

Sécurité et conditions de travail

L'essentiel de la veille permanente d'ELnet.fr®

LA COUR DE CASSATION consacre le caractère dérogatoire du système de réparation des AT PAGE 6

RESPONSABILITÉ D'EDF pour un salarié exposé près de 30 ans à des rayonnements ionisants PAGE 7

LA VISITE DE PRÉREPRISE peut être organisée pour des arrêts de travail d'une durée inférieure à 3 mois PAGE 8

TRAVAUX DE SÉCURITÉ ET CONTRÔLES TECHNIQUES des ascenseurs : les arrêtés sont actualisés PAGE 10

APTITUDE PROVISOIRE : prééminence des règles de protection de la santé sur celles du licenciement économique PAGE 10

MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : la norme OHSAS 18001 deviendra une norme internationale PAGE 11

LA CNIL MET EN DEMEURE un centre commercial de modifier son système de vidéosurveillance car il porte atteinte aux droits des salariés PAGE 12

LES STAGIAIRES BÉNÉFICIENT désormais d'une protection contre les risques psychosociaux PAGE 13

LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS des mines et carrières exposés aux poussières alvéolaires est régie par le code du travail PAGE 14

Modernisation des dispositions sur la durée du travail des marins

Zoom sur...

La loi du 16 juillet 2013 clarifie les règles relatives à la durée du travail ou aux repos des marins du commerce et des pêcheurs et fixe le régime des dérogations, en matière de durée du travail ou de prise effective des repos.

La Convention du travail maritime du 23 février 2006 de l'Organisation internationale du travail (OIT), établissant des normes sociales relatives aux conditions d'emploi, de travail, de protection sociale et de santé des gens de mer ainsi que de vie à bord, a été ratifiée par la France le 28 février 2013 et est entrée en vigueur le 20 août dernier. La directive 2009/13 du 16 février 2009 (issue d'un accord conclu par les organisations d'armateurs et de gens de mer européens), avait intégré

dans le droit de l'Union européenne les 4 premiers titres de la convention du travail maritime de 2006.

Afin d'harmoniser le droit français avec le droit communautaire, cette directive vient d'être transposée par la loi du 16 juillet 2013 (♦ L. n° 2013-619, 16 juill. 2013 : JO, 17 juill.) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable.

Dans le prolongement de l'ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 rela-

Suite p. 2

Rapport sur les risques liés aux perturbateurs endocriniens

p. 4

LE BITUME EST CANCÉROGÈNE et l'ANSES formule des recommandations PAGE 14

LES GÉNÉRATEURS DE RAYONS X doivent désormais répondre aux exigences de la norme NF C 15-160 dans sa version de mars 2011 PAGE 16

LES MESURES DE PRÉVENTION applicables aux travailleurs susceptibles d'être en contact avec des objets perforants sont fixées PAGE 17

Modernisation des dispositions sur la durée de travail des marins

suite de la page 1

tive à la partie législative du code des transports (qui avait notamment opéré la codification du droit des gens de mer dans le code des transports), la loi du 16 juillet 2013 modernise ainsi le droit social des gens de mer en le mettant en cohérence avec les 4 premiers titres de la convention du travail maritime. Elle prévoit notamment l'application de la législation sociale maritime à toute personne employée à bord, y compris les travailleurs indépendants. Concernant le temps de travail, elle clarifie également les règles relatives à la durée du travail et au repos.

Les dispositions de la loi du 16 juillet 2013 seront déclinées et précisées par la future partie réglementaire du code des transports, actuellement en cours d'élaboration.

Mention des droits à congés payés dans le contrat de travail des marins

Le contrat de travail conclu entre un marin et un armateur ou tout autre employeur, ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire est un contrat d'engagement maritime. Ce contrat, qui peut être conclu pour une durée indéterminée, une durée déterminée ou pour un voyage, doit être établi par écrit. Outre les clauses obligatoires de tout contrat de travail, le contrat comporte des clauses obligatoires propres à l'engagement maritime. Parmi ces clauses, figure la mention des droits à congés payés ou la formule utilisée pour les calculer (♦ C. transp., art. L. 5542-1 et L. 5542-3).

Durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

Les limites dans lesquelles des heures de travail peuvent être effectuées à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche sont fixées à 14 heures par période de 24 heures et à 72 heures par période de 7 jours. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déterminer (le cas échéant par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel), les modalités selon lesquelles il peut être dérogé aux durées hebdomadaire et quotidienne du travail de 72 et 14 heures, en prévoyant notamment un aménagement et une répartition des heures de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte de la continuité de l'activité du navire, des

contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire en mer. Ces conventions ou accords devront prévoir des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille, l'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue, l'octroi de congés pour compenser les dérogations aux limites de 72 et 14 heures ainsi que des mesures de contrôle de la durée effective du travail à bord et de prévention de la fatigue.

Un décret, pris après avis des organisations les plus représentatives d'armateurs et de gens de mer intéressées, déterminera les modalités d'application de ces nouvelles dispositions, notamment les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux durées maximales de travail (♦ C. transp., art. L. 5544-4 mod.).

Repos quotidien et hebdomadaire

La durée minimale du repos quotidien ainsi que le fractionnement de ce repos demeurent inchangés pour les marins. La loi du 16 juillet 2013 instaure, en revanche, une durée minimale de repos hebdomadaire pour les marins-pêcheurs.

Marins embarqués à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche

La durée minimale du repos à laquelle a droit le marin, demeure fixée à 10 heures par période de 24 heures. Comme auparavant, le repos quotidien ne peut être scindé en plus de 2 périodes. L'une de ces périodes est d'au moins 6 heures consécutives. L'intervalle entre 2 périodes consécutives de repos ne peut dépasser 14 heures. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ces dispositions pour tenir compte d'un aménagement ou d'une répartition des horaires de travail (♦ C. transp., art. L. 5544-15 mod.).

Marins exerçant à bord d'un navire de pêche

Les durées minimales de repos des marins exerçant à bord d'un navire de pêche sont, quant à elles, fixées à 10 heures par période de 24 heures et à 77 heures par période de 7 jours.

Une convention ou un accord collectif étendu peut déterminer, par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel, les modalités selon lesquelles il peut être dérogé à ces 2 durées minimales de repos, en prévoyant notamment un aménagement et une répartition des périodes de travail dans



La loi du 16 juillet 2013 instaure une durée minimale de repos hebdomadaire pour les marins-pêcheurs »

la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte des actions de pêche en mer ou d'autres surcroits d'activité, des contraintes portuaires ou météorologiques ou de la sauvegarde du navire en mer.

Ces conventions ou accords collectifs ne peuvent être étendus que s'ils prévoient des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille, l'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue, l'octroi de congés pour compenser les dérogations aux durées minimales légales de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des mesures de contrôle de la prise effective des repos à bord et de prévention de la fatigue.

Un décret, pris après avis des organisations les plus représentatives d'armateurs et de gens de mer intéressés, déterminera les modalités d'application de ces dispositions (♦ C. transp., art. L. 5544-16 mod.).

Détermination du droit à congés payés

Le droit à congés payés du marin est calculé à raison de 3 jours calendaires par mois. Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne peuvent pas être déduits des congés payés acquis par le marin. La prise de congés ne peut être remplacée par une indemnité compensatrice, sauf si la relation de travail est arrivée à son terme (♦ C. transp., art. L. 5544-23 mod.).

Pour les marins rémunérés à la part au sens de l'article L. 5544-35 du code des transports, une convention ou un accord de branche étendu peut décider d'imputer la charge qui résulte des congés payés sur les frais communs du navire. L'indemnité de congés payés de ces marins est calculée sur la base d'un montant forfaitaire identique pour l'ensemble des membres de l'équipage. Le contrat de travail en définit les modalités de calcul et de versement (♦ C. transp., art. L. 5544-24 nouv.).

Le dispositif « repos-congés » (regroupement des droits à congés avec les repos compensatoires)

Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir de regrouper des droits à congés légaux et conventionnels du marin avec d'autres repos compensatoires légaux et conventionnels sur une période de référence qui ne peut être supérieure à une année. La convention ou l'accord collectif établissant ce dispositif, dénommé « repos-congés », précise ses modalités de mise en œuvre, sans pouvoir déroger aux dispositions de l'article L. 5544-15 en matière de durée minimale de

repos, sauf dans les conditions prévues aux articles L. 5544-4, L. 5544-15 et L. 5544-16 (♦ C. transp., art. L. 5544-23-1 nouv.).

Répartition et aménagement des horaires pour la pratique d'un sport

Les conditions d'aménagement du temps de travail des marins pour la pratique d'un sport devront tenir compte des adaptations nécessaires.

En droit du travail, tout salarié peut, compte tenu des possibilités de l'entreprise, bénéficier d'aménagements de son horaire de travail pour la pratique régulière et contrôlée d'un sport (♦ C. trav., art. L. 3122-28).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2013, les dispositions susvisées de l'article L. 3122-28 du code du travail s'appliquaient également aux marins mais dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État (♦ C. transp., art. L. 5544-9 anc.).

La loi du 16 juillet 2013 supprime la référence au code du travail. Désormais, les conditions de l'aménagement du temps de travail des marins pour la pratique d'un sport seront fixées par décret en Conseil d'État, en tenant compte des adaptations nécessaires (♦ C. transp., art. L. 5544-9 mod.). La loi du 16 juillet 2013 ne précise pas ce qu'il faut entendre par « adaptations nécessaires » ; sans doute s'agit-il des adaptations nécessaires à la vie à bord d'un navire.

Droit de descente à terre

Avant la loi du 16 juillet 2013, le capitaine déterminait les conditions dans lesquelles le marin qui n'est pas de service pouvait descendre à terre (♦ C. transp., art. L. 5544-14 anc.). Désormais, le marin a droit de descendre à terre, en escale ou lors de séjours prolongés au mouillage, sous réserve des exigences de service ou de sécurité déterminées par le capitaine (♦ C. transp., art. L. 5544-14 mod.).

Durée du travail et repos des gens de mer autres que les marins

Enfin, la loi du 16 juillet 2013 étend aux gens de mer n'exerçant pas la profession de marin les dispositions nécessaires pour leur travail à bord, notamment en ce qui concerne la durée du travail (♦ C. transp., art. L. 5549-2 mod.). A ce sujet, les règles particulières relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire des gens de mer autres que marins, et embarqués temporairement à bord d'un navire, seront fixées par décret en Conseil d'État (♦ C. transp., art. L. 5549-3 mod.).



La loi du 16 juillet 2013 étend aux gens de mer n'exerçant pas la profession de marin les dispositions nécessaires pour leur travail à bord, notamment en ce qui concerne la durée du travail »

Conséquences de la loi du 16 juillet 2013 sur la compétitivité des armateurs français

Au-delà des règles relatives à la durée du travail et au repos, la loi du 16 juillet 2013 modifie, dans le code des transports, les règles relatives aux conditions minimales requises pour le travail à bord des navires, à la responsabilité et aux obligations des armateurs, ainsi qu'à la protection de la santé et au droit du travail applicable aux gens de mer.

En pratique, les navires de commerce et de pêche français respectent d'ores et déjà les normes internationales du travail, notamment celles relatives à la durée du travail et au repos. La mise en œuvre de la

convention du travail maritime n'entraîne, par conséquent, aucune charge supplémentaire significative pour les armements français. Au contraire, la pression devrait être renforcée à l'encontre des navires battant pavillon étranger dits « sous-normes » qui font une concurrence déloyale aux armateurs français et européens. En effet, ceux-ci seront soumis aux mêmes obligations que l'État dont ils battent le pavillon ait ratifié la convention de l'OIT ou non. Ainsi, la compétitivité des navires français ne devrait pas être affectée dans la mesure où les navires battant pavillon étranger seront soumis aux mêmes obligations.

Jean-François Malignon

 Étude « Temps de travail »

Rapport sur les risques liés aux perturbateurs endocriniens

Ce rapport propose les grandes lignes d'une stratégie nationale contre les perturbateurs endocriniens, en termes de recherche, d'expertise, de réglementation et d'information du public.

Les réflexions et propositions d'un groupe de travail, animé par les ministères chargés de la santé et de l'environnement, ont fait l'objet d'un rapport qui a été soumis à la consultation publique jusqu'au 20 septembre 2013 (♦ Rapport « Stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens »).

Les perturbateurs endocriniens sont des substances chimiques d'origine naturelle ou synthétique qui interfèrent avec le fonctionnement des systèmes endocriniens de l'organisme et peuvent ainsi porter atteinte à la santé humaine et à l'environnement. Différentes fonctions peuvent être touchées telles que les fonctions reproductrices, la croissance, le développement, le comportement et la production, l'utilisation ou le stockage de l'énergie.

Contexte

Lors de la conférence environnementale de septembre 2012, le Gouvernement s'était engagé à élaborer une stratégie nationale sur ces perturbateurs endocriniens. Cette démarche s'inscrit aussi dans un contexte européen sensible sur ce sujet. Rappelons que les perturbateurs endocriniens sont des substances particulièrement préoccupantes au sens du règlement REACH, et font l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'autres règlements tels que ceux relatifs aux phytosanitaires, aux biocides, ou aux produits cosmétiques.



Rappelons que les perturbateurs endocriniens sont des substances particulièrement préoccupantes au sens du règlement REACH et font l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'autres règlements »

Le groupe de travail qui a élaboré le rapport comprenait des parlementaires, des représentants des associations de protection de l'environnement et des consommateurs, des entreprises, des organisations professionnelles ainsi que des organismes de recherche, d'expertise et de surveillance.

Sur la base des propositions du groupe de travail et de celles issues de la consultation du public, le gouvernement adoptera une stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens. Cette stratégie devrait permettre ainsi de contribuer activement à l'action communautaire et internationale sur ces sujets.

REMARQUE : à noter que certaines propositions n'ont pas fait l'objet d'un consensus. Le rapport est complété par ailleurs par des contributions écrites de certains participants au groupe de travail.

Contenu du rapport

Le rapport est composé de 4 parties, reprenant chacune les actions réalisées ou en cours et établissant des propositions.

Recherche, valorisation, surveillance et formation

Le rapport rappelle notamment les différents programmes de recherche français et internationaux en cours sur ce sujet. Il présente les programmes

de surveillance de l'imprégnation de la population et de l'environnement à ces polluants, ainsi que les travaux d'épidémiologie.

Expertise

Elle concerne notamment l'élaboration de listes de substances d'intérêt et l'évaluation du caractère « perturbateur endocrinien » des substances ainsi priorisées par les agences sanitaires. L'ANSES sera notamment chargée d'évaluer au moins 5 substances par an pour déterminer leur caractère perturbateur endocrinien.

Cadre réglementaire

Il sera nécessaire en priorité d'établir une définition précise d'un perturbateur endocrinien, sachant que celle-ci devrait être établie par la Commission européenne avant décembre 2013. A terme, une action internationale devra être engagée sur la nécessité de, soit mettre en place une classification harmonisée des effets perturbateurs endocriniens comme c'est le cas pour les substances CMR, soit intégrer un nouveau type d'effet dans les classes de danger déjà harmonisées.



L'ANSES sera notamment chargée d'évaluer au moins 5 substances par an pour déterminer leur caractère perturbateur endocrinien

REMARQUE : à noter que ce chapitre est celui qui a le plus fait l'objet de « non-consensus » entre les membres du groupe de travail, notamment en ce qui concerne la prise en compte de la puissance (« potency ») de l'effet perturbateur endocrinien, notion défendue par les représentants des entreprises mais rejetée par le Parlement européen.

Information du public et des travailleurs

Celle-ci ne peut être dissociée des questions relatives plus largement au risque chimique en général et devrait faire l'objet d'une action du prochain 3^e plan national santé environnement. Les modalités d'information, par un étiquetage notamment, devront être approfondies et envisagées au niveau international.

Le rapport du groupe de travail relatif à l'élaboration d'une stratégie nationale sur les perturbateurs endocriniens et les contributions écrites des membres du groupe de travail sont disponibles sur le site du ministère de l'environnement (ou sur celui du ministère de la santé), partie « consultations publiques ».

C. P.

 **Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »**

Accidents du travail et maladies professionnelles

Le système de réparation des AT/MP n'est pas discriminatoire

Pour la Cour de cassation, le régime de réparation spécifique de la faute inexcusable tel que prévu par le droit français n'est pas contraire à la Convention européenne des droits de l'homme.

De plus en plus, la légalité des règles de droit interne est appréciée à la lumière du droit européen, lequel prévaut dès lors qu'on note une contradiction entre les deux sources normatives. Un des textes communautaires régulièrement invoqué par les justiciables est l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui pose le « principe de non-discrimination ». Ce principe a été défini par la Cour de justice de l'Union européenne de la manière suivante : la non-discrimination « veut que les situations comparables ne soient pas traitées de manière différente, à moins qu'une différenciation ne soit objectivement justifiée ». « Ce principe exige à l'évidence que des personnes placées dans des situations identiques soient régies par les mêmes règles ». Toutefois, « il n'interdit pas au législateur de tenir compte des différences objectives de conditions ou de situations dans lesquelles se trouvent placés les intéressés » (v. notamment ♦ CJCE, 16 oct. 1980, n° 147/79).

Sur le fondement de ce principe de non-discrimination, un justiciable a tenté de faire valoir l'iniquité du régime de réparation des AT/MP au regard du droit européen. Selon le demandeur, si l'on considère les réparations qui sont accordées au titre des accidents du travail et au titre de la faute inexcusable de l'employeur, force est de constater que la situation des accidentés du travail est bien moins confortable que celle des victimes d'autres dommages. De surcroît, lorsqu'on se situe dans une procédure d'indemnisation au titre des AT/MP, il est interdit d'engager une action en justice selon les voies de droit commun pour obtenir un quelconque complément d'indemnisation. La discrimination semble donc évidente, au plan des principes.

La Cour de cassation a balayé net une telle argumentation. Car, selon la Haute Cour, « les dispositions des articles L. 451-1, L. 452-1 et L. 452-3 du code de la sécurité sociale, qui interdisent à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle imputable à la faute inexcusable de l'employeur, d'exercer contre celui-ci une action en réparation conformément au droit commun et prévoient une réparation spécifique des préjudices causés, n'engendrent pas une discrimination prohibée par l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1^{er} du Protocole additionnel n° 1, à la Convention, du seul fait que la victime ne peut obtenir une réparation intégrale de son préjudice ». En d'autres termes, l'instauration par le législateur d'un régime de réparation spécifique en cas d'AT/MP est justifiée, le seul fait que les victimes ne puissent pas obtenir de réparation intégrale de leurs préjudices ne suffisant pas à remettre en cause cette légitimité.

Voilà ce qu'il en est, pour l'instant, du verdict des juges français. En attendant que les juges européens soient saisis de la question. Affaire à suivre.

REMARQUE : on retrouve ici une « constante » chez la Cour de cassation : celle du refus d'une réparation intégrale pour les victimes d'AT/MP. La Cour a consacré le caractère « historiquement » dérogatoire du système de réparation des accidents du travail, et elle s'y tient, en dépit des controverses que cette jurisprudence suscite. On attend la sentence de la CJUE.

♦ Cass. 2^e civ., 11 juill. 2013, n° 12-15.402

L. Divol

 Études « Accident du travail, accident de trajet », « Faute inexcusable » et « Maladies professionnelles »

Une histoire cochonne qui rend sourd...

Ou quand la faute d'un employeur est reconnue à l'égard de son salarié, atteint de surdité après des années de travail dans une porcherie.

C'est bien connu, les « cochonneries » rendent sourd. Or, à en croire les juges de Lons-le-Saunier, il ne s'agit pas seulement là d'une idée reçue. Le tribunal des affaires de sécurité sociale a en effet reconnu la faute d'un employeur à l'égard de son salarié, atteint de surdité après des années de travail passées dans un élevage de cochons.

En l'occurrence, les conditions de travail du porcher étaient rudes : environ 8 h par jour et quasiment 7 jours sur 7 à œuvrer sous les cris stridents de milliers de cochons, truies et porcelets. Un bruit permanent qui, selon les mesures effectuées, dépassait les 100 décibels (alors que le seuil limite d'exposition est fixé à 85 décibels). Le salarié n'a donc eu aucun mal à faire reconnaître le caractère professionnel de sa surdité. Et la faute inexcusable de l'employeur a été pointée par les juges dès lors qu'en dépit des prescriptions du médecin du travail, aucune mesure n'a jamais été prise pour protéger l'employé (telle que des protections auditives ou autre). Des conditions de travail qui ont été qualifiées « d'incompatibles avec la dignité humaine ». Cochon qui s'en dédit.

♦ TASS de Lons-le-Saunier, 11 sept. 2013, n° 21100318

L. Divol

 Études « Maladies professionnelles » et « Faute inexcusable »

Faute inexcusable : pas d'indemnisation de la tierce personne pour les victimes

Si les victimes d'AT/MP peuvent demander en justice une indemnisation au titre de la tierce personne « temporaire », en revanche, l'indemnisation au titre de la tierce personne « permanente » est exclue.

En 2010, le Conseil constitutionnel a élargi le champ des réparations accordées, à la base, par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque la faute inexcusable de leur employeur est reconnue (♦ Cons. const., déc., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC). A l'époque, cette décision avait suscité beaucoup d'espoirs chez les victimes d'AT/MP puisqu'elle fondait leur droit à demander réparation de préjudices jusqu'alors non indemnisables. Mais depuis, la Cour de cassation est passée par là pour limiter la portée de cette règle.

Estimant qu'il est hors de question d'indemniser des préjudices dont la réparation est déjà assurée, « en tout ou partie », par les prestations servies au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, la Haute Cour a fait une application restrictive du principe constitutionnel.

REMARQUE : pour mémoire, la Cour a accordé :

– une indemnisation au titre de l'aménagement du domicile compte tenu du handicap dû à l'accident, ainsi qu'au titre des frais exposés pour l'acquisition d'un véhicule adapté (♦ Cass. 2^e civ., 30 juin 2011, n^o 10-19.475),

– une indemnisation du préjudice sexuel (♦ Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n^o 11-14.311),

– et, enfin, une indemnisation du déficit fonctionnel temporaire (♦ Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n^o 11-14.311).

Mais les juges ont exclu l'indemnisation de préjudices dont la réparation est, selon eux, assurée par le livre IV du code de la sécurité sociale :

– déficit fonctionnel permanent (♦ Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n^o 11-15.393) ;

– et frais médicaux (« frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, frais de transport et d'une façon générale, frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ») (♦ Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n^o 11-18.014).


Une des problématiques restant encore en suspens était celle du recours à la tierce personne. Les dépenses liées à cette aide peuvent-elles donner lieu à une indemnisation spécifique ? La réponse à cette question a été définitivement tranchée. Selon la Cour de cassation, les victimes d'AT/MP peuvent demander une indemnisation au titre de la tierce personne temporaire. En revanche, l'indemnisation au titre de la tierce personne permanente (après consolidation) est exclue. Pour les juges, en effet, « le besoin d'assistance par une tierce personne après consolidation est indemnisé dans les conditions prévues à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, de sorte que ce préjudice est couvert, même de manière restrictive, par le livre IV du code de la sécurité sociale ».

Comme précédemment, la Cour de cassation exclut tout droit à une réparation intégrale. Le fait que les prestations légales visées à l'article L. 434-2 ne suffisent pas à couvrir les frais exposés par la victime ne rentre pas en ligne de compte.

REMARQUE : il faut observer ici que l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale prévoit le versement d'une « prestation complémentaire pour recours à tierce personne » (cette prestation s'est substituée, il y a quelques mois, à l'ancienne majoration de la rente AT/MP précédemment visée par ce texte). Or, cette prestation est subordonnée à la reconnaissance d'un taux d'incapacité permanente de 80 %. En conséquence, pour les victimes dont le taux d'IPP est inférieur, la jurisprudence précitée revient à leur refuser toute indemnisation substitutive. Pour le reste, s'agissant des victimes dont le taux d'IPP est au moins égal à 80 %, les juges excluent toute indemnisation supplémentaire, même dans les situations où les lourdes dépenses exposées ne sont pas compensées par la prestation légale (v. déjà en ce sens ♦ Cass. 2^e civ., 20 déc. 2012, n^o 11-21.518).

♦ Cass. 2^e civ., 20 juin 2013, n^o 12-21.548

L. Divol

 **Études « Faute inexcusable », « Maladies professionnelles » et « Accident du travail, accident de trajet »**

Cancer professionnel : les juges mettent en lumière la responsabilité d'EDF

L'entreprise vient d'être condamnée, en tant qu'employeur, pour faute inexcusable après le cancer d'un salarié qui avait été exposé pendant près de 30 ans à des rayonnements ionisants.

C'est une « première » : la faute inexcusable d'EDF vient d'être reconnue dans une affaire où un employé d'une centrale nucléaire avait développé un cancer bronchopulmonaire après 30 ans de service.

L'origine professionnelle de son affection avait été admise par la caisse d'assurance maladie (au titre du tableau n^o 6 des maladies professionnelles - « Affections provoquées par les rayonnements ionisants »). Mais la responsabilité de l'employeur restait à établir. En effet, l'entreprise affirmait avoir « toujours respecté la réglementation applicable (...) notamment la limitation des doses d'exposition » aux rayonnements. En outre, elle soulignait le tabagisme du salarié, qui selon elle, était la « vraie » cause du cancer.

Or, pour les juges du TASS d'Orléans, « même si assurément le tabagisme est un des facteurs concourant incontestablement à la même maladie, il n'exclut nullement (au contraire) le facteur résultant de l'exposition aux rayons ionisants, les facteurs se cumulant et augmentant les risques ». Selon le TASS, « l'existence du tableau n^o 6 des maladies professionnelles depuis sa création en 1931 conduit à considérer que dès l'embauche du salarié, l'employeur, professionnel averti dans le domaine des dangers résultant de l'exposition aux rayons ionisants, ne pouvait ignorer ce danger ». Il est donc « établi que l'employeur avait conscience du danger qu'il faisait encourir à ses salariés et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires et suffisantes pour les en protéger ».

Pour l'entreprise, en termes d'indemnisation des différents préjudices de la victime et de ses ayants droit, la facture à payer avoisine les 95 000 €.

REMARQUE : le fait que la maladie entre, de manière précise, dans le cadre d'un tableau de maladie professionnelle crée, sans conteste, une présomption absolue d'exposition au risque par suite de l'activité professionnelle. Par conséquent, le tabagisme de la victime n'entre pas en ligne de compte. La question de la responsabilité de l'entreprise se pose, elle, en deux temps : l'employeur avait-il conscience du danger encouru ? Et dans l'affirmative, a-t-il omis de prendre les dispositions nécessaires pour protéger le salarié ? En l'espèce, le TASS a estimé que la seule existence du tableau n^o 6 suffisait à prouver la conscience du danger induit par les rayonnements ionisants. Quant à l'efficacité des mesures de protection, les juges ont reconnu que « les mesures prises par EDF et son respect de la réglementation existant en ce domaine sont incontestables (délimitation de zones, dosimétrie individuelle, évaluation des sites, formation des agents, préparation des chantiers, tenues, suivi médical) ». Pour autant, toutes ces procédures « ne tendent qu'à limiter le risque et ne peuvent l'exclure ». Ainsi, en dépit de toutes les précautions prises, le risque zéro n'existe pas et l'employeur se voit donc automatiquement condamné pour faute inexcusable en cas de maladie professionnelle. La solution, qui peut paraître sévère, rappelle bien sûr celle retenue par les juges en matière d'amiante au regard de l'obligation de sécurité de résultat.

♦ TASS Orléans, 27 août 2013, n^o 0123/2012

L. Divol

 **Études « Maladies professionnelles » et « Faute inexcusable »**

La procédure de reconnaissance des AT/MP entre dans l'ère du fax

La caisse d'assurance maladie peut remplir, par voie de télécopie, ses obligations informatives à l'égard des employeurs. Mais il faut tout de même que la date de réception de l'information puisse être clairement établie.

Loin des « traditionnelles » relations épistolaires qu'entre-tiennent les caisses d'assurance maladie et les employeurs lorsque la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie est en jeu, voici que la Cour de cassation inaugure officiellement l'entrée de l'Assurance maladie dans l'ère du fax (en attendant l'ère du numérique). Dans une décision récente, la Cour a en effet reconnu la possibilité, pour une CPAM, de remplir par télécopie ses obligations informatives à l'égard de l'employeur.

Cette solution est bien dans l'esprit du texte ayant réformé la procédure de reconnaissance des AT/MP en 2010. En effet, selon l'article R. 441-14 du code de sécurité sociale, « la caisse communique à l'employeur au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant d'en déterminer la réception, l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier ». Comme on le constate, rien n'impose à la caisse d'informer l'employeur par courrier postal, mais il faut cependant que la date de réception de l'information puisse être clairement établie.

REMARQUE : pourtant, en l'espèce, l'employeur objectait justement que « le rapport d'émission (ou relevé de transmission) de télécopie n'apportait pas à lui seul la preuve de la réception de la télécopie par son destinataire ». Mais pour les juges, au contraire, cette preuve de la bonne réception du fax résulte bien du relevé de transmission produit par la caisse, ainsi que du nombre de pages numérisées et confirmées, sachant que d'autres envois avaient précédé ledit fax, au même numéro de télécopie, et que l'entreprise avait bien répondu à ces envois.

♦ Cass. 2^e civ., 30 mai 2013, n^o 12-19.075

L. Divol

 **Études « Accident du travail, accident de trajet » et « Maladies professionnelles »**

Maladies professionnelles : quand un nouveau tableau n'a en fait rien de nouveau

S'agissant des maladies liées à l'amiante, le tableau n^o 30 bis institué en 1996 ne doit pas être considéré comme un « nouveau » tableau mais comme une simple scission du tableau antérieur. Cette solution est importante pour la tarification AT/MP.

Dans certains cas, les employeurs peuvent « échapper » à une imputation des dépenses occasionnées par les maladies professionnelles de leurs salariés. Selon l'article D. 242-6-3 du code de la sécurité sociale, ces dépenses peuvent en effet être inscrites sur un compte « spécial » – cette procédure vaut notamment lorsque la maladie professionnelle a fait l'objet d'une première constatation médicale postérieurement à la date d'entrée en vigueur du tableau la concernant, alors que la victime n'a été exposée au risque de cette maladie professionnelle qu'antérieurement à cette date (♦ Arr. 16 oct. 1995 : JO, 17 oct.).

Cette hypothèse vise clairement les maladies à évolution lente, lorsque la victime a été exposée au risque à un

moment où la réglementation ne tenait pas encore compte des dangers encourus. Cela étant, il est un cas particulier, qui est celui de l'amiante. Car en l'occurrence, la réglementation n'a eu de cesse d'évoluer, amenant les pouvoirs publics à réviser, à intervalles réguliers, les tableaux 30 et 30 bis des maladies professionnelles. S'agissant de ces changements de réglementation, doit-on considérer qu'il s'agit, à proprement parler, de création de nouveaux tableaux (impliquant l'émergence d'une nouvelle maladie) ? Ou bien peut-on admettre qu'il s'agisse de simples aménagements réglementaires (d'une pathologie dont l'existence était déjà reconnue) ?

La question se posait dans une affaire où un salarié avait développé une affection (cancer broncho-pulmonaire primitif) visée par le tableau n^o 30 bis des maladies professionnelles (« Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante »). La première constatation médicale datait de 2004, mais l'exposition au risque remontait aux années 80, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur du tableau (qui date d'un décret du 22 mai 1996). Verdict de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation : elle a retenu la thèse selon laquelle « le tableau n^o 30 bis n'était pas un nouveau tableau développant les conditions administratives d'une nouvelle maladie mais une scission du tableau n^o 30 » préexistant. Les dépenses afférentes à la maladie ne peuvent donc pas être imputées sur le compte « spécial » dans les conditions prévues par l'article D. 242-6-3.

REMARQUE : cette décision clôt un contentieux qui durait depuis plusieurs années, et infirme d'ailleurs la jurisprudence antérieure. En 2010, la 2^e chambre civile de la Cour de cassation avait en effet statué en sens inverse car, pour elle, on ne pouvait pas assimiler le tableau n^o 30 bis au tableau n^o 30 précédemment applicable (♦ Cass. 2^e civ., 6 mai 2010, n^o 09-12.643). L'Assemblée plénière se montre moins stricte sur ce point. Mais la solution est clairement défavorable pour l'employeur (qui se voit imputer les dépenses liées à la maladie sur son propre compte, ce qui conduit à une hausse de son taux de cotisations AT/MP).

♦ Cass. Ass. plén., 12 juill. 2013, n^o 11-18.735

L. Divol

 **Études « Maladies professionnelles » et « Tarification des accidents du travail »**

Acteurs de la prévention

Nouvelles précisions concernant la visite de préreprise

Le ministre du travail confirme que la visite de préreprise peut être organisée lors d'un arrêt de travail de moins de 3 mois. Mais dans ce cas, elle ne permet pas de constater une inaptitude.

La réforme de la médecine du travail de 2011 suscite encore des incertitudes. Cette fois, c'est la visite de préreprise qui pose question. L'article R. 4624-20 nouveau du code du travail indique en effet qu'en vue « de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin trai-

tant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié ». Un parlementaire a donc interrogé le ministre du travail pour savoir :

- d'une part si l'organisation d'une visite de préreprise est possible dans le cadre d'un arrêt de moins de 3 mois ;
- et si, dans ce cas, la visite de préreprise peut tenir lieu de premier examen médical permettant de constater l'inaptitude du salarié.

Sur le fait de savoir si la visite de préreprise est possible dans le cadre d'un arrêt d'une durée égale ou inférieure à 3 mois, le ministre a répondu par l'affirmative. Il est tout à fait possible d'organiser ce type de visite pour des arrêts de moins de 3 mois (« mais sans aucune obligation », précise bien le ministre).

En revanche, la visite de préreprise organisée lors d'un arrêt de moins de 3 mois ne permet pas de constater l'inaptitude du salarié. Certes, le code du travail indique expressément que la visite de préreprise peut constituer le premier des deux examens médicaux requis par la loi pour la constatation médicale de l'inaptitude (puisque selon l'article R. 4624-31, ladite inaptitude peut être constatée à l'occasion d'un seul et unique examen médical pratiqué par le médecin du travail, dès l'instant où la visite de préreprise a eu lieu dans les 30 jours). Mais pour le ministre, cette faculté est uniquement ouverte pour les arrêts de travail de plus de 3 mois.

REMARQUE : on ajoutera ici que le même jour, le ministre a indiqué qu'il n'envisageait pas de mettre en place une procédure d'information des SST concernant les arrêts de travail de plus de 3 mois. Car en effet, « si le service de santé au travail est organisateur de la visite de préreprise, il n'en est pas à l'initiative (...). La visite de préreprise est organisée à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Il revient à ces acteurs de prendre l'attache du service de santé au travail pour l'organisation de la visite de préreprise. L'information systématique du médecin du travail de tout arrêt de travail ne paraît dès lors pas efficiente » (♦ Rép. min., n° 19879 : JOAN Q, 3 sept. 2013, p. 9330).

♦ Rép. min., n° 19880 : JOAN Q, 3 sept. 2013, p. 9331

L. D.

 **Études « Inaptitude à l'emploi » et « Service de santé au travail »**

Équipements de travail

Chantiers et lieux de travail

■ Sécurité des machines neuves : grille de détection d'anomalies

Dans un document, référencé ED 4450, l'INRS met à disposition des entreprises et des acteurs de la prévention une grille de détection d'anomalies afin de repérer des indices de non-conformité aisément détectables par un non-spécialiste avant la mise en service de machines neuves.

Ce document ne permet toutefois en aucun cas de lister l'ensemble des anomalies d'une machine, ce rôle étant dévolu aux spécialistes.

Il se limite à certains points du chapitre 1 « Règles techniques applicables à tout type de machine » de l'annexe I de la directive Machines introduite dans le code du travail par l'article R. 4312-1. Mais il ne prend pas en compte les règles complémentaires pour certaines catégories de machines (machines portatives, machines à bois...) ou pour certains risques liés à la mobilité ou au levage, par exemple.

♦ INRS, document ED 4450

 **Étude « Machines, appareils, outils, engins, matériels et installations »**

■ Confirmation par le ministère du travail de l'interdiction de mise sur le marché et d'utilisation de plusieurs machines

Un avis, publié au JO du 28 août 2013, appelle l'attention des importateurs, distributeurs et utilisateurs de machines sur le fait que la Commission européenne, par trois décisions, respectivement des 19 janvier 2012, 8 avril et 31 mai 2013, a interdit la mise sur le marché et l'utilisation de certains types de machines.

Ces décisions avaient été prises sur le fondement, soit de l'article 9 (mesures particulières visant des machines potentiellement dangereuses), soit de l'article 11 (clause de sauvegarde) de la directive 2006/42/CE du 17 mai 2006.

L'interdiction de mise sur le marché et d'utilisation vise les machines suivantes :

- un type de dispositif de coupe à fléaux pour débroussailleurs portatifs ;
- un type d'engin de terrassement multifonction ;
- une scie à chaîne.

♦ Avis, NOR : ETST1321781V : JO, 28 août 2013

 **Étude « Machines, appareils, outils, engins, matériels et installations »**

■ Un nouveau guide méthodologique de l'INRS pour intégrer l'ergonomie dès la conception des machines

Voici les 10 points clés à retenir pour tout projet d'intégration de l'ergonomie à la conception d'une machine.

L'INRS vient de mettre en ligne une nouvelle brochure, référencée ED 6154 et intitulée « Conception des machines et ergonomie. Une démarche pour réussir l'intégration des exigences de travail ». Destinée aux fabricants et aux entreprises utilisatrices, elle propose une méthodologie développant 10 points clés à prendre en compte pour tout projet d'intégration de l'ergonomie dès la conception d'une machine.

Rappelons que l'intégration de la prévention à la conception (prévention intégrée) est depuis de nombreuses années une obligation réglementaire et que la directive « Machines » du 17 mai 2006, transposée en droit français dans le code du travail, a renforcé et précisé ces exigences réglementaires.

Les 10 points clés à retenir sont les suivants :

- organisation des espaces de travail ;
- modes de fonctionnement ;
- communications entre opérateurs ;

- interactions homme-machine ;
- dimensionnement des postes de travail ;
- manutention et efforts ;
- accès ;
- informations pour l'utilisation ;
- éclairage ;
- nuisances générées par la machine.

Pour chaque point clef sont précisés quels sont les objectifs, comment les atteindre et quels sont les points de vigilance correspondants.

◆ INRS, brochure ED 6154

📖 Étude « Machines, appareils, outils, engins, matériels et installations »

■ Sécurité des ascenseurs : les arrêtés techniques sont actualisés

Compte tenu des modifications apportées par le décret du 23 juillet 2013, les arrêtés du 7 août 2012 et du 18 novembre 2004 sont modifiés.

Ces modifications sont apportées par deux arrêtés du 20 août 2013.

Contrôles techniques

Le premier arrêté du 20 août actualise l'arrêté du 7 août 2012 fixant les modalités d'application du contrôle technique sur les ascenseurs.

Les modifications portent sur la nouvelle date d'échéance de la seconde phase des travaux reportée au 3 juillet 2014 ainsi que sur les travaux touchant à la précision d'arrêt qui ne concernent que les ascenseurs installés dans les établissements recevant du public.

De plus, les investigations sur l'éclairage dans les locaux de machinerie et de poulie ne porteront que sur l'éclairage normal sans l'éclairage de secours.

Travaux de sécurité

Le second arrêté du 20 août 2013 met à jour les dispositions de l'arrêté du 18 novembre 2004 relatif aux travaux de sécurité à réaliser dans les installations d'ascenseurs, déjà précédemment modifié par les arrêtés du 1^{er} août 2006 et du 29 août 2008,

Les modifications portent sur la nouvelle date d'échéance de la seconde phase des travaux fixée au 3 juillet 2014 ainsi que sur la limitation du champ des travaux touchant à la précision d'arrêt qui ne concerne que les ascenseurs installés dans les établissements recevant du public.

◆ Arr. 20 août 2013, NOR : ETL1320507A : JO, 29 août

◆ Arr. 20 août 2013, NOR : ETL1320510A : JO, 29 août

J. Ratsimihah

📖 Étude « Appareils de levage »

Inaptitude au travail

■ Aptitude temporaire : elle n'équivaut pas à une aptitude définitive

Une aptitude provisoire implique que le salarié soit revu, à terme, par le médecin du travail pour qu'il soit statué définitivement sur son cas. L'employeur ne saurait donc procéder à un licenciement économique sans respecter cette formalité.

Les règles légales imposent de faire constater l'inaptitude médicale du salarié en respectant un formalisme très strict, qui oblige l'employeur à soumettre l'intéressé à deux examens médicaux espacés de deux semaines (◆ C. trav., art. R. 4624-31). En conséquence, dès lors que le salarié est déclaré inapte lors du premier examen médical, l'employeur doit respecter la procédure applicable en pareil cas : il doit donc organiser le second examen dans les délais prescrits par la loi. L'employeur qui décide de ne pas respecter cette procédure légale mais qui préfère prononcer un licenciement (pour absence prolongée et nécessité de remplacement) s'expose à ce que ce licenciement soit invalidé (◆ Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-17.913).

On se situe désormais dans une logique similaire s'agissant de l'aptitude provisoire. Selon la Cour de cassation en effet, lorsque le médecin du travail rend un avis d'aptitude temporaire, et qu'il subordonne son avis définitif à une seconde visite médicale, l'employeur est tenu par cette procédure que le corps médical lui impose. S'il se lance dans un licenciement économique plutôt que de soumettre le salarié à l'examen médical requis par le médecin du travail, ledit licenciement sera, là encore, invalidé. Car pour les juges, « dès lors qu'un salarié a été déclaré, à l'issue de la visite de reprise, provisoirement apte, l'employeur est tenu, au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, de faire procéder, à l'issue de la période d'aptitude provisoire, à une nouvelle visite médicale afin de prendre en compte les préconisations définitives du médecin du travail ». Dans l'affaire qui a donné lieu à jurisprudence, il a été jugé « qu'en ne mettant pas le salarié en mesure de se soumettre à une nouvelle visite médicale, l'employeur n'avait pas pu lui proposer valablement un poste de reclassement ». Pour cette raison, le licenciement économique qui avait été prononcé a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Comme on le constate, en cas d'aptitude provisoire, le passage devant le médecin du travail est incontournable afin d'évaluer l'aptitude définitive du salarié à retravailler. Parce que seul le constat de cette aptitude totale et définitive permet, pour l'employeur, d'être dégagé des lourdes obligations qui pèsent sur lui en matière de reclassement. Dès lors, s'il souhaite échapper à ces obligations, l'employeur doit être bien certain que le médecin du travail n'impose pas de restrictions tenant à la santé du salarié en ce qui concerne l'emploi susceptible d'être occupé et il doit donc être en possession d'un avis médical d'aptitude définitif. Dans le cas inverse, le reclassement ne peut se faire qu'en accord avec les prescriptions médicales, y compris dans un contexte de difficultés économiques.

Il faut noter ici que si la recherche du reclassement a été faite en dehors de la médecine du travail, dans le cadre d'une procédure « classique » de licenciement économique (selon les règles habituellement applicables en la matière), le licenciement économique est jugé sans cause réelle et sérieuse, non pas pour manquement à l'obligation de reclassement « économique » mais pour manquement à l'obligation de reclassement telle que visée par le code du travail s'agissant de l'inaptitude... Ce « mélange des genres » s'explique, une fois encore, par la prééminence des règles en matière de protection de l'état de santé du salarié.

REMARQUE : cette solution avait déjà été retenue par la Cour de cassation dans le cas du classement en invalidité. Rappelons ici cette précédente jurisprudence : selon les juges, « dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité 2^e catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite ». A défaut, le licenciement économique est jugé sans cause réelle et sérieuse (♦ Cass. soc., 5 déc. 2012, n^o 10-24.204). Ainsi, dès l'instant où l'employeur a été informé du classement en invalidité du salarié, celui-ci doit « basculer » dans le champ de la législation protectrice de la santé (qui prévaut en un tel cas).

♦ Cass. soc., 29 mai 2013, n^o 12-15.313

L. Divol

 **Études « Inaptitude à l'emploi » et « Accidenté du travail (protection de l'emploi) »**

Inaptitude après un AT/MP : des modalités d'indemnisation subtiles

L'employeur a manqué à son obligation de sécurité, il y a eu un accident du travail et le salarié est devenu inapte. Pour ce qui est de l'indemnisation, la Cour de cassation fait bien la part des choses.

En vertu de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale, le caractère forfaitaire du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles exclut l'application des règles relatives à la responsabilité civile délictuelle ou contractuelle. Dès lors, en dehors du cas particulier de la faute intentionnelle de l'employeur, il ne peut être accordé d'indemnisation complémentaire à la victime que si elle intente une action en justice pour faire reconnaître une faute inexcusable. Mais il lui est interdit de demander réparation selon les voies de droit commun. Ce qui implique qu'elle ne peut pas agir devant les prud'hommes pour être dédommagée au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. La Cour de cassation a confirmé que cette règle vaut, y compris dans le cas d'une inaptitude de la victime.

Ce principe avait déjà été posé en 2010 (♦ Cass. soc., 30 sept. 2010, n^o 09-41.451). Dans cette précédente affaire, une salariée victime d'un AT avait décidé de partir en retraite anticipée, mais en fin de compte elle estimait qu'il s'agissait d'une rupture « forcée » de son contrat de travail, à laquelle elle avait été contrainte en raison des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité. Elle avait donc demandé une indemnisation à ce titre devant les prud'hommes. Mais pour la Cour de cassation, « sous couvert d'une action en responsabilité à l'encontre de l'employeur pour mauvaise exécution du contrat de travail, la salariée demandait en réalité la réparation du préjudice résultant de l'accident du travail dont elle avait été

victime, ce dont il découlait qu'une telle action ne pouvait être portée que devant le tribunal des affaires de sécurité sociale et que la juridiction prud'homale était incompétente pour en connaître ».

Une solution identique est aujourd'hui rendue dans l'hypothèse d'une inaptitude d'origine professionnelle. Dans cette nouvelle affaire, la salariée avait été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Or, elle imputait son accident à la négligence de l'employeur et demandait donc devant les prud'hommes une indemnisation au titre du manquement patronal à l'obligation de sécurité. La Cour de cassation lui a dénié ce droit, car, selon elle, « si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève en revanche de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ». Or, là encore, « sous couvert d'une action en responsabilité contre l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, la salariée demandait en réalité la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail dont elle avait été victime ».

En conséquence, dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle et si un licenciement est prononcé, il convient de faire la part des choses :

– effectivement, la question d'une éventuelle sanction du licenciement relève du juge prud'homal (demande de dommages-intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse, manquement de l'employeur à son obligation de reclassement... car ce sont là des questions régies par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail) ;

– mais toute demande d'indemnisation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité doit être portée devant le TASS. C'est-à-dire dans le cadre d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Et seulement dans ce cadre.

♦ Cass. soc., 29 mai 2013, n^o 11-20.074

L. Divol

 **Études « Faute inexcusable », « Accident du travail, accident de trajet », « Maladies professionnelles » et « Accidenté du travail (protection de l'emploi) »**

Management de la prévention et de la sécurité

Management de la santé et de la sécurité au travail : la norme OHSAS 18001 sera convertie en norme internationale

Les travaux sur la future norme ISO commenceront fin octobre.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, l'ISO a créé un comité de projet (ISO/PC 283) pour élaborer une norme internationale relative à la santé et la sécurité au travail.

Celui-ci sera chargé de transformer la norme OHSAS 18001 en norme ISO.

Rappelons que la norme OHSAS 18001 définit les exigences relatives aux systèmes de management SST (santé et sécurité au travail). En devenant une norme ISO, elle deviendra une norme de système de management générique. Son intégration aux autres démarches telles que celles basées sur les normes ISO 9001 : 2008 (management de la qualité) ou ISO 14001 : 2004 (management environnemental) sera facilitée.

Selon le secrétaire de ce nouveau comité, « la future norme ISO aura le potentiel d'améliorer le management de la santé et de la sécurité au travail au niveau mondial ». La première réunion de ce nouveau comité aura lieu du 21 au 25 octobre 2013 à Londres.

◆ AFNOR, actualités, 10 sept. 2013

📖 Étude « Formation à la sécurité »

Protection des droits et libertés des salariés

Vidéosurveillance des salariés : elle ne doit pas être disproportionnée

La CNIL a mis un centre commercial en demeure de modifier son dispositif de vidéosurveillance au motif que celui-ci portait atteinte aux droits des salariés. Une affaire qui a valeur d'exemple.

Après avoir été saisie d'une plainte, la CNIL a mis une société exploitant un centre commercial en demeure de modifier son système de vidéosurveillance. La commission a considéré que ce dispositif était disproportionné au regard des principes « Informatique et Libertés », du fait de son ampleur (240 caméras), et dans la mesure où il filmait les accès aux toilettes, aux vestiaires, au cabinet médical et aux salles de pause du personnel. De surcroît, sous couvert de protection des biens et des personnes, ce dispositif permettait de placer les salariés sous surveillance permanente à leur poste de travail. Et surtout, de contrôler leurs horaires (puisqu'en effet, certaines vidéos les montraient en train de pointer).

Par ailleurs, la CNIL a relevé :

- une information insuffisante des personnes filmées ;
- une durée de conservation excessive qui conduisait la société à conserver plus de 346 séquences vidéo dont la plus ancienne date de 2010 ;
- une sécurité insuffisante des données ainsi collectées.

Sur le principe, la CNIL a rappelé que même s'ils sont légitimes pour assurer la sécurité des biens et des personnes, de tels dispositifs ne doivent pas conduire à placer les salariés sous surveillance constante et permanente, car sur le lieu de travail comme ailleurs, ceux-ci ont droit au respect de leur vie privée. En l'espèce, l'ensemble des manquements constatés a conduit la commission à mettre en demeure le centre commercial de modifier, dans les 3 mois, son système de vidéosurveillance pour ne plus

porter atteinte aux droits de ses salariés. La CNIL a décidé de rendre cette mise en demeure publique.

REMARQUE : la commission a précisé que cette mise en demeure n'est pas en elle-même une sanction. Aucune suite ne sera donc donnée à cette procédure si le centre commercial se conforme à la loi dans le délai imparti. La « vraie » sanction n'interviendra que si la société concernée ne procède à aucune modification dans les 3 mois.

◆ CNIL, actualités, 12 sept. 2013

◆ CNIL, décision n° 2013-029, 12 juill. 2013

📖 Étude « Règlement intérieur et sécurité »

Mails et courriels : quand l'employeur s'en mêle...

Les courriels et fichiers « intégrés » dans le disque dur de l'ordinateur professionnel ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique privée du salarié. L'employeur peut donc les ouvrir.

L'an dernier, la Cour de cassation avait posé le principe selon lequel le disque dur de l'ordinateur mis à disposition par l'employeur pour le travail est « par nature » professionnel (◆ Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-12.502). Conséquence de cette jurisprudence : les dossiers ou fichiers qui sont stockés dans ce disque dur doivent être *a priori* considérés comme professionnels (et sont donc librement consultables par l'employeur), sauf s'ils ont été clairement identifiés comme étant privés ou personnels. Au moment où cette décision a été rendue, cette présomption visait « les dossiers et fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'exécution de son travail ».

Aujourd'hui, la Cour conforte cette analyse à l'égard des « courriels et des fichiers intégrés dans le disque dur » de l'ordinateur mis à disposition par l'employeur. La présomption du caractère professionnel vise cette fois des documents qui transitent provisoirement sur le disque dur. En l'occurrence, la Cour de cassation a considéré que des courriels échangés entre un salarié et ses collègues à partir de leur adresse électronique personnelle pouvaient légitimement être présumés professionnels dès lors qu'ils étaient « jetés » dans la « poubelle » de l'ordinateur de l'entreprise sans qu'apparaisse aucune mention de leur caractère confidentiel. L'employeur pouvait donc y avoir accès sans l'assentiment du salarié.

Ainsi, peu importe la provenance des fichiers ou des courriels. Peu importe qu'ils soient stockés de manière temporaire sur l'ordinateur professionnel. Dès lors que ces courriels ou documents ne sont pas visiblement estampillés « personnel » ou « privé », l'employeur peut les consulter et, le cas échéant, s'en servir pour sanctionner le salarié. La solution rappelle celle qui a déjà été retenue s'agissant des fichiers contenus dans la clé USB connectée sur l'ordinateur professionnel (◆ Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649).

REMARQUE : cette jurisprudence doit, une fois encore, inviter les salariés à la plus grande prudence puisqu'en cas de transit, même court, d'un mail personnel sur l'ordinateur professionnel, celui-ci peut être récupéré par l'employeur dès lors qu'aucune mention ne permet de l'identifier comme un fichier personnel.

Dans cette affaire, la hiérarchie avait procédé à la copie du disque dur, devant huissier, mais sans en avertir le salarié. Sur la foi de cet « instantané » décrypté par un expert en informatique, l'intéressé avait été licencié pour manque-

ment à ses obligations contractuelles d'exclusivité et de loyauté à l'égard de son employeur en raison de certains mails échangés avec ses collègues. A bon droit, selon les juges.

◆ *Cass. soc.*, 19 juin 2013, n° 12-12.138

L. Dival

📖 Étude « Règlement intérieur et sécurité »

ANI sur la qualité de vie au travail incluant le droit d'expression

L'article 12 de l'ANI du 19 juin 2013 vise à encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail.

Cet accord, qui s'intitule précisément « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », vise notamment à intégrer la qualité de vie au travail dans le champ de la négociation en entreprise (article 13) et à mettre en place des espaces de discussion dans les entreprises (article 12). Ces deux articles sont regroupés dans le Titre V de l'accord intitulé « Améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle dans le cadre du dialogue social pour contribuer à rendre l'entreprise plus compétitive ».

Mesures prévues par l'accord sur l'expression directe des salariés

L'accord prévoit des expérimentations avec un bilan qui sera établi dans les 3 ans suivant la signature de l'accord. Il ne s'agit donc que de mesures incitatives.

Les espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service, en présence ou non d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression. Ces groupes comportent un temps de présence avec la hiérarchie.

Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de cette hiérarchie et des institutions représentatives du personnel. L'employeur peut en tirer les conséquences en terme d'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie ainsi que sur le rôle et les moyens du management.

L'accord énonce clairement que ces modes d'expression ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel (ce que craignaient certains syndicats) ni au pouvoir hiérarchique du management.

Comment mettre en place concrètement ces groupes d'expression ?

L'accord laisse en suspens bon nombre de questions que liste l'Institut du leadership de BPI group qui publie un dossier sur la création de ces lieux d'expression.

Ces questions sont les suivantes : « A quelles conditions et selon quelles modalités organiser cette participation des salariés, ces temps et ces lieux d'échange ? Comment les installer durablement dans la gestion des entreprises ? Quelle articulation concevoir avec les IRP ? Comment faire évoluer les missions de celles-ci en conséquence ? Quelles conséquences pour les pratiques syndicales ? Quelle mutation pour le dialogue social ? »

◆ ANI, 19 juin 2013, art. 12 et dossier de l'Institut du leadership BPI group

C. Thomas

📖 Étude « Expression directe des salariés »

Les stagiaires en entreprise bénéficient désormais d'une protection contre les RPS

Protection contre le harcèlement moral, protection contre le harcèlement sexuel, respect des droits et des libertés individuelles. Les stagiaires voient leur statut « calqué » sur celui des salariés.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a partiellement réformé le statut des stagiaires en entreprise (ceux qu'on a coutume d'appeler les « stagiaires étudiants » et qui sont maintenant dénommés « stagiaires en milieu professionnel »).

S'agissant, plus particulièrement, du volet « sécurité et conditions de travail » de la loi, on notera que certaines dispositions du code du travail sont dorénavant étendues aux stagiaires, dans un souci de protection. En effet, il faut le rappeler ici : les stagiaires ne sont pas des salariés. Dès lors, *a priori*, les dispositions protectrices du code du travail ne leur sont pas applicables (en dehors de quelques dispositions ponctuelles concernant la durée du travail ou l'interdiction d'effectuer certains travaux dangereux, ou bien encore la législation sur les accidents du travail). C'était sans compter sur certains autres risques qui guettent les jeunes travailleurs dans le monde de l'entreprise, et notamment les risques psychosociaux. Désormais, la loi indique bien que les stagiaires « bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés », c'est-à-dire :

- une protection contre toute atteinte aux droits et aux libertés individuelles (◆ C. trav., art. L. 1121-1). Rappelons ici que l'article L. 1121-1 dispose que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Concernant les stagiaires, on peut comprendre ici que les entreprises devront donc encadrer leurs dispositifs de contrôle et de surveillance (informatique ou autre). Notamment, ce texte implique que les stagiaires ont droit au respect de leur vie privée ;

- une protection contre le harcèlement moral (◆ C. trav., art. L. 1152-1) ;

- et enfin une protection contre le harcèlement sexuel (◆ C. trav., art. L. 1153-1).

◆ L. n° 2013-660, 22 juill. 2013, art. 26 : JO, 23 juill.

L. D.

📖 Études « Risques psychosociaux », « Jeunes travailleurs » et « Règlement intérieur et sécurité »

Risques physiques chimiques et biologiques

Sécurité des installations électriques : un nouveau référentiel de l'APSA

Le CNPP signale, sur son site internet, la parution au 20 septembre d'un nouveau référentiel APSAD (Assemblée plénière des sociétés d'assurance dommages),

référéncé D18 et intitulé : « Document technique pour la réalisation des missions de vérification et prévention ».

Ce référentiel a pour objectif d'accompagner les organismes de vérification et de prévention, les utilisateurs (chefs d'entreprise, maîtres d'ouvrage) et les prescripteurs (bureaux d'études, assureurs) dans leur démarche de prévention des risques d'incendie liés aux installations électriques.

◆ *Référentiel APSAD D18, sept. 2013*

 **Études « Incendie-Explosion » et « Installations électriques »**

Consultation publique pour inclusion à la liste candidate de 7 substances

L'ECHA a lancé une consultation publique sur 7 nouvelles substances proposées pour inclusion à la liste candidate pour l'autorisation, en raison de leur caractère particulièrement préoccupant.

Il s'agit des substances suivantes, généralement classées en raison de leur toxicité pour la reproduction ou de leur cancérogénéité avérées :

- un phtalate, le dihexylphtalate,
- le soufre de cadmium,
- deux colorants, le CI direct red 28 et le CI direct black 38,
- l'Imidazolidine-2-thione et 2-thiol,
- le diacétate de plomb,
- et enfin le Trixylyl phosphate.

Pour plus d'information, voir le site de l'ECHA à l'adresse suivante : <http://www.echa.europa.eu/fr/web/guest/addressing-chemicals-of-concern/authorisation/substances-of-very-high-concern-identification>.

C. P.

 **Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »**

Protection des travailleurs des mines et carrières susceptibles d'inhaler des poussières alvéolaires : établissement d'une VLEP réglementaire

Un décret du 30 août 2013 fixe dans le code du travail des dispositions spécifiques pour les travailleurs des mines et carrières exposés à ces poussières. Il prend aussi en compte les expositions au bruit et aux vibrations mécaniques.

Ces dispositions annulent et remplacent celles qui figuraient jusqu'alors dans le règlement général des industries extractives (RGIE), en matière d'empoussièrement. Il rend applicable celles relatives aux poussières alvéolaires prévues par l'article R. 4222-10 du code du travail, qui indique que, dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par un travailleur ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air, sur une période de huit heures.

Un contrôle annuel des niveaux d'empoussièrement doit être effectué par un organisme accrédité ou agréé selon l'objet du contrôle, dans des conditions qui seront fixées par un

arrêté des ministres chargés respectivement des mines, des carrières et du travail.

Les sources d'émission de poussières tant silicogènes que non silicogènes, doivent être identifiées. Des moyens propres à éviter que les poussières ne se répandent dans l'atmosphère des lieux de travail qui se trouvent à l'extérieur doivent être mis en œuvre. Des vérifications périodiques sont réalisées et le résultat est reporté dans le document unique d'évaluation, qui est tenu à la disposition de l'agent exerçant les missions d'inspection du travail pour les mines et carrières.

◆ *D. n° 2013-797, 30 août 2013 : JO, 1^{er} sept.*

C. P.

 **Étude « Prévention des risques chimiques »**

Revêtements routiers : l'Anses évalue les risques pour les travailleurs exposés aux bitumes et formule des recommandations

L'Anses signale un risque sanitaire associé à une exposition des travailleurs aux liants bitumineux et à leurs émissions. L'Agence formule une série de recommandations en matière de prévention du risque chimique lié à ces expositions.

Les bitumes sont des résidus de raffinage du pétrole utilisés principalement pour les travaux routiers. Ils sont composés de nombreuses substances chimiques (plus de 10 000 composés) et cette composition est très variable selon le brut pétrolier dont ils sont issus et les additifs employés.

3 millions de tonnes sont utilisés chaque année, dont 90 % pour les routes, et les 10 % restants pour des applications d'étanchéité dans l'industrie.

Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé l'exposition aux bitumes oxydés et à leurs émissions lors des travaux d'étanchéité comme « cancérigène probable pour l'homme ». De même, l'exposition aux bitumes et leurs émissions lors de la pose d'enrobés et/ou lors de travaux d'asphaltage est classée comme cancérigène possible. Par ailleurs, les études épidémiologiques ont mis en évidence l'existence d'effets respiratoires (asthmes, bronchites chroniques...). Des effets cardiovasculaires et immunotoxiques sont également suspectés.

L'Anses recommande le développement d'actions de recherche concernant la présence de marqueurs de cancérigénéité dans la composition des bitumes, ainsi que sur l'impact sanitaire conjugué des expositions aux bitumes et aux rayonnements solaires.

Elle propose par ailleurs l'élaboration d'une classification harmonisée des bitumes en lien avec leurs effets respiratoires et selon les dispositions du règlement européen « CLP », ainsi qu'une réduction des expositions et un suivi médical renforcé.

Le rapport de l'Anses est consultable à l'adresse suivante : <http://www.anses.fr/fr/documents/CHIM2008sa0410Ra.pdf>.

◆ *ANSES, Communiqué de presse, 11 sept. 2013*

◆ *ANSES, Rapport, sept. 2013*

C. P.

 **Étude « Prévention des risques chimiques »**

Prétraite amiante : les entreprises en difficulté peuvent demander un sursis

Le Conseil d'État a considéré qu'un départ massif des salariés en prétraite amiante risquait de mettre une entreprise en difficulté sur le plan économique. Son inscription sur la liste ministérielle a donc été suspendue.

La loi du 23 décembre 1998 a institué une « prétraite amiante » au bénéfice des salariés et anciens salariés atteints d'une maladie provoquée par l'amiante ou de ceux qui ont travaillé dans des établissements figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel (cette liste vise les établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, les établissements de flochage et de calorifugeage à l'amiante, les établissements de construction et de réparation navales, ainsi que certains ports). Toute entreprise peut contester son inscription sur la liste devant les tribunaux administratifs. Or, le Conseil d'État vient de nous offrir une jurisprudence inédite s'agissant des motifs permettant de différer ladite inscription.

Dans sa décision, la Haute juridiction administrative s'est montrée sensible au fait que l'inscription d'une société d'aciérie et de fonderie sur la fameuse liste allait avoir pour effet de « conduire une forte proportion des salariés de l'établissement à cesser leur activité avant même la fin de l'année 2013, dans des conditions de nature à compromettre la pérennité économique de l'établissement ». Avec, à la clef, des « conséquences difficilement réparables ». Les juges ont donc ordonné le sursis à exécution de l'arrêt de la cour administrative d'appel qui avait récemment validé l'inscription de l'entreprise sur la liste ouvrant droit à la prétraite amiante. Jusqu'à ce que le litige soit définitivement tranché, la décision de la cour d'appel ne s'applique donc pas. Et les salariés concernés doivent attendre, s'ils escomptaient faire valoir un quelconque droit à la prétraite.

REMARQUE : la décision du Conseil d'État, prise dans l'urgence, a pour fondement légal l'article R. 821-5 du code de justice administrative. Selon ce texte en effet, « La formation de jugement peut ordonner qu'il soit sursis à l'exécution d'une décision juridictionnelle rendue en dernier ressort si cette décision risque d'entraîner des conséquences difficilement réparables et si les moyens invoqués paraissent, en l'état de l'instruction, sérieux et de nature à justifier, outre l'annulation de la décision juridictionnelle rendue en dernier ressort, l'infirmité de la solution retenue par les juges du fond ». En l'espèce, les juges ont estimé qu'un départ massif des salariés en prétraite allait mettre l'entreprise en difficulté sur le plan économique (avec potentiellement, plusieurs centaines de cessation anticipée d'activité). Et qu'en outre, sur le plan juridique, la société avait des « chances » sérieuses d'obtenir l'infirmité de l'arrêt de la cour administrative d'appel qui lui faisait grief.

◆ CE, 1^{er} août 2013, n° 368722

L. Dival

 Étude « Amiante »

Un grand nombre de salariés exposés à des produits cancérigènes

Les résultats de la dernière enquête SUMER menée en 2009-2010, qui analyse les données recueillies par des médecins du travail concernant l'exposition des travailleurs à des substances dangereuses, ont été publiés.

En 2010, 10 % des salariés, soit près de 2,2 millions de personnes, ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène au cours d'une semaine de travail. L'exposition a été jugée très forte dans 10 % des cas.

Les expositions à certaines substances cancérigènes ont été particulièrement analysées. Ainsi sont constatées prioritairement des expositions :

- aux gaz d'échappement diesel,
- aux huiles minérales entières,
- aux poussières de bois,
- à la silice cristalline.

Sont aussi pris en compte le trichloréthylène, le formaldéhyde, les goudrons de houille et bitume et l'amiante.

Concernant l'amiante, on constate que les expositions sont en baisse d'un tiers par rapport à 2003.

Ce sont les ouvriers de la construction ou de la maintenance qui sont les plus concernés.

◆ DARES, n° 2013-054, 10 sept. 2013

C. P.

 Étude « Prévention des risques chimiques »

Maladies de l'amiante : le temps ne doit pas jouer contre les victimes

Le fait que les maladies de l'amiante soient à évolution lente ne doit pas empêcher les victimes de faire reconnaître le caractère professionnel de leur pathologie, ou la responsabilité de l'employeur. Nouvelle jurisprudence en ce sens.

Fléau des temps modernes, les maladies de l'amiante suscitent toujours une abondante jurisprudence, qui est d'ailleurs, le plus souvent, rendue au bénéfice des victimes. Une nouvelle décision de la Cour de cassation illustre bien cette tendance. D'une part, cette jurisprudence facilite les démarches des salariés dont la maladie se déclare longtemps après la fin de leur activité professionnelle. Et d'autre part, la Cour de cassation « durcit » encore sa position à l'égard des employeurs.

Le pragmatisme des juges quand une pièce manque au dossier

La première question posée par cette jurisprudence est celle de la preuve. On le sait, les maladies provoquées par l'amiante peuvent mettre beaucoup de temps à se déclarer. Il faut donc parfois remonter loin dans la carrière de la victime pour rassembler les documents permettant d'alimenter le dossier de demande de reconnaissance du caractère professionnel. Quand une pathologie met 30 ans à apparaître, on comprend que la tâche ne soit pas toujours aisée.

Ici, l'affaire concernait une salariée ayant travaillé dans une atmosphère chargée d'amiante pendant 40 ans. La laborantine avait cessé son activité en 1982, mais en 2008, elle avait fait état d'un mésothéliome pleural auprès de la caisse primaire d'assurance maladie en demandant à être prise en charge au titre de la législation sur les maladies professionnelles. Les conditions posées par le tableau n° 30 relatif aux maladies de l'amiante n'étaient pas tout à fait remplies, et la CPAM s'était donc tournée, comme la loi l'y oblige, vers le CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) dès lors que la reconnaissance de la maladie professionnelle ne pouvait pas se faire par le biais du système des tableaux. En l'occurrence, la procédure est lourde, et le dossier transmis au CRRMP comprend de nombreuses pièces listées par l'article D. 461-29 du code de la sécurité sociale. Parmi ces pièces, l'avis motivé du médecin du travail des entreprises

où la victime a été employée est expressément requis. Or, en l'occurrence, la victime était bien entendu dans l'impossibilité d'obtenir un tel document, plus de 25 ans après avoir arrêté son activité professionnelle.

Dans un tel cas de figure, la Cour de cassation a admis que le CRRMP puisse rendre son verdict sur le caractère professionnel de la maladie sans que l'avis du médecin du travail lui ait été fourni.

REMARQUE : ce n'est pas la première fois qu'une telle décision est rendue. Précédemment, la Cour de cassation avait levé cette exigence légale de l'avis motivé du médecin du travail, dans une affaire où celui-ci avait refusé de communiquer ledit avis (♦ Cass. 2^e civ., 17 févr. 2011, n^o 10-14.281). Mais il s'agissait d'un arrêt d'espèce. Or, ici, on comprend bien la portée de cette nouvelle jurisprudence s'agissant des victimes de l'amiante, qui sont nombreuses à engager des démarches « sur le tard » pour faire reconnaître leur maladie.

L'obligation de sécurité de l'employeur remonte au milieu du XX^e siècle

La seconde question soulevée par cette nouvelle jurisprudence est celle de la responsabilité de l'entreprise. Dans cette affaire (comme souvent) l'employeur avait laissé sa salariée travailler des années durant au contact de l'amiante. Or, sur la question d'une éventuelle faute inexcusable de sa part, la Cour de cassation se montre sévère.

Car pendant longtemps, pour apprécier si l'employeur a pu avoir conscience de l'exposition du salarié au risque et, en conséquence, retenir ou non l'existence d'une faute inexcusable, les tribunaux ont tenu compte de l'activité de l'entreprise : lorsque celle-ci se contentait d'utiliser l'amiante de façon accessoire, on estimait que l'employeur ne pouvait *a priori* avoir conscience du danger encouru par ses salariés que si la réglementation en vigueur faisait officiellement le lien entre amiante et maladie professionnelle (la première réglementation spécifique en matière d'amiante applicable aux entreprises autres que les fabricants ne date que de 1977 ; avant cette date, les entreprises utilisant l'amiante de façon accessoire ne pouvaient donc *a priori* avoir conscience du danger encouru). Mais cette doctrine semble bien révolue.

Aujourd'hui, la Cour de cassation ne se réfère plus à la première réglementation spécifique datant de 1977 pour juger de la conscience patronale du danger encouru. En l'espèce, les magistrats font remonter l'obligation de sécurité de l'employeur bien plus tôt. Car selon les juges, « bien que n'utilisant pas directement l'amiante dans la fabrication de ses produits chimiques, l'employeur ne peut sérieusement soutenir qu'il ignorait les risques liés à l'utilisation d'amiante comme isolant alors même que l'état des connaissances permettait, depuis de nombreuses années, aux entreprises de savoir qu'elles exposaient leurs salariés à des risques connus depuis le milieu du XX^e siècle s'agissant des asbestoses ou des plaques pleurales et, depuis le début des années 70, avec certitude, s'agissant des cancers bronchiques ou des mésothéliome ».

Cette décision marque une rupture. Car on le voit bien, la référence à la date « charnière » de 1977 disparaît, pour laisser place à une « datation » bien plus ancienne – et il faut le dire aussi, bien moins stricte sur le plan juridique. En matière d'amiante, la Cour de cassation fait désormais « remonter » l'obligation de sécurité de l'employeur au début des années 70, voire aux années 50. Or, rappelons-le ici, cette obligation de sécurité est entendue comme une obligation de résultat. Dès lors, sur le fondement d'une telle jurisprudence, les entreprises peuvent voir leur responsabilité automatiquement engagée pour des faits qui remontent à loin.

REMARQUE : cette jurisprudence du 20 juin 2013 converge vers celle qui est, depuis 10 ans déjà, rendue par le Conseil d'État s'agissant de la responsabilité des pouvoirs publics en cas de contamination par l'amiante. En 2004, la Haute juridiction administrative retenait en effet la faute de l'État en indiquant que « le caractère nocif des poussières d'amiante était connu depuis le début du XX^e siècle et que le caractère cancérigène de celles-ci avait été mis en évidence dès le milieu des années 50 » (♦ CE, 3 mars 2004, n^o 241150).

On notera que le même jour, la Cour de cassation a rendu une seconde jurisprudence abandonnant la fameuse référence à l'année 1977 (♦ Cass. 2^e civ., 20 juin 2013, n^o 12-21.970).

♦ Cass. 2^e civ., 20 juin 2013, n^o 12-19.816

L. Divol

 **Études « Maladies professionnelles » et « Amiante »**

Des règles nouvelles concernant l'installation des générateurs de rayons X

Un arrêté du 22 août 2013 fixe les règles techniques minimales de conception auxquelles doivent répondre les installations dans lesquelles sont présents des rayonnements X produits par des appareils fonctionnant sous une haute tension inférieure ou égale 600 kV.

Ce nouvel arrêté abrogera, à compter du 1^{er} janvier 2014, le précédent arrêté du 30 août 1991. De cet arrêté du 22 août 2013, nous retiendrons les principales dispositions commentées ci-après.

Domaine d'application

L'arrêté du 22 août 2013 porte homologation de la décision n^o 2013-DC-0349 de l'ASN.

Celle-ci prend acte de la nouvelle norme NF C 15-160 de mars 2011 et en rend l'application obligatoire après en avoir remanié quelques aspects. Cette norme concerne l'installation de tous les générateurs de rayons X de moins de HT inférieure à 600 kV et couvre toutes les applications.

REMARQUE : toutefois, la décision exclut l'application de la norme aux salles d'hospitalisations où ne sont effectués que des examens radiographiques au lit des patients. Cette situation est gérée en créant une zone d'opération au sens des articles 12 à 16 de l'arrêté « zonage » du 15 mai 2006 (♦ Arr. 15 mai 2006, NOR : SOCT0611077A).

Les anciennes normes d'installation des générateurs de rayons X, qui se limitaient à une haute tension inférieure à 400 kV, étaient découpées par secteurs d'emploi. Le texte pivot (NF C 15-160 - 1975 à jour de l'additif de 1984) était complété par des normes spécialisées au radiodiagnostic médical et vétérinaire (C15-161 - 1990), à la radiothérapie (C15-162 - 1977), au radiodiagnostic dentaire (C15-163 - 1981 avec amendement de 2002) et à la radiologie industrielle (C15-164).

Ce groupe de normes était rendu d'application obligatoire par l'arrêté du 30 août 1991 (♦ Arr. 30 août 1991, NOR : TEFT9103927A) désormais abrogé par le nouvel arrêté.

Le calendrier des dispositions transitoires

La nouvelle norme (celle de mars 2011) s'applique aux installations mises en services à partir du 1^{er} janvier 2014 ; toutefois, la référence au groupe des anciennes normes reste permise pour les installations qui seront réalisées jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

En cas de modification des paramètres de calcul, la nouvelle norme est applicable à partir du 1^{er} janvier 2014. Cependant, une installation mise en service avant le 1^{er} janvier 2016, selon les anciennes normes, est réputée

conforme à la décision tant qu'elle satisfait au couple d'anciennes normes pertinentes pour son secteur d'application. En effet, l'ASN considère que les installations conformes aux anciennes normes ne nécessitent pas un renforcement de protections.

Toutefois des appareils mobiles sont utilisés, pour des actes et procédures interventionnels radioguidés, dans des blocs opératoires non prévus à cet usage, donc ne satisfaisant ni à la nouvelle norme, ni aux anciennes pertinentes. Dans ce cas, une évaluation des niveaux d'exposition dans les zones attenantes doit être demandée à l'IRSN ou à un organisme agréé pour les contrôles réglementaires en radioprotection. La mise en conformité avec la décision de l'ASN doit être achevée pour le 1^{er} janvier 2017. En particulier, la dose efficace ajoutée dans un emplacement attendant doit être inférieure à 80 µSv en un mois sauf justification particulière, et les signalisations doivent être conformes.

Les prescriptions additionnelles à la norme

La décision n° 2013-DC-0349 de l'ASN impose l'application de la norme NF C15-160 de mars 2011, aux dispositions transitoires près, et l'amende par des prescriptions supplémentaires. La vérification du respect de ces obligations est consignée dans un rapport de conformité, mis à jour dès qu'il y a modification. Les justifications des éventuelles non-conformités, avec les mesures compensatoires associées, sont ajoutées au contenu de ce rapport tel que décrit dans la norme NF C 15-160, § 5. Il est tenu à la disposition des organismes de contrôle.

La décision impose qu'aucune zone attenante au local où est mis en œuvre le générateur de rayons X ne soit classée en zone réglementée ; la dose en un mois, due à cet appareil, doit y rester inférieure à 80 µSv (♦ Arr. 15 mai 2006, art. 5-I commenté par Circ. DGT/ASN n° 01, 18 janv. 2008). La notion de facteur d'occupation figurant dans la norme est donc caduque (donc T = 1 dans les formules de calcul).

De plus le pupitre de commande du générateur de rayons X, lorsqu'il est indépendant de l'appareil, ne peut pas être placé en zone contrôlée (caractérisée à l'art. 5-II de l'arrêté du 15 mai 2006).

La décision impose l'existence de deux signalisations lumineuses. La première est commandée par la mise sous tension de l'installation. La seconde indique l'émission elle-même ou la précède en durant moins de 5 secondes lorsqu'elle est brève. Des exceptions concernent la radiographie endobuccale dentaire et des aménagements sont prévus dans le domaine vétérinaire.

Enfin, la décision pose des règles sur le positionnement des signalisations et des dispositifs d'arrêt d'urgence, par domaines d'application.

D'une génération de la norme C15-160 à l'autre

Le groupe des normes anciennes cohabitera plusieurs années avec la version de 2011 de la NF C 15-160.

En ce qui concerne les points qui ne sont pas explicités dans la décision ASN, ces normes sont équivalentes au niveau de la sécurité générale :

- sécurité électrique, avec en particulier un organe de sectionnement permettant de couper simultanément le courant dans tous les conducteurs actifs et ne commandant aucun appareil autre que ceux faisant partie de l'équipement radiologique ;
- installation dans des locaux secs ou temporairement humides ;
- locaux aérés (ozone...);

- prise en compte du risque d'explosion et d'incendie.

Toutefois, la norme de mars 2011 insiste sur la toxicité du plomb, alors que celle de 1975 en encourageait indirectement l'usage inconsidéré, en admettant la possibilité de la pose d'une épaisseur suffisante pour assurer la protection hors du local dans tous les cas.

La nouvelle norme ajoute un déverrouillage d'accès manœuvrable depuis l'intérieur d'une enceinte d'irradiation industrielle.

Les méthodes de calcul de protection de l'ancienne norme et de la nouvelle ont en commun la détermination d'une épaisseur d'un matériau de référence, le plomb, qui assure la protection, puis la comparaison aux épaisseurs des matériaux déjà en place. Elles diffèrent par les références concernant le niveau de protection : alors que l'ancienne norme incluait son propre niveau, qui était cohérent avec la réglementation de l'époque, la nouvelle norme renvoie explicitement à la réglementation en vigueur. Accessoirement le calcul, qui conserve un caractère conventionnel, est débarrassé de détails qui l'alourdisaient sans avantage avéré.

Normes concernant des domaines voisins

Les normes de la famille 15-160 concernent l'installation des générateurs de rayons X.

Leur construction est couverte par la norme NF C 74-100, rendue obligatoire en radiologie industrielle, par un arrêté du 2 septembre 1991 (NOR : TEFT9103928A) : le détenteur d'un tel générateur de rayons X doit donc disposer d'un certificat de conformité à cette norme de construction.

Enfin l'installation des accélérateurs de particules, machines aux principes semblables à ceux des générateurs de rayons X, est soumise à la norme NF M62-105 (12-1998) qui n'est pas d'application obligatoire.

♦ Arr. 22 août 2013, NOR : DEVP1317871A : JO, 3 sept.
B. Lefevre

Étude « Rayonnements ionisants »

Travail au contact d'objets perforants : mesures de prévention et bonnes pratiques

En application des dispositions de l'article R. 4424-11 du code du travail, sont déterminées par arrêté, les mesures de prévention des risques biologiques applicables aux travailleurs susceptibles d'être en contact avec des objets perforants.

Le décret n° 2013-607 du 9 juillet 2013, en ajoutant un article R. 4424-11 dans le code du travail, avait prévu la mise en place de mesures spécifiques de protection destinées à prévenir les blessures occasionnées au personnel susceptibles d'être au contact d'objets perforants et travaillant dans les secteurs de la prévention et des soins.

Ces mesures viennent d'être fixées par un arrêté du 10 juillet 2013.

Au sens de cet arrêté, on entend par « accident exposant au sang » (AES) : tout contact avec du sang ou un liquide biologique contenant du sang et comportant, soit une effraction cutanée (piqûre, coupure), soit une projection sur une muqueuse (œil...) ou sur une peau lésée.

REMARQUE : sont assimilés à des AES les accidents survenus dans les mêmes circonstances avec d'autres liquides biologiques (tels que liquide céphalorachidien, liquide pleural, sécrétions

génétales...) considérés comme potentiellement contaminants même s'ils ne sont pas visiblement souillés de sang.

Champ d'application

Les dispositions de l'arrêté du 10 juillet 2013 sont applicables aux activités de prévention et de soins et aux activités de soins de conservation au cours desquelles les travailleurs sont susceptibles d'utiliser ou d'être en contact avec des objets perforants, que l'activité ait lieu au sein ou en dehors de l'établissement. Il s'agit des :

- établissements de santé publics et privés définis aux articles L. 6111-1 et L. 6111-2 du code de la santé publique ;
- établissements sociaux et médico-sociaux définis aux articles L. 312-1 et L. 344-1 du code de l'action sociale et de la famille ;
- transports sanitaires définis à l'article L. 6312-1 du code de la santé publique ;
- établissements réalisant des soins de conservation ;
- autres lieux où sont dispensés des activités et actes de prévention, diagnostiques, thérapeutiques mais qui ne répondent pas à la définition d'établissements de santé publics ou privés ou d'établissements sociaux et médico-sociaux.

Évaluation des risques et précautions d'hygiène

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques montrent un risque de blessure par objet perforant et d'infection, l'employeur doit s'assurer que l'exposition des travailleurs est évitée ou réduite (si elle ne peut être évitée), grâce aux mesures suivantes :

- la mise en œuvre des précautions standard AES décrites à l'annexe I de l'arrêté (lavage et désinfection des mains, port de gants, port d'une tenue adaptée, utilisation de matériel à usage unique, respect des bonnes pratiques lors de la manipulation d'instruments piquants ou coupants souillés, règles d'emballage et d'élimination lors du transport des prélèvements biologiques, du linge et des instruments souillés par du sang et des produits biologiques) ;
- la suppression de l'usage inutile d'objets perforants ;
- la mise à disposition de dispositifs médicaux de sécurité.

Information et formation des travailleurs

L'employeur doit informer les travailleurs sur les points suivants :

- les risques et la réglementation en vigueur sur les objets perforants ;
- les bonnes pratiques en matière de prévention et les dispositifs médicaux mis à disposition ;
- le dispositif de déclaration et de prise en charge des AES ;
- les procédures d'élimination des objets perforants.

Par ailleurs, l'employeur doit organiser la formation des travailleurs, dès leur embauche, y compris pour les travailleurs temporaires et les stagiaires.

La formation porte notamment sur :

- les risques associés aux AES ;
- les mesures de prévention ;
- les procédures de déclaration des AES ;

- les mesures à prendre en cas d'AES.

Cette formation sera renouvelée régulièrement, notamment en cas de modification de l'organisation du travail ou des procédures.

Prise en charge après un AES

Outre les dispositions relatives aux accidents du travail, l'employeur doit organiser :

- la prise en charge immédiate du travailleur blessé, telle que définie à l'annexe II de l'arrêté ;
- les modalités d'information de l'employeur par les travailleurs de tout AES impliquant des objets perforants ;
- les modalités de transmission au médecin du travail des informations relatives aux causes et circonstances de l'AES.

L'employeur, le cas échéant en lien avec le CHSCT, analyse les causes et les circonstances de l'AES dans le but de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées ou de les réviser.

♦ Arr. 10 juill. 2013, NOR : ETST1314972A : JO, 31 août
B. Dussaussais

Étude « Agents biologiques »

Précisions de fonctionnement du groupe interministériel des produits chimiques

Deux textes réglementaires modifient la composition et la périodicité des inspections effectuées par le GIPC et fixent les dispositions de son règlement intérieur.

En application de l'article D. 523-8 du code de l'environnement, le groupe interministériel des produits chimiques (GIPC) est chargé de contrôler la conformité aux bonnes pratiques de laboratoire de tout laboratoire d'essais sur le territoire français, déclarant appliquer ces bonnes pratiques pour la réalisation d'essais non cliniques destinés à l'évaluation des effets sur l'homme, les animaux et l'environnement effectués sur tous les produits chimiques autres que les produits mentionnés à l'article L. 5311-1 du code de la santé publique et les médicaments vétérinaires mentionnés à l'article L. 5141-1 du code de la santé publique.

Les bonnes pratiques de laboratoires figurent aux annexes I (guides pour les systèmes de vérification du respect des bonnes pratiques de laboratoire) et II (directives pour la conduite d'inspections d'installation d'essais et de vérifications d'études) de l'article précité.

La périodicité des inspections des laboratoires d'essais effectuées par le GIPC est abaissée à vingt-quatre mois. Jusqu'alors, l'annexe I prévoyait que les installations d'essais devaient être inspectées tous les quinze mois.

Le nombre de membres composant le GIPC est ramené de sept à six membres.

Le règlement intérieur du GIPC figure en annexe de l'arrêté du 29 août 2013.

♦ D. n° 2013-785, 29 août : JO, 30 août

♦ Arr. 29 août 2013, NOR : PROI1311061A : JO, 30 août
A. Tulpain

Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »

Vers une classification plus sévère du bisphénol A ?

L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) soumet à consultation un projet de révision de la classification et l'étiquetage harmonisés du bisphénol A dans le cadre du règlement CLP.

Cette révision du classement du bisphénol A a été proposée par la France suite à la demande de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation (ANSES).

Elle vise à modifier l'actuelle classification de cette substance en la faisant passer de « toxique pour la reproduction de catégorie 2 » (code de danger H361f) à « toxique pour la reproduction de catégorie 1B » (code de danger H360F). La proposition se concentre sur les effets indésirables sur la fonction sexuelle et la fertilité et non sur les autres effets toxiques sur le développement et autres classes de danger.

REMARQUE : la catégorie 2 concerne les substances suspectées d'être toxiques pour la reproduction humaine, et la catégorie 1B les substances présumées toxiques pour la reproduction.

Ce nouveau classement en catégorie 1 aura pour effet, s'il est adopté, d'entraîner l'application d'une réglementation plus sévère sur cette substance et une prévention renforcée, visant par exemple à sa substitution ou à l'interdiction de sa mise sur le marché.

Pour rappel, une loi du 24 décembre 2012 a suspendu la fabrication, l'importation, l'exportation et la mise sur le marché de tout conditionnement à vocation alimentaire contenant du bisphénol A destiné à entrer en contact avec les denrées alimentaires des enfants à partir du 1^{er} janvier 2013, et à partir du 1^{er} janvier 2015 pour tous les autres conditionnements contenant du BPA.

La consultation publique a débuté le 27 août 2013 et sera clôturée le 11 octobre 2013. Les commentaires peuvent être déposés sur le site de l'ECHA dédié à cette consultation.

◆ *Communiqué de presse de l'ECHA, 27 août 2013*

A. Tulpain

 **Étude « Mise sur le marché des produits chimiques »**

Zoom sur...

Modernisation des dispositions sur la durée du travail des marins p. 1

Rapport sur les risques liés aux perturbateurs endocriniens p. 4

A retenir

Accidents du travail et maladies professionnelles

- Le système de réparation des AT/MP n'est pas discriminatoire p. 6
- Une histoire cochonne qui rend sourd... p. 6
- Faute inexcusable : pas d'indemnisation de la tierce personne pour les victimes p. 6
- Cancer professionnel : les juges mettent en lumière la responsabilité d'EDF p. 7
- La procédure de reconnaissance des AT/MP entre dans l'ère du fax p. 8
- Maladies professionnelles : quand un nouveau tableau n'a en fait rien de nouveau p. 8

Acteurs de la prévention

- Nouvelles précisions concernant la visite de préreprise p. 8

Équipements de travail Chantiers et lieux de travail

- Sécurité des machines neuves : grille de détection d'anomalies p. 9
- Confirmation par le ministère du travail de l'interdiction de mise sur le marché et d'utilisation de plusieurs machines p. 9
- Un nouveau guide méthodologique de l'INRS pour intégrer l'ergonomie dès la conception des machines p. 9
- Sécurité des ascenseurs : les arrêtés techniques sont actualisés p. 10

Inaptitude au travail

- Aptitude temporaire : elle n'équivaut pas à une aptitude définitive p. 10
- Inaptitude après un AT/MP : des modalités d'indemnisation subtiles p. 11

Management de la prévention et de la sécurité

- Management de la santé et de la sécurité au travail : la norme OHSAS 18001 sera convertie en norme internationale p. 11

Protection des droits et libertés des salariés

- Vidéosurveillance des salariés : elle ne doit pas être disproportionnée p. 12
- Mails et courriels : quand l'employeur s'en mêle... p. 12
- ANI sur la qualité de vie au travail incluant le droit d'expression p. 13
- Les stagiaires en entreprise bénéficient désormais d'une protection contre les RPS p. 13

Risques physiques, chimiques et biologiques

- Sécurité des installations électriques : un nouveau référentiel de l'APSAD p. 13
- Consultation publique pour inclusion à la liste candidate de 7 substances p. 14

- Protection des travailleurs des mines et carrières susceptibles d'inhaler des poussières alvéolaires : établissement d'une VLEP réglementaire p. 14
- Revêtements routiers : l'ANSES évalue les risques pour les travailleurs exposés aux bitumes et formule des recommandations p. 14
- Prétraite amiante : les entreprises en difficulté peuvent demander un sursis p. 15
- Un grand nombre de salariés exposés à des produits cancérigènes p. 15
- Maladies de l'amiante : le temps ne doit pas jouer contre les victimes p. 15
- Des règles nouvelles concernant l'installation des générateurs de rayons X p. 16
- Travail au contact d'objets perforants : mesures de prévention et bonnes pratiques p. 17
- Précisions de fonctionnement du groupe interministériel des produits chimiques p. 18
- Vers une classification plus sévère du bisphénol A ? p. 19

DICTIONNAIRE PERMANENT Sécurité et conditions de travail

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT ● Directrice de la rédaction Hygiène Sécurité Environnement : Corinne GENDRAUD ● Rédactrice en chef adjointe : Brigitte GEEVERS-DUSSAUSSOIS ● Rédactrice spécialisée : Laetitia DIVOL ● Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

Avec la participation : Jackie BOISSELIER, ingénieur ETP, licencié en droit, consultant en HSCT • François GUILLON, médecine et santé au travail • Alain LE FLOC'H, directeur Laser conseil, consultant, expert, formateur en sécurité des rayonnements optiques • Jean-Claude LE PECHON, ingénieur conseil, hyperbarie • Bernard LEFEUVRE, ingénieur en génie atomique, ARAPRO • Jean-François MALIGNON, docteur en droit • François MEISART, DES de droit public, IAE Paris, chargé de cours à HEC • Jean-Philippe PÉRICHON, ingénieur en sécurité • Philippe POUGET, maître de conférences à la faculté de droit et des sciences politiques de Nantes • Joseph RATSIMIHAN, ingénieur ESSTIN • Jacques THEILLEUX, responsable biosécurité et affaires réglementaires en biotechnologies • Catherine THOMAS, maître de conférences à la Faculté de Droit et des Sciences politiques de Nantes • Marc VÉRICEL, professeur agrégé des facultés de droit (CERCRID) • Roger WALDIN, ingénieur EEMI, division technique APAVE parisienne

© 2013 – Éditions Législatives SARL au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Gérants : Laurent CHERUY et Philippe DÉROCHE ■ Directeur de la publication : Philippe DÉROCHE ■ Principal associé : ÉDITIONS LEFEBVRE SARRUT ■ Corlet Imprimeur, 14110 Condé-sur-Noireau. Dépôt légal : octobre 2013. Imprimé en France. Commission paritaire n° 1015 F 87208. Avance sur abonnement annuel 2013 : mise à jour seule 105 € HT ; bulletin seul 48 € HT ; abonnement complet 153 € HT • Cet envoi comprend 1 cahier de 20 pages • Cet envoi comporte un encart « Environnement et nuisances » de 6 pages, un encart ÉLÉGIA « JT Document unique » de 6 pages et un encart ÉLÉGIA « Carte postale appel à catalogue 2014 » de 2 pages.