

# La lettre d'information



du CCHSCT

N° 9 - juillet 2011

## SOMMAIRE

### FOCUS DU TRIMESTRE

- La pénibilité du travail

### « LA BOÎTE À OUTILS » : QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

- Gestion des AT/MP : nouveaux services en ligne
- Exposition aux rayonnements optiques : outil d'aide à l'évaluation du risque
- Transport routier : aide financière à la location de véhicules utilitaires légers

### « BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ ET RAPPELS UTILES

- Levage de charges et de personnes : nouvelles vérifications
- Travail en milieu hyperbare : nouvelle réglementation
- Produits de construction : nouvel étiquetage
- Travail en période de fortes chaleurs : quelles obligations ?
- Femmes enceintes salariées : mesures de protection
- Jurisprudence : renforcement de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur

### LA PAROLE AU CMB

- La trousse à pharmacie de 1<sup>re</sup> urgence

### A VOIR, À LIRE

- Nouveautés sur le site de l'INRS

### ANNEXES

- Liste des lésions et facteurs de pénibilité pouvant donner droit à retraite anticipée
- Modèle d'étiquettes sur les produits de construction

# FOCUS DU TRIMESTRE

## La pénibilité du travail

### EN BREF :

**La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites contient plusieurs dispositions relatives à la pénibilité du travail qui concernent directement les entreprises et leurs salariés (articles 60 à 89).**

**Certaines de ces dispositions auront un impact direct sur l'organisation de la prévention des risques dans l'entreprise.**

**IL IMPORTE DONC QU'EMPLOYEURS ET SALARIÉS SE FAMILIARISENT DÈS À PRÉSENT AVEC CES NOUVELLES RÈGLES DONT CERTAINES ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2012.**

La réforme des retraites complète les dispositions existantes dans le code du travail posant le principe de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés. En effet, la seule référence aux risques professionnels a été jugée insuffisante par le Gouvernement et les parlementaires dans la mesure où **la pénibilité au travail peut affecter le salarié indépendamment de l'existence de la réalisation d'un risque** (article L4121-1 modifié du code du travail).

D'autres dispositions concernant plus largement la prévention des risques ont vocation à figurer dans la **future loi sur la médecine du travail**, celle-ci ayant été rendue nécessaire du fait de l'invalidation par le Conseil constitutionnel des articles figurant dans la loi portant réforme des retraites ayant trait aux services de santé au travail.

### I - RETRAITE ANTICIPÉE POUR PÉNIBILITÉ

#### I-A) INCAPACITÉ PERMANENTE DU SALARIÉ

La loi portant réforme des retraites prévoit que les salariés ayant occupé un emploi pénible pourront partir à la retraite à 60 ans même s'ils ne disposent pas de la durée d'assurance requise.

Ce mécanisme est ouvert aux salariés justifiant d'une incapacité permanente, au moins égale au taux indiqué ci-après, reconnue au titre :

- d'une maladie professionnelle,
- d'un **accident du travail ayant entraîné**

**des lésions** identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. **Ces lésions sont listées dans un arrêté du 30 mars 2011**. Elles figurent en annexe I de la présente Lettre.

La date à laquelle le taux d'IPP (incapacité permanente partielle) a été notifié n'entre pas en ligne de compte dans l'appréciation du droit à une retraite anticipée.

Le décret n°2011-353 du 30 mars 2011 indique que le salarié doit pouvoir justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20%. Ce taux peut être ramené à 10% sous certaines conditions :

- le salarié devra justifier avoir été **exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ; ces facteurs de pénibilité sont fixés par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011** ; ils figurent en annexe I de la présente Lettre ;
- le lien entre l'incapacité permanente dont est atteint le salarié et l'exposition à des facteurs de risques professionnels devra être établi ;
- une commission pluridisciplinaire examinera les modes de preuve apportés par le salarié et appréciera l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de pénibilité.

Ce décret est entré en vigueur, s'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Le décret n°2011-352 du 30 mars 2011, qui entre en vigueur à la même date, précise quant à lui la procédure d'examen des demandes de retraite anticipée.

Une circulaire du 18 avril 2011 est venue préciser les modalités d'application de ce cas de départ anticipé à la retraite. Elle rappelle notamment que :

- les **accidents de trajet** ne peuvent donner droit à retraite anticipée à raison de la pénibilité. Seuls les accidents du travail et les maladies professionnelles sont concernées ;
- pour l'appréciation des 17 années d'exposition précitées, **les années de travail accomplies dans un Etat lié à la France par un accord bilatéral de sécurité**

**sociale ne sont pas retenues**, à l'inverse des années effectuées dans un Etat de l'UE.



*L'exclusion des années de travail passées dans un Etat hors de l'UE mais lié par une convention bilatérale de sécurité sociale peut avoir un impact pour les salariés de la production cinématographique amenés à tourner régulièrement à l'étranger.*

*Le total cumulé des périodes de travail exercées dans ces pays peut être non négligeable, mais ne sera pourtant pas pris en compte pour le calcul des 17 années d'exposition à des facteurs de pénibilité.*

L'assuré souhaitant liquider une pension de retraite anticipée au titre de la pénibilité en fait la demande auprès de la caisse chargée de la liquidation de sa pension (Audiens pour notre secteur : IRPS pour les non cadres, IRCPS pour les cadres). Celle-ci en accuse réception.

La circulaire précitée précise que cet accusé de réception fait courir le délai de 4 mois au terme duquel le silence gardé par la caisse vaut décision de rejet.

## I-B) MAJORATION DES TAUX DE COTISATION AT/MP

Aux termes de la loi portant réforme des retraites, le financement de la retraite à 60 ans pour pénibilité est assuré par la branche Accidents du travail et Maladies Professionnelles (AT-MP) qui est chargée de verser à la branche Vieillesse une somme équivalente à celles des dépenses occasionnées par les départs anticipés pour pénibilité.

Le décret n°2011-353 du 30 mars 2011 prévoit à cet effet la **création d'une quatrième majoration de cotisation AT/MP versée par les entreprises**, cette majoration devant être fixée en pourcentage des salaires.

**Elle sera applicable pour la première fois à compter de la tarification 2012** des accidents du travail et maladies professionnelles. La majoration permettrait d'assurer le dispositif « pénibilité » qui pourrait concerner 30 000 personnes et coûterait de 300 à 500 millions d'euros par an.

## II – PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

### II-A) FICHES INDIVIDUELLES DE SUIVI

En vue de renforcer la traçabilité individuelle de l'exposition aux facteurs de pénibilité indiqués dans

le décret n°2011-354 précité, la loi portant réforme des retraites impose à l'employeur **d'établir une fiche de suivi pour chaque salarié exposé à ces travaux pénibles**.

Cette nouvelle obligation (nouvel article L4121-3-1 du code du travail) s'appliquera aux expositions intervenant à compter d'une date prévue par décret à paraître et **au plus tard le 1er janvier 2012**.

La fiche individuelle de suivi **s'ajoute aux autres documents individuels d'exposition** à différents risques, notamment à des agents chimiques dangereux et aux rayonnements ionisants.

La fiche individuelle de suivi ne concerne pas l'ensemble des salariés mais uniquement ceux exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

**La fiche devra être établie selon un modèle qui sera fixé par arrêté**. Elle doit mentionner les **conditions de l'exposition**, le **moment où celle-ci se présente** ainsi que les **mesures de prévention mises en œuvre** par l'employeur pour faire disparaître ou réduire les facteurs de pénibilité. Elle doit par ailleurs préciser clairement le droit pour le salarié de demander la rectification des informations y figurant.

La fiche peut être communiquée au service de santé au travail. Une copie est remise au salarié :

- quittant l'entreprise,
- en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret à paraître,
- ou en cas de déclaration de maladie professionnelle.

Les informations sont **confidentielles** et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le salarié sollicitera un emploi.



*Des outils pratiques existent pour aider les professionnels à mieux comprendre ce que constituent les facteurs de pénibilité listés au décret n°2011-354 du 30 mars 2011 :*

- le site [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) contient des fiches pratiques décrivant chaque facteur de pénibilité et proposant à la fois des méthodes d'évaluation et des mesures de prévention ;
- le site [www.anact.fr](http://www.anact.fr) propose un guide au repérage des situations de pénibilité.

## II-B) DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

Un autre outil de traçabilité est prévu par la loi portant réforme des retraites : il s'agit du dossier médical en santé au travail qui **relève du médecin du travail** (nouvel article L45624-2 du code du travail).

Il retrace, dans le respect du **secret médical**, les informations relatives à l'**état de santé** du travailleur, aux **expositions** auxquelles il a été soumis ainsi que les **avis et propositions du médecin** du travail.

## II-C) L'ASSISTANT SÉCURITÉ

Le Conseil constitutionnel a invalidé les dispositions de la loi portant réforme des retraites relatives notamment à l'organisation des services de santé au travail, à la surveillance médicale des salariés et à l'obligation pour les entreprises de nommer un assistant de sécurité.

Ces dispositions ont été reprises dans la proposition de loi relative à l'organisation de la médecine du travail, qui vient d'être définitivement adoptée par le Sénat.

Si l'organisation des services de santé au travail a fait l'objet de débats nourris entre les parlementaires et le Gouvernement, les dispositions relatives à l'obligation pour l'employeur de nommer un assistant de sécurité ont été adoptées sans difficulté. Il convient dès lors **d'anticiper** sur l'entrée en vigueur de cette loi sur la médecine du travail et de ses décrets d'application et évoquer cette nouvelle obligation à la charge des entreprises.

Un nouvel article L4644-1 du code du travail prévoira **l'obligation pour l'entreprise, quelle que soit sa taille, de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention** des risques professionnels dans l'entreprise. Ces salariés bénéficieront à leur demande d'une formation en matière de santé au travail.

**A défaut de salariés compétents** dans l'entreprise, l'employeur devra faire appel, après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel :

- soit aux intervenants en prévention des risques professionnels (**IPRP**) **appartenant au service de santé au travail auquel l'employeur adhère** ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative,
- soit aux services de prévention des Carsat (avec

l'appui de l'INRS), à l'Anact ou à l'OPPBT.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de parution du décret d'application et **au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2012**.



*Cette disposition est essentielle en ce que les entreprises vont désormais pouvoir bénéficier d'un **contact permanent** avec l'assistant sécurité.*

*Dans notre secteur, **les IPRP du CMB, ainsi que le CCHSCT Cinéma** (sous réserve de l'obtention de l'habilitation IPRP par le Délégué notamment et dans l'attente du décret d'application de la loi), verront, par cette disposition, leur relations renforcées avec les entreprises pour devenir de véritables partenaires de l'organisation de la prévention des risques dans les entreprises.*

*Celles-ci, en restant en contact permanent avec ces interlocuteurs, rempliront ainsi cette nouvelle obligation relative à la prévention des risques.*

## III – POIDS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### III-A) AIDE AUX ENTREPRISES POUR METTRE EN ŒUVRE DES MESURES DE COMPENSATION

La loi portant réforme des retraites prévoit **qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013**, un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles peut être créé par accord collectif de branche ou d'entreprise.

En cas d'accord de branche, celui-ci doit prévoir les conditions de création d'un **fonds de mutualisation** d'une contribution à la charge des entreprises de la branche dédiée à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité.

L'allègement de la charge de travail pourrait prendre la forme d'un **passage à temps partiel ou de l'exercice d'une mission de tutorat**.

La compensation de la charge de travail pourrait se traduire par le **versement d'une prime ou l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés**.

Ces accords de branche ou d'entreprise ne pourront être mis en place qu'à compter de la publication du décret précisant les modalités d'application du nouvel article L4121-3 du code du travail (cf ci-dessus) concernant la fiche individuelle de suivi des

salariés exposés à des travaux pénibles.



Un projet de décret crée le Fonds national de soutien relatif à la pénibilité qui est susceptible de soutenir financièrement les entreprises qui ont conclu un accord d'entreprise et de contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord de branche.

D'après le projet de décret, les travaux finançables à ce titre seraient les travaux ou actions d'expertise, d'ingénierie, de formation, d'évaluation ou de promotion de mesures à visées préventive. Le Fonds pourra également apporter son concours sous forme de subventions à la réalisation de tels travaux ou actions.

### III-B) NOUVELLE MISSION DES CHSCT

En application de l'article L4612-2 du code du travail, le CHSCT d'entreprise (obligatoire dans toute entreprise de 50 salariés et plus en équivalent temps plein) procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

La loi portant réforme des retraites étend cette mission à **l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité**.

### III-C) NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

Les entreprises ou les groupes qui emploient au moins 50 salariés sont **tenus de négocier sur le thème de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par un décret venant de paraître, de salariés exposés aux facteurs de pénibilité précités**.



Le décret n°2011-824 du 7 juillet 2011 fixe la **proportion minimale** de salariés exposés à des facteurs de pénibilité à 50% de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, si ce projet de décret est adopté en l'état, **la moitié au moins des salariés de l'entreprise doit être exposée à des facteurs de pénibilité** pour que celle-ci soit soumise à l'obligation de négocier, dès lors qu'elle atteint le seuil de 50 salariés.

Or, ce **seuil d'effectif** s'apprécie non pas au regard des règles de calcul de droit commun, mais **au regard des règles spécifiques prévues pour la négociation obligatoire pour l'emploi des seniors** : seuls les contrats de travail en cours au dernier jour du mois sont pris en compte.

Le cumul de ces deux conditions (effectif + proportion minimale, telle que prévue dans le projet de décret) devrait réduire considérablement le champ des entreprises visées.

L'employeur devra déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité et la **consigner en annexe du Document Unique**, même si cette proportion est inférieure à 50% de l'effectif précité.

Pour remplir cette obligation de négocier sur la pénibilité, **effective dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012**, les entreprises devront avoir conclu à partir de cette date et pour une durée de **trois ans**, un accord d'entreprise ou avoir réalisé un plan d'action, contenant les thèmes obligatoires prévus par un décret à paraître. Celles qui ont moins de 300 salariés peuvent s'exonérer de cette négociation si elles sont **couvertes par un accord de branche étendu portant sur le même objet**.

L'accord ou le plan d'action devra être déposé auprès de la Direccte. L'entreprise devra au préalable effectuer un diagnostic des situations de pénibilité et prévoir les mesures qui en découlent.

Le décret prévoit que l'accord ou le plan devra **comporter l'un des deux thèmes suivants** :

- réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
- adaptation et aménagement du temps de travail.

L'accord ou le plan devra **en outre traiter au moins deux des quatre thèmes suivants** :

- améliorer les conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- développer les compétences et les qualifications ;
- aménager les fins de carrière ;
- maintenir en activité les salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Chaque thème retenu devra être assorti d'objectifs chiffrés mesurés au moyen d'indicateurs identifiés.

L'accord ou le plan d'action devra reposer sur un **diagnostic préalable** des situations de pénibilité et prévoir des mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012**, si l'entreprise est en infraction, l'inspection du travail la mettra en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 6 mois. **Aucune pénalité ne sera donc due avant le 1<sup>er</sup> juillet 2012**. Au vu de la réponse apportée par l'entreprise, la Direccte décidera si elle applique ou non une pénalité.

**Cette pénalité peut représenter jusqu'à 1% de la masse salariale des salariés soumis aux travaux pénibles, pour chaque mois entier** au cours duquel l'entreprise n'est pas

couverte par un accord d'entreprise ou un plan d'action, ou bien par un accord de branche étendu pour celles de moins de 300 salariés, et **au maximum pendant 6 mois**.

La pénalité est **déclarée et versée aux Urssaf** dont l'entreprise dépend à la date d'échéance de ses cotisations ou contributions.

Le taux de la pénalité est fixé par l'autorité administrative dans les conditions fixées par le décret n°2011-823 du 7 juillet 2011, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Le décret vient préciser les critères d'appréciation de la Direccte :

- pour les entreprises de 50 à 300 salariés, l'état de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche ;
- les diligences accomplies pour conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action ;
- les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

🔗 Lien vers les textes :

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101110&numTexte=1&pageDebut=20034&pageFin=20055](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20101110&numTexte=1&pageDebut=20034&pageFin=20055)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=36&pageDebut=05709&pageFin=05710](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=36&pageDebut=05709&pageFin=05710)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=43&pageDebut=05712&pageFin=05713](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=43&pageDebut=05712&pageFin=05713)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=34&pageDebut=05706&pageFin=05707](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=34&pageDebut=05706&pageFin=05707)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=35&pageDebut=05707&pageFin=05709](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110331&numTexte=35&pageDebut=05707&pageFin=05709)

[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/04/cir\\_32953.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/04/cir_32953.pdf)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110709&numTexte=25&pageDebut=11932&pageFin=11933](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110709&numTexte=25&pageDebut=11932&pageFin=11933)

[http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110709&numTexte=26&pageDebut=11933&pageFin=11933](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110709&numTexte=26&pageDebut=11933&pageFin=11933)

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/circulaire-2011-049-juillet-2011.pdf>

# LA « BOÎTE À OUTILS » : CONSEILS PRATIQUES

## Gestion des AT/MP : Nouveaux services en ligne

Depuis le 6 avril 2011, le « compte AT-MP », mis à jour quotidiennement, s'est substitué au « compte employeur », envoyé une fois par an, qui renseignait sur le coût des accidents du travail et maladies professionnelles pour la dernière année connue.

**Ce nouveau compte, accessible sur le site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)**, permet de consulter, après inscription, le taux de cotisation notifié à l'entreprise et le détail de son calcul, mis à jour en temps réel en fonction des sinistres récemment reconnus.

Ce compte AT-MP vient compléter la gamme des services aux entreprises déjà proposés par l'Assurance Maladie sur [net.entreprises.fr](http://net.entreprises.fr) : la déclaration d'accident du travail et l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières.

Une rubrique « Comprendre la tarification » donne des éléments d'information sur la nouvelle tarification.

Toutes les données sont téléchargeables aux formats Excel et Pdf, facilitant leur archivage et leur exploitation.

L'adhésion au service s'effectue sur le site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr). **Le service devient accessible 15 jours après l'adhésion.** Comme l'ensemble des services proposés sur ce site, le compte AT-MP est un service **entièrement gratuit**.

La branche Risques Professionnels de l'Assurance Maladie ouvre également un service en ligne pour aider les médecins du travail à repérer et déclarer les maladies professionnelles. Ce service expérimente également de nouvelles pratiques de repérage des cancers professionnels.



*Rappelons qu'une nouvelle tarification de la cotisation AT/MP entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Elle est explicitée dans le n°7 de la Lettre d'information du CCHSCT.*

*Le taux collectif s'appliquera désormais aux entreprises de moins de 20 salariés et non plus aux seules entreprises de moins de 10 salariés.*

 Lien vers les communiqués de presse :

[www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/document\\_PDF\\_a\\_telecharger/espace\\_presse/DP/Dossier%20de%20presse%20compte%20AT\\_MPpdf](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/espace_presse/DP/Dossier%20de%20presse%20compte%20AT_MPpdf)

[www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/document\\_PDF\\_a\\_telecharger/espace\\_presse/DP/Dossier%20de%20presse%20reconnaissance%20maladies%20professionnell.pdf](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/espace_presse/DP/Dossier%20de%20presse%20reconnaissance%20maladies%20professionnell.pdf)

# Exposition aux rayonnements optiques : Outil d'aide à l'évaluation du risque


Développé par l'INRS, CatRayon est un logiciel d'évaluation de l'exposition aux rayonnements optiques dans les locaux de travail, destiné aux responsables de prévention des entreprises et aux organismes de contrôle.

Il permet notamment de connaître les risques inhérents aux sources de rayonnement optique. Il est **téléchargeable gratuitement**.

Le logiciel CatRayon version 4 regroupe les caractéristiques générales et techniques d'environ 400 sources de rayonnement optique (lampes, fours, arcs de soudage...) et d'une centaine de filtres de protection.

Il permet :

- d'implanter et d'orienter les sources sélectionnées dans les bases de données,
- d'évaluer l'exposition à des postes de travail fixes ou mobiles, sur la base des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP),
- de réaliser une cartographie des risques dans une zone de travail déterminée,
- de définir ou de proposer des protections collectives et individuelles efficaces,
- d'éditer un rapport d'analyse consignait l'ensemble des résultats.

 Lien vers le logiciel à télécharger:

[www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParIntranetID/OM:Document:EE24D50D3DF4C248C125787F002F71BF/\\$FILE/visu.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParIntranetID/OM:Document:EE24D50D3DF4C248C125787F002F71BF/$FILE/visu.html)

# Transport routier : Aide financière à la location de Véhicules Utilitaires Légers

Les accidents de la route représentent la première cause d'accidents mortels du travail en France. Pour réduire le risque routier professionnel, l'Assurance maladie propose aux entreprises de moins de 50 salariés une aide à la sécurité de 3 000 € pour l'achat ou la location longue durée d'un véhicule utilitaire neuf.

## ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS IMPLIQUANT DES VUL

Dans les accidents qui impliquent des véhicules utilitaires, on déplore 2,3 fois plus de victimes que dans ceux impliquant les véhicules particuliers. Pourtant, un VUL se conduit avec un permis B, sans autre formation obligatoire et aucune réglementation spécifique autre que le code de la route.

En 2005, une enquête qualitative réalisée par les Cram auprès d'entreprises utilisatrices de VUL a révélé que les véhicules contrôlés étaient majoritairement **mal équipés, mal entretenus** et que moins de la moitié des entreprises avaient pris en compte le risque routier dans leur document unique.

Cette enquête a permis d'observer des lacunes en matière d'équipement des VUL : seulement 57% étaient équipés d'un airbag conducteur, 10% d'un airbag passager, 33% d'un dispositif d'aide à la conduite (ABS, ESP) et 2% d'un limiteur de vitesse. Les parois de séparation pour l'arrimage des charges et l'aménagement du VUL n'étaient pas toujours satisfaisants.

Enfin, l'enquête montrait que si la charge utile du VUL était bien connue du conducteur (65%), les dispositifs permettant d'évaluer la charge transportée étaient quant à eux peu présents sur le véhicule contrôlé (17%), d'où un risque de surcharge important.

## PISTES D'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ

Face à ce constat, plusieurs actions ont été mises en place :

. **Former les utilisateurs de VUL** sur l'importance des équipements de sécurité et du bon usage des équipements d'arrimage. L'Assurance Maladie a développé pour cela un référentiel de compétences donnant lieu à la formation « usage professionnel d'un VUL ».



. **Faire connaître les risques spécifiques** aux VUL.

. **Proposer une aide financière** aux entreprises de moins de 50 salariés, quel que soit leur secteur d'activité, pour l'achat ou la location longue durée d'un VUL neuf comprenant les 6 équipements de sécurité suivants :

- le dispositif d'antiblocage des roues du type ABS ou équivalent ;
- le dispositif d'aide au freinage d'urgence du type AFU ou équivalent ;
- le contrôle électronique de la stabilité du type ESP ou équivalent ;
- les airbags passagers ;
- la cloison de séparation pleine sur toute la largeur et la hauteur du véhicule et points d'ancrage, l'ensemble en conformité avec la norme NF ISO 27956 ;
- le limiteur de vitesse ou système équivalent, par exemple le bridage moteur.

Si l'option indicateur de charge a été choisie par l'entreprise, l'aide financière sera portée à 4 000€.

Le dispositif d'indicateur de charge indique le poids total du véhicule afin d'éviter les surcharges lors du chargement.

Première aide financière nationale, elle se substitue aux aides financières régionales du risque routier.

**Deux conditions** sont requises pour obtenir cette aide :

- l'achat ou la location d'un VUL neuf équipé des 6 équipements de sécurité requis,
- et la participation du chef d'entreprise à la formation « usage professionnel d'un VUL ».

**Les entreprises ont jusqu'au 31 mai 2012 pour réserver cette aide auprès de la Carsat.**



Les conditions restrictives de cette aide limite le potentiel bénéfique de celle-ci dans notre secteur.

Si l'aide financière ne peut être obtenue, l'entreprise amenée à louer des VUL pour les besoins de sa production veillera à louer des véhicules fiables et sécurisés au niveau de l'arrimage notamment (voir notre article « Chargement des véhicules : les bonnes pratiques » dans la Lettre d'information n°5), et à respecter les limites de chargement du véhicule.

Le Délégué à l'Hygiène et à la Sécurité sera équipé dès la rentrée prochaine d'un **appareil de mesure du poids** des véhicules. Les productions ne doivent donc pas hésiter à le contacter si nécessaire.

Par ailleurs, les constructeurs de VUL ont annoncé leur volonté de proposer, à terme, aux utilisateurs des dispositifs du type « **témoin de surcharge** ».

# « BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ

## Levage de charges et de personnes : Nouvelles vérifications

En application des dispositions de l'article R4323-23 du code du travail, un arrêté du 29 décembre 2010 fixe la **nature et la périodicité des vérifications générales des équipements** installés à demeure suivants :

- ❖ les **ascenseurs** définis à l'article 1er de l'arrêté du 24 août 2000 ;
- ❖ les **monte-charges** visés aux 1° et 2° de l'article R4324-46 du code du travail.
- ❖ Cette catégorie vise les monte-charges inaccessibles aux personnes, compte tenu des dimensions de l'habitacle ainsi que les monte-charges accessibles pour les opérations de chargement ou de déchargement mais munis d'un organe de commande situé à l'extérieur de l'habitacle, ne pouvant être actionnés de l'intérieur. Sont également visées les installations de parcage automatique de véhicules à déplacement vertical ;

- ❖ les **élévateurs de personnes** n'excédant pas une vitesse de 0,15m/s.

Les vérifications générales périodiques comportent un **essai de fonctionnement** et un **examen de conservation**. Elles sont précisées dans l'arrêté.

L'arrêté précise également que la **vérification générale périodique** des ascenseurs doit être effectuée **tous les douze mois**. Une circulaire du 21 janvier 2011 présente le dispositif réglementaire.

 Lien vers les textes:

[www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110108&numTexte=43&pageDebut=00494&pageFin=00494#](http://www.legifrance.gouv.fr/jo/pdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110108&numTexte=43&pageDebut=00494&pageFin=00494#)

[www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/01/cir\\_32394.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/01/cir_32394.pdf)

## Travail en milieu hyperbare : Nouvelle réglementation

Le décret du 11 janvier 2011 complète le Code du travail par une série de dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare. Sont concernés les travailleurs exposés à une pression supérieure à 100 hectopascals.

Il traite :

- ❖ de l'**évaluation des risques** et de sa transcription dans le document unique ;
  - ❖ de la **désignation d'un conseiller** à la prévention hyperbare ;
  - ❖ des **mesures et moyens de prévention**, qui seront précisées par arrêté pour chaque mode d'intervention en milieu hyperbare ;
- ❖ de l'**élaboration d'un manuel de sécurité**, rédigé avec le conseiller à la prévention hyperbare et soumis à l'avis préalable du médecin du travail ; ce manuel précise les personnes pouvant intervenir en milieu hyperbare, les dispositifs de sécurité prévus, les modes d'intervention, la procédure d'alerte en cas d'urgence ;
  - ❖ de l'**élaboration de la fiche de sécurité**, qui doit être rédigée pour chaque intervention en milieu hyperbare ; la fiche doit préciser la date et le lieu de l'intervention, l'identité des salarié, les paramètres de l'intervention ;
  - ❖ de la **formation que doit avoir le salarié**, attestée par un **certificat d'aptitude** qui précise

notamment les activités professionnelles pour lesquelles le certificat a été délivré (mention « arts, spectacles et médias » pour ce qui concerne notre secteur) ; des arrêtés viendront définir les modalités de la formation et de son renouvellement ;

- ❖ des **procédures d'habilitation et de certifications des organismes** dispensant ces formations ;
- ❖ de **l'organisation des interventions et des travaux en milieu hyperbare** : une personne ne peut **jamais travailler seule sans surveillance** en milieu hyperbare ; chaque intervention nécessite **au moins 2 personnes** : un

**intervenant** titulaire du certificat d'aptitude **et un surveillant**, formé pour donner les premiers secours en cas d'urgence, qui veille à la sécurité de l'intervenant à partir d'un lieu soumis à la pression normale et rassemblant les appareils de secours et moyens de communication.

[www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110113&numTexte=21&pageDebut=00718&pageFin=00724](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110113&numTexte=21&pageDebut=00718&pageFin=00724)

## Produits de construction : Nouvel étiquetage

Le décret n° 2011-321 du 23 mars 2011 relatif à l'étiquetage des produits de construction ou de revêtement de mur ou de sol et des peintures et vernis sur leurs émissions de polluants volatils, impose aux fabricants, importateurs, distributeurs de produits de construction et de décoration, entreprises de construction, acheteurs de tels produits, **d'indiquer sur une étiquette, placée sur le produit ou son emballage, ses caractéristiques d'émission, une fois mis en œuvre, en substances volatiles polluantes.**

Cette obligation entrera en vigueur :

- ❖ pour les produits mis à disposition sur le marché à compter du 1er janvier 2012 : 1er janvier 2012 ;

- ❖ pour les produits mis à disposition sur le marché avant le 1er janvier 2012 : 1er septembre 2013.



Un arrêté du 19 avril 2011 indique le modèle d'étiquette (version en couleur ou version en noir et blanc). Ce modèle est reproduit en annexe 2 de la présente Lettre d'information.

 Lien vers les textes :

[www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110325&numTexte=16&pageDebut=05343&pageFin=05344](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110325&numTexte=16&pageDebut=05343&pageFin=05344)

[www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo\\_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110513&numTexte=15&pageDebut=08284&pageFin=08287](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20110513&numTexte=15&pageDebut=08284&pageFin=08287)

## Travail en période de fortes chaleurs : Quelles obligations ?

La Lettre d'information n°4 indiquait les précautions à prendre par une entreprise pour prémunir ses salariés des risques d'exposition à la chaleur. En prévision de la saison estivale, un petit rappel s'impose.

### RISQUE D'EXPOSITION

L'INRS classe les risques d'exposition à la chaleur en

**4 niveaux de gravité** : coup de soleil, crampes de chaleur, épuisement et coup de chaleur.

Parmi les paramètres à considérer pour identifier les risques inhérents au travail en ambiance thermique d'été, la **température** constitue le premier facteur à prendre en compte. Bien que le code du travail ne donne aucune indication précise de température, l'INRS recommande d'être vigilant et de se tenir

informé en consultant quotidiennement les bulletins météo dès que la température ambiante (à l'ombre) dépasse 30°C.

## MESURES DE PRÉVENTION

En raison de son obligation de sécurité, l'employeur doit procéder à l'évaluation du risque d'exposition à la chaleur. **A l'issue de cette évaluation**, il décidera des mesures de prévention appropriées. Celles-ci sont de plusieurs ordres :

❖. **Mesures d'adaptation des conditions de travail** : vérification des conditions météo et information des salariés, fournitures d'aides mécaniques à la manutention, limitation du travail physique.

❖. **Mesures d'adaptation de l'organisation du travail** : ajout de pauses, aménagement des horaires (commencer les journées de travail aux heures les plus fraîches par exemple), privilégier le travail

d'équipe et éviter le travail isolé.

❖. **Autres mesures techniques** : mise à disposition de fontaines de rafraîchissement collectives (l'article R4534-143 du code du travail impose à l'employeur de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson, à raison de 3 litres au moins par jour et par personne), de ventilateurs, stores, brumisateurs, etc, arrêt éventuel des équipements de travail générateurs de chaleur additionnelle dès que la température atteint 30°C, pose de films anti-solaires sur les parois vitrées.

❖. **Sensibilisation des salariés aux comportements à adopter** : boire régulièrement de l'eau, porter des vêtements amples et légers, éviter les efforts physiques trop importants, etc.

🔗 Lien vers le dépliant de l'INRS:

[www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranetobjectaccesparreference/ED%20931/\\$file/ed931.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/intranetobjectaccesparreference/ED%20931/$file/ed931.pdf)

# Femmes enceintes salariées : Mesures de protection

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, bénéficient de mesures spécifiques dans le code du travail visant à les préserver de certains travaux dangereux ou de conditions de travail pénibles.

## TRAVAUX INTERDITS OU LIMITÉS

Le code du travail encadre strictement les travaux exposant à des risques biologiques, chimiques et physiques.

### . **Agents biologiques** :

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques à des agents biologiques pathogènes révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la **rubéole ou au toxoplasme**, il est interdit d'exposer une femme enceinte, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. L'employeur doit prendre, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires au respect de cette interdiction.

### . **Risques physiques** :

Le code du travail interdit d'employer une femme

enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur **mus à l'air comprimé**.

L'usage du **diable** pour le transport de charges leur est également interdit (articles D4152-8 et D4152-12 du code du travail).

Il est également interdit d'affecter les femmes enceintes à des travaux en **milieu hyperbare** dès lors que la pression relative maximale excède la pression d'intervention définie à la classe IA, soit 1,2 bar.

Concernant les **rayonnements ionisants**, l'article D4152-4 prévoit que les travailleurs exposés sont informés des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon, en particulier lors du début de la grossesse, et sur le fœtus.

Cette information a pour but de **sensibiliser les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse** et porter à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire et les dispositions protectrices prévues par le code du travail.

Par ailleurs, si la femme enceinte est exposée, dans son emploi, à des rayonnements ionisants,

l'exposition de l'enfant à naître est, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de grossesse et l'accouchement, aussi faible que raisonnablement possible, et en tout état de cause inférieur à 1 mSv (article D4152-5).

L'article D4152-6 prévoit également que la femme enceinte ne peut être affectée à des travaux requérant un classement en catégorie A et que sa formation doit tenir compte des règles particulières qui lui sont applicables.

Enfin, le code du travail interdit d'affecter ou de maintenir une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants (article D4152-7).

#### . **Agents chimiques dangereux :**

L'article D4152-10 **liste les postes de travail exposant** à certains agents chimiques pour lesquels il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes et les femmes allaitant (agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie I ou 2, benzène, dérivés d'hydrocarbures aromatiques). Le code précise toutefois que l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

L'employeur est tenu **d'informer les femmes sur les effets potentiellement néfastes** de l'exposition à certaines substances chimiques sur la fertilité, l'embryon, le fœtus ou l'enfant dans les conditions prévues à l'article R. 4412-89 (article D4152-11).

#### **SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE**

Le code du travail prévoit (article R4152-1) que les **femmes enceintes** ainsi que les **mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement**, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée conformément à l'article R. 4624-19.

Le **médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens** que comporte la surveillance médicale renforcée.

Une circulaire du 2 mai 1985 vient préciser que la mission de surveillance médicale concerne la salariée et les risques éventuels auxquels celle-ci peut être exposée pendant sa grossesse du fait du travail. La circulaire présente la mission du médecin du travail (information des salariées, surveillance clinique, adaptation du travail, liaisons avec le médecin traitant, examen de repris du travail...).

De plus, le code du travail précise que les femmes

enceintes ou allaitant doivent pouvoir **se reposer en position allongée**, dans des conditions appropriées (article R4152-2).

#### **TRAVAIL DE NUIT ENCADRÉ**

Le code du travail prévoit (article L1225-9) que la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un **poste de jour** pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

A noter que l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.



L'article L3122-31 du code du travail concerne le statut de **travailleur de nuit**, qui ne doit pas être confondu avec le **travail de nuit ponctuel**.

Au sens de cet article, est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la tranche horaire fixée légalement entre 24h et 7h pour la production cinéma ;

- soit accompli au moins 270h de travail sur 12 mois pendant la tranche horaire précitée.

Par conséquent, si le travail de nuit n'intervient que ponctuellement, en dehors de l'une des deux conditions ci-dessus, la salariée ne sera pas considérée comme travailleur de nuit **et les dispositions sur l'encadrement du travail de nuit pour les femmes enceintes ne s'appliqueront pas.**

Nous recommandons toutefois **par mesure de prudence de consulter le médecin du travail** préalablement à l'engagement d'une femme enceinte afin de voir si le travail de nuit, même ponctuel, prévu pour un tournage par exemple, est compatible avec son état.

#### **CHANGEMENT D'AFFECTATION**

. **Possibilité de changer l'affectation de la salariée temporairement :**

Le code du travail (article L1225-7) prévoit la possibilité pour la salariée enceinte, d'être affectée

temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement de l'employeur est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire **ne peut excéder la durée de la grossesse** et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

. **Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.**

Si l'employeur ne peut pas proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs s'opposant au reclassement.

Le contrat de travail est alors **suspendu** jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. La salariée bénéficie alors d'une **garantie de rémunération** composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

#### MESURES DE CONFORT

Le code du travail prévoit qu'un **siège approprié** est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

## Jurisprudence : renforcement de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur

Dans un arrêt du 30 novembre 2010, la Cour de cassation a rappelé l'étendue de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur.

Celle-ci n'entre pas uniquement en scène lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle et que le salarié tente d'obtenir un

Par ailleurs, **la femme allaitant son enfant peut le faire dans l'établissement** et dispose pour cela d'une heure par jour pendant les heures de travail. Un local peut être dédié à cet effet dans les établissements de plus de 100 salariés.

Le médecin du travail est également habilité à proposer des **mesures individuelles** telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé de la salariée.



L'INRS a publié un guide intitulé :

« Grossesse et travail, quels sont les risques pour l'enfant à naître ?

(prix: 52€, à commander sur le site de l'INRS)

Ce guide propose une mise au point sur les connaissances actuelles de l'impact potentiel des expositions professionnelles sur le déroulement de la grossesse, et plus particulièrement sur les effets pour l'enfant à naître.

De nombreux risques sont ainsi abordés : chimiques, biologiques, rayonnements ionisants, ondes électromagnétiques, travail physique, bruit, stress, horaires irréguliers ou de nuit.

L'ouvrage détaille également la réglementation en la matière, ainsi que les résultats des études épidémiologiques consacrées à diverses professions. Enfin, des recommandations sont émises avec pour objectif l'amélioration de la prise en charge de ces risques en milieu professionnel.

complément d'indemnisation pour faute inexcusable.

Désormais, l'employeur qui expose un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures nécessaires de protection appropriées, **manque à son obligation de sécurité de résultat**, ce qui cause nécessairement un préjudice au salarié

justifiant son indemnisation, et ce, **même si l'exposition au risque n'a pas eu d'incidence avérée sur la santé du salarié** et qu'aucune affection professionnelle n'a été par la suite développée. Cette absence d'accident du travail ou de maladie professionnel n'écarte pas la faute de l'employeur, dès lors que l'exposition au risque est avérée.

Dans cette affaire, un salarié avait été contaminé au chrome et le médecin du travail l'avait déclarée inapte à son poste de travail sans qu'une lésion ait été déclarée et prise en charge au titre des maladies professionnelles.

Le salarié a demandé des dommages-intérêts pour manquement de l'entreprise à son obligation de sécurité, en estimant que cette contamination était due à la **mise à disposition tardive de masques de protection** (10 jours après le début de la mission).

Pour la Cour de cassation, **la seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni au salarié dès le début de sa mission constitue un manquement de l'entreprise** à son obligation de sécurité de résultat **causant nécessairement un préjudice** au salarié. L'absence d'intoxication au chrome ne pouvait permettre de rejeter la demande d'indemnisation. La seule exposition, sans mise en œuvre des moyens de protection adaptés pour supprimer ou réduire le risque, caractérise donc un manquement à l'obligation de sécurité, même si cette exposition n'a eu aucun effet avéré sur la santé du salarié. La responsabilité de l'employeur est engagée et il doit indemniser.

Ce n'est pas la première fois que les hauts magistrats retiennent une telle responsabilité. Ainsi jugé, notamment :

- à défaut d'application des mesures anti-tabac ;
- à défaut de mise en œuvre de la surveillance médicale renforcée ;
- à défaut de prise en considération des mesures préconisées par le médecin du travail dans un avis d'inaptitude.

La cour de cassation entend donc **rattacher clairement l'obligation générale de prévention à l'obligation de sécurité de résultat**, ceci afin d'assurer l'effectivité du droit à la santé et la sécurité au travail.



Entre cette décision et celle de la Cour d'appel de Versailles rendue le 29 mai 2011 sur le suicide d'un salarié de Renault, la jurisprudence sur l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur se durcit.

Si la décision de la cour de cassation ci-dessus commentée rend **indissociable, dans la recherche de la responsabilité des employeurs, les notions de sécurité et de prévention, sans rechercher l'accident ou la maladie, la cour d'appel de Versailles est une première dans le sens où c'est l'organisation du travail, et non un harcèlement moral, qui a été mise en cause pour qualifier le suicide d'accident du travail** et le manquement de l'entreprise à son obligation de sécurité.

La cour a confirmé la faute inexcusable de Renault : le constructeur aurait dû avoir conscience du danger auquel son salarié était exposé : la multiplicité des missions confiées au salarié, associée à l'absence de moyens et de délais dans une course incessante à la performance, ont abouti à un épuisement physique et moral.

## La trousse à pharmacie de 1<sup>re</sup> urgence

Par le Docteur Bénédicte LAUMOND, Médecin du travail

Aux termes de l'article R.4224-14 du Code du travail, les lieux de travail doivent être équipés d'un matériel de premier secours facilement accessible (trousse de secours) dont le contenu doit vous permettre d'effectuer les premiers soins.

### QUELQUES RÈGLES À RESPECTER

**L'emplacement** de la pharmacie ou des trousse de secours **doit être connu des salariés.**

Lorsque les lieux de travail sont mobiles (lieux de tournage) il est essentiel que la trousse de secours puisse être transportée.

La trousse de secours ne doit **contenir aucun médicament** à avaler ou à injecter, en raison du risque d'allergies. Cette interdiction concerne également les médicaments délivrés sans ordonnance, comme le paracétamol.

### CONTENU DE LA TROUSSE À PHARMACIE

Il est important de veiller à ce que la boîte à pharmacie contienne toujours les produits énumérés ci-dessous. Lorsqu'un produit est épuisé, il convient d'informer la personne en charge de cette boîte à pharmacie.

#### Matériel courant :

- . Gants vinyl à usage unique : 1 boîte
- . Savon de Marseille + boîte ou Gel hydro-alcoolique pour lavage des mains
- . Brosse à ongles
- . Coton hydrophile : 1 paquet
- . Ciseaux
- . Epingles de sûreté à boule
- . Pince à épiler
- . Loupe

#### Soins des plaies cutanées :

- . Antiseptique liquide incolore, sans alcool, sans javel, sans iode, en unidoses
- . Betadine dermique 10 %
- . Biseptine : 1 flacon ou en dosettes
- . Sérum physiologique (uni- doses)

- . Compresses stériles : 20 x 20 cm (2 paquets), 10 x 10 cm (2 paquets), 5 x 5 cm (2 paquets)
- . Compresses non stériles (2 paquets)
- . Bandes extensibles: bande de crêpe type VELPEAU : 10 cm de large (1 unité), 7 cm de large (1 unité)
- . Bande Nylex : largeur 7 cm (2 boîtes)
- . Ruban adhésif anallergique : Micropore 25 mm (2 rouleaux)
- . Boîte de pansements auto-adhésifs « tout prêt » ou Tricostéryl en bande

#### Coups, sans plaie :

- . Pommade HEMOCLAR

#### Brûlure légère :

- . Biafine (émulsion)

#### Autres soins :

- . Alcool à 70 °
- . Dacryoserum pour rinçage oculaire (flacon ou dosettes)
- . Pansements hémostatiques pour saignement de nez (coalgan)

#### En complément :

- . Morceaux de sucre
- . Couverture de survie
- . Masques pour réanimation cardio-pulmonaire

En dehors de ce contenu, il est strictement interdit d'y introduire d'autres produits pour quelques raisons que ce soit.

### INDICATIONS D'UTILISATION

. **Pour nettoyer une plaie** : prendre une compresse imbibée de Biseptine. Éviter le coton hydrophile qui laisse des fibres dans la plaie.

. **Pour faire un pansement compressif en cas de saignement important** : mettre du coton hydrophile serré dans une grande compresse et appliquer sur la plaie, maintenu par une bande.



# À VOIR, À LIRE

## Nouveautés sur le site de l'INRS :

### Bruit : évaluation des bouchons moulés individualisés

Les protecteurs individuels contre le bruit présents sur le marché européen sont soumis à une réglementation stricte.

Les fabricants et distributeurs ont l'obligation, entre autres, d'apposer le **marquage CE** sur le protecteur et de **faire connaître leurs valeurs d'affaiblissement acoustique** aux utilisateurs. Il est avéré que les valeurs affichées par les fabricants (VAL) surestiment les valeurs d'affaiblissement acoustique évaluées in situ (VAS).

L'INRS a mené une étude dont l'objectif premier

réside dans la mise au point d'une **relation fondée sur la comparaison des données** établies pour les fabricants par des mesures normalisées en laboratoire et des données estimées sur le terrain par une méthode expérimentale. L'application de cette relation assurerait le respect de la réglementation relative à la protection des salariés.

 Lien vers l'étude : [http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01\\_catalog\\_view\\_view/4EA81C5E62023178C12577B5002BEC40/\\$FILE/nd2334.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/4EA81C5E62023178C12577B5002BEC40/$FILE/nd2334.pdf)

### Risque routier : prévenir les collisions

Afin de réduire le nombre d'accidents de personnes à proximité des engins mobiles, certaines mesures techniques comme **l'implantation de détecteurs de personnes** peuvent s'avérer nécessaires.

Un guide de l'INRS propose une démarche pour définir le besoin avant toute installation d'un système de détection puis présente trois technologies de

détection : scrutateur laser, ondes ultrasonores et ondes radioélectriques.

 Lien vers le dossier : [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206083/\\$FILE/ed6083.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206083/$FILE/ed6083.pdf)

### Risques physiques : travail et lombalgies

Mal de dos, douleur, gêne, lourdeur, raideur, lumbago ou sciatique : autant de termes pour évoquer les lombalgies ! "Mal du siècle" au 19e comme au 20e siècle, ce qualificatif, largement usurpé, fait pourtant régulièrement la une de nombreux médias. Est-ce un


mal incontournable ? Peut-être.

Mais, d'une part, les messages diffusés alourdissent exagérément les conséquences de ces douleurs et, d'autre part, **les actions de prévention menées jusqu'à maintenant n'ont pas**

## abouti à une baisse de la fréquence des lombalgies ni de la durée des arrêts de travail.

Les formes chroniques, les plus invalidantes, auraient plutôt tendance à augmenter. Le discours des préventeurs doit évoluer.

Un guide de l'INRS rappelle les grands principes du port de charges et donne plusieurs outils pratiques pour éviter les douleurs : poids maximal à transporter en fonction de la personne, mode opératoire, etc.

 Lien vers le dossier :

[www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206087/\\$FILE/ed6087.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206087/$FILE/ed6087.pdf)



*On rappellera que la Lettre d'information n°6 donnait les valeurs acceptables pour le port de charges définies par une nouvelle norme développée par l'INRS, et que la Lettre d'information n°8 renvoyait vers les fiches pratiques du CMB montrant, dessins à l'appui, les bons gestes pour le port de charges.*

## Construction : seconde transformation du bois

Ce nouveau document de l'INRS est destiné à fournir des **réponses pratiques à toutes les personnes qui se posent un problème de conception**, de réception, de conduite et de contrôle d'installations de ventilation dans les ateliers de la deuxième transformation du bois.

Il ne traite que des points essentiels relatifs aux **installations de ventilation**. Il concerne l'ensemble des particules émises lors de la deuxième transformation du bois : copeaux, sciures, poussières ainsi que les poussières liées à certaines opérations telles que l'égrenage.

Les autres nuisances, notamment les vapeurs émises au cours du vernissage, ainsi que les problèmes posés par le rejet des polluants dans l'environnement, ne sont pas abordés dans ce document.

En annexe : **description d'une série d'installations** représentatives des situations rencontrées dans la filière bois.

 Lien vers le dossier :


[www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%20750/\\$FILE/ed750.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%20750/$FILE/ed750.pdf)

## Catalogue INRS des productions 2011

Ce catalogue présente un large choix de documents écrits, audiovisuels et multimédias conçus, réalisés et diffusés par l'INRS dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Cette édition 2011 rassemble les éditions papier, les affiches, les audiovisuels ainsi que les dossiers web, publiés sur le site de l'Inrs.

Le contenu de ce catalogue est repris sur un Cd-Rom (référence INRS : CD 1), distribué gratuitement, et indépendamment du catalogue au format papier.

 Lien vers le dossier :

[www.inrs.fr/publications/ED6000.html](http://www.inrs.fr/publications/ED6000.html)

# ANNEXES

## ANNEXE I : Liste des lésions et des facteurs de pénibilité pouvant donner lieu à retraite anticipée

NB : on rappellera que les facteurs de pénibilité sont également visés par les textes réglementaires relatifs à l'obligation pour les entreprises :

- d'établir des fiches individuelles de suivi en cas d'exposition à ces facteurs de pénibilité ;
- de négocier un accord 'entreprise ou un plan d'action, pour les entreprises de 50 salariés et plus.

### Liste des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle

| Lésions cardio-vasculaires             | Lésions dermatologiques                     |
|--|---|
| Arrêt cardio-respiratoire              | Acné  |
| Embolie pulmonaire                     | Atteinte unguéale                           |
| Endocardite                            | Brûlures cutanées                           |
| Insuffisance cardiaque                 | Carcinome basocellulaire et spinocellulaire |
| Insuffisance coronarienne              | Dépilation                                  |
| Myocardite                             | Dermite                                     |
| Péricardite                            | Eczéma                                      |
| Phlébite                               | Infection cutanée                           |
| Syndrome de Raynaud                    | Panaris                                     |
| Troubles du rythme et de la conduction | Prurit chronique                            |
|  | Pustule                                     |
| Lésions digestives                     | Pyodermite                                  |
| Brûlures gastriques                    | Radiodermite                                |
| Cirrhose                               | Ulcérations postphlébitiques                |
| Colite                                 | Urticaire                                   |
| Diarrhée                               | Varices                                     |
| Douleurs gastriques                    |   |
| Dysphagie                              | Lésions neurologiques                       |
| Hépatite                               | Accident vasculaire cérébral                |
| Insuffisance hépatique                 | Aphasie                                     |
| Tumeur maligne du foie                 | Ataxie                                      |
| Vomissements                           | Céphalées                                   |
|  | Coma  |
| Lésions psychiatriques                 | Cruralgies                                  |
| Altérations cognitives                 | Dysarthrie                                  |
| Délires                                | Encéphalopathie                             |
| Etats de stress posttraumatique        | Epilepsie                                   |
| Syndromes confusionnels                | Myoclonies                                  |
| Troubles anxieux                       | Paralysie faciale                           |
| Troubles de l'adaptation               | Réaction méningée, méningite, myélite       |
| Troubles dépressifs                    | Sciaticques                                 |
| Troubles phobiques                     | Syndrome cérébelleux                        |

|   |  |
|---|--|
| <b>Lésions de l'appareil urinaire et génital masculin</b>   |  |
| Epididymite   | Syndrome pyramidal   |
| Insuffisance rénale   | Syndrome extrapyramidal dont syndrome parkinsonien   |
| Orchite   | Troubles neurologiques périphériques : polynévrite, polyradiculonévrite (syndrome de Guillain Barré) |
| Stérilité masculine   | Somnolence   |
|   | Tremblements   |
| <b>Lésions de l'appareil respiratoire</b>   |  |
| Cancer broncho-pulmonaire primitif  | <b>Lésions hématologiques</b>  |
| Emphysème   | Anémie   |
| Insuffisance respiratoire   | Aplasie médullaire   |
| Pneumothorax  | Leucémie   |
|   | Leuco-neutropénie  |
| <b>Lésions de l'appareil locomoteur</b>   |  |
| Algodystrophie  | Syndrome postsplénectomie  |
| Arthrite  | Syndrome posttransfusionnel  |
| Arthrose (dont gonarthrose)   | Thrombopénie   |
| Cervicalgies  |  |
| Dorsalgies  | <b>Lésions du ménisque</b>   |
| Hydarthrose   | Limitation mobilités articulaires  |
| Hygromas  | Lombalgies   |
| Nécrose osseuse   | Maladie de Dupuytren   |
|   | Ostéoarthrites   |
| <b>Lésions ORL</b>  |  |
|   | Raideurs lombaires   |
| Acouphènes  | Sarcome osseux   |
| Hyperacousie  | Synovite   |
| Hypoacousie, surdité  | Tendinopathies de l'épaule, du coude, du poignet, de la main, des doigts, du genou et de la cheville |
|   | Troubles angioneurotiques  |
| <b>Lésions de l'oreille interne</b>   |  |
| Otite   | <b>Lésions stomatologiques</b>   |
| Rhinite   | Hypersialorrhée  |
| Ulcération bucco-pharyngée  | Stomatite  |
| Ulcération nasale   | Syndrome sec   |
| Vertiges et troubles de l'équilibre   |  |
| <b>Lésions ophtalmologiques</b>   |  |
| <b>Lésions dues aux maladies infectieuses</b>   |  |
|   | Blépharite   |
| Hépatites virales   | Brûlures oculaires   |
| Septicémie  | Cataracte  |
| Tétanos   | Conjonctivite  |
| Toutes manifestations de la rage  | Endophtalmie   |
|   | Kératite   |
| <b>Lésions systémiques</b>  |  |
|   | Paralysie oculo-motrice (diplopie, ptosis)   |
| Choc anaphylactique   | Ptérygion  |
| Œdème de Quincke  | Syndrome sec oculaire  |
| Syndromes de compression nerveuse : cervico-brachial, gouttière épitrochléo-olécrânienne, canal carpien, loge de Guyon, sciatique poplitée externe, queue de cheval | Trouble de l'acuité visuelle   |
|   | Uvéite   |

**(Arrêté du 30 mars 2011)**

**Liste de facteurs de pénibilité  
(décret n°2011-354 du 30 mars 2011)**

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

\*\*\*\*\*

Art.R4541-2CT :

On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Art.R4441-1 CT :

Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;

2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Art.R4412-3 CT :

Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :

1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R4411-6;

2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.

Art.R4412-60 CT :

On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, toute substance ou préparation classée cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Art.R4461-1 CT :

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R4461-28 en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.

Art.R4431-1 CT :

Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :

1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C ;

2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ;

3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures.

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques.

Art.L3122-29 CT :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Art.L3122-30 CT :

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Art.L3122-31 CT :

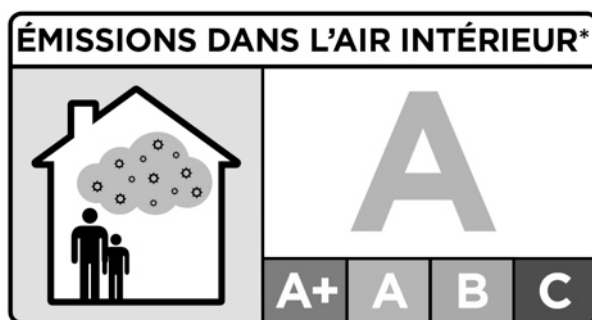
Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

## ANNEXE 2 : Modèle d'étiquette sur les produits de construction



1. L'étiquette comporte les indications ci-dessous :

- ❖ l'intitulé « Emissions dans l'air intérieur » suivi d'un astérisque renvoyant au texte suivant : « \* Information sur le niveau d'émission de substances volatiles dans l'air intérieur, présentant un risque de toxicité par inhalation, sur une échelle de classe allant de A+ (très faibles émissions) à C (fortes émissions) » ;
- ❖ un pictogramme et une échelle de classe ;
- ❖ une lettre en grand format correspondant à la classe la plus pénalisante obtenue parmi les substances ou le COVT selon les modalités prévues à l'annexe I.

2. L'étiquette est d'une taille minimum de 15mm X 30mm.