

Les medecins de prevention assureraient-ils les visites medicales pour les agents du secteur public ?

Dans le secteur public, le terme « médecin de prévention » a été remplacé par celui de « médecin du travail » par un décret du 29 mai 2020 qui modifie le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Dans le webinaire, nous avons évoqué la mise en place des médecins praticiens correspondants dits MPC. La proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit une modification de l'article L. 4623-1 du code du travail pour donner la possibilité aux médecins généralistes de réaliser le suivi médical des travailleurs à l'exception du suivi médical renforcé. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employeurs de droit privé et non à la fonction publique. Les MPC ne concerneront donc pas les agents du secteur public.

9. Textes a venir

Reforme de la medecine du travail : ou en est-on ?

La loi sur la santé au travail à paraître (proposition de loi n° 4317 votée en première lecture au Sénat) contient un grand nombre de dispositions concernant la médecine du travail.

En premier lieu, les services de santé au travail seraient renommés en « les services de prévention et de santé au travail ».

D'autres dispositions verraient le jour comme la mise en place d'une offre socle et d'une offre complémentaire par les services de prévention et de santé au travail interentreprises ainsi que d'une procédure de certification ou l'accès des professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail d'accéder au dossier médical partagé.

Quid de la loi de prevention en cours, notamment sur l'archivage du Duer et le nouveau risque a evaluer sur l'organisation du travail ?

La loi doit encore passer en commission mixte paritaire, mais effectivement un archivage du DUER pendant 40 ans est présent dans la version du texte votée par

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

le Sénat : « Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions successives sont conservés par l'employeur et tenus à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. La durée, qui ne peut être inférieure à quarante ans, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'État. » (art 2 de la PPL n° 4317).

Sur l'organisation du travail, il n'y a pas de précision par rapport à l'évaluation des risques.

Par contre la QVT, qualité de vie au travail est renommée en « qualité de vie et des conditions de travail » (art 2 bis de la PPL n°134).

POUVEZ-VOUS PRESENTER PLUS EN DETAIL LE PASSEPORT PREVENTION ET LE PASSEPORT FORMATION ?

La loi doit encore être publiée. Dans le texte voté en première lecture au Sénat, nouvel article serait introduit dans le code du travail (art. 3 de la PPL n°4317) :

« Art. L. 4141-5. – L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Les organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative. […]

Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel prévues à l'article 4 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. […]

Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire. En l'absence de

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret en Conseil d'État prévu au dernier alinéa de l'article L. 4641-2-1 du présent code, ces modalités sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

SI J'AI BIEN COMPRIS, LA REFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL ENVISAGE LA SUPPRESSION DU DUERP ?

Non, le texte conserve bien le DUERP. La piste de suppression date du rapport Lecocq de 2018.

Le document unique est même renforcé et précisé dans cette proposition de loi. Ainsi, un nouvel article du code du travail serait ajouté :

« Art. L. 4121-3-1. – I. – Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

II. – L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

III. – Les résultats de cette évaluation débouchent :

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

c) Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la définition d'actions de prévention et de protection. La liste de ces actions peut être consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

QUELLES SONT LES PRECISIONS SUR LE HARCELEMENT SEXUEL ?

À l'article 1er de la PPL, dans les discussions au Sénat des 5 et 6 juillet, la gauche a réussi à revenir sur la définition du harcèlement sexuel au travail. Les deux amendements (77 et 145 rect.) prévoient que "le harcèlement sexuel au travail est matérialisé lorsqu'il est subi par la victime, et pas lorsqu'il est imposé par l'auteur", comme c'est le cas actuellement dans le code du travail. Les députés avaient voulu s'aligner sur le code pénal. « Le verbe "imposer" suppose que la victime de harcèlement devra prouver l'acte, alors qu'actuellement, les prud'hommes peuvent prononcer le licenciement des harceleurs en ne retenant que la seule matérialité des faits, sans démontrer l'élément moral de l'infraction », a défendu Laurence Cohen (PCF, Val-de-Marne).

"Retenir deux écritures différentes dans le code du travail et dans le code pénal risque d'être source de difficultés", estime Laurent Pietraszewski, défavorable à ces amendements. "Le Conseil d'État s'est prononcé pour une harmonisation entre les deux codes, mais ce n'est pas incompatible avec les spécificités du code du travail, plus protectrices pour les victimes", a au contraire appuyé Stéphane Artano.

Ainsi l'article L. 1153-1 du code du travail serait complété ainsi (PPL n°4317) : « Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'une même victime subit des propos ou comportements à connotation sexuelle, qu'ils aient fait l'objet d'une concertation de plusieurs personnes, [] ou aient été instigués par l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque qu'une même victime subit ces propos ou comportements à connotation sexuelle, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une concertation, dès lors que chaque auteur d'un tel propos ou comportement sait qu'ils caractérisent une répétition pour la victime. »

QUID D'UNE TARIFICATION UNIQUE DES SSTIE ?

Selon la proposition de loi n° 4317 votée en première lecture au Sénat (texte non définitif), chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises ferait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels notamment sur la gestion financière, la tarification et son évolution.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

L'article 9 de ce texte provisoire indique : « Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-9-1. »

LES ENTREPRISES ONT-ELLES OBLIGATION DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE LOI SANTE A METTRE EN PLACE DES ENQUETES RPS AVEC CABINETS EXTERNES ?

Ce point n'est pas prévu par le texte de loi voté en première lecture par le Sénat (PPL n°4317).

A SUIVRE…

Un bulletin spécial et un webinaire sur la loi en santé travail sont à venir à l'automne.

© Editions Législatives – Lefebvre Dalloz

NOUVELLE GÉNÉRATION

Solution HSE

Anticiper, suivre et appliquer la règlementation

J'assure la veille règlementaire

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

J'applique et mets en œuvre la règlementation

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**

EDITIONS LEGISLATIVES
Lefebvre Dalloz