

Mission permanente de la France

auprès de l'Office des Nations unies à Genève
et des autres organisations internationales en Suisse

CG/cda/2018- 1145448

La Mission Permanente de la France auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales en Suisse présente ses compliments au Haut-Commissariat aux droits de l'Homme et a l'honneur de lui faire parvenir ci-joint la contribution de la France au questionnaire du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les incidences pour les droits de l'Homme d'une gestion écologiquement rationnelle des substances et déchets dangereux.

La Mission Permanente de la France auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales en Suisse saisit cette occasion pour renouveler au Haut-Commissariat aux droits de l'Homme les assurances de sa très haute considération./.



Genève, le 2 mars 2018

Haut-Commissariat aux droits de l'Homme
Palais des Nations
1211 GENEVE 10

OHCHR REGISTRY

- 8 MARS 2018

Recipients : ... *SPD*
 Toussaint V. ASKE

Enclosure

Contribution de la France au questionnaire du Rapporteur spécial des Nations unies sur les incidences pour les Droits de l'Homme d'une gestion écologiquement rationnelle des substances et déchets dangereux

Question 1 – Règles de protection des travailleurs contre les substances dangereuses et droit des travailleurs à la protection de la santé et de la sécurité au travail

La France dispose d'un cadre juridique complet permettant d'assurer la prévention des risques sanitaires liés aux substances chimiques en milieu professionnel.

La protection contre les risques chimiques au travail est fondée sur deux séries de dispositions complémentaires, dont la plupart dérivent du droit communautaire :

- Les premières règles, qui relèvent à la fois de la responsabilité des autorités publiques mais aussi des fabricants et importateurs de produits chimiques, conditionnent la mise sur le marché et l'utilisation des substances et préparations (limitation de la mise sur le marché et l'emploi, étiquetage et emballage). Ces règles découlent de règlements ou de directives d'harmonisation totale au niveau européen. Dans le domaine de la classification, de l'étiquetage mais aussi de l'information sur les risques liés à l'utilisation de certains agents chimiques, l'objectif de prévention du risque chimique affirmé notamment par le décret du 22 juillet 2004, est aujourd'hui renforcé par la mise en œuvre des règlements CLP (n°1272/2008) et REACh (n°1907/2006 - enregistrement-évaluation-autorisation des produits chimiques), qui prévoient la recherche d'informations sur les dangers et les risques des produits chimiques, ainsi que la transmission de ses informations par le biais de l'étiquetage et de la fiche de données de sécurité. La France continue à participer activement aux travaux européens concourant à leur mise en œuvre.

- La deuxième série de dispositions porte sur les mesures de prévention de réduction des risques en entreprise, au titre de la protection des travailleurs. Celles-ci relèvent notamment des directives européennes 98/24/CE et 2004/37/CE relatives respectivement aux agents chimiques dangereux et aux agents cancérigènes et mutagènes au travail, et transposées en droit national par le code du travail (en particulier les articles R. 4412-1 et suivants du code du travail).

En complément, les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail portent sur les dispositions générales (obligations de l'employeur) sur la sécurité et la santé au travail et fondent les obligations des employeurs en matière de santé et sécurité au travail :

- Article L. 4121-1 :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

o Article L. 4121-2 :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

o Article L. 4121-3 :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

o Article L. 4121-4 :

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

o Article L. 4121-5 :

Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

a) Règles spécifiques pour certains secteurs d'activité économique

La législation nationale est d'application générale et couvre donc l'ensemble des secteurs d'activité. Certaines des dispositions générales en santé et sécurité sont adaptées par des dispositions spécifiques comme par exemple, les règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers ou encore les dispositions du code rural et de la pêche maritime qui comporte quelques dispositions spécifiques à ce secteur d'activité.

b) Règles pour la protection des travailleurs contre certains risques spécifiques : radiations, substances toxiques (dont substances chimiques industrielles, pesticides, matériaux de construction), pollution de l'air

Dans la réglementation européenne, les principes relatifs à la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes sont établis par la directive-cadre 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail (SST) et par les directives traitant spécialement des risques chimiques, en particulier la directive sur les agents chimiques et celle sur les agents cancérigènes et mutagènes (dite «DCM»). Des dispositions européennes (et transposées en droit national) particulières sont établies pour certains agents chimiques (par exemple, amiante, plomb), y compris des réglementations spécifiques en matière de transport et de gestion des déchets dangereux.

Le code du travail comporte des dispositions spécifiques pour un certains nombres de risques physiques (rayonnements ionisants, champs électromagnétiques, vibrations mécaniques, rayonnements optiques artificiels), chimiques (une réglementation relatives aux agents chimiques dangereux, une réglementation spécifique aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, une réglementation en matière d'amiante, une réglementation spécifique au plomb, une réglementation relative au risque pyrotechnique) et biologiques qui encadrent l'exposition des travailleurs à ces risques.

c) Informations sur les valeurs limites d'exposition des travailleurs à ces risques et sur les procédures de fixation de ces valeurs (et liens URL ou documentation)

Le code du travail distingue :

- les valeurs limites d'exposition professionnelle dont le respect est obligatoire (VLEP contraignantes) : le respect de ces valeurs est une obligation minimale pour l'employeur. Leur non-respect expose à des sanctions. Elles sont fixées par décret en Conseil d'État et intégrées au code du travail (article R. 4412-149) : poussières de bois, benzène, chlorure de vinyle, plomb, silice cristalline (sous forme de poussières alvéolaires de quartz, tridymite ou cristobalite)...
- et des valeurs qui fixent des objectifs de prévention (VLEP indicatives). Ces valeurs réglementaires établissent un objectif minimal de prévention à atteindre. Elles sont fixées par arrêté (arrêté du 30 juin 2004 modifié pris en application de l'article R. 4412-150 du code du travail).

Lien vers le bilan des conditions de travail 2015 :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_des_conditions_de_travail_2015.pdf

Lien vers un aide-mémoire technique de l'INRS sur les valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques en France:

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20984>

Conformément à la directive 98/24/CE, la France a mis en place un système national d'expertise permettant **l'établissement de VLEP** sur la base d'une évaluation scientifique indépendante. Le processus de fixation des valeurs limites dissocie la phase d'expertise scientifique, la phase d'établissement d'un projet réglementaire par l'administration et la phase de concertation qui prend en compte les problématiques de faisabilité.

Ainsi, les VLEP fixées dans ce nouveau cadre sont exclusivement basées sur une évaluation récente des effets sur la santé. Cela n'était pas le cas des valeurs limites indicatives établies par voie de circulaire dans les années 80 et 90, qui n'ont par ailleurs jamais été actualisées. Cette nouvelle méthodologie de fixation permet de disposer de VLEP basées sur la santé et mises à jour régulièrement, pouvant ainsi constituer un outil fiable pour l'évaluation des risques.

- Phase d'expertise indépendante

Entre 2001 à 2005, deux groupes d'experts, mis en place par la DGT, étaient chargés de l'expertise scientifique nécessaire à la fixation de VLEP. C'est dans le cadre du premier Plan santé au travail (PST) 2005-2009, que le ministère chargé du travail a confié la responsabilité de l'organisation de la phase d'expertise scientifique indépendante et collective nécessaire à l'élaboration des VLEP à l'Anses, par le biais du comité d'experts spécialisés (CES) « Expertise en vue de la fixation de valeurs limites d'exposition à des agents chimiques en milieu professionnel » créé en 2007.

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a été chargée d'un programme de travail prioritaire permettant d'actualiser et de rendre réglementaires progressivement les VLEP établies par circulaire. La priorité a été donnée aux substances CMR exposant le plus de travailleurs même si, pour ces substances, la VLEP ne peut pas garantir la protection totale de la santé des travailleurs. Lorsque la substitution n'est pas possible, la fixation d'une valeur numérique basse permet de favoriser les actions de prévention, et de réduire ainsi les risques de cancers. La fixation d'une VLEP à 1 mg/m³ pour les poussières de bois en est un bon exemple.

Une procédure d'information visant à rendre publique la liste des substances faisant l'objet d'une expertise est organisée par l'Anses, afin de pouvoir recueillir auprès de certaines organisations, professionnelles ou associatives par exemple, des éléments complémentaires de nature scientifique qui n'auraient pas fait l'objet de publications.

- Etablissement de VLEP

Sur la base des recommandations de l'Anses, l'administration prépare les projets réglementaires. La fixation de VLEP contraignantes fait l'objet d'un décret en Conseil d'Etat et la fixation des VLEP indicatives fait l'objet d'un arrêté.

Actuellement, 540 substances chimiques font l'objet de VLEP en France.

- Concertation avec les partenaires sociaux

Dans la troisième phase, les différents acteurs - et en particulier les partenaires sociaux -, sont consultés dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Les débats avec les partenaires sociaux lors de cette dernière phase doivent permettre notamment de déterminer les modalités de mise en application des valeurs limites (particulièrement en termes de délai).

Question 2 – Autorités chargées de surveiller l'application des normes de santé au travail

Le système Français d'Inspection du Travail est dit généraliste, il intervient notamment dans le champ de la santé et de la sécurité au travail (prévention des risques professionnels et des conditions de travail). La fonction d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Les inspecteurs ont compétence dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales (sauf pour quelques secteurs à technicité particulière). Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application de normes juridiques de sources variées, en particulier le code du travail.

Dans la quatrième partie du code du travail, consacrée à la santé et sécurité au travail, le livre VII est entièrement dédié au contrôle :

- Livre VII : Contrôle
 - Titre Ier : Documents et affichages obligatoires
 - Chapitre unique. (Articles L4711-1 à L4711-5)
 - Titre II : Mises en demeure et demandes de vérifications
 - Chapitre Ier : Mises en demeure
 - Section 1 : Mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. (Articles L4721-1 à L4721-3)
 - Section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail
 - Sous-section 1 : Mise en demeure préalable au procès-verbal. (Articles L4721-4 à L4721-7)
 - Sous-section 2 : Mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité. (Article L4721-8)
 - Chapitre II : Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures. (Articles L4722-1 à L4722-2)
 - Chapitre III : Recours. (Articles L4723-1 à L4723-2)
 - Titre III : Mesures et procédures d'urgence
 - Chapitre Ier : Arrêts temporaires de travaux ou d'activité. (Articles L4731-1 à L4731-6)
 - Chapitre II : Procédures de référé. (Articles L4732-1 à L4732-4)
 - Titre IV : Dispositions pénales
 - Chapitre Ier : Infractions aux règles de santé et de sécurité
 - Section 1 : Infractions commises par l'employeur ou son délégataire. (Articles L4741-1 à L4741-8)

- Section 2 : Infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son délégataire. (Articles L4741-9 à L4741-10)
- Section 3 : Dispositions particulières aux personnes morales. (Articles L4741-11 à L4741-14)
- Chapitre II : Infractions aux règles de représentation des salariés. (Article L4742-1)
- Chapitre III : Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant. (Articles L4743-1 à L4743-2)
- Chapitre IV : Opérations de bâtiment et de génie civil. (Articles L4744-1 à L4744-7)
- Chapitre V : Infractions aux règles relatives à la médecine du travail. (Article L4745-1)

Question 3 – Règles nationales établissant le droit à l'information des travailleurs en santé et sécurité au travail

Le code du travail prévoit une obligation générale d'information et de formation des travailleurs en santé et sécurité au travail (art. L4141-1 à L. 4141-4 du Code du travail). L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- o des travailleurs qu'il embauche,
- o des travailleurs qui changent de poste de travail ou de techniques,
- o des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention,
- o des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours, à la demande du médecin du travail.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

Le code du travail impose aux employeurs de former spécifiquement les salariés dès lors qu'ils sont exposés à des agents chimiques dangereux (articles R. 4412-37 et R. 4412-38 du code du travail) ou à des agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (articles R. 4412-86 à R. 4412-89 du code du travail).

Question 4 – Lois et règlements nationaux qui protègent les lanceurs d'alerte qui diffusent des informations sur leur activité et leur environnement de travail, en particulier en ce qui concerne les divulgations relatives aux dommages causés à l'environnement et à la santé publique

En France, deux lois de portée transversale ont été adoptées en décembre 2016, afin d'harmoniser l'état du droit préexistant en matière d'alerte éthique, qui obéissait à une logique sectorielle : la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, comportant un chapitre 2 spécifiquement dédié à la protection des lanceurs d'alerte, ainsi que la loi du 9 décembre 2016 relative au Défenseur des droits, qui en redéfinit les missions.

Par ailleurs, lors de la 5ème Réunion des Parties à la Convention d'Aarhus, la France a adopté la déclaration de Maastricht en date du 2 juillet 2014, qui souligne les liens étroits existant entre la protection des militants écologistes comme des lanceurs d'alerte et la mise en œuvre effective de la Convention d'Aarhus.

1/ La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Une Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement (CNDAE) avait été créée par la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, dite loi Blandin, avec pour mission de veiller aux règles déontologiques applicables à l'expertise scientifique et technique et aux procédures d'enregistrement des alertes en matière de santé publique et d'environnement.

Le décret n° 2014-1629 du 26 décembre 2014 en a fixé la composition et le fonctionnement, tandis que l'arrêté du 10 octobre 2016 en a désigné les membres.

Dans le prolongement d'un travail de réflexion interministériel conduit sous l'égide du Conseil d'État en 2015-2016 (cf. l'étude adoptée le 25 février 2016 par l'assemblée générale plénière du Conseil d'État « Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger », disponible en ligne sur son site), la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique en a revu les attributions, en même temps qu'elle a redéfini le champ juridique de l'alerte éthique.

Cette loi consacre ainsi l'existence d'un régime juridique général de protection du lanceur d'alerte. Celui-ci est défini comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

Les informations couvertes par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont néanmoins exclues de ce régime de l'alerte, qui prémunit

notamment contre toute responsabilité pénale la personne portant atteinte à un secret protégé par la loi, « dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte »(cf. article 122-9 du code pénal nouvellement créé).

L'article 8 de la loi définit en outre une procédure graduée de recueil des alertes, dont les modalités de mise en œuvre, adaptées selon la nature des institutions concernées, sont précisées par le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

2/ La loi organique n° 2016-1690 du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte

Cette loi confie au Défenseur des droits, chargé notamment de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international ratifié ou approuvé par la France, la double mission d'orientation vers les autorités compétentes de toute personne signalant une alerte dans les conditions fixées par la loi et de protection des droits et libertés de cette personne.

En ce sens, l'article 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, qui concerne les informations pouvant lui être communiquées pour l'exercice de ses missions, a été complété par un alinéa soulignant que les personnes ayant saisi le Défenseur des droits ne peuvent faire l'objet, pour ce motif, de mesures de rétorsion ou de représailles.

3/ Un engagement international par l'adoption de la Déclaration de Maastricht du 2 juillet 2014

Au plan international, la France, en tant que Partie à la Convention d'Aarhus, la convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement a adopté la déclaration de Maastricht lors de la 5ème Réunion des Parties, qui consacre le rôle des lanceurs d'alerte et invite les Etats parties à adapter leur législation dans les meilleurs délais, afin de leur assurer une protection adéquate.

Question 5 – Règles nationales sur le droit à la justice et à un recours effectif pour des expositions professionnelles à des substances dangereuses

Les règles du code du travail ont pour objectif principal en matière de santé et sécurité au travail de préserver la santé et la sécurité au travail.

Néanmoins, deux voies de recours existent pour les travailleurs exposés à des substances dangereuses :

- la voie pénale : l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à l'exposition aux substances dangereuses est sanctionné pénalement par l'article L. 4741-1 du code du travail d'une amende de 10 000 euros.

Au-delà des dispositions du code du travail, certaines dispositions du code pénal, comme par exemple le manquement à une obligation de sécurité (article 121-3 du code pénal) peuvent également trouver à s'appliquer en fonction de la situation rencontrée.

- La voie civile : la Cour de cassation a construit au fil des ans un dispositif solide autour de l'obligation de sécurité liée au contrat de travail permettant aux salariés de garantir le respect de leurs droits.

En matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur est tenu à une « obligation de sécurité de résultat » dont il doit assurer l'effectivité. Il s'agit là d'une obligation de résultat qui doit s'entendre comme un véritable devoir de prévention. Le non-respect de cette obligation qui constitue, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une faute inexcusable (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, n° 837 FP - P + B + R + I Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051, n° 835 FP - P + B + R + I Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793, n° 838 F - P Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-21.255, n° 842 FP - P + B + R + I Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201, n° 844 FP - P + B + R + I Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.172, n° 845 FP - P + B + R + I).

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés. Il engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter, ce qui appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement (Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173, n° 1732 FP - P + B Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, n° 2121 FP - P + B + R + I).

Question 6 – Examen périodique par les autorités publiques de la situation de la santé et de la sécurité au travail et publication de ces évaluations

Chaque année le ministère du travail établit un **bilan des conditions de travail**. Ce document présente le système français de prévention des risques professionnels et ses résultats chiffrés, ainsi que le contexte politique et normatif européen dans lequel il s'inscrit. Il retrace l'action de l'État et des grands organismes de Sécurité sociale et de prévention en matière de conditions de travail et met également l'accent sur les résultats de la négociation collective et des instances de gouvernance auxquels participent les partenaires sociaux. Enfin, de nombreux exemples thématiques, nationaux et territoriaux, viennent illustrer très concrètement ce panorama des actions en faveur de la protection de la santé de l'être humain au travail et de l'amélioration des conditions de travail.

Lien vers le bilan des conditions de travail 2015 :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bilan_des_conditions_de_travail_2015.pdf

Par ailleurs, le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) a adopté le 8 décembre 2015 sous la présidence la ministre du travail, le troisième Plan Santé au Travail (PST 3) qui constituera la feuille de route du gouvernement en matière de santé au travail pour la période de 2016 à 2020. Le PST3 traduit, tant dans sa méthode d'élaboration que dans son contenu, l'ambition d'un

renouvellement profond de la politique de santé au travail partagée entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention.

Lien vers le troisième Plan Santé au Travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3.pdf>

Question 7 – Indiquer si le Gouvernement envisage de réviser des normes en santé et sécurité au travail

- **Le ministère du travail a engagé une démarche visant à faire évoluer les textes relatifs à la prévention des risques liés à l'exposition aux produits chimiques.**

L'objectif de cette réforme est d'améliorer la lisibilité du droit pour favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs notamment en fusionnant les dispositions de la section 1ère (agents chimiques dangereux : art. R. 4412-1 à R. 4412-57) et la section 2 (CMR : R. 4412-59 à R. 4412-93) du chapitre II du livre IV (Mesures de prévention des risques chimiques), pour supprimer les doublons et simplifier l'articulation de ces 2 sections, qui repose actuellement sur l'article pivot R. 4412-59 relatif au champ d'application de la section 2.

Cette réforme visera également à amender le dispositif de contrôle des VLEP afin qu'il permette d'évaluer de manière plus adaptée la mise en œuvre des mesures de prévention (notamment les protections collectives).

- **Par ailleurs, la ministre du Travail et la ministre des Solidarités et de la Santé ont confié une mission sur l'exposition aux agents chimiques dangereux au professeur des universités et praticien hospitalier Paul FRIMAT, spécialiste de la santé au travail.**

Un nouveau dispositif de prévention et de réparation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, incluant le risque chimique, a été mis en place le 1er octobre 2017. Garantissant équité, justice sociale et opérationnalité, y compris pour les petites entreprises et leurs salariés, le nouveau compte professionnel de prévention et le dispositif de réparation permettent de promouvoir la prévention de l'exposition à l'ensemble de ces facteurs, notamment à travers les obligations de négocier sur le sujet, tout en assurant la compensation des effets éventuels d'une exposition.

Parallèlement à la mise en place du C2P, et compte tenu des effets différés sur la santé que peut causer une exposition prolongée à des agents chimiques dangereux, la ministre du Travail avait annoncé en juillet 2017 aux partenaires sociaux du conseil national de l'orientation des conditions de travail que la réflexion se poursuivrait sur ce sujet.

La mission confiée au Professeur FRIMAT poursuit un triple objectif :

- renforcer les mesures de prévention en la matière, à travers un bilan des obligations des employeurs concernant l'utilisation et l'exposition à des agents chimiques dangereux, et des préconisations pour renforcer l'effectivité de ces obligations ;
- s'assurer des modalités du suivi de l'exposition des salariés aux agents chimiques dangereux, notamment via le dossier médical en santé au travail du salarié ;
- étudier des modalités adaptées de prise en compte des salariés concernés dans les règles d'indemnisation.

Les travaux ont associé l'ensemble des acteurs intéressés, notamment le monde universitaire, les partenaires sociaux et les représentants des professionnels de la santé au travail.

Les conclusions de la mission seront remises aux deux ministres au premier semestre 2018.

- **Par ailleurs, les ministres du Travail et des Solidarités et de la Santé ont également confié une mission sur la santé au travail au représentant syndical Henri Forest, à la députée Charlotte Lecocq et enfin à la personnalité qualifiée Bruno Dupuis.**

En matière de santé au travail, des progrès ont été réalisés, notamment pour que la qualité de vie au travail devienne un véritable sujet de négociation au sein des entreprises. Toutefois, la situation demeure perfectible sous différents aspects.

Pour Muriel Pénicaud « Il y a aujourd'hui 4 858 médecins du travail en France pour 18 millions de salariés dans le secteur privé. En 10 ans, nous avons perdu 30% du nombre de médecins du travail et aujourd'hui, 75% des médecins du travail ont plus de 55 ans. Si nous n'agissons pas, nous allons au-devant d'une véritable pénurie de médecins du travail ».

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont encore trop nombreux. Les services de santé au travail, acteur central de la politique de prévention, souffre d'une désaffection qui peut, sans action corrective, devenir problématique. De multiples acteurs interviennent en la matière, au niveau national comme au niveau régional ou local, sans toujours la coordination nécessaire pour maximiser l'efficacité des actions portées.

Ce constat appelle des mesures à la hauteur des enjeux. Le troisième plan de santé au travail constitue déjà un plan d'actions ambitieux, élaboré à l'unanimité des partenaires sociaux. Il appelle une réflexion plus globale, qui permette de définir un état des lieux des enjeux, des acteurs et de faire des propositions en matière d'actions de prévention sur la santé au travail, le cas échéant en s'appuyant sur les pratiques existant chez nos partenaires à l'étranger.

En complément de la mission confiée au Professeur Frimat sur les risques chimiques, cette mission fera un état des lieux de la santé au travail ainsi que des propositions. Les conclusions de la mission sont attendues au 31 mars 2018.