

## PRÉVENTION, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ, TECHNIQUE

- Agents physiques
- Equipements de travail
- Santé au travail
- Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Transport
- Divers

### AGENTS PHYSIQUES

#### Utilisation d'appareils électriques générant des rayons X : Rappel des prescriptions minimales de conception des locaux de travail par l'ASN

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) a mis en ligne un guide relatif aux règles techniques minimales de conception des locaux de travail dans lesquels sont utilisés des appareils électriques émettant des rayonnements X. Ce guide commente et précise certains points de la décision n° 2017-DC-0591 de l'ASN du 13 juin 2017 qui fixe des objectifs à atteindre pour maîtriser les risques radiologiques en fonction des degrés d'exposition. Ainsi, il est notamment rappelé le champ d'application de cette décision, ses modalités d'application et d'entrée en vigueur ou encore les principales règles techniques de conception et d'aménagement des locaux de travail concernés. Par ailleurs, le guide est accompagné d'un document de questions-réponses qui relate les interrogations les plus courantes chez les employeurs concernés par la décision précitée.

➔ [Lien vers le guide 2018 de l'ASN « Fiche relative à la décision n° 2017-DC-0591 de l'ASN du 13 juin 2017 fixant les règles techniques minimales de conception des locaux de travail dans lesquels sont utilisés des appareils électriques émettant des rayonnements X »](#)

### EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

#### Interdiction d'utilisation d'un modèle de pont élévateur

Par arrêté du 17 décembre 2018, publié au Journal officiel du 22 décembre 2018, le Ministère du travail a interdit l'utilisation du pont élévateur de marque Krömer modèle TP 16-3.2T-H. En effet, celui-ci ne répond pas aux exigences essentielles de santé et de sécurité prévues par la directive « Machines ».

Suite à des essais, il a été constaté que ce type de pont élévateur :

- n'est pas conçu, construit et équipé de manière à éviter les risques d'origine hydraulique ; en cas d'éclatement ou de fuite des flexibles hydrauliques, les bras support de charge peuvent descendre de manière incontrôlée ;
- ne dispose pas de protection contre les risques de pincement entre les chaînes et leur poulie de renvoi, ni au niveau des câbles de synchronisation et les poulies inférieures ;
- est conçu et construit de manière telle que les véhicules peuvent être amenés à glisser dangereusement ou tomber inopinément ; en particulier le dispositif de verrouillage des bras n'a pas résisté aux efforts de traction.

A noter que ce modèle de pont élévateur a été retiré du marché depuis les résultats des tests (juillet 2017), il s'agit aujourd'hui d'une interdiction d'utilisation.

➔ [Lien vers l'arrêté du 17 décembre 2018 relatif à l'interdiction d'utilisation du pont élévateur de marque Krömer modèle TP 16-3.2T-H \(JO du 22 décembre 2018\)](#)

## SANTÉ AU TRAVAIL

### Campagne de prévention de l'assurance maladie – Mal de dos au travail

Dans un communiqué du 27 novembre 2018, l'Assurance Maladie a annoncé qu'elle lançait une campagne de sensibilisation et mettait à la disposition des employeurs un kit d'informations pratiques à retrouver sur son site afin de les accompagner vers les démarches de prévention existantes relatives au mal de dos au travail. La nouvelle rubrique destinée aux employeurs propose notamment des vidéo-reportages réalisées en collaboration avec des entreprises ayant mis en place des actions de prévention.

➔ [Lien vers le communiqué du 27 novembre 2018 de l'Assurance Maladie « Mal de dos au travail : les employeurs mobilisés »](#)

### Mise à disposition de sanitaires et de toilettes – Rappel des obligations réglementaires de l'employeur : Focus juridique de l'INRS

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a rappelé, dans un article publié en novembre 2018, les obligations de l'employeur, prévues par le Code du travail, en matière de mise à disposition des moyens permettant d'assurer la propreté individuelle des salariés, notamment en matière de sanitaires.

Les règles spécifiques à respecter en matière d'aménagement et de conception des cabinets d'aisance sont précisées (leur nombre dépend de l'effectif de l'entreprise). L'INRS prévoit également les spécificités des installations à mettre en œuvre pour les travailleurs handicapés. Un sanitaire doit notamment être conçu spécialement pour accueillir un handicapé lorsque le nombre de cabinets d'aisance dans l'entreprise est supérieur à 10. Concernant les établissements recevant du public (ERP), les dispositions fixées par le règlement sanitaire départemental (RSD) ne précisent pas le nombre exact de cabinets d'aisance qui est alors à adapter en fonction de l'affluence et du nombre maximum de visiteurs. Enfin, il est également précisé que la réglementation du Code du travail s'applique pour les chantiers d'une durée supérieure à 4 mois, tandis que pour les chantiers d'une durée inférieure à 4 mois, des dérogations sont possibles (aménagement d'un véhicule de chantier comprenant un cabinet d'aisance ou emplacement à proximité du chantier offrant des conditions équivalentes à celles mentionnées par le Code du travail).

➔ [Lien vers le focus juridique de l'INRS qui rappelle les obligations réglementaires de l'employeur concernant la mise à disposition de sanitaires et de toilettes](#)

### Visite d'information et de prévention des apprentis

Un décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018, publié au Journal officiel du 30 décembre 2018, précise les conditions d'expérimentation de la visite d'information et de prévention (VIP) pour certains apprentis.

L'article 11 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit une expérimentation concernant la VIP à destination des apprentis.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation. Ainsi, il bénéficie des règles relatives au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, notamment en ce qui concerne la VIP. Cette visite, individuelle, a pour objet :

- d'interroger l'apprenti sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Le suivi de l'état de santé (dont la VIP) est habituellement assuré par 4 professionnels de santé : le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la loi permet, en cas d'indisponibilité dans un délai de 2 mois de tous les professionnels de santé précités, que la visite d'information et de prévention soit réalisée, dans les conditions définies par décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018, par un professionnel de santé de la médecine de ville.

Ainsi, au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti, l'employeur saisit le service de santé au travail dont il dépend afin d'organiser la VIP avant l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de sa date

d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti s'il est mineur. A compter de sa saisine, le service de santé au travail dispose d'un délai de 8 jours pour répondre à l'employeur. Si à l'issue de ce délai, le service de santé au travail indique qu'aucun des professionnels de santé précités n'est disponible dans le délai prévu ou si le service de santé au travail ne répond pas à l'employeur, la VIP peut être réalisée par tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire.

Le médecin exerçant en secteur ambulatoire est choisi par l'employeur en priorité parmi les médecins ayant conclu une convention avec le service de santé au travail dont dépend l'employeur de l'apprenti. C'est le service de santé au travail qui a la charge de transmettre à l'employeur la liste de ces médecins et leurs coordonnées. Ce n'est qu'en cas d'indisponibilité d'un de ces « médecins conventionnés », ou lorsque aucune convention n'a été conclue par le SST avec des médecins de ville, que l'employeur peut s'adresser à tout médecin qui exerce en secteur ambulatoire. Il peut notamment s'agir du médecin traitant de l'apprenti, sous réserve de son accord ou de celui de ses représentants légaux s'il est mineur.

Avant le jour de la VIP, l'employeur adresse, au médecin chargé de réaliser la visite, la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches qui lui sont confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend. L'employeur adresse également à son service de santé au travail les coordonnées du médecin exerçant en secteur ambulatoire chargé de réaliser la VIP de l'apprenti.

Une fois la VIP réalisée, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle est établi par arrêté du ministère chargé du Travail (non paru à ce jour). Il en transmet une copie à l'employeur ainsi qu'au service de santé au travail dont il dépend, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.

Si ce médecin oriente l'apprenti vers un médecin du travail, il doit :

- le mentionner dans son document de suivi attestant de la réalisation de la visite ;
- en informer l'apprenti, son employeur et le service de santé au travail concerné.

Les honoraires dus au médecin exerçant en secteur ambulatoire sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service de santé au travail autonome (SSTA). A contrario, lorsque l'employeur a adhéré à un service de santé au travail interentreprises (SSTI), sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations, ces honoraires sont pris en charge par le SSTI dont il dépend. Cette expérimentation à destination des apprentis uniquement (à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole), dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, s'applique sur l'ensemble du territoire national et ne vise que la VIP (et non les autres modalités du suivi individuel de l'état de santé).

Au plus tard le 31 septembre 2021, le Gouvernement présente un rapport d'évaluation de cette expérimentation au Parlement (notamment, nombre d'apprentis reçus en VIP par un médecin exerçant en secteur ambulatoire et proportion d'apprentis ayant fait l'objet d'une réorientation vers le médecin du travail dans ce cadre).

Ces dispositions sont applicables du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021.

➔ [Lien vers le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville \(JO du 30 décembre 2018\)](#)

## TARIFICATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

### Tarification AT-MP : Fixation des taux collectifs et du barème des coûts moyens pour 2019

Un arrêté du 26 décembre 2018, publié au Journal officiel du 28 décembre 2018, a fixé les taux nets collectifs pour l'année 2019 ainsi que ceux applicables dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle (pour le Haut-Rhin, Bas-Rhin et la Moselle, les taux se trouvent en annexe 3 de l'arrêté).

Le taux net moyen national de cotisation au titre de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles est de 2,22 %.

L'arrêté du 26 décembre 2018 fixe également les coûts moyens pour chacune des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente pour chaque comité technique national (CTN). Pour mémoire, le CTN propre à la métallurgie est le CTN A.

➔ [Lien vers l'arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de](#)

### **Tarification AT-MP : Précisions pour certaines entreprises**

Pour les entreprises cotisant au taux individuel ou mixte, les modalités de calcul des taux nets sont précisées, suite à la suppression du taux bureau.

En ce sens, un arrêté du 21 décembre 2018, publié au Journal officiel du 23 décembre 2018, complète l'article 4 de l'arrêté du 15 février 2017 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour rappel, l'arrêté du 15 février 2017 remplace le taux bureau par le taux services supports. Pour les entreprises qui ne répondent pas aux conditions d'octroi du taux services supports et qui perdent donc le bénéfice de ce taux spécifique, la variation de leur taux net qui en résulte est appréciée conformément au dernier alinéa des articles D. 242-6-15 et D. 242-38 du Code de la sécurité sociale. Pour ce faire, est pris en compte un taux net unique correspondant à la moyenne des taux nets notifiés de l'année précédente pondérée par la masse salariale de la dernière année connue.

➔ [Lien vers l'arrêté du 21 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 15 février 2017 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles \(JO du 23 décembre 2018\)](#)

### **Tarification AT-MP : Fixation des taux collectifs des exploitations minières et assimilées pour 2019**

Les taux nets collectifs pour l'année 2019 applicables aux exploitations minières et assimilées ont été fixés par arrêté du 26 décembre 2018.

➔ [Lien vers l'arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2019 \(JO du 28 décembre 2018\)](#)

### **Tarification AT-MP : Fixation du montant des majorations forfaitaires pour l'année 2019**

Un arrêté du 26 décembre 2018, publié au Journal officiel du 28 décembre 2018, a fixé le montant des 4 majorations pour l'année 2019.

En matière de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, le taux net de cotisation est constitué par le taux brut affecté de 4 majorations, dites M1, M2, M3 et M4 (article D. 242-6-3 du Code de la sécurité sociale).

La M1 est la majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents du trajet. Pour 2019, elle est fixée à 0,19 % des salaires.

La M2 est une « majoration d'équilibre ». Elle couvre les frais de rééducation et de reconversion professionnelles, les charges et dépenses de certains fonds (dont le fonds national des accidents du travail) et 50 % du versement annuel à la branche maladie, au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles. Pour 2019, elle est fixée à 57 % du taux brut augmenté du M1.

La M3 couvre les dépenses correspondant aux compensations inter-régimes, celles du fonds commun des accidents du travail, le montant des contributions de la branche AT-MP au financement du FIVA et du FCAATA, la valeur du risque constituée par les dépenses des maladies professionnelles imputées au compte spécial, 50 % du versement annuel à la branche maladie (au titre de la sous-déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles) ainsi que les dépenses liées aux actes de terrorisme. Pour 2019, cette majoration est fixée à 0,44 % des salaires.

La M4 est dite « majoration pénibilité ». Pour 2019, elle est fixée à 0,04 % des salaires.

➔ [Lien vers l'arrêté du 26 décembre 2018 fixant le montant des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du Code de la sécurité sociale pour l'année 2019 \(JO du 28 décembre 2018\)](#)

## **TRANSPORT**

### **Les cahiers de la Sécurité routière au travail**

La délégation à la Sécurité routière a publié, en décembre 2018, le 1er numéro des cahiers de la Sécurité Routière au travail. Ce numéro présente, après un focus sur le téléphone portable au volant, un échantillon de démarches exemplaires conduites par 12 entreprises.

➔ [Lien vers les cahiers de la Sécurité routière au travail n° 1 de décembre 2018](#)

## DIVERS

### Rapport 2017 du Conseil d'orientation des conditions de travail

Le rapport du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), rédigé par la Direction générale du travail (DGT) et publié le 31 octobre 2018, fait le bilan des actions menées en 2017 en faveur de la santé au travail. Selon le document, les évolutions mises en place par les ordonnances « Travail » permettront de poursuivre efficacement les réformes du système de santé au travail, en donnant plus de place à cette thématique au sein du dialogue social.

➔ [Lien vers le bilan annuel des conditions de travail 2017 du COCT](#)

### Campagne de sensibilisation du Ministère du, travail pour la prévention au risque des chutes de hauteur

Les chutes de hauteur figurent parmi les priorités du 3ème Plan santé au travail (2016-2020), de la Convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de la branche accidents du travail / maladies professionnelles et du Plan stratégique Horizon 2020 de l'OPPBTB.

C'est la raison pour laquelle le Ministère du travail poursuit son action nationale qui avait débuté en 2014. Une nouvelle campagne nationale de communication est donc déployée en novembre autour :

- du slogan « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » ;
- d'un message d'action concret « je m'organise, je me forme, je m'équipe ».

Le Ministère chargé de l'agriculture, la CNAMTS, l'INRS, la MSA, la CNRACL et l'OPPBTB s'associent également pour sensibiliser les chefs d'entreprise et les maîtres d'ouvrage au risque de chutes de hauteur.

De plus, afin d'aider les entreprises à s'équiper de matériels sécurisés, les organismes de prévention partenaires de cette campagne proposent des aides financières.

➔ [Lien vers le site officiel de la campagne : \*www.chutesdehauteur.com\*](#)

➔ [Lien vers le site du Ministère du travail](#)

### Gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe : Rapport 2018 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - EU-OSHA

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - EU-OSHA a publié la synthèse en français d'un rapport sur la gestion des risques psychosociaux (RPS) sur les lieux de travail en Europe, sur la base de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2).

Ce document examine les obstacles et les facteurs de gestion des RPS, leurs déterminants et l'influence des différents contextes nationaux et organisationnels. Il révèle que les évolutions du monde du travail ont eu un impact sur l'exposition des travailleurs aux RPS. Le niveau de risque et l'efficacité de la gestion de celui-ci varient selon les secteurs et les pays.

➔ [Lien vers le résumé en français du rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - EU-OSHA « La gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe - éléments de preuve issus de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents \(ESENER-2\) »](#)

➔ [Lien vers le rapport 2018, en anglais, de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - EU-OSHA « Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks \(ESENER 2\) »](#)

### Guide pour aider les TPE et PME dans la prévention des RPS et TMS

Un guide de l'EU-Osha (uniquement disponible en anglais pour le moment) s'attèle à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), des risques psychosociaux (RPS) et du stress dans les TPE et PME. Il propose un processus en 5 étapes et offre des conseils pratiques, illustrés par des exemples.

➔ [Lien vers le guide de l'EU-Osha « Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses »](#)

### Nuisances lumineuses

Un arrêté du 27 décembre 2018, publié au Journal officiel du 28 décembre 2018, relatif à la prévention, à la réduction et à la limitation des nuisances lumineuses fixe les prescriptions techniques concernant la conception et le fonctionnement des installations d'éclairage extérieur destiné à favoriser la sécurité des déplacements sur l'espace public et privé, l'éclairage de mise en lumière du

patrimoine tel que défini à l'article L. 1 du Code du patrimoine, du cadre bâti ainsi que les parcs et jardins, l'éclairage des équipements sportifs de plein air ou découvrables, l'éclairage des bâtiments non résidentiels, recouvrant à la fois l'éclairage intérieur émis vers l'extérieur de ces bâtiments et l'éclairage des façades de bâtiments (cette dernière catégorie ne concerne pas les réverbères d'éclairage public des collectivités apposés en façades qui sont destinés à éclairer la voirie), l'éclairage des parcs de stationnement non couverts ou semi-couverts, l'éclairage événementiel et l'éclairage des chantiers en extérieur.

L'arrêté du 25 janvier 2013 relatif à l'éclairage nocturne des bâtiments non résidentiels, afin de limiter les nuisances lumineuses et les consommations d'énergie est abrogé.

➔ [Lien vers l'arrêté du 27 décembre 2018 relatif à la prévention, à la réduction et à la limitation des nuisances lumineuses \(JO du 28 décembre 2018\)](#)