

2^{ème} trimestre 2017

Information de la plus haute importance !

La CPNEFP qui s'est réunie en date du 12 juin 2017 a pris la décision d'inscrire dans le cadre des actions prioritaires de branche les actions sécuritaires suivantes :

la pénibilité au travail		Convention Nationale d'Objectifs avec CNAM – RSE de branche
gestes et postures,		Convention Nationale d'Objectifs avec CNAM – RSE de branche
formation des référents santé et sécurité des entreprises,		Convention Nationale d'Objectifs avec CNAM – RSE de branche
brevet de secouriste et recyclage des secouristes,		Convention Nationale d'Objectifs avec CNAM – RSE de branche
formation sur les bonnes pratiques en santé et sécurité au travail,		Convention Nationale d'Objectifs avec CNAM – RSE de branche

Ceci aura pour finalité de permettre une prise en charge auprès de l'OPCA dans le cadre d'un dispositif spécifique, puisque cette prise en charge n'interviendra pas sur les fonds mutualisés des entreprises. Economie assurée pour vos entreprises qui pourront ainsi garder leur avance pour d'autres formations nécessaires.

Nous joignons en annexe les programmes des stages du second semestre 2017

Rubrique : DECHETS

Titre REP PAPIER
Référence du texte ECOFOLIO

Commentaires

L'élargissement du périmètre de contribution soumet à la redevance ECOFOLIO, en plus de l'ensemble des produits déjà concernés, les nouveaux produits suivants :

Les papiers de décoration : *notamment destinés à couvrir ou à décorer un mur, un support ou un objet. Exemples : les papiers peints (lé et frise), les panneaux décoratifs, le papier cadeau vendu en magasin, les papiers créatifs (papiers destinés à recouvrir un objet à titre décoratif et*

créatif). Précision : seuls les papiers cadeau ou pochettes vendus ou mis à disposition en tant que produits sont inclus dans le périmètre, hors emballages de service mis à disposition proche d'un point de vente en sortie de caisse.

Les affiches : Supports papier destinés à être appliqués sur un mur, un cadre, un panneau ou un emplacement réservé, servant à transmettre une information à la connaissance du public de nature officielle, événementielle, commerciale ou publicitaire, ou ayant un caractère décoratif, et ce, quel que soit leur format. Exemples : affiches de publicité extérieure, affiches en magasin, affiches de propagande politique...

Les moyens et justificatifs de paiement : Tous documents émis sur support papier permettant de réaliser ou de justifier un paiement ou une opération financière, ou permettant de réaliser un achat par opération de « crédit d'achat » ou un échange en magasin. Exemples : les tickets et billets de transport, chèques, tickets de carte de paiement et de crédit, titres interbancaires de paiement (TIP), tickets de caisse, billets ou tickets des jeux de hasard, tickets et billets d'exposition, de spectacle ou d'événement de loisirs ou de sports, timbres fiscaux ou postaux, bons d'achat, bons ou tickets cadeaux...

Les notices d'utilisation et modes d'emploi : Tout document expliquant le fonctionnement d'un produit (objet ou service) dans le cadre de sa mise en service, son montage, son utilisation, sa maintenance, son démontage, son réglage, sa maintenance, etc. Exemples : notices de montage de meuble, d'utilisation de produits électriques ou électroniques, de médicaments...

Les imprimés liés à une mission de service public et résultant d'une obligation légale ou réglementaire : Les bulletins de vote et les circulaires, les professions de foi, les déclarations fiscales et avis d'imposition, les publications de collectivité (par exemple, le bulletin municipal, la lettre du maire, le magazine communautaire...), les imprimés type CERFA, les instructions, les rapports annuels d'activité, les rapports de contrôle de délégation de service public, les rapports d'exécution des marchés, les rapports environnementaux, les documents budgétaires, les documents d'urbanisme, les études d'impact, les imprimés papiers émis par les offices du tourisme et syndicats d'initiative dans le cadre de leur mission de service public...

Les publications de presse : Conformément à l'article 91 de la Loi de Transition Energétique pour la Croissance Verte, la contribution des publications de presse peut être versée pour tout ou partie sous forme de prestations en nature selon le respect des critères du décret n°2016-917 du 5 juillet 2016. Exemples : Presse quotidienne nationale ou régionale, presse hebdomadaire régionale, presse gratuite d'information, presse magazine, presse spécialisée et professionnelle...

L'élargissement du périmètre de contribution concerne les produits mis en marché à compter du 1er janvier 2017. Les produits mis en marché entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 devront être déclarés à Ecofolio par l'entité du donneur d'ordre (commande d'impression) ou du metteur en marché (producteur ou premier importateur de produits papiers vierges), entre le 1er janvier et le 28 février 2018.

Rubrique : ENERGIE

Titre Contribution au Service Public de l'Electricité (CSPE)
Source Médiatique

Commentaires

La Contribution aux charges de Service Public de l'Électricité (CSPE) est une contribution servant à financer les charges de service public de l'électricité, telles que :

- les surcoûts engendrés par l'obligation d'achat, pesant sur EDF et sur les entreprises locales de distribution, de l'électricité d'origine renouvelable ;
- les tarifs de première nécessité
- la participation des fournisseurs au fonds de solidarité pour le logement (FSL) ;
- les surcoûts de production d'électricité dans les territoires insulaires

La CSPE est une contribution assise sur les consommations ; autrement dit une taxe sur l'électricité. Au 1^{er} janvier 2013, son montant était de 13,5 €/MWh, avec pour but de compenser 5,1 milliards d'euros de charges. Elle n'a cessé d'augmenter ces dernières années : elle atteint 16,5 €/MWh en 2014, 19,5 €/MWh en 2015 et 22,5 €/MWh au 1er janvier 2016 ! Elle n'a pas évolué au 1er janvier 2017.

Toutefois, la CSPE est plafonnée à 0,5% de la valeur ajoutée de l'entreprise, lorsque le client est un industriel consommant plus de 7GWh d'électricité par an.

Une rumeur circule et concerne le remboursement de la CSPE qui figure sur les factures EDF aux consommateurs qui en font la demande. Alimentée par des avocats, cette information est largement relayée par de nombreux médias et réseaux sociaux depuis quelque temps.

Un recours en Conseil d'Etat ayant été formé, le Conseil d'Etat a demandé à la Cours Européenne de se prononcer sur la question. La Cour de Justice Européenne a adressé son arrêt au Conseil d'État, mais cette décision n'a pas valeur de jugement en France. La Cour le rappelle elle-même : « *La Cour ne tranche pas le litige national* ». Seule la décision du Conseil d'État fera autorité. Or la haute juridiction nationale n'a pas encore rendu sa décision.

Il n'existe donc aucune possibilité de remboursement, la CSPE reste entièrement due par les consommateurs, à ce jour.

Titre	Valorisation des effacements de consommation d'électricité conduisant à des économies d'énergie significatives
Référence du texte	Décret 437 du 29 mars 2017
Source	Journal officiel du 31 mars 2017

Commentaires

le texte s'applique aux effacements de consommation d'électricité conduisant à des économies d'énergie significatives, au plus tard le 1er janvier 2018.

L'effacement de consommation représente une solution pour écrêter les pics de consommation et optimiser la consommation d'électricité. L'effacement consiste à ne pas consommer d'électricité pendant une certaine durée, ou bien à reporter sa consommation.

Il permet, par exemple, de faire baisser les prix des marchés de l'électricité en soulageant les tensions sur la demande aux heures de pointe et d'écrêter ainsi les pics de consommation sans avoir recours à des sources de production supplémentaires, en intégrant, par exemple, efficacement les énergies renouvelables. Ces agissements tendent à rendre la consommation d'électricité plus flexible, tout en garantissant la fiabilité de l'approvisionnement à tout moment, dans toutes les régions.

Ainsi selon l'article R. 271-10 du code de la consommation « Les catégories d'effacement, définies en application de l'article L 271-1, qui conduisent à des économies d'énergie significatives sont celles qui correspondent à des effacements générant un taux d'économie d'énergie d'au moins 40 % ».

Le taux d'économie d'énergie auquel conduit un effacement est défini par la contribution de l'effacement à la diminution constatée de la consommation d'un consommateur, par rapport à son programme prévisionnel de consommation ou à sa consommation estimée, en tenant compte des augmentations de la consommation de ce même consommateur qui précéderaient ou suivraient les baisses constatées.

L'article R. 271-14 nous précise que « La part de versement dont s'acquitte le gestionnaire du réseau public de transport d'électricité en application du deuxième alinéa de l'article L. 271-3 est déterminée sur la base du taux d'économie d'énergie validé chaque année pour chaque opérateur d'effacement.

« Lorsque le taux d'économie d'énergie validé est supérieur ou égal à 40 % et inférieur à 50 %, la part du versement acquittée par le gestionnaire du réseau public de transport d'électricité est égale à 40 % du montant correspondant au versement qui aurait été dû en application des barèmes mentionnés au 2° de l'article R. 271-8. « Lorsque le taux d'économie d'énergie validé est supérieur ou égal à 50 %,

la part du versement acquittée par le gestionnaire du réseau public de transport d'électricité est égale à 50 % du montant correspondant au versement qui aurait été dû en application des barèmes mentionnés au 2° de l'article R. 271-8.

Titre Modification de la liste des biocarburants éligibles à la minoration de la TGAP précisant les modalités du double comptage des biocarburants et des bioliquides et fixant la liste des biocarburants et des bioliquides dispensés de respecter les critères de durabilité définis à l'article L 661-5 du code de l'énergie.

Référence du texte Arrêté du 10 avril 2017
Source Journal officiel du 26 avril 2017

Commentaires

Les biocarburants éligibles sont :

- Esters méthyliques d'acide gras (1).
- Huiles hydrotraitées (2).
- Esters éthyliques d'acides gras.
- Bio-gazole de synthèse Fischer-Tropsch (3).
- Bio-essence de synthèse Fischer-Tropsch (3).
- Bio-éthanol incorporé pur ou sous forme d'éthyl-tertio-butyl-éther et de tertioamyléthyléther.
- Bio-méthanol incorporé pur ou sous forme de méthyl-tertio-butyl-éther et de tertioamylméthyléther.

(1) Ester méthylique produit à partir d'huile végétale, d'huile (végétale ou animale) usagée ou de graisse animale. (2) Huiles ayant subi un traitement thermo-chimique à l'hydrogène. (3) Hydrocarbure synthétique ou mélange d'hydrocarbures synthétiques produits à partir de biomasse par le procédé Fischer-Tropsch.

Seule la part énergétique renouvelable, exprimée en énergie (Mégajoule), des biocarburants durables produits à partir des matières premières suivantes :

- Matières premières utilisées
- Huiles végétales usagées.
- Huiles ou graisses animales (catégories C1, C2).
- Marc de raisin.
- Lies de vin.
- Matières cellulosiques d'origine non alimentaire.
- Matières ligno-cellulosiques.

Et dès lors qu'ils sont produits dans une unité de production reconnue par l'autorité compétente peut être comptabilisée pour le double de sa valeur réelle comme prévu au III de l'article 266 quinquies du code des douanes susvisé.

Titre Obligations d'amélioration de la performance énergétique dans les bâtiments existants à usage tertiaire

Référence du texte Décret n° 2017-918 du 9 mai 2017
Source Journal officiel 10 mai 2017

Commentaires

Le texte prévoit que « des travaux d'amélioration de la performance énergétique soient réalisés dans les bâtiments existants à usage tertiaire ou dans lesquels s'exercent une activité de service public dans un délai de 8 ans à compter du 1er janvier 2012. »

Il définit une obligation de diminution de la consommation énergétique de ces bâtiments de 25% d'ici à 2020, puis de 40% d'ici à 2030.

Ce décret définit le niveau d'économie d'énergie à atteindre d'ici 2020 pour les bâtiments à usage tertiaire : des travaux d'amélioration de la performance énergétique devront diminuer de 25% la consommation énergétique de ces bâtiments. Dans le cas où des travaux auraient déjà été menés après le 1^{er} janvier 2006, la consommation énergétique de ces bâtiments devra être inférieure de 25% au niveau de consommation d'énergie avant travaux, ou conforme à un seuil exprimé en énergie primaire défini dans un arrêté à venir.

Cette obligation s'applique « aux bâtiments ou parties de bâtiments existants appartenant à un propriétaire unique, à usage de bureaux, d'hôtels, de commerces, d'enseignement et les bâtiments administratifs, regroupant des locaux d'une surface supérieure ou égale à 2000 m² de surface utile ». Deux exceptions sont à noter : les constructions provisoires dont la durée d'utilisation prévue est de moins de deux ans, et les monuments historiques classés pour qui les travaux « auraient pour effet de dénaturer leur caractère ou leur apparence de manière significative ».

Le décret prévoit que des actions de sensibilisation devront être menées par les occupants des bâtiments tertiaires auprès de leur personnel. Elles auront pour objectif de les inciter à utiliser les équipements liés à leur confort et à leur activité de manière à en diminuer les consommations énergétiques.

Pour chaque bâtiment à usage tertiaire, une étude énergétique portant sur tous les postes de consommations d'énergie devra être menée par un prestataire. Celui-ci devra proposer des « travaux d'économie d'énergie et des recommandations hiérarchisées selon leur temps de retour sur investissement », et préconiser des « combinaisons d'actions cohérentes pour répondre aux objectifs de diminution des consommations énergétiques (...), en indiquant pour chacune la diminution des consommations énergétiques engendrée, son coût estimatif ainsi que son temps de retour sur investissement ».

Ce prestataire devra proposer « un ou plusieurs scénarios permettant de diminuer, d'ici 2030, la consommation énergétique totale du bâtiment » de 40%. Dans le cas où des travaux auraient déjà été menés après le 1^{er} janvier 2006, cette diminution de 40% se fera par rapport au niveau d'avant travaux.

Sur la base de cette étude, les propriétaires occupants, bailleurs et/ou preneurs devront définir et mettre en œuvre « un plan d'actions cohérentes permettant d'atteindre les objectifs de réduction des consommations énergétiques » (-25% d'ici 2020). Ces actions prendront en compte les contraintes techniques exceptionnelles du bâtiment et les exigences de l'accessibilité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite.

Les propriétaires occupants, bailleurs et/ou preneurs devront transmettre plusieurs documents à un **organisme désigné par le ministre en charge de la construction** (en attente !) :

- avant le 1^{er} juillet 2017 : les rapports d'études énergétiques et les plans d'actions définis pour atteindre les objectifs de réduction de la consommation d'énergie ;
- avant le 1^{er} juillet de chaque année à partir de 2018 : les consommations énergétiques de l'année civile précédente ;
- avant le 1^{er} juillet 2020 : un bilan complet sur les travaux menés et les économies d'énergie réalisées.

Tous ces éléments devront être conservés au moins 10 ans par les propriétaires occupants/bailleurs/preneurs.

Si les objectifs d'économies d'énergie ne sont pas atteints, les propriétaires occupants, bailleurs et/ou preneurs devront tenir à disposition de l'organisme tous les justificatifs qui expliquent la non-atteinte de ces objectifs, malgré les travaux et actions entrepris. Cependant, il n'est pas prévu que cet organisme agréé administre des sanctions.

Rubrique : ENVIRONNEMENT

Titre	Prescriptions générales applicables aux entrepôts couverts soumis à la réglementation des installations classées et stockant des produits inflammables
Référence du texte	Arrêté du 11 avril 2017
Source	Journal officiel du 16 avril 2017

Commentaires

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux entrepôts soumis à la rubrique ICPE 1510 quel que soit son régime : autorisation, enregistrement ou déclaration et aux entrepôts soumis à la fois à la rubrique 1530 (dépôt papier/carton) et à la rubrique 1510. Dans ce dernier cas les nouvelles dispositions s'appliquent exclusivement au lieu et place de celles de la rubrique 1530.

Les nouvelles prescriptions renforcent la prévention incendie puisque le Préfet sera en mesure de prescrire suivant les circonstances locales soit une étude d'ingénierie incendie soit une étude technique. Un état à jour des matières stockées accompagnées des fiches de données de sécurité pour les produits chimiques est requis.

En cas de sinistre, l'exploitant devra réaliser une analyse de l'impact environnemental et sanitaire post-accidentel, ce qui impliquera des relevés à l'atmosphère, sol, points eau environnant afin d'estimer l'incidence de la pollution.

D'autres dispositions visent à ce que la cinétique incendie soit compatible avec l'évacuation des personnes et l'intervention des services de secours. Les dispositions constructives préconisées veillent à ce que les ruines d'un élément de structure n'entraînent pas la ruine en chaîne de l'ensemble des bâtiments, d'où le classement des matériaux employés de type R 15 pour la toiture, par exemple, ou A2 s1 d0 pour les murs extérieurs ou les supports de toiture.

L'entrepôt de stockage est compartimenté pour limiter la propagation de l'incendie d'une cellule à l'autre, la surface et la hauteur des cellules sont limitées afin de réduire la quantité de matières combustibles en feu lors d'un incendie.

Le stockage dans une même cellule de produits chimiques incompatibles peut aggraver un incendie car ils réagissent entre eux, sauf si l'exploitant met en place des séparations physiques par des aménagements spécifiques qui garantissent un haut niveau de sécurité. Des distances minimales sont à respecter entre le stockage des matières en vrac et les autres cellules et entre chaque îlot, des surfaces maximales et des hauteurs maximales de stockage sont imposées.

Enfin l'ensemble des eaux incendie doivent être récupérées par des confinements internes ou externes. Le volume d'eau d'extinction doit être déterminé au préalable afin de positionner les prises d'eau, poteaux et bouches d'incendie en fonction du débit d'eau et du volume d'eau qui sera nécessaire.

Ce résumé ce veut bref, chaque imprimeur soumis à la rubrique 1510 pourra sur tous les détails interroger le service environnement, sur les mesures qui le concernent en propre suivant son régime de classement.

Titre	Plans de prévention des risques technologiques
Référence du texte	Décret 780 du 5 mai 2017
Source	Journal officiel du 5 mai 2017

Commentaires

Les plans de prévention des risques technologiques mis en œuvre par des tiers peuvent avoir des conséquences liées à la proximité d'une imprimerie et d'un site à risques, l'imprimerie se retrouvant dans une zone couverte par un plan de prévention.

Le texte actualise les dispositions réglementaires fixant le régime de ces outils de planification institués il y a près de quatorze ans à la suite de la catastrophe de l'usine AZF de Toulouse.

Il s'agit en fait de résoudre certaines difficultés d'application pour les entreprises riveraines, notamment, liées aux types de documents mis à disposition. Les projets de plan demeurent soumis à consultation et sont accompagnés d'une notice explicative, ainsi que les documents soumis à enquête publique. La notice présente les mesures que le plan prévoit et leurs justifications au regard, notamment, du zonage.

Rubrique : SANTE & SECURITE

Titre	Réponse aux questions que vous vous posez dans le cadre de la réforme de la médecine du travail
Référence du texte	Loi 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi travail,& son décret 2016-1908 du 27 décembre 2016
Source	MEDEF

Commentaires

Nous tentons d'apporter une réponse aux questions que vous vous posez et que vous nous posez.

A partir de quelle date les nouvelles règles de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs sont-elles juridiquement applicables ?

Pour les travailleurs déjà présents dans l'entreprise au 1er janvier 2017 et pour lesquels une visite périodique était d'ores et déjà prévue pour une date postérieure au 1er janvier 2017, cette première visite a eu lieu selon la périodicité prévue par l'ancienne réglementation et à la date indiquée sur la dernière fiche d'aptitude.

Mais, cette visite est réalisée dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation. Selon le poste occupé, il s'agira soit d'une visite d'information et de prévention soit d'un examen médical d'aptitude.

La visite suivante est effectuée selon les modalités et la périodicité prévues par la nouvelle réglementation.

Toutes les autres visites (visite à la demande, visite de reprise, visite de pré-reprise) réalisées à compter du 1er janvier 2017 le sont en appliquant les nouvelles dispositions.

De quel suivi bénéficient à compter du 1er janvier 2017 les travailleurs qui relevaient de la surveillance médicale renforcée dans le cadre de l'ancienne réglementation ?

Deux situations doivent être distinguées :

La première concerne les travailleurs qui relèvent d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé effectué par le médecin du travail, dans le cadre de la nouvelle réglementation, car affectés à des postes à risque énumérés à l'article R. 4624-23 du code du travail. Ce suivi individuel renforcé s'applique dès la première visite périodique.

La seconde concerne des travailleurs qui bénéficiaient d'une surveillance médicale renforcée dans le cadre de l'ancienne réglementation mais qui, dans le cadre de la nouvelle réglementation, dès lors

qu'ils ne sont pas affectés à des postes à risque mentionnés à l'article R 4624-23, bénéficient désormais d'une visite d'information et de prévention. Ce suivi individuel s'applique dès la première visite périodique. Les visites d'information et de prévention sont effectuées par un professionnel de santé du service de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail (article L. 4624-1) ; leur périodicité et leurs modalités peuvent être adaptées en fonction de l'âge et de l'état de santé du travailleur ou des conditions de travail et des risques professionnels auxquels il est exposé.

Quelle est l'autorité compétente pour traiter des contestations relatives à l'aptitude et à l'inaptitude ?

L'article L. 4624-7 issu de la loi du 8 août 2016 prévoit de nouvelles modalités de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

A compter du 1er janvier 2017, l'employeur et le travailleur forment ces contestations non plus devant l'inspecteur du travail mais **devant le conseil des prud'hommes**.

Donc, à compter du 1er janvier 2017, l'autorité compétente est :

- **Le conseil de prud'hommes,**
- **Le délai de contestation est désormais de 15 jours** à compter de la notification de l'avis.

Dans le cadre du suivi individuel de leur état de santé, les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risque peuvent-ils être vus par le médecin du travail ?

Pour les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risque, les textes prévoient que la visite d'information et de prévention est effectuée par un professionnel de santé, qui peut être soit un médecin du travail ou un collaborateur médecin (qui peut exercer les mêmes fonctions que le médecin du travail), soit un interne en médecine du travail ou un infirmier.

Si la visite d'information et de prévention a été effectuée par un professionnel de santé du service de santé au travail autre que le médecin du travail ou le collaborateur médecin, le travailleur sera vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin au titre du suivi individuel de son état de santé dans les cas suivants :

- en cas de réorientation vers le médecin du travail, sur préconisation du personnel de santé ayant effectué la visite d'information et de prévention, en application de protocoles élaborés par le médecin du travail, notamment afin que celui-ci puisse par exemple décider de proposer une adaptation de poste ou l'affectation à un autre poste ;
- dans les cas où il bénéficie d'un suivi médical adapté, en raison de son état de santé, de son âge, des conditions de travail ou des risques auxquels il est exposé (un travailleur de nuit ou une femme enceinte par exemple) ;
- à sa demande, à celle de son employeur, et depuis la réforme, à celle du médecin du travail lui-même, dans le cadre d'une visite à la demande, nécessairement effectuée par un médecin du travail ;
- lors d'éventuelles visites de reprise et de pré-reprise.

Dans quels cas des mesures d'aménagement de poste peuvent-elles être effectuées à l'issue d'une visite d'information et de prévention ?

Si la visite est réalisée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou lorsque des professionnels de santé voient le travailleur à la suite d'une orientation à l'issue d'une visite d'information et de prévention, des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail peuvent être proposées, par écrit, après échange avec le salarié et l'employeur en complément de l'attestation de suivi.

Dans ce cas, le médecin peut compléter l'attestation de suivi par un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures

d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur.

Si aucun aménagement de poste n'est nécessaire, le médecin du travail ou le collaborateur médecin remettent au travailleur et à l'employeur une attestation de suivi.

Dans quels cas le travailleur peut-il se voir remettre un avis d'aptitude à l'issue d'une visite d'information et de prévention ?

En aucun cas **l'avis d'aptitude n'est délivré que dans le cadre du suivi individuel renforcé** réservé aux travailleurs affectés à des postes à risques.

Des modèles d'avis et d'attestation seront-ils fixés réglementairement ?

Oui. Les modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude et d'attestation de suivi seront publiés prochainement

Le collaborateur médecin peut-il exercer les mêmes fonctions que le médecin du travail ?

Le collaborateur médecin peut procéder à l'ensemble des examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, dans le cadre d'un protocole entre le médecin du travail et le médecin collaborateur (article R. 4623-25-1 nouveau du code du travail issu du décret du 11 octobre 2016 relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail).

Il peut ainsi délivrer des avis d'aptitude ou d'inaptitude ou des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail dans le cadre du suivi individuel renforcé des travailleurs affectés à des postes à risque, à l'issue des visites médicales d'embauche, à la demande ou de reprise. S'il réalise une visite d'information et de prévention, il remet une attestation de suivi, et non pas un avis, tout comme le ferait le médecin du travail.

Ainsi, dans les nouvelles dispositions, à chaque occurrence de « le médecin du travail », il convient d'entendre « le médecin du travail et le collaborateur médecin ».

Le collaborateur médecin exerce sous l'autorité du médecin du travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail. Il signe lui-même ses avis.

L'interne peut-il exercer les mêmes fonctions que le médecin du travail ?

L'interne en médecine du travail exerce des fonctions de prévention, de diagnostic et de soins par délégation et sous la responsabilité du médecin du travail maître de stage dont il relève (articles R. 4623-27 du code du travail et L. 6153-1 du code de la santé publique). Le maître de stage est donc en droit de déléguer à l'interne l'émission d'avis dans le cadre du suivi individuel des salariés. Cependant, l'interne n'étant ni docteur en médecine ni inscrit à l'ordre des médecins, les avis émis par l'interne devront mentionner clairement le nom du maître de stage.

Dans le cadre d'un remplacement, il exerce toutes les missions du médecin du travail sous sa propre responsabilité (article R. 4623-28 du code du travail).

Quels sont les postes conditionnés à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code au sens du II de l'article R. 4624-23 ?

En l'état actuel des textes, entrent dans le champ du II de l'article R. 4624-23, c'est-à-dire les postes à risque définis réglementairement en sus de la liste établie dans le I, les catégories suivantes de postes :

- les postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage (article R. 4323-56) ;
- les postes occupés par les jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés (article R. 4153-40) ;
- les postes nécessitant des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (article R. 4544-10).

Dans le cadre du suivi individuel renforcé, quels documents le médecin du travail ou le collaborateur médecin peuvent-ils remettre au travailleur à l'issue de chaque examen périodique ?

A l'issue de chaque examen périodique effectué par le médecin du travail, ce dernier remet aux travailleurs affectés à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 un avis d'aptitude ou un avis d'inaptitude. C'est le cas pour l'examen médical d'aptitude à l'embauche et l'examen médical d'aptitude périodique. Cet avis précise notamment à quelle date l'examen médical a été réalisé, avant quelle date le travailleur bénéficiera de son prochain examen médical périodique réalisé par le médecin du travail (dans un délai maximal de 4 ans), et avant quelle date il bénéficiera d'un entretien intermédiaire réalisé par un professionnel de santé (dans un délai maximal de 2 ans). Ces avis sont versés au dossier médical en santé au travail du travailleur et remis à l'employeur.

Des modèles d'avis d'aptitude et d'avis d'inaptitude seront publiés par arrêté prochainement. Si le médecin du travail l'estime nécessaire, il peut joindre à l'avis d'aptitude, après échange avec le salarié et l'employeur, un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3). Le document est inséré dans le dossier médical en santé au travail.

Quels sont les avis à recueillir pour constituer la liste des postes à risque prévue à l'article R. 4624-23 dans les entreprises de moins de 11 salariés, compte tenu de l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et de délégués du personnel ?

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de représentation du personnel, les employeurs constituent la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des travailleurs ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail prévue au III de l'article R. 4624-23 après avoir recueilli l'avis du médecin du travail.

Ils peuvent à ce titre solliciter l'accompagnement du service de santé au travail au titre de sa mission de conseil à l'employeur.

Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite de reprise ?

Lors de la visite de reprise, effectuée par le médecin du travail, une inaptitude peut être constatée (article R. 4624-4) et un avis d'inaptitude être de ce fait délivré au travailleur.

Si aucune inaptitude n'est constatée pour les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risque, il leur est remis une attestation de suivi qui précise la date à laquelle a été effectuée la visite. Si le médecin l'estime nécessaire, il peut joindre à cette attestation de suivi un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3). L'attestation et ce document sont versés au dossier médical en santé au travail.

Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite à la demande de l'employeur ?

Lors de la visite effectuée à la demande de l'employeur, ce sont les mêmes documents qui peuvent être remis au travailleur.

Si aucune inaptitude n'est constatée pour les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risques, il leur est remis une attestation de suivi qui précise la date à laquelle a été effectuée la visite. Si le médecin l'estime nécessaire, il peut joindre à cette attestation de suivi un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3).

Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite de pré-reprise ?

Effectuée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin, la visite de pré-reprise ne peut donner lieu à la constatation d'une aptitude ou d'une inaptitude.

L'employeur doit-il nécessairement avoir connaissance de toutes les visites (médicales ou d'information et de prévention), y compris celles qui sont réalisées à l'initiative du médecin du travail ?

L'employeur a connaissance de toutes les visites qui s'inscrivent dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur fixé par l'article L. 4622-2. Une copie des avis et attestations lui est systématiquement remise (articles R. 4624-14 et R 4624-55).

Dans le cadre d'une visite de pré-reprise, le travailleur peut s'opposer à ce que le médecin du travail informe l'employeur des recommandations qu'il formule afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi (article R. 4624-30).

Le salarié qui prend l'initiative de solliciter une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail doit en avertir au préalable son employeur pour que cette visite lui soit opposable (Cassation. soc 4 février 2009 : n°07-44498 ; Cassation. soc 16 décembre 2010 : n°09-66132).

Quand intervient la déclaration d'inaptitude ?

Pour déclarer une inaptitude, le médecin du travail devra avoir recherché les différentes solutions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé. Cette recherche doit être effectuée le plus en amont possible afin d'éviter le constat de l'inaptitude. L'inaptitude ne pourra être déclarée qu'au terme de cette recherche

Quelles sont les étapes à respecter pour déclarer une inaptitude ?

Le médecin du travail doit organiser une concertation et des échanges avec le travailleur et l'employeur.

A ce titre, il devra préalablement à la rédaction de l'avis d'inaptitude accomplir les étapes mentionnées à l'article R. 4624-42 :

- effectuer au moins un examen médical du travailleur (qui peut valoir échange avec le travailleur mentionné à l'article L. 4624-5) ;
- effectuer ou faire réaliser une étude de poste (elle peut avoir été effectuée antérieurement à la visite, par exemple à l'issue de la visite de pré-reprise) ;
- effectuer ou faire réaliser une étude des conditions de travail (elle peut avoir été effectuée antérieurement à la visite) et indiquer la date de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise
- effectuer un échange avec l'employeur, par tout moyen.

Le médecin du travail peut choisir de rencontrer le travailleur lors d'un second examen notamment si celui-ci s'avère nécessaire pour « rassembler les éléments permettant de motiver sa décision ». Ainsi par exemple, si le médecin du travail connaît déjà le travailleur et son poste de travail, ou si le

travailleur a bénéficié d'une ou plusieurs visites de pré-reprise durant un arrêt de travail qui ont permis de réunir les conditions précitées, l'inaptitude pourra être décidée en une seule visite.

Le médecin du travail peut également choisir d'effectuer ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours afin d'avoir un échange supplémentaire avec le travailleur.

Quelle forme prennent les échanges organisés par le médecin du travail ?

Les échanges avec l'employeur ne sont pas nécessairement présentsiels, ils peuvent être réalisés par tout moyen possible (rencontre physique mais également échanges téléphoniques, courriels, courriers, etc.).

L'ensemble des échanges écrits qui contribuent au diagnostic médical d'inaptitude doit être conservé dans le dossier médical en santé au travail.

Le délai de 15 jours est-il un délai maximal ?

Si un second examen s'avère nécessaire, celui-ci doit être réalisé dans un délai de 15 jours après le premier examen. Ce délai est désormais un délai maximal qui s'impose aux services de santé au travail.

Dans le cadre de la procédure de déclaration d'inaptitude, quelle est la situation du travailleur pendant la période dévolue aux échanges, aux études de poste et des conditions de travail avant le constat de l'inaptitude du travailleur ?

Dans l'attente de la décision d'inaptitude qui doit être prise dans un délai limité à 15 jours mais qui peut aussi être immédiate, le travailleur reste en poste et perçoit sa rémunération. Pendant ce délai, le médecin du travail peut préconiser des aménagements de poste. Dans certains cas, le travailleur pourra bénéficier d'un arrêt de travail pour maladie.

Titre Arrêt rendu par la Cour de Cassation
Source Cassation sociale du 23 mars 2017

Commentaires

La Cour de Cassation a été amenée à dire le droit dans un dossier opposant un employeur à l'un de ses salariés à l'égard duquel un avertissement avait été prononcé.

Cette affaire a permis à la Cour de rappeler les termes de l'Art L 1321-1 du Code du Travail : les employeurs employant habituellement au moins 20 salariés doivent obligatoirement établir un règlement intérieur fixant, notamment, des règles générales et permanentes relatives à la discipline de l'établissement assorties de sanctions.

Les employeurs assujettis au règlement intérieur ne peuvent prononcer d'autres sanctions, autre que le licenciement, que si ces sanctions sont prévues au règlement intérieur : avertissement, mise à pied, mutation disciplinaire, rétrogradation...

Pour les entreprises de moins de 20 salariés toute l'échelle des sanctions est utilisable.

De même en cas d'absorption d'entreprise, cette dernière doit obligatoirement soumettre son règlement pour avis aux nouveaux représentants du personnel pour que ce règlement leur soit opposable.

Titre Modification du Règlement CLP relatifs à la classification à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges
Référence des textes Règlement Européen 1272/2008 du 16 décembre 2008 modifié
Source JOCE L 78 du 23 mars 2017

Commentaires

Une nouvelle annexe VIII relative aux informations harmonisées sur la réponse à apporter en cas d'urgence sanitaire et sur les mesures de prévention est ajoutée à CLP.

Pour rappel, en droit interne, la procédure de déclaration des mélanges classés dangereux est prévue par les articles L. 1342-1 et R. 1342-13 du code de la santé publique, et par un arrêté du 25 janvier 2017.

La partie B de la nouvelle annexe VIII du règlement CLP fixe les informations devant être contenues par les déclarations effectuées par les importateurs et les utilisateurs en aval dans le cadre de la mise sur le marché de leurs mélanges dangereux. La partie C fixe le format de cette déclaration.

Afin de faciliter la transmission d'informations sur l'utilisation prévue des mélanges et de soutenir l'analyse statistique des cas d'intoxication, l'utilisation prévue du mélange doit être décrite selon un système harmonisé de catégorisation des produits, qui sera prochainement fourni par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA).

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux mélanges :

- destinés à la recherche et au développement scientifique ;
- destinés aux activités de recherche et de développement axées sur les produits et les processus (RDAPP) ;
- classés comme gaz sous pression et explosifs

Rubrique : DIVERS

Titre	Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
Référence du texte	Loi 2017-399 du 27 mars 2017
Source	Journal officiel du 29 mars 2017

Commentaires

Le devoir de vigilance est une obligation faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations mais qui peut aussi s'étendre aux activités de leurs filiales et de leurs partenaires commerciaux notamment leurs sous-traitants et leurs fournisseurs dont les imprimeurs pourraient faire partie.

Elles mettront en œuvre des procédures d'évaluation régulière de la situation de leurs filiales, sous-traitants ou fournisseurs.

La loi sur le devoir de vigilance adoptée le 21 février 2017 mais validée par le Conseil Constitutionnel fin mars a pour objectif de remettre le respect des droits humains au cœur des préoccupations des multinationales.

Elle s'applique aux grandes entreprises ayant leur siège social en France qui emploient au moins 5 000 salariés tant dans leur propre entreprise que dans leurs filiales directes ou indirectes dont le siège sociale est en France et, aux entreprises de 10 000 salariés comprenant le personnel de l'entreprise proprement dit ainsi que le personnel de ses filiales directes ou indirectes mais dont le siège social est à l'étranger.

Celles-ci doivent établir et publier un plan de vigilance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains mais aussi de corruption sur leurs propres activités mais aussi celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger.

ANNEXES

Stage 17/3 Brevet de Sauveteur Secouriste du Travail

Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST) est un salarié de l'entreprise formé aux premiers secours et chargé par l'employeur de dispenser les gestes de premiers secours en cas d'accident du travail. Il s'agit d'une délégation de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité du travail.

Pour ce faire le salarié sauveteur secouriste du travail doit avoir un brevet sanctionnant la formation du sauveteur secouriste du travail.

Objectifs

À l'issue de la formation le salarié doit être capable d'adopter une posture de préventeur et d'exécuter correctement les gestes de secours destinés à protéger la victime et les témoins. Il doit pouvoir alerter les secours d'urgence adaptés et empêcher l'aggravation de l'état de la victime tout en préservant son intégrité physique en attendant l'arrivée des secours spécialisés.

A qui s'adresse la formation

A tout salarié en capacité d'assumer la charge qui lui est dévolue.

Intervenant

Formateur agréé

Lieu de la formation

68 Bd Saint Marcel, Paris 75005

Dates

2 jours en continu 5 et 6 Octobre 2017 de 9H 30 à 12H 30 - 14H 00 à 18H 00

Coûts

Adhérents 600 € TTC déjeuner compris.

Bulletin d'inscription Stage 17/3

à adresser à IDICG - Chantal Richardeau - 68 bd Saint Marcel - 75005 Paris, avec le chèque de règlement libellé à l'ordre IDICG. La convention vous sera adressée par retour.

Nom	Prénom
Société / organisme	
Courriel de l'inscrit	
Fonction / service	
Adresse	
Code Postal	Ville

Institut de développement industriel pour la communication graphique
68 boulevard Saint-Marcel - 75005 Paris
Tél. : 01 44 08 64 46 - Fax : 01 43 36 09 51

Stage 17/3 Brevet de Sauveteur Secouriste du Travail

Rôle du sauveteur secouriste du travail dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise
(sensibilisation à la prévention des risques professionnels)

- ✓ Protéger
- ✓ De protéger à prévenir
- ✓ Examiner
- ✓ Faire alerter
- ✓ De faire alerter à informer
- ✓ Secourir :
 - La victime saigne abondamment
 - La victime s'étouffe
 - La victime répond, se plaint de sensations pénibles et/ou la victime présente des signes anormaux
 - La victime répond, se plaint de brûlures
 - La victime répond, se plaint d'une douleur qui empêche certains mouvements
 - La victime répond, se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment
 - La victime ne répond pas, elle respire
 - La victime ne répond pas, elle ne respire pas

Cas concret : évaluation à partir d'accidents du travail simulés permettant de répéter les écarts par rapport au comportement attendu du SST

Stage 17 /7 Gestes et postures

Dans le cadre des maladies professionnelles liées aux troubles musculo-squelettiques (TMS) très présents dans notre profession et qui marquent gravement nos taux de fréquence, la formation gestes et postures permet d'étudier et prévenir les risques d'apparition de ce type de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Cette formation contribuera également à étudier et appliquer les principes d'ergonomie sur les postes de travail de l'entreprise, à former les salariés à une gestuelle optimale et un réflexe dans la manipulation de charges inertes en améliorant les conditions et la qualité de vie au travail tout en adoptant une bonne hygiène de vie.

Objectifs

Acquérir un comportement physique adapté aux réalités de travail afin de réduire la fatigue professionnelle et de prévenir les accidents ou les lésions professionnels. Améliorer les conditions de travail des professionnels afin d'augmenter la disponibilité et l'efficacité de ceux-ci.

A qui s'adresse la formation

A tout salarié dont la nécessité des tâches à accomplir implique ou impliquera des TMS.

Intervenant

Formateur agréé.

Lieu de la formation

68 Bd Saint Marcel, Paris 75005

Dates

Le 10 Octobre 2017 de 9H 30 à 12H 30 - 14H 00 à 18H 00

Coût

Adhérent 400 € TTC déjeuner compris

Bulletin d'inscription / Stage 17-7

à adresser à IDICG - Chantal Richardeau - 68 bd Saint Marcel - 75005 Paris, avec le chèque de règlement libellé à l'ordre IDICG. La convention vous sera adressée par retour.

Nom	Prénom
Société / organisme	
Courriel de l'inscrit	
Fonction / service	
Adresse	
Code Postal	Ville

Institut de développement industriel pour la communication graphique
68 boulevard Saint-Marcel - 75005 Paris
Tél. : 01 44 08 64 46 - Fax : 01 43 36 09 51

Stage 17 /7 Gestes et postures

1. L'impact des risques du travail sur la santé
2. La découverte du corps humain et de ses limites
 - ✓ Notions d'anatomie, de physiologie et des atteintes les plus fréquentes
3. L'apprentissage de la prévention des risques
 - ✓ Les principes de l'économie d'effort
 - ✓ La prévention, l'organisation et l'aménagement de l'espace professionnel
4. La mise en pratique et retour d'expérience
 - ✓ Analyse des situations de travail
 - ✓ Mise en situation
 - ✓ Partage des bonnes pratiques des apprenants

Stage 17/2

Comment intégrer la pénibilité dans l'évaluation des risques ?

Objectif

La loi sur les retraites a introduit de nouvelles dispositions visant à prévenir la pénibilité au travail. Ce nouveau cadre réglementaire vient renforcer l'obligation de prévention qui s'applique aux entreprises françaises. Désormais l'évaluation des risques déjà étendue aux choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou des préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations devra intégrer l'évaluation de la pénibilité.

A qui s'adresse la formation

Chef d'entreprise ou son représentant, DRH, Responsable sécurité, Référent santé et sécurité.

Intervenantes

Chantal RICHARDEAU, Responsable HSE, UNIIC.

Lieu de la formation

68 Bd Saint Marcel, Paris 75005

Date

12 & 13 octobre 2017 de 9H 30 à 12H 30 – deux matinées séquentielles à distance.

Coût

300 € TTC

Bulletin d'inscription 17/2

à adresser à IDICG - Chantal Richardeau - 68 bd Saint Marcel - 75005 Paris, avec le chèque de règlement libellé à l'ordre IDICG. La convention vous sera adressée par retour.

Nom	Prénom
Société / organisme	
Courriel de l'inscrit	
Fonction / service	
Adresse	
Code Postal	Ville

Institut de développement industriel pour la communication graphique
68 boulevard Saint-Marcel - 75005 Paris
Tél. : 01 44 08 64 46 - Fax : 01 43 36 09 51

Stage 17/2

Comment intégrer la pénibilité dans l'évaluation des risques ?

Programme

Bref historique réglementaire

I – Les conséquences de l'évaluation des risques

A – Obligations de l'employeur

B - Responsabilités du chef d'entreprise

II – Traduction de l'évaluation des risques dans le document unique

A – Phase préparatoire

a) analyse des risques dans le cadre des situations de travail

b) analyse des risques dans le cadre de la pénibilité

B – Rédaction du document unique

a) comment intégrer la pénibilité dans le D.U. ?

b) prévention a priori

III – Comment déterminer le plan d'actions ?

A - transformation des idées et des réflexions en éléments concrets, opérationnels

B - interface entre phases d'analyse et mise en œuvre des décisions : avec quels moyens ?