

## NEWS /BTP 1é Trimestre 2019

### ➤ 01/01/2019 :

- ❖ Pour améliorer la prévention des risques professionnels, les ordonnances Macron ont ajouté à la réglementation du travail « **un indice de sinistralité AT/MP** » applicable à compter du **01/01/2019** aux entreprises ou aux groupes de plus de 50 salariés, il prend en compte **le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) sur trois ans**, divisé par l'effectif de l'entreprise sur la dernière année connue.

Dès que l'indice est supérieur à 0,25, (ex : **lorsque qu'une entreprise de 100 salariés a eu plus de 25 accidents ou maladies professionnelles en trois ans**), l'entreprise est informée de ses obligations par l'Assurance-maladie-risques professionnels, **via sa CARSAT**.

A l'issue de la négociation, l'accord ou le procès-verbal de désaccord doit être déposé auprès de la Direccte.

En cas de défaillance, l'Inspection du travail met en demeure l'employeur d'agir dans un délai de six mois.

Les entreprises contrevenantes s'exposent à une pénalité allant jusqu'à 1 % de leur masse salariale.



Les Carsat, qui connaissent le taux de sinistralité de chaque entreprise, **pourront signaler chaque manquement à la Direccte**, car les pénalités sont reversées à la branche AT-MP : les contrôles vont sûrement se renforcer.

## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- ❖ **Monte-Grutier pour les grues de 30 mètres et plus (recommandation CNAM) :**

**Monte-grutier** : systèmes simples, fiables et efficaces fonctionnant soit par câble, soit par crémaillère, compatibles avec un grand nombre de grues ; *permettent en cas de nécessité de conserver les accès par l'échelle à crinoline,*

Un guide recense les couples « mature-accès motorisé » pour lesquels la profession a connaissance du degré d'évaluation de l'adéquation des dits couples, en vue de l'installation d'un accès motorisé sur une grue à tour.

### **Guide interprofessionnel CISMA-DLR-FNTP-FFB-INRS**

- ❖ **Horaires Atypiques : Table Ronde Horaires atypiques INRS 01/2019 (YouTube)**

➤ **14/01/2019 :**

Groupe 1 (cancérogènes), 2A (probablement cancérogènes), 2B (peut-être cancérogènes) du CIRC, accompagnées, pour la plupart des agents, des circonstances d'exposition antérieures et/ou actuelles les plus fréquentes : sont également mentionnés les synonymes les plus utilisés,

### **Traduction liste des cancérogènes (groupe 1, 2A, 2B) pour l'homme (CIRC) vol 1 à 123 : 14/01/2019**

➤ **30/01/2019**

**Dans un contexte de harcèlement moral :** la Cour de cassation vient de rappeler que la rupture du contrat de travail d'un salarié en arrêt maladie, même en cas de désorganisation de l'entreprise est impossible.

Le licenciement prononcé est alors déclaré nul.

**Arrêt n° 154 du 30/01/2019 (17-31.473) - Cour de cassation – Chambre sociale - ECLI :FR : CCASS :2019 :SO00154**

➤ **05/02/2019**



Arrêté **publié au Journal officiel** homologuant le référentiel professionnel de pénibilité élaboré par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP).

## **PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

**Le référentiel traite uniquement des 6 facteurs à déclarer sur le compte professionnel de prévention ou C2P** (ne sont pas traités dans ce référentiel les facteurs "exclus du C2P" à savoir les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux.)

Il a pour objectifs d'aider au classement des salariés et de permettre une déclaration simple sur le C2P, en caractérisant les différents postes, métiers et situations de travail des travaux publics.

***Le référentiel se concentre particulièrement sur le bruit et les températures extrêmes.***

Pour tous les postes étudiés (le référentiel en compte 110, il n'y a pas d'exposition aux températures extrêmes.

Il n'y a pas non plus d'exposition au facteur bruit, ***après la prise en compte des mesures de protection considérées comme habituelles et/ou celle "plus sophistiquées".***

L'homologation est valable pour une durée de 5 ans à compter de la date de publication du référentiel.

Ce dernier pourra être réexaminé dans un an, afin "d'évaluer son adéquation avec les risques professionnels présents dans les entreprises de la branche".

## Référentiel TP/C2P

**Arrêté 05/02/2019 : homologation référentiel professionnel élaboré par la Fédération nationale des travaux publics dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention (C2P) JO 09/02/2019**

➤ **07/02/2019**

L'Etat a fait paraître **une Feuille de Route Economie Circulaire (FREC)**, comportant 50 mesures.

Les mesures 33 et 34 ciblent particulièrement les déchets du bâtiment :

### Mesure 33 :

*"Revoir le fonctionnement de la gestion des déchets du bâtiment en rendant la collecte plus efficace pour lutter contre la mise en décharge sur nos territoires et en permettant le bon tri des matériaux de construction en vue de leur recyclage.*

*L'instauration d'une filière de responsabilité élargie du producteur appliquée aux déchets du bâtiment est une des solutions à étudier pour parvenir à la gratuité de la reprise de ces déchets. Cette étude prendra en compte les impacts techniques et économiques pour le secteur de la construction".*



### Mesure 34 :

## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

« Revoir en profondeur le dispositif réglementaire actuel du « **Diagnostic déchets avant démolition** » ; passer à une logique de diagnostic/inventaire pour le réemploi et la valorisation des ressources et déchets de chantier ».

En particulier :

- Sensibiliser et former les maîtres d'ouvrage
- Elargir le périmètre des opérations couvertes : **aux travaux de rénovation importants des bâtiments**
- Renforcer les compétences et la professionnalisation des acteurs réalisant le diagnostic
- Dématérialiser le dispositif pour promouvoir l'utilisation de données ouvertes et *favoriser le lien entre l'offre et la demande de matériaux réutilisables.*

**Feuille de Route Economie Circulaire (FREC) : 50 mesures pour une économie 100% circulaire**

➤ **14/02/2019 :**

### **Cassation SS**

Accident du travail : un certificat médical établi **sans examen préalable du salarié**, (même s'il s'agit d'un certificat de prolongation), fait obstacle au versement des IJ/SS.

Dans un arrêt du 14/02/2019, la Cour de cassation a été amenée à rappeler qu'un salarié victime d'un accident du travail ne peut percevoir d'indemnisation de la sécurité sociale pour son incapacité de travail, **que si celle-ci est constatée médicalement**.

**Arrêt n°242 du 14 /02/2019 (18-10.158) - Cour de cassation - Deuxième chambre civile - ECLI :FR : CCASS :2019 :C200242**

➤ **19/02/2019 :**

### **L'INRS confirme l'efficacité des masques de protection respiratoire lors d'une exposition à des nanomatériaux sous certaines conditions.**

Deux principales conclusions sont à relever.

#### **Paramètre le plus déterminant : l'ajustement du masque**

Le bon ajustement de l'appareil de protection respiratoire sur le visage est un paramètre essentiel à la garantie d'un bon niveau de protection.

Un mauvais ajustement du masque entraîne une forte dégradation de la protection respiratoire.

Il ressort des résultats de l'étude « qu'un rapport de 100 peut être obtenu entre le facteur de protection d'un masque complet bien ajusté, et celui du même masque mal ajusté vis-à-vis de particules de 50 nm de diamètre ».

**PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

#### **Paramètre supplémentaire : le rythme respiratoire du travailleur**

Même si le masque est parfaitement ajusté, le débit respiratoire peut dégrader la protection.

L'étude de l'INRS révèle que, *plus le rythme respiratoire augmente, plus l'efficacité du masque diminue* ; la prise en compte des efforts physiques que fera le travailleur est aussi un critère dans le choix du masque le plus approprié

**Risques professionnels liés aux nanomatériaux ... INRS Communiqué presse 19/02/2019**

➤ **20/02/2019**

➤ **Ordonnance Travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service JO 21 /02/2019.**

transpose les dispositions de la directive européenne du 28 /06/2018 dans le code du travail : renforcement des droits des salariés détachés en France (les chauffeurs des entreprises de transport routier ne sont pas concernées par la nouvelle réglementation).

**Applicable à compter du 30/07/2020**

Nouvelles règles pour les travailleurs détachés :

Les conditions de travail et d'emploi prévues par la loi, *et par les dispositions conventionnelles* sont applicables aux salariés détachés

- Le salarié détaché **devra bénéficier de la même rémunération**, que celle perçue par un salarié local sur un poste de travail équivalent ; et non plus l'application du salaire minimum légal (SMIC en France) ; la rémunération brute est prise en compte
- Le salarié détaché **sera remboursé de ses frais professionnels** lors de l'accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d'hébergement, **et ne pourront être déduits du salaire.**
- Étend l'application de l'**amende administrative** au non-respect des règles relatives à la rémunération.
- Modifie les règles applicables **aux travailleurs temporaires** pour distinguer le cas dans lequel l'entreprise utilisatrice est située en France, et celui dans lequel l'entreprise utilisatrice est située hors de France, et ajuste l'obligation de l'entreprise utilisatrice d'informer l'entreprise de travail temporaire sur les règles applicables au travailleur temporaire durant le détachement

Une nouvelle obligation d'information est introduite dans le code du travail **en cas de travail temporaire** :



L'entreprise utilisatrice doit pouvoir justifier par tout moyen : le respect de cette obligation à l'inspection du travail, sinon risque une amende administrative.

**PREVENTION GAGNANTE BTP**  
**Le montant de l'amende est de 4 000 € au plus par salarié détaché**, 8 000 € au plus en cas de réitération dans un délai de 2 ans à compter du jour de la notification de la première amende, dans la limite de 500 000 € au total.  
**Performance Economique**

**Quand le siège de l'entreprise utilisatrice est établi en France**, elle doit informer l'entreprise de travail temporaire étrangère : des *règles applicables aux rémunérations en France* pendant la durée du détachement.

**Quand l'entreprise utilisatrice est établie à l'étranger**, et exerce ponctuellement une activité en France, elle doit aussi, avant tout détachement de salarié, informer l'entreprise de travail temporaire étrangère des règles applicables *aux rémunérations* en France

Les informations à communiquer doivent être précisées dans un futur arrêté

A compter du 30 /07/2020, le détachement aura un régime juridique différent selon que sa durée est de 12 mois, ou excède 12 mois.

Le régime propre au détachement, avec ses règles dérogatoires au code du travail, ne s'appliquera qu'au détachement d'une durée de 12 mois au plus.

Quand l'employeur détachera temporairement un salarié en France pendant plus de 12 mois, il devra appliquer l'ensemble des dispositions du Code du travail à compter du 13ème mois, à l'exception de la réglementation sur la conclusion et la fin du contrat de travail.

**A noter** : en cas de remplacement du salarié détaché par un autre salarié détaché, la durée de 12 mois sera atteinte lorsque **la durée cumulée des deux contrats successifs sur le même poste** sera égale à 12 mois.

Cependant, lorsque l'exécution de la prestation le justifie, l'employeur pourra prolonger le détachement à 18 mois, **après déclaration motivée adressée à l'autorité administrative** avant expiration du délai de 12 mois.

Le non-respect par l'employeur de l'obligation de déclaration motivée de la prolongation du détachement sera également sanctionné par une amende administrative.

L'autorité administrative pourra également prendre en compte la bonne foi de l'auteur du manquement dans le prononcé de la sanction.

Les conditions de cette dérogation doivent être précisées par décret.

- En cas de licenciement pour inaptitude suite AT/MP, l'employeur doit payer l'indemnité spéciale de licenciement, même si elle résulte : d'une **résiliation judiciaire** prononcée par le juge.



## PREVENTION GAGNANTE BTP

Pour la Cour de cassation, dès lors que l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail, et que la cour d'appel a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et spécifié que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité spéciale de licenciement doit être versée.

**Cour de cassation - Chambre sociale- Arrêt n°269 du 20 /02/2019 (17-17.744) - ECLI :FR : CCASS :2019 :SO00269**

➤ **03/2019 :**

### **Suspension des nouvelles conventions collectives des ouvriers du Bâtiment de 03/2018.**

Depuis la signification fin 02/2019 de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris (**10/01/ 2019**), les effets des nouvelles conventions collectives des ouvriers du bâtiment, et des autres accords signés le **07/03/2018**, (entrées en vigueur le 01/07/2018), **n'ont plus de valeur juridique**, car suspendues par cet arrêt, qui a donné raison à l'action en justice de la centrale syndicale CGT (un membre de la CGT n'ayant pas pu accéder aux locaux de la FFB où se tenait la négociation).



Les entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, (FFB, CAPEB, SCOP BTP, et FFIE) doivent de nouveau appliquer les anciennes conventions du 8 /10/1990, en attendant, ***l'adoption de nouvelles conventions collectives*** lors de nouvelles négociations.

➤ **01 /03 /2019 :**

Entreprises > 1000 salariés doivent publier leur Index Egalité Professionnelle

➤ **13 /03/2019 :**

Le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux une lettre d'orientation ***en vue de la réforme de la santé au travail.***

Deux axes principaux : accompagner les entreprises "pour que se développe ***une véritable culture de prévention***" et "***mieux protéger la santé de l'ensemble des travailleurs et favoriser leur maintien en emploi***".

L'objectif des 3 mois de travaux du GPO (Groupe Permanent d'Orientation) du Comité d'orientation des conditions de travail (COCT) qui se réunit le 15/03/2019., sera d'aboutir « au-delà du travail sur le fond des sujets » à une liste de sujets : répartis en 3 catégories :

- Sujets négociables entre les partenaires sociaux (paritarisme)
- Sujets nécessitant une concertation tripartite avec l'État
- Sujets renvoyant vers l'Etat.



Plusieurs questions sont posées aux partenaires sociaux du COCT pour une "première phase de réflexion et d'approfondissement »

## PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

- " Comment revoir l'organisation du système de prévention et de santé au travail, afin de favoriser durablement une offre de services en matière de prévention, aisément identifiable et accessible à toutes les entreprises et notamment aux plus petites ? " question inspirée du rapport Lecocq.
- " Comment simplifier et adapter certains aspects de la réglementation applicable aux entreprises en matière de santé et de sécurité au travail ?" afin de répondre à 2 objectifs "***souplesse pour les entreprises***" et "***haut niveau de protection pour les salariés***".

### - Autres Questions sur :

- Dialogue social en santé au travail
- Prévention Primaire
- Désinsertion professionnelle et maintien en emploi (meilleure articulation du rôle des divers acteurs).
- "***Publics vulnérables qui sont [...] hors du champ de la prévention des risques professionnels*** » : travailleurs ubérisés, indépendants, intérimaires,
- « ***Comment limiter la durée des arrêts de travail via notamment des règles d'indemnisation et de suivi plus propices au retour à l'emploi et plus équitables ?*** »
- ***Evolutions pour améliorer la coordination entre médecin traitant, médecin du travail et médecin conseil, et pour améliorer l'accompagnement des arrêts de travail ?***
- ***Comment mieux prendre en charge la question de la qualité de vie au travail. ?***

Les partenaires sociaux se sont fixé l'objectif de remettre leur document d'orientation "avant la mi-juin, en présentant les éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options de la réforme",

- Pour la négociation et la concertation, le gouvernement promet un "document d'orientation" au sens de **Article L.1 code du travail**.

➤ **14/03/2019 :**

► **Instruction. n° DSS/2C/2019/54, 14 mars 2019 : BO 18 mars**

Cette instruction du Ministère des solidarités et de la santé fait le point sur les nouvelles règles applicables aux victimes de maladies professionnelles liées aux quatre facteurs de risque suivants :

- Postures pénibles
- Manutentions manuelles de charges
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux

➤ **15/03/2019**

**Dans un communiqué la Ligue Contre le Cancer présente** 6 propositions concernant la santé *pour réduire les inégalités face au cancer (prévention, prise en charge)* ; dont une touche les cancers d'origine professionnelle : elle demande :



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- Une meilleure prise en compte **des facteurs de risques professionnels et environnementaux** tout au long de la vie, avec *une meilleure reconnaissance* et une meilleure information.

La Ligue demande " la remise et l'accès **à des fiches d'exposition**, et qu'une fiche sur les risques d'exposition soit intégrée dans le Dossier Médical Partagé (DMP) ».

Cette fiche d'exposition devrait intégrer 3 volets :

- Risques Professionnels
- Risques Environnementaux
- Risques liés à l'habitat

- Le retour à la vie sociale, pour les patients après un cancer lié à une exposition professionnelle ou environnementale, passe par « **une amélioration de l'accès au droit à la réparation** » ; car il est actuellement "trop disparate et aléatoire".



➤ 16/03/2019

Le remboursement forfaitaire des frais de déplacement d'un salarié est fondé **sur les nouveaux barèmes des indemnités kilométriques 2019, exonérés de cotisations sociales**, dans la limite des montants fixés par l'administration.

**Arrêté du 11 mars 2019 fixant le barème forfaitaire Jo du 16/03**

➤ 26/03/2019 :

- **« Pour votre santé, l'alcool c'est maximum 2 verres par jour, et pas tous les jours »**, cette formule résume les nouveaux repères de consommation d'alcool élaborés dans le cadre des travaux d'expertise de **Santé publique France et de l'Inca** (Institut National du cancer).

La consommation d'alcool est à l'origine de nombreuses maladies (AVC, cancers, NASH, hypertension...) et constitue aujourd'hui une des principales causes de mortalité évitable avec **41 000 décès/an**.

**Les nouveaux repères de consommation d'alcool**

- Maximum 10 verres par semaine,
- Maximum 2 verres par jour,
- Des jours dans la semaine sans consommation.

Les résultats du Baromètre de Santé publique France 2017, publiés dans le BEH thématique (03/2019) alcool, montrent que :

**PREVENTION GAGNANTE BTP**  
**Performance Economique**

- Près d'un quart des Français de 18 à 75 ans dépasse au moins l'un des 3 repères,
- Les hommes sont davantage concernés par ce dépassement (33%) que les femmes (14%)
- Les plus jeunes consomment plus intensément que les plus âgés, dont la consommation est plus régulière.

**Un outil pour évaluer sa consommation et les risques encourus**

Santé publique France a mis au point un nouvel alcoomètre qui permet, à partir de quelques questions, **d'évaluer sa consommation hebdomadaire d'alcool** au regard des nouveaux repères et **d'estimer les risques liés à cette consommation**.

**Pour en Savoir Plus :** cf. **Mémento Pratique Juridique & Législatif BTP** : item Hygiène Sécurité : Prévention Conduites Addictives en milieu de travail

- **Un amendement** permet dorénavant **aux professionnels de santé au travail** : de renseigner le dossier médical partagé (DMP) du salarié, afin de partager ses diagnostics avec les médecins de ville.

Cet amendement s'inscrit comme une première avancée dans l'intégration de la médecine du travail au parcours de soin du patient.

« Dans le cadre de la médecine du travail, le dossier médical partagé sera accessible **uniquement pour y déposer des documents.** »

Les professionnels de santé au travail pourront dans ce cadre rénové, mieux partager leur diagnostic relatif au lien entre santé et travail, **et apparaître comme référent en la matière** auprès des médecins de ville, inscrire des éléments relatifs aux expositions professionnelles dans le dossier médical partagé **et s'impliquer davantage dans la veille sanitaire.**

A terme, l'objectif du décloisonnement complet de la médecine du travail, via une réciprocité de l'accès à l'information, pourra faire l'objet de discussion.

**Entrera en vigueur à compter du 01/07/ 2021.**

**Le système national des données de santé**, qui regroupe les données de grands fichiers nationaux (issus de l'assurance maladie, des hôpitaux ou mutuelles) verra son périmètre élargi. Il enregistrera :

- Les données recueillies en matière d'AM et de MP pris en charge par l'assurance maladie,
- Les données recueillies par les Services de santé Travail à travers les visites d'information et de prévention.



**PREVENTION GAGNANTE BTP**

**Performance Economique**

➤ **27/03/2019 :**

Le dispositif « Emploi Franc » s'applique aux contrats de travail signés **entre le 01/04/2018, et le 31 /12/2019, ce dispositif est en expérimentation.**

**Arrêté 22 mars 2019 modifiant l'arrêté du 30/03/2018 fixant la liste des territoires éligibles au dispositif expérimental « emplois francs » JO 27/03/2019**

Ce dispositif concerne les entreprises qui embauchent **des demandeurs d'emploi habitant dans certains quartiers** ; elles peuvent bénéficier d'une aide financière.

➤ **30/03/2019 :**

Au Journal Officiel :

**Décret :27/03/2019 : repérage de l'amiante avant certaines opérations JO 30/03/2019**

**Décret : 27 /03/2019 : procédures d'urgence et mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail**  
JO 30/03/2019

**Arrêté : 29/03/2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail** JO 30/03/2019

**➤ 31/03/2019 :**

Au Journal Officiel :

**Arrêté 29 /03/2019 portant agrément d'un opérateur de compétences Construction**  
JO 31 /03/2019



**PREVENTION GAGNANTE BTP**  
Performance Economique