

ACTUALITE JURIDIQUE JUIN 2023

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants

Le décret du 21 juin 2023 vient renforcer les compétences des professionnels de santé au travail assurant le suivi individuel renforcé (SIR) des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants sous l'autorité du médecin du travail et leur accès à l'outil d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI).

Il adapte les modalités de formation et de délivrance du certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle au nouveau cadre de la formation professionnelle.

Il réforme également la certification des entreprises extérieures intervenant dans des zones présentant des risques importants d'exposition aux rayonnements ionisants dans le cadre de l'approche graduée, conformément aux articles R. 4451-38 et suivants du Code du travail.

Le présent texte tient compte des observations de la Commission européenne sur la transposition de la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 concernant la continuité de service des experts en radioprotection et la formation des professionnels de santé au travail.

Enfin, le décret du 21 juin dernier clarifie les modalités d'application de certaines règles, notamment celles relatives à la contrainte de dose, l'utilisation du dosimètre opérationnel, les vérifications périodiques sur les moyens de transports ou sur les instruments de mesure, en vertu de l'article R. 4451-45 du Code du travail.

1. Suivi individuel renforcé de l'état de santé

Pour assurer le SIR, prévu à l'article R. 4451-82 du Code du travail, le médecin du travail et les professionnels de santé au travail placés sous son autorité suivent une formation spécifique préalable sur les risques liés aux rayonnements ionisants et sur le dispositif de surveillance dosimétrique individuelle.

Un arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et de l'agriculture détermine :

- Le contenu de la formation en fonction des professionnels de santé au travail concernés et du type d'exposition, ainsi que les modalités de son renouvellement ;
- Les modalités de reconnaissance des connaissances, des compétences et de l'expérience du professionnel de santé au travail comme valant satisfaction de l'obligation de formation ;
- Les conditions pour qu'un organisme de formation puisse dispenser cette formation.

Article R. 4451-85 du Code du travail.

Pour assurer le suivi des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, les SPST et les SST en agriculture disposent d'un **agrément complémentaire**.

Cet agrément complémentaire est délivré par l'autorité administrative pour une période de 5 ans et peut être demandé en même temps que l'agrément prévu à l'article L. 4622-6-1 du présent code, pendant sa période de validité ou lors de son renouvellement. L'abrogation de l'agrément du service entraîne l'abrogation de cet agrément complémentaire qui peut aussi être diminuer dans sa durée ou arrêter en cas de manquements.

PETITMANGIN Alizée
Responsable Juridique- Docteure en Droit
AST 08 – AMTER - ASTHM – PROVAE – STSM51

Concernant les travailleurs temporaires exposés à des rayonnements ionisants, le SIR est assuré par **l'entreprise utilisatrice**. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé des résultats de ce suivi.

2. Dosimètre et appareil de radiologie industrielle

L'article R. 4451-3 du Code du travail propose désormais une définition du dosimètre opérationnel (*dispositif électronique de mesure en temps réel de l'équivalent de dose et de son débit, muni d'alarmes paramétrables*) et de l'appareil de radiologie industrielle (*équipement de travail émettant des rayonnements ionisants utilisés à d'autres fins que médicale*).

L'employeur doit identifier toute zone où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des niveaux de rayonnements ionisants. Ces zones sont définies par couleur en fonction du niveau d'exposition.

L'article R. 4451-33 du Code du travail précise désormais que l'employeur définit des contraintes de dose individuelle pertinentes au regard des expositions prévisibles pour les travailleurs en :

Dose efficace sur douze mois pour une activité régulière en zone contrôlée, en zone d'extrémités ou en zone radon mentionnées à l'article R. 4451-23 ;

Dose efficace sur la durée de l'intervention pour des travaux en zones contrôlées jaune, orange ou rouge mentionnées à l'article R. 4451-23 ou en zone d'opération lorsque des appareils de radiologie industrielle nécessitant un certificat d'aptitude mentionné à l'article R. 4451-61 sont utilisés.

A des fins d'optimisation de la radioprotection, les contraintes de dose sont mises à jour périodiquement, dans le cadre de l'évaluation des risques, et après chaque modification des méthodes et des conditions de travail susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Les contraintes de dose susmentionnées sont définies avant chaque intervention.

A des fins de surveillance radiologique préventive et d'alerte en cas d'exposition anormale, l'article R. 4451-33-1 du Code du travail précise les travailleurs que l'employeur doit équiper d'un dosimètre opérationnel.

Les résultats de mesures du dosimètre opérationnel sont notifiés au travailleur concerné et enregistrés par l'employeur dans un outil permettant leur analyse dans le cadre de l'évaluation du risque ou de l'optimisation de la radioprotection. Le **conseiller en radioprotection** ou, le cas échéant, le **salarié compétent en santé sécurité** analysent les résultats de mesure du dosimètre opérationnel à des fins d'optimisation de la radioprotection.

Dans les établissements comprenant une **installation nucléaire de base**, l'employeur transmet périodiquement les niveaux d'exposition, mesurés par le dosimètre opérationnel, des travailleurs classés en application de l'article R. 4451-57 au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants dont la gestion est confiée à l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire. Lorsqu'un accord préalable le prévoit, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice peut prendre à sa charge la transmission des résultats des dosimètres opérationnels des travailleurs des entreprises intervenant dans son établissement.

3. Information du médecin du travail

Le médecin du travail a accès, *sous leur forme nominative*, aux **résultats de la surveillance dosimétrique individuelle** ainsi qu'à la dose efficace de chaque travailleur dont il assure le SIR.

PETITMANGIN Alizée
Responsable Juridique- Docteure en Droit
AST 08 – AMTER - ASTHM – PROVAE – STSM51

Il peut autoriser l'accès à ces données :

- Sur sa « *délégation et sous sa responsabilité* », aux professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail qui sont placés sous son autorité dans la limite et pour le besoin des missions qu'ils exercent ;
- A des médecins du travail d'un autre SPST pouvant assurer une partie du SIR notamment lié à la dosimétrie interne.

Le médecin désigné par le travailleur et, en cas de décès ou d'incapacité, par ses ayants droit, a accès à ces informations.

En application de l'article R. 4451-71 du Code du travail, ont également accès, sous leur forme nominative, aux doses efficaces reçues par les travailleurs ainsi qu'aux résultats de la dosimétrie externe :

- Les agents de contrôle de l'inspection du travail et les agents de contrôle assimilés ;
- Les inspecteurs de la radioprotection
- Lorsqu'ils interviennent en appui aux agents de l'inspection du travail :
 - Les ingénieurs de prévention
 - Les agents en charge du contrôle de la prévention en agriculture
 -

Le médecin du travail qui constate une contamination d'un travailleur par un ou des radionucléides lorsqu'il reçoit les résultats d'une de ses prescriptions, en informe l'employeur et le conseiller en radioprotection.

4. Certificat d'aptitude

En application de l'article R. 4451-61 du Code du travail, les travailleurs qui utilisent des **appareils de radiologie industrielle** dont la manipulation présente des risques importants d'exposition aux rayonnements ionisants sont titulaires du **certificat d'aptitude** à manipuler des appareils de radiologie industrielle.

Ce certificat est délivré, au nom de l'Etat, par l'Institut national de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN). Un jury évalue, au regard d'un référentiel, les connaissances et compétences acquises par les candidats dans le cadre de leur expérience professionnelle ou des enseignements et formations qu'ils ont suivis.

Dans une **zone d'opération**, les appareils de radiologie industrielle précités ne peuvent être utilisés que par une équipe d'au moins deux salariés de l'entreprise détentrice de l'appareil dont au moins un est titulaire du certificat d'aptitude. Lorsque l'appareil de radiologie industrielle contient une ou plusieurs sources scellées de haute activité définies à l'annexe 13-7 du Code de la santé publique, deux salariés au moins de l'entreprise détentrice qui le manipulent disposent du certificat d'aptitude (article R. 4451-62 du Code du travail).

Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 prévoyait en vertu de l'article L. 4624-1-1 du Code du travail qu'en cas de **pluralité d'employeurs**, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques serait mutualisé suivant des modalités définies par décret.

Le présent décret en date du 30 juin 2023 précise les modalités de ce suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 2 juillet 2023, à l'exception des dispositions relatives aux **modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs** qui entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

1) Les salariés concernés par le suivi mutualisé

L'article D. 4624-59 du Code du travail énonce que le suivi de l'état de santé mutualisé est applicable à la condition que :

- Le travailleur **exécute simultanément au moins 2 contrats de travail**, (CDD ou CDI)
- Les emplois concernés relèvent de la **même catégorie socioprofessionnelle** selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics ;
- Le **type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur est identique** pour les postes occupés.

L'employeur dit « **principal** » est celui avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la **plus ancienne**, y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal au sens de l'article L. 1224-1 ou conventionnel au sens de l'article L. 2253-1.

2) Le SPSTI en charge du suivi mutualisé

L'article D. 4624-61 du Code du travail prévoit que le **SPST inter-entreprise de l'employeur principal** apprécie, compte-tenu des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur, si celui-ci répond aux conditions précitées pour bénéficier du **suivi mutualisé**

L'employeur peut demander à son travailleur de l'informer de la conclusion d'autres contrats de travail auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pendant la durée de son contrat, afin qu'il en informe, le cas échéant, son SPST.

Si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier de ce suivi mutualisé, le SPST de l'employeur principal l'informe et informe également ses employeurs et leurs SPST.

Le suivi de l'état de santé mutualisé est assuré par le SPST-IE de l'employeur principal, auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur.

Le SPSTI de l'employeur principal ne peut pas s'opposer à cette adhésion.

En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le service de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours (article D. 4624-62 du Code du travail).

3) Les modalités du suivi mutualisé

En application de l'article D. 4624-63 du Code du travail, la **visite de reprise** est demandée :

- Par l'employeur principal, si cette visite est consécutive à congé maternité, ainsi qu'à une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- Par l'employeur principal, si cette visite est consécutive à une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Par l'employeur ayant déclaré un accident du travail du travailleur concerné, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins 30 jours à ce titre.

En cas de délivrance de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude, le professionnel de santé se prononce au regard de l'emploi et délivre ce **document à chaque employeur**.

Toutefois, si ces documents prévoient des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, ils sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs.

A l'issue de la visite ou de l'examen, le ou les documents sont transmis aux employeurs et au travailleur concerné par tout moyen leur conférant une date certaine.

4) Les modalités de répartition du coût

Le SPST-IE de l'employeur principal recouvre la **cotisation annuelle** auprès de chaque employeur, en la répartissant entre les employeurs à parts égales.

Pour ce faire, le SPST se fonde sur le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques constituées au 31 janvier de l'année en cours portées à sa connaissance.

A cette fin, il peut demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la **liste nominative, des travailleurs exécutant simultanément au moins 2 contrats de travail, arrêtée au 31 janvier de l'année en cours**.

Au-delà du 31 janvier de l'année en cours, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé (article D. 4624-56 du Code du travail).

Pour l'année 2023, si le SPST de l'employeur principal constate qu'un ou plusieurs travailleurs employés au sein de ses entreprises adhérentes relèvent du suivi de l'état de santé mutualisé au 31 juillet 2023, la cotisation annuelle due à ce titre est répartie à parts égales entre les employeurs du ou des travailleurs concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

Au-delà du 31 juillet 2024, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé au titre de l'année 2023.

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

INAPTITUDE	Cass. soc., n° 21- 21.667	24 mai 2023	Les précisions apportées par le médecin du travail suite au constat définitif de l'inaptitude peuvent permettre de justifier l'impossibilité de reclassement	Dans cet arrêt la Cour de cassation rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité doit prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue d'un reclassement du salarié, au besoin en les sollicitant. En outre, les réponses apportées postérieurement au constat de l'inaptitude par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise, voire le groupe, le cas échéant.
INAPTITUDE PROFESSIONN ELLE	Cass. soc., n° 21- 25.683	24 mai 2023	La durée du préavis doublée en faveur d'un salarié handicapé ne s'applique pas en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (Jurisprudence constante)	Sans surprise, la Haute Cour censure l'arrêt d'appel en rappelant que l'article L. 5213-9 précité, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés dans la limite de 3 mois, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis pour les salariés inaptes d'origine professionnelle (prévue à l'article L. 1226-14 dudit Code).

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Près de 3 millions de salariés sont exposés au minimum à un produit chimique
cancérogène

Tels sont les chiffres exposés par la DARES dans une étude publiée le 6 juin 2023. En 2017, près de 2.7
millions de salariés avaient été recensés. L'exposition touche principalement les ouvriers.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-expositions-des-salaries-aux-produits-chimiques-cancerogenes>

Publication d'un guide pour accompagner les salariés en deuil

1 actif sur 2 a déjà été confronté au deuil au travail. Le guide « *Deuil au travail : comment l'accompagner* » a été rendu public le 22 juin dernier, et entend aider les entreprises à gérer ces situations compliquées. L'étude menée révèle qu'un manager sur trois a connu un collaborateur en deuil dans son équipe. Parrainé par les ministres du Travail, de la Fonction publique et la ministre déléguée à la santé, le guide met en lumière les pratiques à éviter et fournit des clés pour tenter de mieux accompagner les salariés en deuil.

<https://www.empreintes-asso.com/actualites/replay-disponible-soiree-evenement-a-l'occasion-de-la-sortie-du-guide-deuil-au-travail-comment-l'accompagner/>

PETITMANGIN Alizée
Responsable Juridique- Docteure en Droit
AST 08 – AMTER - ASTHM – PROVAE – STSM51

NOUVEAUTES : QUESTION DU MOIS

« La DPAE suffit-elle pour justifier la demande de visite d'un employeur ? »

La cour de Cassation a eu l'occasion de répondre clairement à cette question dans une décision du 12 janvier 2016 (*Crim. 12 janv. 2016, F-P+B, n° 14-87.695*) publiée au bulletin annuel de la Cour de cassation, pour information les arrêts publiés au Bulletin revêtent une portée particulière.

En l'espèce, dans cet arrêt l'employeur estimait avoir accompli sa déclaration unique d'embauche et que l'absence de visite ne pouvait lui être imputée puisque le SPST aurait dû s'en charger dès lors qu'il était censé être informé de cette déclaration. Par conséquent, l'absence de visite médicale ne pouvait lui être reprochée.

Selon l'employeur la déclaration unique d'embauche aurait assuré l'exécution de l'obligation de l'article R. 4624-10 du code du travail.

Toutefois, **l'argumentaire est successivement rejeté par la Cour d'appel et la Cour de cassation** qui déclarent l'employeur responsable pénalement. Selon la Cour d'appel, en n'assurant pas l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste, l'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance du centre interentreprise de santé au travail, auquel l'employeur adhère, et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en œuvre, a commis les infractions poursuivies.

La chambre criminelle estime quant à elle qu'en se prononçant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision, **dès lors que l'entreprise en cause ne pouvait invoquer aucune exception légale à l'obligation posée par l'article R. 4624-10 du code du travail et que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispensait pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen.**

Conclusion : La DPAE ne se substitue pas à l'obligation de l'employeur d'assurer le suivi de santé au travail de ses salariés.