

N° 327

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1990 - 1991

---

Annexe au procès verbal de la séance du 15 mai 1991

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transcription de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail,*

Par M. Jean MADELAIN,

Senateur.

---

(1) Cette commission est composée de MM Jean Pierre Fourcade, *président* ; Louis Souvet, Marc Baul, Claude Huriet, Jacques Bimbenet, *vice-présidents* ; Hector Viron, Charles Descours, Guy Penne, Roger Lise, *secrétaires* ; Jose Balareello, Mme Marie Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jacques Bialski, Andre Bohi, Louis Boyer, Louis Brives, Jean Pierre Cantegrit, Gerard Cesar, Jean Chertoux, Marcel Debarge, François Delga, Jean Pierre Demerliat, Michel Doublet, Jean Dumont, Jean Paul Emu ; Mme Marie-Fanny Gournay, MM Roger Husson, Andre Jourdain, Paul Kauss, Philippe Labeyrie, Henri Le Breton, Marcel Lesbros, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Mme Helene Missoffe, MM Arthur Moulin, Hubert Peyou, Louis Philibert, Claude Prouvoyeur, Roger Rigaudiere, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM Gerard Roujas, Olivier Roux, Bernard Seillier, Franck Serusclat, Rene Pierre Signe, Paul Souffrin, Pierre-Christian Taittinger, Martial Taugourdeau.

Voir le numero :

Senat : 288 (1990-1991).

---

Risques professionnels.

## SOMMAIRE

---

	<u>Pages</u>
INTRODUCTION .....	5
<b>I. LE DIFFICILE EXERCICE DE TRANSCRIPTION DES DIRECTIVES EN DROIT INTERNE .....</b>	<b>12</b>
<b>A. UNE REGLEMENTATION DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE COMPLEXE, EXEMPLAIRE, MAIS ENCORE LACUNAIRE .....</b>	<b>12</b>
1. Un enrichissement progressif .....	12
2. Un dispositif complexe mais encore lacunaire .....	14
<b>B. LA PRESENTATION DES DIRECTIVES FAISANT L'OBJET D'UNE TRANSCRIPTION DANS LE PRESENT TEXTE .....</b>	<b>17</b>
1. La directive CEE 89/391 du 12 juin 1989 relative à la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail .....	18
2. Les directives CEE 89/392 du 14 juin 1989 et CEE 89/686 du 21 décembre 1989 relatives à la conception des machines et des équipements de protection individuelle .....	22
3. Les directives CEE 89/655 et 89/656 relatives à l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail et à celle des équipements de protection individuelle .....	28
4. La directive CEE 89/379 du 12 juin 1989 relative à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses .....	29
5. La directive CEE 89/654 du 30 novembre 1989 relative aux lieux de travail .....	30
<b>C. LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES INCITE VOTRE COMMISSION À VEILLER À UNE TRANSPOSITION "EFFECTIVE ET SANS RÉSERVE" ADAPTÉE AU SYSTÈME JURIDIQUE NATIONAL .....</b>	<b>33</b>
1. Les conséquences normatives des directives relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs .....	34
2. Une jurisprudence claire quoique subtile et susceptible d'évoluer encore .....	36
3. Le rôle qu'entend jouer votre commission des Affaires sociales .....	38

<b>II. UN UTILE RENFORCEMENT DU ROLE ET DES MOYENS DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	40
<b>A. UNE INSTITUTION QUI S'IMPOSE LENTEMENT</b> .....	40
<b>B. MAIS QUI FAIT PEU A PEU LA PREUVE DE SON EFFICACITE</b> ...	41
<b>EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	45
<b>TITRE PREMIER - DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE C.E.E. 89/391 DU 12 JUIN 1989 RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DE MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'AMELIORATION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS AU TRAVAIL</b> .....	45
<i>Article premier - Principes généraux de prévention</i> .....	45
<i>Art. L. 230-1 (nouveau) du code du travail - Champ d'application</i> .....	45
<i>Art. L. 230-2 (nouveau) du code du travail - Obligations générales des chefs d'établissement</i> .....	46
<i>Art. L. 230-3 (nouveau) du code du travail - Obligations des travailleurs</i> .....	48
<i>Art. L. 230-4 (nouveau) du code du travail - Maintien du principe de la responsabilité de l'employeur</i> .....	51
<i>Art. L. 230-5 (nouveau) du code du travail - Mise en demeure de remédier à une situation dangereuse</i> .....	53
<i>Article additionnel après l'article premier - Procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent (Harmonisation de l'article L. 231-9 du code du travail)</i> .....	54
<i>Art. 2 - Contenu du règlement intérieur (Art. L. 122-34 du code du travail)</i> .....	55
<i>Art. 3 - Décrets en Conseil d'Etat et coordination (Art. L. 231-2, L. 231-3, L. 231-3-1 et L. 235-7 du code du travail)</i> .....	56
<i>Art. 4 - Formation et information des travailleurs dans le domaine de la sécurité (Art. L. 231-3-1 et L. 231-3-2 nouveau du code du travail)</i> ..	57
<i>Art. 5 - Mise en demeure en cas de situations dangereuses (Art. L. 231-5 du code du travail)</i> .....	58
<i>Art. 6 - Procédure d'appel auprès du directeur régional du travail et de l'emploi (Art. L. 231-5-1 du code du travail)</i> .....	59
<i>Art. 7 - Obligations pour le travailleur d'informer l'employeur en cas de danger grave et imminent (Art. L. 231-8 du code du travail)</i> ....	60
<i>Art. 8 - Mesures prises par le chef d'établissement en cas de danger grave et imminent</i> .....	61
<i>Art. L. 231-10 nouveau du code du travail - Arrêt de l'activité et évacuation des lieux en cas de danger grave et imminent</i> .....	61
<i>Art. L. 231-11 du code du travail - Prise en charge financière des mesures d'hygiène et de sécurité</i> .....	62

<b>TITRE II - DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DES DIRECTIVES CEE 89/392 DU 14 JUIN 1989 ET 89/686 DU 21 DECEMBRE 1989 RELATIVES A LA CONCEPTION DES MACHINES ET DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET DES DIRECTIVES CEE 89/655 DU 30 NOVEMBRE 1989 ET CEE 89/656 DU 30 NOVEMBRE 1989 RELATIVES A L'UTILISATION PAR LES TRAVAILLEURS DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE</b> .....	63
<b>Art. 9 - Obligations relatives à la mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection (Art. L. 233-5 du code du travail)</b> .....	63
<b>Art. 10 - Régime applicable aux utilisateurs d'équipements de travail et de moyens de protection</b> .....	67
<b>Art. L. 233--5-1 nouveau du code du travail - Obligations relatives à l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection</b> .....	68
<b>Art. L. 233-5-2 nouveau du code du travail - Procédure de vérification de la conformité des équipements de travail</b> .....	68
<b>Art. L. 233-5-3 nouveau du code du travail - Exposition des équipements de travail et des moyens de protection</b> .....	70
<b>Art. 11 - Dispositions de coordination (Art. L. 231-4, L. 233-1, L. 263-2, L. 611-12-1, L. 611-14 du code du travail)</b> .....	72
<b>Art. 12 - Agents habilités à contrôler le respect des normes de sécurité (Art.L. 611-16 nouveau du code du travail)</b> .....	73
<b>TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET ASSURANT NOTAMMENT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 89/391 DU 12 JUIN 1989</b> .....	75
<b>Art. 13 - Abaissement du seuil de création d'un CHSCT dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (Art. L. 236-1 du code du travail)</b> .....	75
<b>Art. 14 - Information et moyens nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT (Art. L. 236-3 du code du travail)</b> .....	78
<b>Art. 15 - Programme annuel de prévention : coordination (Art. L. 236-4 du code du travail)</b> .....	79
<b>Art. 16 - Communication des observations des représentants du personnel à l'inspecteur du travail (Art. L. 236-7 du code du travail)</b> ...	80
<b>Art. 17 - Elargissement des cas de recours à un expert (Art. L. 236-9 du code du travail)</b> .....	81
<b>Art. 18 - Formation des représentants du personnel au CHSCT (Art. L. 236-10 du code du travail)</b> .....	84
<b>Art. 19 - Contenu de la convention de branche (Art. L. 133-5 du code du travail)</b> .....	86

	<u>Pages</u>
TITRE IV - DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 88/379 DU 7 JUIN 1988 RELATIVE A LA CLASSIFICATION, A L'EMBALLAGE ET A L'ETIQUETAGE DES PREPARATIONS DANGEREUSES .....	87
Section I - Dispositions modifiant le code du travail .....	87
Art. 20 - Indications portées sur les factures ou bons de livraison (Art.L. 231-6 du code du travail) .....	87
Art. 21 - Obligation pour les fabricants de fournir les informations nécessaires à l'appréciation des risques liés à des préparations dangereuses (code du travail) (Art.L. 231-7 du code du travail) .....	88
Section 2 - Dispositions modifiant le code de la santé publique .....	90
Art. 22 - Peines d'amende pour les contrevenants aux dispositions relatives à l'étiquetage des substances et préparations dangereuses (Art.L. 626 du code de la santé publique) .....	90
Art. 23 - Obligation pour les fabricants de fournir les informations nécessaires à l'appréciation des risques liés à des préparations dangereuses (code de la santé publique) (Art.L. 626-1 du code de la santé publique) .....	91
Art. 24 - Disposition de coordination (Art.L. 627 du code de la santé publique) .....	92
TITRE V - DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 89/654 DU 30 NOVEMBRE 1989 CONCERNANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE SECURITE ET DE SANTE POUR LES LIEUX DE TRAVAIL .....	93
Art. 25 - Activités exercées par les maîtres d'ouvrage soumises aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail (Art.L. 235-1 du code du travail) .....	93
Article additionnel après l'article 25 (Art.L. 231-1 du code du travail) .....	94
TITRE VI - DISPOSITION FINALE .....	95
Art. 26 - Entrée en vigueur .....	95
TRAVAUX DE LA COMMISSION .....	97
TABLEAU COMPARATIF .....	105
ANNEXE .....	139

## INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi n° 288 (1990-1991) modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transcription de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité, adopté par le conseil des ministres le 17 avril dernier, a été déposé en première lecture sur le bureau du Sénat.

Il comporte trois séries de dispositions qui correspondent aux priorités définies par le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle devant le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels le 14 février 1991 :

- assurer la mise en oeuvre du droit européen ;
- assurer la mise en oeuvre du rapport de M. Querrien dans le domaine du bâtiment et des travaux publics ;
- renforcer le rôle et les moyens des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ces trois séries de dispositions relèvent toutes de la politique de prévention des risques professionnels.

La première vise à transposer dans le droit français sept directives européennes qui s'inscrivent dans le cadre de l'Europe sociale que la France entend promouvoir. Le fait que certaines de ces directives, parmi les plus importantes, aient été adoptées par le

Conseil des ministres européens sous la présidence française en 1989, explique sans doute que la France soit la première à transcrire ces directives dans son droit.

### *Les progrès de l'Europe sociale*

D'un point de vue général, jusqu'à l'adoption de l'Acte unique et son entrée en vigueur en juillet 1987, l'incidence de la construction européenne en matière de santé et de sécurité est restée limitée.

Initialement, le *traité de Rome* ne comportait que peu d'articles visant le domaine social. Il est clair, à la lecture de son préambule, que l'objectif essentiel recherché par les fondateurs était de nature économique. Le titre III relatif à la politique sociale, outre les dispositions relatives au fonds social européen, ne comporte que six articles.

Le plus important, l'article 117, éclaire bien la philosophie qui prévalait au moment de la création de la CEE. Si les Etats s'engagent en effet à "promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre permettant leur égalisation dans le progrès", il est précisé que "le fonctionnement du marché favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux". Il n'est donc pas étonnant de constater que la première directive adoptée sur le fondement de l'article 100 (1) dans le domaine social date de 1975. Elle concernait les licenciements collectifs. Cette directive a consacré pour la première fois la thèse selon laquelle l'harmonisation sociale pouvait avoir une influence directe sur l'établissement et le fonctionnement du marché commun alors que jusqu'alors celle-ci était conçue comme un effet et non un facteur de la construction européenne.

L'article 118 précise que la Commission européenne joue un rôle de proposition. Mais celui-ci est d'une portée limitée puisque la Commission a seulement pour mission de promouvoir "une collaboration étroite entre les États membres" notamment dans les

(1) Cet article autorise le conseil statuant à l'unanimité à adopter des directives pour le rapprochement des dispositions législatives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun.

matières relatives au droit du travail, aux conditions de travail ou à la protection contre les accidents ou les maladies professionnelles.

En ce qui concerne plus précisément l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, c'est seulement à partir de 1974 que la Commission a mis en place son premier programme.

Dans le titre III du traité de Rome, trois autres sujets d'ordre social font l'objet de dispositions spécifiques : l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes (art. 119), le régime de congés payés (art. 120) et la sécurité sociale des travailleurs migrants (art. 121).

C'est surtout *l'Acte unique* qui a relancé le processus d'harmonisation des législations nationales. Celle-ci est rendue nécessaire tant pour des raisons économiques que sociales.

*D'un point de vue économique*, le marché unique qui doit être mis en place au 1er janvier 1993 implique que la libre circulation des produits et matériels ne soit pas entravée par des disparités de prescriptions techniques entre Etats membres. Il suppose donc l'harmonisation des prescriptions en matière de sécurité au sein de l'Europe.

L'Acte unique a donc introduit un nouvel *article 100 A* dans le traité de Rome qui permet au Conseil d'arrêter les mesures relatives au rapprochement de dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres qui ont pour objet l'établissement et le fonctionnement du *marché intérieur*. La différence avec l'article 100 du traité est que dans ce cas d'une part, le Conseil statue à la majorité qualifiée (et non à l'unanimité) et d'autre part, la Commission, dans ses propositions en matière de santé, de sécurité et de protection, est tenue de prendre pour base un niveau de protection élevé.

Par ailleurs, la crainte que le marché unique ne se traduise par un certain retour au "capitalisme sauvage", avec des risques de "dumping social" conduisant à une détérioration des



conditions de travail et un démantèlement des systèmes de protection sociale, a suscité la volonté de *doter l'Europe d'une dimension sociale* équivalente à la dimension économique. L'idée est que l'intégration économique européenne ne sera couronnée de succès que si elle est accompagnée d'une véritable politique sociale.

C'est dans cette perspective qu'a été adoptée en décembre 1989 par le Conseil Européen de Strasbourg, la Charte des droits fondamentaux communautaires (onze voix pour, la Grande-Bretagne a voté contre). Bien que dépourvu de force juridique contraignante, ce texte qui vise notamment la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu du travail, a conduit la Commission à élaborer un programme d'action pour la mise en place des objectifs qu'elle contient.

D'ici à 1992, la Commission s'est engagée à présenter 45 propositions destinées à traduire en termes concrets le contenu de la Charte sociale communautaire.

L'Acte unique a donc également pour objectif *d'harmoniser la protection des salariés* en Europe en se dotant de moyens juridiques appropriés. Ainsi, le *nouvel article 118 A* relatif au milieu du travail précise que :

- les Etats membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine.

- pour contribuer à la réalisation de l'objectif prévu ci-dessus, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement et après consultation du comité économique et social, arrête par voie de directive les prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres.

En outre, cet article apporte deux précisions complémentaires.

D'une part, les directives prises sur ce fondement doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières, juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des PME.

D'autre part, chaque Etat membre conserve la possibilité de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus exigeantes tout en étant compatibles avec le traité de Rome.

Alors que les directives concernant la circulation des matériels et des produits (article 110 A) lient totalement les Etats membres qui ne peuvent que mettre en conformité leur droit national, les directives fondées sur l'article 118 A peuvent donc le cas échéant, n'avoir aucune incidence sur l'Etat dont le droit interne est plus favorable que le minimum communautaire.

Les directives faisant l'objet d'une transcription dans le présent texte sont directement issues des nouvelles dispositions susmentionnées puisque les directives CEE 89/391, 89/655, 89/656 et 89/654 sont fondées sur l'article 118 A tandis que les directives CEE 88/392, 89/686, 88/379 s'appuient sur l'article 100 A.

Mais si la transcription des directives dans le droit français correspond à un engagement international, elle s'inscrit également comme les deux autres séries de dispositions concernant les CHSCT, dans la politique de lutte contre les accidents du travail, en recrudescence depuis 1987.

#### *Une recrudescence préoccupante des accidents du travail*

Pendant une dizaine d'années, jusqu'en 1987, les statistiques avaient montré une baisse régulière des accidents du travail. En 1987, la tendance des accidents mortels s'est inversée avec une hausse de 3 %. En 1988, le nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24 heures a dépassé les 690 500 (contre 660 000 l'année précédente)

et leur gravité a cru de 8 %. Les incapacités permanentes ont atteint 68 500 contre 63 100 en 1987 et les taux d'incapacité correspondants ont augmenté de 5,7 %. Les décès (régime général) sont passés de 1 004 à 1 112, en hausse de 10,76 %.

En 1989 les chiffres provisoires (statistiques financières de la CNAM) d'accidents du travail et de maladies professionnelles montrent une hausse de 6,8 % des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (737 600) et de 5,5 % des décès (1 216 contre 1 153). Ces chiffres progressent donc à un rythme plus élevé que l'emploi (+ 5,25 %).

Les secteurs de la métallurgie, du bâtiment et travaux publics et des transports sont les plus touchés, même si les décès dans le BTP ont diminué de 10 % en 1989 alors qu'ils avaient augmenté de 40 % en 1988.

La croissance du nombre des accidents n'est évidemment pas étrangère à la reprise économique qui a entraîné une augmentation de l'emploi et de la durée du travail ; mais cette explication est insuffisante ; d'après les spécialistes de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), les ingénieurs et les contrôleurs des caisses régionales d'assurance maladie et les inspecteurs du travail, cette croissance s'explique aussi par une dégradation des conditions de sécurité du travail.

Les études réalisées mettent en cause les modalités nouvelles de gestion de la main-d'oeuvre et de la production, telles que le recours au travail précaire, la sous-traitance ou la gestion de la production à flux tendus.

On constate, en outre, qu'en 1989 l'augmentation des accidents touche pratiquement tous les secteurs d'activité.

Pour tenter d'enrayer cette recrudescence des accidents du travail, le Gouvernement a décidé de renforcer sa politique préventive en se fixant comme objectif de diviser par deux en dix ans le nombre des accidents et des décès sur les lieux de travail ; il a ainsi souhaité améliorer l'efficacité de l'inspection du travail. Il a également incité

les partenaires sociaux, dans le cadre de la modernisation négociée, à mieux prendre en compte la prévention dans la gestion des entreprises ; afin de cerner davantage les causes des accidents du travail, il a mis en place, en 1990, l'Observatoire des risques professionnels ; de même, pour mieux connaître les causes d'accidents du travail dans le secteur du BTP, il a demandé un rapport à M. Max Querrien ; enfin, il est intervenu dans le cadre européen, en concertation avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les thèses et positions françaises en matière d'hygiène et sécurité, lors des travaux préparatoires à la rédaction des directives, ou, par l'intermédiaire de l'AFNOR, lors de l'élaboration des normes européennes. Toutes ces actions, dont la liste n'est pas exhaustive, sont menées en concertation avec le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Le législateur s'est, quant à lui, préoccupé de la sécurité des travailleurs intérimaires : la loi du 12 juillet 1990 comporte en effet d'importantes dispositions en matière de sécurité, notamment une formation à la sécurité renforcée en cas d'affectation à des postes de travail présentant des risques particuliers et une interdiction des travaux particulièrement dangereux.

Le présent projet de loi, tant par la transposition qu'il opère des directives européennes, que par ses dispositions relatives aux CHSCT, s'inscrit dans cette politique de prévention.

Il convient donc d'examiner successivement la transcription des directives européennes et les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pris entre le respect de ses engagements internationaux qui fait à la France obligation de transcrire le plus fidèlement possible les règles en matière de santé et de sécurité, désormais de la compétence communautaire, et les difficiles compromis entre les partenaires sociaux au sein du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, le projet de loi apparaît complexe sur certains points et incomplet sur d'autres, sans toujours éviter de faire peser de nouvelles charges sur les entreprises en pleine crise de l'emploi.

## I. LE DIFFICILE EXERCICE DE TRANSCRIPTION DES DIRECTIVES EN DROIT INTERNE

Bien que fortement influencées par le droit français à l'origine de nombreuses dispositions, les directives opèrent une synthèse de traditions juridiques différentes, principalement anglo-saxonnes.

Leur transcription doit tenir compte des distinctions entre matière législative et matière réglementaire, des dispositions existantes compatibles ou incompatibles avec la directive et de la traduction des novations juridiques étrangères à notre pratique. C'est à la lumière de ces différentes contraintes que votre rapporteur examinera successivement l'évolution de la réglementation française en matière d'hygiène et de sécurité, l'apport des différentes directives et les grandes lignes de la transcription, avant de vous présenter la position de votre commission des Affaires sociales.

### A. UNE REGLEMENTATION DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE COMPLEXE, EXEMPLAIRE, MAIS ENCORE LACUNAIRE

La réglementation en matière d'hygiène et de sécurité a progressivement évolué en incluant par strates successives, dans le dispositif de prévention, des agents nouveaux ainsi que des préoccupations nouvelles ayant pour origine l'évolution technologique ou l'émergence de sensibilités sociales différentes.

#### 1. Un enrichissement progressif

A l'origine, la réglementation visait à protéger le salarié contre les risques qu'il courait du fait de son activité au sein de l'entreprise. Elle prenait en considération sa position subordonnée, le contrat de travail laissant au seul employeur le soin de fixer les conditions d'exercice de l'activité de son personnel. La multiplication des accidents due à l'industrialisation incita l'autorité publique à édicter des règles d'hygiène et de sécurité destinées à fixer les

conditions de travail dans l'entreprise. Leur contrôle fut confié à l'inspection du travail. Il s'agissait donc d'un contrôle a posteriori portant sur le respect, par l'employeur, des règles d'hygiène et de sécurité.

Progressivement cependant s'instaura un contrôle a priori, qui trouva son expression la plus achevée dans la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail.

La première cause de cette évolution fut la participation des professionnels à la définition des prescriptions les concernant ; l'Etat ne pouvait, en effet, tout réglementer dans le détail et il apparut, en outre, que les dispositions élaborées de concert étaient mieux acceptées, donc plus efficaces. Des procédures de concertation, notamment au sein du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, créé en 1978, furent élaborées afin de permettre aux partenaires sociaux de se prononcer. Ceux-ci intervinrent également en tant que gestionnaires des caisses régionales d'assurance maladie, dont l'une des missions concerne la prévention des risques professionnels, ou lors de négociations collectives. Enfin, les professionnels furent appelés à se prononcer sur l'élaboration des normes.

Par ailleurs, l'intérêt porté aux conditions de travail comme facteur d'efficacité de l'entreprise a élargi les notions d'hygiène et de sécurité. L'étude des accidents du travail a également mis en évidence les rôles de la formation du salarié, des rythmes et de l'organisation du travail. Parallèlement, la complexité des matériels a obligé à déplacer la réglementation en amont de la production, chez les fournisseurs de matériels, les vendeurs de produits chimiques ou les constructeurs d'immeubles industriels ou commerciaux. Enfin la protection de l'environnement et la lutte contre les nuisances ont encore contribué à cette évolution.

Le dispositif ainsi mis progressivement en place est donc complexe. Il ne peut cependant suivre le rythme des évolutions technologiques.

## **2. Un dispositif complexe mais encore lacunaire**

L'objet du présent développement n'est pas de dresser un tableau complet du dispositif français d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels, mais d'en retracer les grandes lignes afin de situer les plages d'intervention des directives européennes.

Le dispositif peut être présenté en trois points : le champ d'application de la réglementation, les mesures d'hygiène et de sécurité, enfin le contrôle et les sanctions.

● Par champ d'application de la réglementation, il faut entendre naturellement la désignation des établissements concernés (art. L. 231-1 et L. 231-2) mais aussi la désignation des responsables chargés de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité. Le code du travail désigne deux catégories de responsables : les employeurs et les chefs d'établissements d'une part ; les fabricants, vendeurs, distributeurs de produits dangereux, de machines ou d'équipements auxquels il faut adjoindre les responsables des opérations de construction d'autre part. La responsabilité de cette deuxième catégorie résulte du principe d'intégration de la sécurité dans la conception des équipements de travail et dans les modes d'utilisation des matériaux et produits.

Leur responsabilité est à la fois civile et pénale. Le principe de subordination les rend civilement responsables des conséquences des fautes de leurs préposés.

En revanche, la responsabilité pénale, en raison d'une faute personnelle, touche toutes les catégories, de l'employeur au préposé, avec cette atténuation que, dans certaines circonstances, le tribunal peut mettre l'amende à la charge de l'employeur, même s'il n'est pas personnellement responsable.

● Les mesures d'hygiène et de sécurité s'imposent aux employeurs et, en amont de ceux-ci, aux fabricants, aux vendeurs etc. Elles peuvent être regroupées en trois rubriques :

- les mesures relatives aux travailleurs : il s'agit de protéger les femmes, les jeunes travailleurs ou, depuis peu de temps, les travailleurs "atypiques", en leur interdisant certaines tâches ou en les soumettant à une réglementation particulière.

- les mesures matérielles liées à la prévention du risque : d'abord générales (art. L. 232-1, L. 233-1 à L. 233-4) puis particulières à chaque matériel, agent chimique ou procédé technique, ces mesures, le plus souvent d'ordre réglementaire, sont les plus nombreuses, et évoluent constamment en fonction de la technologie et de la connaissance des risques. S'y ajoutent les mesures particulières à certaines professions (maladies professionnelles) ou à certains modes de travail (organisation des chantiers de BTP...).

Cette réglementation ne se développe plus véritablement en raison de sa complexité, des lenteurs de son élaboration et de la mise en évidence d'autres causes d'accidents du travail, notamment les rythmes de travail ou l'absence de formation. Pour ces raisons la réglementation met maintenant l'accent sur la prévention du risque professionnel et la conception des instruments et processus de travail.

- Les mesures de prévention : celles-ci portent d'abord sur l'amélioration des conditions de travail, orientation consacrée par la loi du 6 décembre 1976, et par le développement des actions de prévention au sein de l'entreprise, avec l'intervention, renforcée en 1982, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la médecine du travail ou encore avec l'apparition, dans les entreprises importantes, de nouvelles instances de prévention, comme les ingénieurs de sécurité. Ces organismes ou personnels spécialisés ont un rôle d'information, de surveillance, de conseil ou d'alerte. A l'extérieur de l'entreprise, on trouve des organismes de prévention tel l'OPPBT pour les professions du bâtiment et des travaux publics. Enfin, les facteurs indirects d'accidents ou de maladies professionnelles sont pris en compte par certains textes qui fixent le principe d'une formation à la sécurité (art. L. 231-3-1), règlent dans



certains cas les modalités de rémunération ou prévoient une réglementation des rythmes de travail (art. L. 231-3-2).

Les mesures intégrant la sécurité dans la conception des matériels, dans la mise en oeuvre des substances et préparations dangereuses, et dans la conception à l'aménagement des bâtiments, qui constituent le deuxième volet des mesures d'hygiène et de sécurité, défini à l'article L. 233-5, sont particulièrement nombreuses et complexes, mais aussi très incomplètes.

Des procédures de contrôle préalable sont instituées (homologation par le ministère du travail ou visa d'examen technique par des organismes agréés) pour les matériels les plus dangereux, les autres étant soumis à des règles générales d'hygiène et de sécurité et à une procédure "d'autocertification". Les règles peuvent varier en fonction des générations de matériel.

Des procédures et des règles particulières sont applicables aux substances et préparations dangereuses : étiquetage, réglementation de l'emploi de certaines substances, déclaration etc.

Enfin, l'intégration de la sécurité dans la conception et l'aménagement des bâtiments (articles L. 235-1 à L. 235-8) concerne principalement les aménagements destinés à améliorer les conditions de travail des salariés qui y exerceront leur emploi.

● Le contrôle du respect de cette réglementation incombe en tout premier lieu à l'inspection du travail qui peut formuler des observations, mettre en demeure ou dresser procès-verbal. Elle peut en outre saisir le juge en cas de danger grave et imminent, si toutes les mesures de sauvegarde ne sont pas prises par l'employeur. L'inspecteur du travail peut être saisi par le CHSCT.

Les caisses régionales d'assurance maladie disposent d'un service de prévention qui peut mener des enquêtes concernant les conditions d'hygiène et de sécurité des entreprises. Le pouvoir de sanction des CRAM est financier (majoration de cotisation).

C'est dans ce contexte que viennent s'intégrer les sept directives européennes.

## B. LA PRESENTATION DES DIRECTIVES FAISANT L'OBJET D'UNE TRANSCRIPTION DANS LE PRESENT TEXTE

Les normes communautaires transcrites dans le droit national par l'intermédiaire du présent projet de loi sont issues des directives européennes suivantes :

- la directive CEE 89/391 relative à la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

- les directives CEE 89/392 et 89/686 relatives respectivement à la conception des machines et à celle des équipements de protection individuelle ;

- les directives CEE 89/655 et 89/656 relatives respectivement à l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail et à celle des équipements de protection individuelle ;

- la directive CEE 88/379 relative à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses ;

- la directive CEE 89/654 relative aux lieux de travail.

Comme le précise l'article 189 du traité de Rome, les directives lient les Etats-membres "*quant au résultat à atteindre*", tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens".

Le présent projet de loi ne transpose que les dispositions des directives relevant du domaine législatif tel qu'il résulte de la Constitution notamment son article 34. La transcription comportera donc ultérieurement un volet réglementaire.

Le caractère nécessairement partiel dans ce projet de la transcription rend donc difficile et complexe l'évaluation de la conformité des dispositions proposées aux objectifs fixées par les directives.

Par ailleurs, ces directives traduisent une nouvelle approche communautaire. D'une part, l'harmonisation législative est de plus en plus limitée aux seules exigences essentielles de sécurité et de santé, d'autre part, l'édition et le contrôle des spécifications techniques sont très souvent renvoyés à des organismes habilités de normalisation qui peuvent appartenir au secteur privé.

**1. la directive CEE 89/391 du 12 juin 1989 relative à la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail**

La directive CEE 89/391 du 12 juin 1989 est une *directive-cadre*. Elle comporte des principes généraux relatifs à la prévention des risques professionnels. Au sens de la directive, la prévention correspond à "l'ensemble des dispositions et des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels".

Son champ d'application couvre l'ensemble des secteurs d'activité, privés ou publics : activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs etc.

Son contenu porte essentiellement sur les obligations des employeurs, et, dans une moindre mesure, sur celles des travailleurs.

*. Les obligations des employeurs*

La directive CEE 89/391 prévoit trois séries d'obligations à leur égard.

. La première a trait à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

La directive précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des travailleurs et veiller à l'adaptation de ces mesures aux changements de circonstances. L'article 3-2 de la directive énonce ainsi *neuf principes généraux de prévention*, tels qu'éviter les risques, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, donner des instructions appropriées aux travailleurs, etc.

L'employeur ne doit plus avoir uniquement une politique à court terme de la gestion des risques professionnels mais au contraire "*planifier la prévention* en visant un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail".

La directive précise toutefois que ces mesures ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Surtout, elle impose à tous les employeurs de mettre en place un *service de protection et de prévention*. Trois modalités sont possibles :

- soit l'employeur désigne un ou plusieurs salariés (qui seront juridiquement protégés et bénéficieront d'un temps approprié pour exercer leur fonction) pour s'occuper des activités de protection

et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise et ou l'établissement ;

- soit l'employeur fait appel à des compétences, (personnes ou services), extérieures à l'entreprise si les compétences dans l'entreprise et ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser les activités dudit service ;

- enfin, les Etats membres peuvent définir, selon la nature de l'activité et la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur peut assurer lui-même la prise en charge du service.

Dans tous les cas, les travailleurs désignés ou les services extérieurs doivent avoir les capacités ou les aptitudes nécessaires, disposer des moyens requis et être en nombre suffisant pour organiser efficacement ce service.

. La seconde obligation de l'employeur est relative à l'information, la consultation et la participation des travailleurs.

Il doit prendre les mesures appropriées pour que les *informations relatives aux risques* pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention soient dispensées dans l'entreprise. Pour les travailleurs ou leurs représentants ayant une fonction spécifique en matière de santé ou de sécurité, l'employeur doit donner une information complémentaire relative à l'évaluation des risques concernant les accidents du travail. En outre, il est prévu l'accès à l'information provenant des services d'inspection ou autres organismes.

L'employeur doit également *consulter* les travailleurs ou leurs représentants et permettre leur *participation* dans le cadre de toutes les questions concernant la sécurité et la santé au travail.

La directive précise notamment que la consultation doit être préalable et avoir lieu en temps utile, afin de permettre aux représentants des salariés de faire des propositions. Ces derniers ne

peuvent subir de préjudices en raison de leurs activités et l'employeur est tenu de leur accorder une dispense de travail suffisante sans perte de salaire pour exercer les droits découlant de la directive. Les représentants des travailleurs doivent aussi pouvoir présenter leurs observations lors des visites et vérifications effectives pour l'autorité compétente et faire appel s'ils estiment que les mesures prises par l'employeur sont insuffisantes pour garantir la sécurité ou la santé au travail.

. Le troisième type d'obligations concerne la formation des salariés.

L'employeur doit s'assurer que chaque travailleur reçoit une formation à la fois *suffisante et adéquate* à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion de son engagement, d'une mutation, de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail ou de l'introduction d'une nouvelle technologie.

La formation doit *répondre à des critères précis* : être axée sur le poste de travail ou la fonction, adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, répétée périodiquement si nécessaire et dispensée durant le temps de travail.

L'employeur doit aussi s'assurer que les *travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs* intervenant dans son entreprise ou son établissement, ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement. Cette disposition vise en particulier les salariés des entreprises sous-traitantes.

*. Les obligations des travailleurs*

L'article 13 de la directive pose le principe selon lequel "*il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes*

*concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur".*

Il précise ensuite les *obligations qui en découlent* comme par exemple, l'utilisation correcte des machines, des substances dangereuses, des équipements de protection individuelle, le signalement de toute situation dont ils ont motif de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection sociale.

Toutefois il est précisé dans un autre article (art. 5-3) que les obligations des travailleurs dans ce domaine n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

La directive ne fait cependant pas obstacle à la faculté des Etats membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des "faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales ou imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée".

\*

Il s'agit donc d'un texte aux dispositions très générales qui peuvent paraître, pour la plupart, soit évidentes, soit déjà appliquées dans notre droit interne. Toutefois, il définit une véritable stratégie de prévention des risques professionnels et introduit l'idée d'une gestion prévisionnelle en matière de sécurité et de santé dans l'entreprise. Cette dernière existe, certes, à l'état latent dans les dispositions de notre code du travail, mais le mérite de la directive est de la reformuler dans sa globalité.

## **2. Les directives CEE 89/392 du 14 juin 1989 et CEE 89/686 du 21 décembre 1989 relatives à la conception des machines et des équipements de protection individuelle**

Elles ont pour objet l'intégration de normes de sécurité *dès la conception* des équipements de travail et des moyens de protection. Cet objectif est conforme à celui de la loi n° 76-1106 du 6 décembre

1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail c'est-à-dire au principe de la *sécurité intégrée*.

. *La directive CEE 89/392 du 14 juin 1989 sur le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux machines*

L'harmonisation vise tant la mise sur le marché et en service que l'installation, l'entretien et l'utilisation des machines.

Aux termes de cette directive, on entend par "*machine*" un ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux dont au moins un est mobile et, le cas échéant, d'actionneurs, de circuits, de commande et de puissance etc., réunis de façon solidaire en vue d'une application définie, notamment pour la transformation, le traitement, le déplacement et le conditionnement d'un matériau".

Cette définition permet d'aller au-delà de l'énumération faite par l'article R. 233-83 du code du travail pris sur la base de l'article L. 233-5.

Elle exclut néanmoins les engins ci-dessous qui devront, le cas échéant, faire l'objet de textes spécifiques (1) :

- les machines mobiles,
- les engins de levage,
- les machines dont la seule source d'énergie est la force humaine, employée directement,
- les machines à usage médical utilisées en contact direct avec le patient,

---

(1) Une directive est en cours de négociation sur les chantiers mobiles et temporaires ainsi que sur les engins de levage.



- les matériels spécifiques pour fêtes foraines et parcs d'attractions,
- les chaudières à vapeur et récipients sous pression,
- les machines spécialement conçues ou mises en service en vue d'un usage nucléaire et dont la défaillance peut engendrer une émission de radioactivité,
- les sources radioactives incorporées dans une machine,
- les armes à feu,
- les réservoirs de stockage et les conduites de transport pour essence, carburant diesel, liquides inflammables et substances dangereuses.

En outre, elle ne s'applique qu'aux seules machines mises sur le marché après le 31 décembre 1992. Celles mises à la disposition des travailleurs avant cette date ne devront respecter que les prescriptions minimales de la directive du 30 novembre 1989 relative à l'utilisation des équipements.

Néanmoins l'harmonisation proposée ne prive pas les Etats membres de la faculté de prescrire dans le respect du traité CEE les exigences qu'ils estiment nécessaires pour assurer la protection des personnes.

La directive prévoit une *procédure de certification* (art. 8) garantissant la conformité d'une machine aux normes définies par la Communauté et visées à l'annexe de ce texte. Autrement dit, le fabricant ou son mandataire doit, pour attester la conformité des machines aux dispositions de la directive, établir pour chacune d'entre elles, une déclaration C.E. de conformité et apposer sur la machine la marque C.E. (visée à l'art. 10).

La procédure varie selon la dangerosité de la machine à contrôler (art. 5-2) :

. Si la machine n'est pas visée à l'annexe IV (elle correspond aux machines qui présentent des dangers particuliers pour la sécurité des salariés comme les scies circulaires, les machines à scier, etc.), le fabricant doit constituer le dossier prévu à l'annexe V. Il s'agit d'un mode simplifié appelé "déclaration C.E. de conformité" qui est la procédure par laquelle le fabricant, ou son mandataire, établit lui-même la conformité aux exigences essentielles. Partant, elle implique une certaine responsabilité de ce dernier (1).

. Si la machine est visée à l'annexe IV et si elle ne respecte pas tout ou partie des normes de la directive, le fabricant doit la soumettre à l'examen "CE de type". Il s'agit de la procédure par laquelle un organisme notifie, constate et atteste que le modèle d'une machine correspond à la norme harmonisée.

. Enfin, si la machine visée à l'annexe IV est fabriquée conformément aux normes harmonisées, la directive maintient le principe du contrôle préalable mais laisse le choix au fabricant entre la simple communication d'un dossier technique à un organisme et l'examen "CE de type".

La directive prévoit enfin des *clauses de sauvegarde* qui peuvent être invoquées par les Etats membres.

Lorsqu'un Etat membre constate que des machines munies de la marque "CE" et utilisées conformément à leur destination risquent de compromettre la sécurité des personnes ou des biens, il peut prendre toutes mesures utiles pour retirer les machines du marché, interdire leur mise sur le marché, leur mise en service, ou restreindre leur libre circulation. Il doit en informer la Commission européenne et la motiver. Tout abus peut être porté directement devant la Cour de justice de Luxembourg, soit par la Commission, soit par les autres Etats membres.

---

(1) Une directive du 25 juillet 1985 relative à la responsabilité du fait de produits défectueux prévoit la responsabilité civile du fabricant lorsque celui-ci fait une fausse déclaration de conformité et cause en raison du défaut de son produit, un dommage, à charge toutefois pour la victime d'apporter la preuve du dommage subi.

*. La directive CEE 89/686 du 21 décembre 1989 relative à la conception des équipements de protection individuelle*

La directive CEE 89/686 est plus précisément relative aux équipements de protection individuelle (EPI).

On entend par EPI, tout dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ainsi que sa sécurité (art. premier).

En revanche, sont exclus du champ de la directive les EPI qui ont pour but de protéger l'utilisateur contre :

- les agressions mécaniques dont les effets sont superficiels (gants de jardinage, dés à coudre etc.),

- les produits d'entretien peu nocifs dont les effets sont facilement réversibles (gants de protection contre des solutions détergentes diluées etc.),

- les risques encourus lors de la manipulation des pièces chaudes n'exposant pas à une température supérieure à 50°C, ni à des chocs dangereux (gants, tabliers à usage professionnel etc.),

- les conditions atmosphériques qui ne sont ni exceptionnelles ni extrêmes (couvre-chefs, vêtements de saison, chaussures et bottes etc.),

- les petits chocs et vibrations n'affectant pas des parties vitales du corps et qui ne peuvent pas provoquer de lésions irréversibles (couvre-chefs légers pour la protection du cuir chevelu, gants, chaussures légères etc.),

- le rayonnement solaire (lunettes de soleil).

Elle fixe les conditions de la mise sur le marché de la libre circulation intracommunautaire ainsi que les exigences essentielles de

*sécurité* auxquelles les EPI doivent satisfaire en vue de préserver la santé et d'assurer la sécurité des utilisateurs.

La procédure se déroule en deux temps : l'examen "CE de type" qui est la procédure par laquelle l'organisme de contrôle agréé constate et atteste que le modèle d'EPI satisfait aux normes communautaires puis la déclaration de conformité c'est-à-dire la procédure par laquelle le fabricant établit une déclaration attestant que l'EPI est conforme aux normes et appose sur chacun la marque de conformité.

La marque est constituée par le sigle "CE" suivi des deux derniers chiffres de l'année au cours de laquelle la marque a été apposée.

La directive prévoit que le contrôle des EPI fabriqués est assuré par deux systèmes.

Premièrement, un organisme notifié choisi par le fabricant, effectue les contrôles nécessaires sur les produits. Ces contrôles doivent être effectués au hasard et avoir normalement lieu au moins une fois par an. Le fabricant reçoit ensuite de celui-ci un rapport d'expertise. Si le rapport conclut à une absence d'homogénéité de la production ou à l'absence de conformité des EPI examinés avec le type décrit dans le certificat d'approbation "CE de type" et avec les exigences essentielles applicables, l'organisme prend les mesures appropriées à la nature du ou des défauts constatés.

Deuxièmement, le système de production peut lui-même faire l'objet d'une surveillance. Dans le cadre de cette procédure, le fabricant soumet une demande d'approbation de son système de qualité auprès d'un organisme habilité de son choix. Ce dernier est chargé d'évaluer le système de qualité pour déterminer s'il répond aux normes communautaires. Sa décision est notifiée au fabricant. Elle contient les conclusions du contrôle et la décision d'évaluation motivée.

Cet organisme a le droit d'inspecter le lieu de fabrication et d'obtenir toutes informations nécessaires (documentation technique, manuels de qualité...). Il peut procéder à des audits et faire des visites inopinées chez le fabricant.

### **3. Les directives CEE 89/655 et 89/656 relatives à l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail et à celle des équipements de protection individuelle.**

Ces directives sont complémentaires des précédentes. Elles ne s'adressent plus aux fabricants mais aux utilisateurs des équipements visés.

*. la directive CEE 89/655 relative à l'utilisation des équipements de travail.*

Outre l'obligation générale de mettre à la disposition des travailleurs des équipements appropriés permettant d'assurer leur sécurité et leur santé et celle de désigner des travailleurs bénéficiant d'une formation spécifique pour l'utilisation ou la maintenance de certains équipements de travail, ce texte définit dans son annexe technique des obligations précises et modernes "de mise en conformité des équipements de travail maintenus en service dans les entreprises".

Selon le Gouvernement, ces obligations applicables à partir du 1er janvier 1997 seront précédées par la définition d'un plan de mise en conformité à la charge du chef d'établissement (au plus tard le 31 décembre 1994). Elles doivent permettre la modernisation de l'appareil de production français et l'amélioration des conditions de travail dans un domaine où les textes en vigueur étaient souvent dépassés.

*. La directive CEE 89/656 relative à l'utilisation des équipements de protection individuelle.*

Ce texte précise les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les présomptions techniques auxquelles est subordonnée leur utilisation ainsi que les modalités de leur mise en conformité.

Il comporte également une liste non-exhaustive des EPI soumis à ces dispositions.

Sa transcription dans le code du travail n'apporte guère de nouveauté par rapport à la réglementation française déjà très développée dans ce domaine. Cependant, elle crée une obligation générale, soumise à la procédure de mise en demeure de mettre des EPI à la disposition des travailleurs quand les risques ne peuvent pas être éliminés par d'autres moyens.

#### **4. La directive CEE 89/379 du 12 juin 1989 relative à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses**

Cette directive vise le rapprochement des réglementations nationales relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses pour l'homme et l'environnement. Elle définit en outre les modalités d'évaluation du degré de danger des produits.

La *classification* des préparations dangereuses est fondée sur les définitions contenues à l'article 2 et en fonction du plus haut degré de danger.

En ce qui concerne les *emballages*, les Etats prennent toutes mesures utiles pour que les préparations ne puissent être mises sur le marché que si leurs emballages répondent aux exigences de solidité, d'étanchéité et de système de fermeture de sécurité. Ainsi, la directive vise de façon très précise les indications qui doivent figurer sur chaque emballage.

Quant à l'*étiquetage*, les prescriptions sont également très détaillées dans la directive : fixation, dimension, couleur, traduction, etc.

Comme dans les directives précédentes, il est prévu que les *Etats membres désignent le ou les organismes chargés de recevoir les informations relatives aux préparations dangereuses*. Ils doivent prendre les mesures nécessaires pour que les organismes désignés présentent les garanties nécessaires au *maintien de la confidentialité des informations reçues*. A cet égard, la directive précise que les informations ne peuvent être utilisées que pour répondre à toute demande d'ordre médical en vue de mesures tant préventives que curatives et, notamment en cas d'urgence.

#### **5. La directive CEE 89/654 du 30 novembre 1989 relative aux lieux de travail**

Cette directive fixe des *prescriptions minimales* en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail c'est-à-dire "les lieux destinés à comprendre des postes de travail, situés dans les bâtiments de l'entreprise et/ou de l'établissement, y compris tout autre endroit dans l'aire de l'entreprise et/ou de l'établissement où le travailleur a accès dans le cadre de son travail".

Elle définit des obligations qui élargissent le champ des mesures relatives à l'intégration de la sécurité dès la conception des lieux de travail.

Elle détermine des *obligations générales* à l'encontre des employeurs (l'accessibilité des issues, l'entretien technique et le nettoyage des locaux, le contrôle des dispositifs de sécurité ainsi que l'information, la consultation et la participation des travailleurs) qui recoupent les principes de la directive-cadre CEE 1989/391. En ce qui concerne les prescriptions techniques figurant en annexe, elle relève directement du domaine réglementaire.

Ceci explique que la transcription de cette directive se limite à l'article 25 du projet. Celui-ci se contente d'ailleurs d'étendre le champ d'application des prescriptions minimales de sécurité et de santé aux professions et établissements visés à l'article L. 231-1 du code du travail. Il permet donc de couvrir, entre autres, les travailleurs indépendants.

Quant au fond, on peut noter que la France applique déjà les règles minimum énoncées dans les secteurs agricoles, industriels et commerciaux. Dans ces derniers, cette directive n'apportera donc aucun changement.

\*

Les sept directives européennes examinées ci-dessus ne sont pas les seules à être intervenues en matière de sécurité et de santé des travailleurs depuis l'Acte unique.

Quatre directives fondées sur l'article 118 A ont été adoptées en 1990 après avoir fait l'objet d'une position commune au cours de la présidence française (second trimestre 1989). Il s'agit de :

- la directive CEE 90/269 du 29 mai 1990 sur la manutention manuelle des charges ;

- la directive CEE 90/270 du 29 mai 1990 sur les écrans de visualisation,

- la directive CEE 90/384 du 28 juin 1990 sur les agents cancérigènes au travail,

- la directive CEE 90/679 du 26 novembre 1990 relative à la prévention des risques liés aux biotechnologies.

Cette dernière anticipe sur la plupart des réglementations nationales en Europe en mettant en place des règles de prévention adaptées.



Les directives devront être transcrites, selon les cas, avant le 1er janvier ou le 31 décembre 1993.

Par ailleurs, plusieurs directives ont fait l'objet d'une "position commune" au Conseil des ministres européens.

Sur le fondement de l'article 100 A du traité de Rome, la directive "machine" sera complétée par une réglementation concernant "la conception des appareils de levage".

Sur celui de l'article 118 A, deux textes nouveaux ont fait l'objet d'une décision en décembre dernier. Il s'agit d'une part de la directive relative à la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires et sous contrat à durée déterminée, d'autre part de l'actualisation d'une directive de 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante.

Enfin, dans le cadre du traité EURATOM, une directive a été adoptée pour organiser la protection des travailleurs des entreprises intervenant dans des exploitations où ils peuvent être exposés aux rayonnements ionisants.

En 1991, la présidence luxembourgeoise (1) a fait connaître qu'elle souhaitait, parallèlement à l'examen des textes ayant fait l'objet d'une position commune en 1990, parvenir à un accord sur trois axes :

- la directive relative à la protection de la femme enceinte ou allaitant,

- la directive relative à la prévention des risques sur les chantiers temporaires ou mobiles (BTP),

---

(1) Tous les six mois, la présidence de la Communauté change pour être attribuée tour à tour à chaque État-membre.

- une décision concernant l'organisation en 1992 d'une année européenne de la santé et de la sécurité.

Par ailleurs, la Commission des communautés européennes a annoncé son intention de proposer plusieurs directives notamment en matière de signalisation des risques sur les lieux de travail et d'information des salariés sur les risques.

Une des conséquences immédiates de cette activité normative communautaire est l'importance des travaux de transcription à entreprendre même si le droit français apparaît dans de nombreux domaines déjà conforme aux dispositions communautaires.

Quel peut être, dès lors, le rôle du législateur ?

C. LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES INCITE VOTRE COMMISSION A VEILLER A UNE TRANSPOSITION "EFFECTIVE ET SANS RÉSERVE" ADAPTEE AU SYSTEME JURIDIQUE NATIONAL

La première constatation qui s'impose est que ces directives européennes apparaissent largement *inspirées par la réglementation française et la philosophie de la sécurité intégrée* qui la sous-tend. Bon nombre d'entre elles ont d'ailleurs été adoptées ou initiées sous la présidence française. Mais ceci n'écarter pas toujours la nécessité de certains aménagements lorsque la réglementation nationale présente une lacune par rapport au droit européen (ex. les obligations des travailleurs en matière de prévention).

## **1. Les conséquences normatives des directives relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs**

Leur portée n'est pas identique au regard des instances nationales, selon qu'elles ont été prises sur la base de l'article 100 A ou sur la base de l'article 118 A.

Les directives fondées sur *l'article 100 A*, appelées également directives "marché intérieur", sont qualifiées de "totales". Cela signifie que les Etats membres ne peuvent maintenir dans leurs réglementations des dispositions contraires -qu'elles soient plus ou moins contraignantes- aux prescriptions établies au plan communautaire et que les entreprises ne pourront plus fabriquer de matériels ou de produits non conformes à ces directives.

Dans ce cas, la conformité aux exigences essentielles de sécurité est définie par référence à des normes établies en tant que de besoin au plan communautaire par le Comité européen de normalisation (et dont la liste est publiée au JO des Communautés européennes).

Les directives relatives à la conception des machines et des équipements de protection individuelle ainsi qu'aux préparations dangereuses ayant été prises sur le fondement de l'article 100 A, leur transcription entraîne nécessairement l'application d'une nouvelle réglementation.

Toutefois, ces nouvelles normes n'apportent pas réellement de bouleversements.

En premier lieu, l'adoption de celles-ci fait l'objet d'une *consultation préalable des Etats membres*. Dans une communication en Conseil des ministres en janvier 1990, le Gouvernement français s'est fixé les objectifs suivants en matière de normalisation :

- assurer la participation la plus large possible de tous les partenaires intéressés en aidant l'Association Française de

Normalisation (A.F.N.O.R.) à mobiliser les énergies, à prendre toute sa place au niveau européen et à faire émerger un consensus national face aux enjeux économiques et sociaux de la normalisation européenne ;

- défendre, chaque fois que cela se justifie, les techniques françaises et les acquis en matière de sécurité ;

- agir en faveur de la meilleure qualité possible des normes européennes, notamment en ce qui concerne le respect des exigences essentielles de sécurité ;

- permettre enfin la participation effective des partenaires sociaux à un processus de normalisation qui intéresse directement la sécurité des travailleurs (ou dans d'autres cas des consommateurs par exemple).

En second lieu, peu de normes sont rendues obligatoires mais les administrations sont obligées de reconnaître aux produits fabriqués conformément aux normes harmonisées une **présomption** de conformité aux exigences essentielles définies par la directive.

Enfin, les autorités administratives conservent cependant leur responsabilité en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité sur le territoire, notamment par le recours à l'interdiction ("clause de sauvegarde") et pour constater les infractions.

En revanche, les directives fondées sur l'article 118 A visent l'harmonisation des droits nationaux mais ne conduisent pas pour autant à leur uniformisation. Elles ne fixent que des prescriptions minimales et les Etats conservent la faculté d'édicter des réglementations plus strictes que les dispositions européennes.

D'un point de vue pratique, au-delà de ce socle commun, les autorités publiques nationales restent compétentes pour fixer les prescriptions applicables. C'est ainsi qu'il faut analyser les dispositions transposées des directives relatives aux principes généraux de prévention (CEE 89/391), à l'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle (CEE 89/655 et 89/656) et aux lieux de travail (CEE 89/654).

La France satisfait déjà aux obligations minimales visées par ces textes et leur transcription en droit français n'apporte que peu de modifications importantes au droit actuel.

Il n'en reste pas moins que se pose le problème de la transposition "effective et sans réserves", d'après la Cour de justice des communautés européennes, des directives en droit français.

Cette transposition se faisant à l'initiative du Gouvernement, la question se pose de savoir quel est le rôle du Parlement.

Pour éclairer ce débat, il convient de s'interroger sur les effets juridiques de dispositions non transcrites ou incomplètement transcrites en droit national.

## **2. Une jurisprudence claire quoique subtile et susceptible d'évoluer encore**

Pour des motifs évidents et déjà soulignés, la transposition de directives est un exercice délicat. Il est donc important de savoir si des dispositions qui n'auraient pas fait l'objet d'une telle opération peuvent toutefois avoir une valeur contraignante.

La jurisprudence élaborée par la Cour de Justice des communautés européennes est claire quoique subtile.

Elle fait découler l'invocabilité des directives de la théorie de l'effet direct des actes de droit dérivé autres que les règlements (dont les conséquences sont analogues à celle de l'effet utile). Dans l'arrêt Franz Grad (CJCE 9/70 Rec. 1970, p. 825) puis l'arrêt Van Duyn (CJCE 41/74), elle a précisé que les parties à un différend pouvaient s'en prévaloir en justice et que les juridictions des Etats

membres sont tenues de les prendre en considération en tant qu'élément du droit communautaire.

Dans l'affaire Fratelli Costanzo, le juge a confirmé que l'invocabilité était également possible devant toutes les autorités étatiques.

Les effets juridiques de la directive sont donc substantiels. En l'espèce, la décision de référence est l'arrêt Becker (CJCE 19 janvier 1982, 8/81 p. 53) qui dispose que :

"dans les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, comme étant, du point de vue de leur contenu, *inconditionnelles et suffisamment précises*, ces dispositions peuvent être invoquées, à défaut de mesures d'application prises dans les délais à l'encontre de toute disposition nationale non conforme à la directive, ou encore en tant qu'elles sont de nature à définir des droits que les particuliers sont en mesure de faire valoir à l'égard de l'Etat".

Par ailleurs, la Cour européenne a affirmé l'obligation pour le juge national de se référer à la directive comme moyen d'interprétation du droit national (et pas seulement des dispositions de "transposition"), même si le délai de transposition n'est pas expiré (1).

Mais elle a aussi considéré que les directives ne peuvent être invoquées par un particulier contre un autre particulier ou par un Etat contre un particulier. Cette invocabilité restreinte est aujourd'hui critiquée (2) et évoluera encore sans doute.

---

(1) Voir notamment l'arrêt CJCE Von Colson et Kamann, 10 avril 1984, 14/83, p. 1908.

---

(2) cf. Philippe Manin 'L'invocabilité des directives : quelques interrogations' RTDE n° 26 (4), octobre-décembre 1990.

En tout état de cause, la Cour exige en plus d'une "transposition effective et sans réserves", l'utilisation de moyens "suffisamment efficaces" (CJCE 165/82 et 79/82).

Le contrôle exercé par la Cour est important en raison des limites de celui réalisé par la Commission européenne. Les Etats sont en effet tenus de communiquer à celle-ci le texte des dispositions de droit interne déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par les directives. Toutefois, il semble que ce contrôle soit, dans un premier temps du moins, d'ordre statistique. Certaines directives prévoient certes la présentation d'un rapport d'application par les Etats membres à la Commission selon une certaine périodicité mais après un délai de cinq ans. De fait, la portée de ce contrôle s'en trouve relativement réduite.

### **3. Le rôle qu'entend jouer votre commission des Affaires sociales**

A l'occasion de l'examen du présent projet de loi, votre commission s'est interrogée sur son rôle et celui du Parlement, en matière de transposition de directives, d'autant que les sept directives examinées ne sont que les premières d'une série de plus de quarante mesures (toutes ne prendront pas la forme de directives) destinées à jeter les fondements de l'Europe sociale.

La marge de liberté du législateur est étroite.

Il convient tout d'abord de lever un préalable, concernant plus particulièrement le domaine social : le projet de loi, a-t-il été dit, est le fruit de négociations entre les partenaires sociaux et avec le Gouvernement qui, lui-même, s'était fait le porte-parole des partenaires sociaux, à Bruxelles, lors de l'élaboration des directives. Tout cela se passe en dehors du Parlement et celui-ci est invité à ne pas toucher au fragile équilibre ainsi réalisé. Votre commission ne peut se résoudre à cette passivité. Sans ignorer les positions des partenaires sociaux, votre commission entend jouer pleinement le rôle qui est le sien et préserver sa liberté d'appréciation.

Néanmoins, votre commission se sait liée par les engagements internationaux de la France. Il n'est donc pas question de retrancher les dispositions de la directive reprise dans le projet de loi, sauf à procéder à des aménagements techniques pour tenir compte des dispositions existantes ou de la répartition des domaines législatif et réglementaire.

En revanche, la question se pose de savoir ce qu'il convient de faire si certaines dispositions, d'ordre législatif, ne figurant pas déjà dans le droit national, ne sont pas transposées. Or, ainsi que cela a été exposé précédemment, les directives non transcrites, ou seulement quelques-unes de leurs dispositions, non transcrites sont directement invocables, sous certaines réserves, par les parties à un litige. A tout le moins, la non-transposition, indépendamment des observations que pourraient faire la Commission européenne, risque de donner lieu à un contentieux devant la Cour de justice, qui ne peut être satisfaisant pour le fonctionnement du système juridique français.

En outre, les dispositions rendues ainsi applicables directement auraient pu faire l'objet des mesures d'application susceptibles de mieux les intégrer au droit national.

Or, la question s'est posée à votre commission à propos de l'intégration des obligations des travailleurs en matière de sécurité dans le code du travail : deux paragraphes très importants, en ce qu'ils touchent aux libertés individuelles, ont été ignorés par le projet de loi et ne trouvent d'équivalent dans le droit positif que sous la forme d'un décret de 1936, très limité, et pris dans une matière qui relève depuis 1958 du domaine de la loi.

Cette disposition, qui institue une sorte de "droit de réquisition" afin de rétablir des conditions de sécurité qui auraient été dégradées, ou de les maintenir, ne peut rester ignorée du législateur.

Cet exemple illustre la nécessité, pour le législateur, de veiller à la bonne transposition des directives. C'est pourquoi votre commission vous proposera de la transcrire dans le droit national. Ce



faisant, elle pose le principe d'un contrôle sur la transcription des directives.

## **II - UN UTILE RENFORCEMENT DU ROLE ET DES MOYENS DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été institués par la quatrième "loi Auroux" du 23 décembre 1982 qui a profondément modifié les dispositions du code du travail relatives à la création, à la composition, aux attributions et au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (CHS).

Cette loi, modifiée sur quelques points par la loi du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, a unifié les différents régimes et les différentes institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité. Seule la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics a alors échappé à cette unification, en raison du caractère dispersé de ses effectifs et de l'obligation qui lui était faite, en tant que secteur à haut risque, d'adhérer à un organisme professionnel de prévention, en l'occurrence l'office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, l'OPPBTP, créé en 1947.

Sans revenir sur le détail du fonctionnement de ces comités -certaines modalités de fonctionnement seront toutefois rappelées lors de l'examen des articles-, il a semblé utile à votre rapporteur d'en dresser un rapide bilan, à partir d'une étude de la Direction des relations du travail, publiée en septembre 1989, et portant sur la période juin 1985 - décembre 1987.

### **A. UNE INSTITUTION QUI S'IMPOSE LENTEMENT**

Toutes branches confondues, le taux de couverture des établissements s'établissait fin 1987 à 65,6 %, en très légère progression par rapport à 1985 (64,10 %). Quant au taux de couverture des effectifs, il s'établissait à 81,5 % contre 80,5 %. Très élevés dans les établissements industriels (+ de 90 %), ces taux

chutent dans les autres secteurs notamment en raison de l'absence dans l'établissement des institutions permettant la mise en place des CHSCT et du faible développement des CHSCT dans les PME du secteur tertiaire.

## B. MAIS QUI FAIT PEU A PEU LA PREUVE DE SON EFFICACITE

Si les conditions de désignation des représentants du personnel sont encore mal connues (66 % des représentants sont désignés selon des procédures non conformes aux textes), les conditions de fonctionnement souffrent également d'une méconnaissance ou du sous-emploi des possibilités offertes par la loi, notamment en ce qui concerne les missions susceptibles d'être confiées aux membres des CHSCT. Toutefois l'enquête observe que le CHSCT, qui ne dispose pas d'un budget autonome, ne reçoit pas toujours les moyens matériels suffisants pour remplir ses missions. Par ailleurs, le bon fonctionnement du CHSCT, notamment en cas de dispersion des effectifs, comme dans le secteur du BTP, dépend beaucoup de sa localisation, surtout si sa compétence géographique est très étendue.

En ce qui concerne les nouvelles attributions du CHSCT, telles qu'elles résultent de la loi de 1982, le bilan met en évidence une évolution dans le sens d'une meilleure information et surtout d'une augmentation du nombre des consultations. Celles-ci semblent cependant garder un certain caractère formel sans incidence réelle sur le projet soumis. Si le rapport et le programme annuels sont généralement toujours présentés par le chef d'établissement, ils ont, là aussi, un caractère administratif sans incidence réelle sur les conditions de travail. Quant aux consultations relatives aux aménagements modifiant les conditions de travail, aux cadences ou aux normes de productivité, elles ont rarement lieu, ou sont trop tardives. Il faut cependant, là encore, distinguer suivant la taille des entreprises. D'une façon générale, l'obligation de formation, bien que lentement mise en oeuvre, a donné des résultats satisfaisants, en favorisant notamment les capacités d'intervention des membres du comité ; toutefois, les apports de la formation s'estompent avec le temps.

En ce qui concerne les attributions exceptionnelles, procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent (une centaine de mises en oeuvre) ou recours à un expert (une trentaine de cas), il semblerait que, guidées par la jurisprudence, elles remplissent désormais les objectifs fixés par le législateur.

En conclusion, le bilan met en évidence la nécessité de développer la formation des représentants, surtout dans les petites et moyennes entreprises, de veiller à la qualité des programmes, et de fournir au CHSCT des moyens de fonctionnement adaptés à ses missions, surtout quand les effectifs sont dispersés. Il montre également que le CHSCT est devenu une institution représentative à part entière dont les missions seront de mieux en mieux remplies.

C'est à ce renforcement du rôle des CHSCT qu'est consacré le titre III du présent projet de loi, en intégrant dans la réglementation des comités certaines dispositions de la directive cadre du 12 juin 1989, mais surtout en s'inspirant du bilan ainsi dressé pour renforcer les dispositions concernant la formation, les relations avec l'inspection du travail, la possibilité de faire appel à un expert et le renforcement des moyens matériels. En outre, l'article 13 intègre dans le droit positif la proposition du rapport Querrien d'aligner les conditions de création des CHSCT dans la branche d'activité du BTP sur les règles communes.

\*

\* \*

Respectueuse des engagements internationaux de la France, votre commission vous proposera d'adopter la transcription par le projet de loi des différentes directives européennes. Elle se félicite de l'introduction dans le droit français du principe de responsabilité des travailleurs dans le domaine de la sécurité, disposition que préconisait d'ailleurs le rapport Querrien, et que l'on retrouve également dans la convention n° 167 de l'Organisation internationale du travail du 20 juin 1988 relative à la sécurité et à la santé dans la construction, signée mais non encore ratifiée par la France ; elle considère en effet que cette novation devrait sensiblement améliorer l'esprit de sécurité dans l'entreprise ; toutefois, soucieuse du respect des libertés individuelles, elle a

souhaité que soit reconnu et encadré le droit de l'autorité compétente ou de l'employeur de faire appel aux travailleurs pour rétablir les conditions de sécurité dans l'établissement, lorsqu'elles ne sont plus suffisamment assurées, disposition figurant dans la directive-cadre et donc applicable à terme, mais non retranscrite en droit interne.

Soucieuse de ne pas se satisfaire d'une situation qui révèle encore trop d'accidents du travail, votre commission approuve, sous réserve de quelques aménagements, les dispositions renforçant le rôle et les moyens des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Elle souhaite également qu'une réflexion soit menée pour transposer dans le droit positif d'autres dispositions des rapports Querrien et Ceyrac qui lui paraissent de nature à faciliter un renforcement efficace de la politique de prévention ; elle pense notamment à une réforme de la tarification, actuellement trop mutualisée, afin de la rendre plus incitative et à une meilleure définition des responsabilités.

Elle s'interroge également sur l'opportunité d'une réflexion sur le niveau d'indemnisation des accidentés du travail, constatant que le droit à réparation de cette catégorie de victimes, que le législateur a pourtant souhaité privilégier, n'a pas suivi l'évolution favorable d'autres catégories et qu'elle se trouve désormais derrière les victimes d'accidents de la route, d'accidents nucléaires ou d'attentats terroristes, pour lesquels le principe d'une réparation intégrale a été retenu.

## **EXAMEN DES ARTICLES**

### **TITRE PREMIER**

**DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE C.E.E. 89/391 DU 12 JUIN 1989 RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DE MESURES VISANT A PROMOUVOIR L'AMELIORATION DE LA SECURITE ET DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS AU TRAVAIL**

#### *Article premier*

#### **Principes généraux de prévention**

L'article premier introduit au titre troisième, relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, du livre II du code du travail un chapitre préliminaire intitulé "Principes généraux de prévention" comportant cinq articles nouveaux.

*Art. L. 230-1 (nouveau) du code du travail*

#### **Champ d'application**

Cet article rend applicables les dispositions du chapitre préliminaire aux établissements et organismes mentionnés au chapitre premier du titre troisième. La liste de ces établissements et organismes est énumérée à l'article L. 231-1 : on y trouve notamment les établissements industriels, commerciaux et agricoles, publics ou privés, laïques ou religieux, les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements, les hôpitaux publics et les

établissements de soins privés, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret dès lors qu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé.

L'article L. 231-1-1 précise que les mines et carrières et les entreprises de transports à statuts particuliers sont, sauf si un décret en dispose autrement, exclues de l'application de ces dispositions.

Les principes généraux de prévention transcrits de la directive-cadre s'appliqueront donc à tous les établissements concernés par les dispositions actuelles relatives à l'hygiène et la sécurité.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article sans modification.**

*Art. L. 230-2 (nouveau) du code du travail*

### **Obligations générales des chefs d'établissement**

Cet article transpose presque mot pour mot le texte de l'article 6 de la directive-cadre.

Si l'on excepte les divergences à caractère rédactionnel les différences sont les suivantes :

- les termes chef d'établissement sont substitués au mot employeur. Il s'agit d'une harmonisation avec le système juridique français qui fait du chef d'établissement l'acteur principal en matière d'hygiène et sécurité, l'employeur en assumant néanmoins la responsabilité civile, voire pénale (articles L. 260-1 et 263-2-1).

- les dispositions des paragraphes 3c et d, 4 et 5 ne sont pas reprises dans l'article ; le 3c correspond aux articles L. 432-2 (consultation du comité d'entreprise) et L. 236-2, alinéa 6 (CHSCT) ;

le 3d doit être repris dans un décret ; le 4 correspond aux décrets du 29 novembre 1977 et du 19 août 1977 ; le 5 est repris à l'article L. 231-11 nouveau.

Le paragraphe I de cet article fixe les obligations du chef d'établissement qui doit prendre toutes mesures de protection, de prévention, d'information et de formation, les adapter en cas de changements de circonstances et les améliorer chaque fois que cela est possible. Il s'agit donc d'obligations évolutives.

Ces obligations figuraient déjà partiellement dans le code du travail notamment aux articles L. 232-1 (santé), L. 233-1 (sécurité) ou L. 231-1 (formation). Toutefois, elles doivent désormais correspondre à des objectifs, dénommés "principes généraux", énumérés au paragraphe II et qui, soit figuraient de façon éparsée dans le code du travail, soit y étaient sous-entendus. Ainsi en est-il de l'objectif de limiter le travail cadencé (cf. art. L. 231-3-2). Toutefois, là encore, l'accent est mis sur le caractère dynamique de la prévention ; ainsi doit-elle tenir compte de l'évolution de la technique.

Le paragraphe III fixe au chef d'établissement une obligation générale d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, évaluation qui doit, si nécessaire, déboucher sur des actions de prévention ou sur une modification des méthodes de travail ou de production. Un décret en Conseil d'Etat, prévu à l'article L. 231-2 (art. 6 ci-dessous), fixera les modalités de cette évaluation.

Votre commission constate que la transcription de cet article de la directive est fidèle ; sur ce point, elle n'a donc pas d'observation à formuler. Votre rapporteur, par ailleurs, a pu constater au cours de ses auditions, que cet article ne suscitait aucune réserve, chacun étant convaincu de la nécessité de mener une politique efficace de prévention des accidents du travail.

Pour ces différentes raisons, votre commission vous proposera **d'adopter cet article**, modifié cependant par un **amendement** au paragraphe III : elle vous propose de se rapprocher du texte de la directive, plus général et moins suspicieux à l'égard des capacités intellectuelles des travailleurs. Les capacités en matière de

sécurité ne dépendent pas forcément de l'aptitude à comprendre ; elles peuvent dépendre d'une formation adéquate ou, plus simplement, de possibilités physiques. La rédaction proposée, plus neutre, ne fait pas de distinction.

*Art. L. 230-3 (nouveau) du code du travail*

**Obligations des travailleurs**

Cet article transcrit très partiellement l'article 13 de la directive-cadre. Il dispose qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions.

Cette obligation doit être remplie conformément aux instructions qui sont données par l'employeur dans les conditions prévues au règlement intérieur lorsque l'établissement ou l'organisme y est assujetti, ce qui est le cas le plus général (cf. art. L.122-33). L'article précise que cette obligation doit être remplie selon la formation et les possibilités de l'intéressé.

Cet article est la novation la plus importante introduite dans le droit français. Il figure dans la directive-cadre, malgré les réticences françaises, sous l'influence du droit anglo-saxon qui établit un stricte parallélisme entre les obligations des employeurs et celles des salariés en matière de sécurité. Jusqu'à présent, en effet, les obligations en matière de santé et de sécurité pesaient essentiellement sur l'employeur, en accord avec les notions de subordination des travailleurs et de risque professionnel engendré par l'activité de l'entreprise.

Néanmoins, plusieurs articles du code du travail imposent déjà des obligations aux salariés : information de l'employeur ou de son représentant en cas de danger grave ou imminent pour la vie ou la santé des intéressés (art. L. 231-8 introduit par la loi du 23 décembre 1982 relative au CHSCT) ; subordination du droit de retrait à la condition que celui-ci n'entraîne pas de risque grave pour autrui (art. L. 231-8-2) ; information de l'employeur par les représentants du



personnel au CHSCT lorsqu'ils constatent une cause de danger grave et imminent (art. L. 231-9) ; interdiction d'introduire des boissons alcooliques autres que de consommation courante lors des repas (art. L. 232-2).

L'article L. 230-3 renforce donc cette obligation de vigilance et de sécurité pesant déjà sur les salariés en insistant sur la responsabilité à l'égard de soi-même et des autres. Dépassant les obligations strictes du contrat de travail elle s'inscrit dans un contexte global de sécurité où le travailleur doit jouer un rôle actif.

Fallait-il aller au-delà et transcrire l'intégralité des obligations des travailleurs figurant dans l'article 13 de la directive dans le code du travail, afin, comme cela a été suggéré, de maintenir un stricte parallélisme entre les obligations de l'employeur et les obligations des travailleurs ? Il semble difficile de répondre par l'affirmative pour plusieurs raisons. La première est que les dispositions relatives aux travailleurs descendent à un tel degré de détail qu'il est difficile de soutenir qu'elles constituent le pendant des obligations de l'employeur : quand celles-ci dessinent les grandes lignes d'une politique de prévention, celles-là prescrivent d'utiliser correctement les machines ou les équipements de protection ce qui semble découler tout naturellement de l'exécution correcte du contrat de travail... La seconde raison est que ces dispositions, du fait de leur nature, n'ont pas à figurer dans la loi, ni même dans un décret. Les inscrire dans le règlement intérieur au titre des instructions de l'employeur semble parfaitement correspondre aux exigences de la directive et est conforme au contenu du règlement intérieur tel qu'il est défini à l'article L. 122-34 complété à cette occasion (cf. art. 2 ci-dessous). En outre, parmi ces obligations non transcrites, le devoir d'information en cas de danger grave et imminent, figure déjà dans le code du travail.

Toutefois, deux dispositions de cet article semblent relever de la loi, bien qu'elles n'aient pas été reprises dans le projet ni ne figurent dans le code du travail. Il s'agit des paragraphes 2e et 2f, qui disposent que les travailleurs doivent concourir avec l'employeur et les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé, aussi longtemps que nécessaire, soit à l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente en matière de protection de la santé et de la sécurité, soit aux actions d'entretien permettant à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans

risques. C'est, en quelque sorte, le corollaire de l'obligation qui pèse sur le chef d'établissement de remédier aux situations dangereuses. C'est aussi une disposition de bon sens : le chef d'établissement ne peut à lui seul intervenir pour rétablir une situation compromise.

Ces dispositions, que l'on pourrait comparer à un "droit de réquisition" pour cause de protection de la santé et de la sécurité, dans la mesure où elles ont pour effet de restreindre la liberté du salarié, devraient être prévues par la loi. Elles ne sont d'ailleurs pas étrangères à notre système juridique puisque l'article 6 du décret du 17 novembre 1936 relatif à la durée du travail dans les industries du bâtiment et des travaux publics et la fabrication des matériaux de construction autorise à déroger à la règle des 40 heures, notamment pour des travaux urgents nécessaires à la prévention d'accidents imminents (faculté illimitée pendant un jour). Mais il s'agit d'un décret intervenant, de plus, dans un domaine limité. Pour les raisons qui ont été développées dans l'exposé général de ce rapport votre commission pense qu'il est préférable de les inclure par voie d'amendement sans attendre l'avis de la Commission des communautés européennes ou un jugement de la Cour de justice. Aussi, vous proposera-t-elle un **amendement** en ce sens, renvoyant à un décret en Conseil d'Etat les modalités d'application de ce droit exorbitant donné aux "autorités compétentes" ou à l'employeur, qu'il s'agit naturellement d'encadrer.

Votre commission vous proposera également un **amendement** tendant à préciser que les instructions peuvent être données par l'employeur "ou par le chef d'établissement", afin de tenir compte d'éventuelles dispositions spéciales propres à l'établissement (cf. art. L.122-33) et du rôle actif en matière d'hygiène et sécurité que le code du travail confère au chef d'établissement.

Sous ces réserves, votre commission vous propose **d'adopter le présent article ainsi modifié**, qui devrait concourir à la prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles en renforçant l'idée que la sécurité est l'affaire de tous.

*Art. L. 230-4 (nouveau) du code du travail*

**Maintien du principe de la responsabilité de l'employeur**

L'article L. 230-4 dispose que les obligations de sécurité mises à la charge des travailleurs n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement. Il s'agit de la transcription de l'article 5, §3, de la directive-cadre, destiné à atténuer, auprès des organisations syndicales de salariés, l'effet de l'insertion dans les systèmes juridiques, qui n'y faisaient jusqu'alors pas référence, du principe de responsabilité des travailleurs en matière de sécurité.

Or, cette disposition est, en droit français, soit inutile, soit inopérante.

Pour le comprendre, il convient de recenser les différentes responsabilités assumées par le chef d'entreprise :

- une responsabilité pénale propre pour toutes les infractions qu'il commettrait en ne respectant pas les dispositions du code du travail,

- une responsabilité pénale "subsidaire", édictée par l'article L. 263-2-1 du code du travail, qui autorise le juge, compte tenu des circonstances, à mettre, en totalité ou en partie, l'amende prononcée contre un proposé, ainsi que le paiement des frais de justice, à la charge de l'employeur,

- une responsabilité civile délictuelle ou quasi-délictuelle de son fait propre ou du fait de ses préposés : ce sont les articles 1382 et 1384 du code civil, repris par l'article L. 260-1 du code du travail qui dispose que les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés. Ainsi, la responsabilité civile du chef d'entreprise est automatiquement et complètement engagée, sauf dans les cas où le travailleur ayant commis une faute est aussi la victime,

- enfin, une responsabilité contractuelle ; ainsi, la Cour de cassation a admis la responsabilité contractuelle de l'employeur (devant le conseil des prud'hommes) lorsque le dommage, ne relevant pas de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, était imputable aux mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité.

La question se pose donc de savoir si les obligations nouvelles des travailleurs en matière de sécurité modifient cette répartition des responsabilités en allégeant la responsabilité de l'employeur quand le travailleur n'a pas rempli ses propres obligations, s'il a, par exemple, enfreint une instruction ou s'il a commis une imprudence ; c'est ce que fait la jurisprudence pour réduire le montant de certaines réparations quand le travailleur est lui-même victime. L'article L. 230-4 nouveau répond par la négative.

L'article L. 230-4 est inutile :

Que les travailleurs aient à assumer des obligations en matière de sécurité ne saurait en effet affecter la responsabilité pénale propre du chef d'entreprise ou de toute autre personne (chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés, cf. art. L. 263-2). De même, la responsabilité des travailleurs ne saurait décharger le chef d'entreprise de ses responsabilités en matière délictuelle ou quasi-délictuelle puisqu'aussi bien le code civil que le code du travail mettent les réparations civiles à sa charge.

L'article L. 230-4 est inopérant :

En revanche, tant en matière pénale (responsabilité subsidiaire de l'employeur) qu'en matière contractuelle, le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation ; dans un cas il apprécie les circonstances de fait et les conditions de travail de l'intéressé : le respect par ce dernier de ces obligations en matière de sécurité pourrait évidemment influencer sur la décision du juge de mettre ou de ne pas mettre tout ou partie de l'amende à la charge de l'employeur ; dans l'autre cas, il apprécie le respect des obligations contractuelles des parties : une attitude peu soucieuse de sécurité du travailleur pourrait ainsi plus facilement être constitutive d'une faute contractuelle.

Ainsi, si dans le principe rien n'est changé, il est probable que dans les faits, dès lors que le juge a à intervenir, la responsabilité des travailleurs aura une incidence sur celle des employeurs. Cette disposition était certainement un argument de négociation à Bruxelles, mais elle ne modifie en rien le droit interne.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article sans modification.**

*Art. L. 230-5 (nouveau) du code du travail*

**Mise en demeure de remédier à une situation dangereuse**

Cet article, qui reprend les dispositions de l'article L. 231-5 tendant à faire cesser les risques *potentiels* en matière d'hygiène et de sécurité, permet au directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail, de mettre en demeure les chefs d'établissement de faire cesser une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L. 230-2 relatif aux obligations des employeurs. Le directeur départemental fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration du délai (qui ne peut être inférieur à quatre jours) l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement. L'article L. 263-2-3 nouveau, inséré par l'article 6 prévoit que cette infraction est punie de peine d'amende (de 5e classe, multiplié par le nombre de salariés exposés à la situation dangereuse. cf. art. R. 263-2).

Comme il s'agit d'un risque *potentiel*, le non-respect des dispositions de l'article L. 230-2 n'est pas considéré comme une faute personnelle et n'est pas punie des peines prévues aux articles L. 263-2 et L. 263-4 (500 à 15 000 F multipliés par le nombre de salariés concernés) ; on retrouve là les dispositions de l'article L. 231-5.

Une procédure de réclamation auprès du directeur régional du travail et de l'emploi est ouverte au chef d'établissement dans les conditions de l'article L. 231-5-1, modifié à dessein à l'article 6 du projet de loi.

Cette procédure, qui permet à l'inspection du travail d'intervenir sans texte précis, vise à donner une pleine efficacité aux dispositions de l'article L. 230-2 qui, sinon, seraient sans effet de droit.

Actuellement, sur environ 50 000 observations annuelles de l'inspection du travail, de 15 à 20 000 font l'objet d'une mise en demeure et 10 000 d'un procès-verbal.

Votre commission vous proposera **d'adopter cet article** sous réserve d'une modification visant, pour des raisons de lisibilité, à harmoniser la rédaction avec celle de l'article L. 231-5, en déplaçant les dispositions de l'article L. 263-2-3 nouveau relatives aux peines de police à la fin de cet article.

Elle vous propose donc un **amendement** en ce sens et vous demandera, par coordination, de modifier l'article 6.

Votre commission vous propose **d'adopter l'article premier** ainsi modifié.

*Article additionnel après l'article premier*

**Procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent**

*(Harmonisation de l'article L. 231-9 du code du travail)*

L'article L. 231-9 institue une procédure d'alerte à l'initiative des représentants du personnel au CHSCT s'il constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent. Le représentant saisit l'employeur pour qu'il procède sur le champ à une enquête avec le CHSCT.

En cas de divergence sur la réalité du danger, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui peut mettre en oeuvre la procédure définie aux articles L. 231-5 ou L. 263-1.

L'article L. 231-5 prévoit une mise en demeure dans le cas du non-respect des obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

L'article L. 263-1 prévoit la saisine du juge des référés en cas de danger d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs.

Il est donc proposé de prévoir également une mise en demeure sur le fondement des obligations définies à l'article L. 230-2 nouveau, procédure prévue par l'article L. 230-5 nouveau.

Votre commission vous propose donc, à cette fin d'harmonisation, un **amendement** tendant à insérer un article additionnel.

## *Art. 2*

### **Contenu du règlement intérieur**

*(Art. L. 122-34 du code du travail)*

L'article L. 230-3 nouveau relatif aux obligations des travailleurs, examiné ci-dessus, prévoit que les travailleurs doivent, en ce qui concerne leurs obligations en matière de santé et de sécurité, se conformer aux instructions du règlement intérieur.

Le présent article dispose que le règlement intérieur doit contenir les instructions prévues par l'article L. 230-3 nouveau. Il précise également que ces instructions portent sur les conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle, des substances ou préparations dangereuses et qu'elles doivent être

adaptées à la nature des tâches à accomplir. On retrouve ici certaines dispositions de l'article 13 de la directive cadre.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article** sous réserve d'un **amendement** à caractère rédactionnel.

### *Art. 3*

#### **Décrets en Conseil d'Etat et coordination**

*(Art. L. 231-2, L. 231-3, L. 231-3-1 et L. 235-7 du code du travail)*

L'article L. 231-2 prévoit que des règlements d'administration publique (décrets en Conseil d'Etat) déterminent les mesures générales de protection et de salubrité, les prescriptions particulières à certaines professions, etc.

Le présent article insère dans cette liste les modalités de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue au III de l'article L. 230-2.

En conséquence, l'article 3 insère un 2° nouveau dans l'article L. 231-2. Les autres dispositions sont de coordination.

Cet article n'appelle pas de commentaires particuliers. Toutefois, il conviendrait de supprimer le 3° actuel de l'article L. 231-2 dont les dispositions ont cessé d'être applicables depuis le 1er juillet 1985, date fixée par la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 qui a, dans ses articles 11 et 12, remplacé les comités et commissions ayant pour mission de veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité par les CHSCT. C'est désormais l'article L. 238-6 qui fixe les modalités de fonctionnement et l'organisation des CHSCT.

Pour cette raison, votre commission vous propose de supprimer les actuelles dispositions du 3° et de les remplacer par les dispositions à insérer dans cet article. Cela suppose, en outre, de



modifier par coordination, les articles L. 231-3-1 et L. 235-7 qui faisaient référence au 3° de l'article L. 231-2.

Elle vous propose un **amendement** en ce sens et vous demande **d'adopter l'article 3 ainsi modifié.**

#### *Art. 4*

### **Formation et information des travailleurs dans le domaine de la sécurité**

*(Art. L. 231-3-1 et L. 231-3-2 nouveau du code du travail)*

L'article L. 231-3-1 dispose, dans sa rédaction actuelle, que les chefs d'établissement sont tenus d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'ils embauchent, de ceux qui changent de poste ou de technique, des travailleurs temporaires et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail.

Il est proposé de spécifier par transposition d'une disposition de l'article 12 de la directive-cadre, que "cette formation doit, si cela est nécessaire, être répétée périodiquement", ce qui répond à un besoin d'adaptation à l'évolution des technologies et des processus.

Il appartient au comité d'entreprise et au CHSCT, éventuellement aux délégués du personnel, de veiller à la mise en oeuvre de ces actions de formation. Ces instances sont consultées sur les programmes.

L'article 4 insère également dans le code du travail un article L. 231-3-2 nouveau instituant une obligation pour le chef d'établissement d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité courus dans l'entreprise et les mesures adoptées pour y remédier. Un décret en

Conseil d'Etat, pris en application de l'article L. 231-2 modifié à l'article 3, fixe les conditions de cette information.

La formulation de ces dispositions reprend celle de l'article L. 231-3-1 relatif à la formation : elle précise que les modalités de cette information dépendent de la taille de l'établissement, de la nature de son activité et des risques qui y sont constatés.

Par coordination, l'actuel article L. 231-3-2 (limitation progressive de certains modes de travail) devient l'article L. 231-3-3.

Considérant qu'une bonne information concourt à la prévention votre commission ne peut qu'approuver cette disposition, reprise de l'article 10 de la directive cadre. Elle vous propose d'adopter cet article sans modification.

#### *Art. 5*

### **Mise en demeure en cas de situations dangereuses**

*(Art. L. 231-5 du code du travail)*

L'article L. 231-5, déjà évoqué lors de l'examen de l'article L. 230-5 nouveau, permet au directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail, de mettre en demeure le chef d'établissement de remédier à une situation dangereuse, notamment dans le cas où le risque professionnel trouverait son origine dans des manquements aux règles de l'hygiène et de la sécurité. L'article donne une liste d'exemples dans laquelle figure "le caractère plus ou moins approprié des matériels, outils et engins utilisés, leur contrôle et leur entretien".

Il est proposé de supprimer ce membre de phrase.

L'article L. 231-5 a un caractère général (on a parlé de "mise en demeure sans texte") : c'est la raison pour laquelle la suppression de ces dispositions très concrètes est proposée. Celles-ci relèvent d'ailleurs tout autant de l'énumération de l'article L. 230-2 nouveau que de l'article L. 233-1 (dont l'article 11 supprime d'ailleurs deux alinéas), visé par l'article L. 231-5. Il a été précisé à votre rapporteur que cette référence au caractère plus ou moins approprié des matériels devrait figurer dans un décret d'application.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article** sous réserve d'un **amendement** tendant à actualiser par coordination avec l'article L. 230-5 nouveau le titre de directeur départemental du travail et "de la main d'oeuvre" en remplaçant ces derniers termes par "de l'emploi".

#### *Art. 6*

### **Procédure d'appel auprès du directeur régional du travail et de l'emploi**

*(Art. L. 231-5-1 du code du travail)*

Le paragraphe I de l'article L. 231-5-1 institue une procédure permettant au chef d'établissement mis en demeure par le directeur départemental du travail et de l'emploi de faire cesser une situation dangereuse, de saisir d'une réclamation, dans un certain délai, le directeur régional du travail et de l'emploi. Cette procédure concerne la mise en demeure prévue par l'article L. 231-5 dont les dispositions ont été rappelées à l'article 5 ci-dessus.

L'article L. 230-5 nouveau (article premier du présent projet de loi) institue une procédure identique concernant le non-respect des dispositions de l'article L. 230-2. Il est donc proposé d'étendre cette possibilité de réclamation auprès du directeur régional du travail et de l'emploi aux mises en demeure prononcées sur le fondement de cet article L. 230-5 nouveau.

Il est également proposé une actualisation du titre de directeur régional du travail et de la main d'oeuvre.

Le paragraphe II proposait d'insérer dans le code du travail un article L. 263-2-3 précisant que le non-respect des dispositions de l'article L. 230-2, lorsque la mise en demeure est restée sans effet, est puni de peines de police.

Votre commission vous a proposé lors de l'examen de l'article L. 230-5 nouveau, de transférer ces dispositions à la fin de cet article. Elle vous demande donc de supprimer par coordination ce paragraphe II et vous propose un **amendement** à cet effet.

Elle vous propose d'adopter l'article 6 ainsi modifié.

*Art. 7*

**Obligations pour le travailleur d'informer l'employeur en cas de danger grave et imminent**

*(Art. L. 231-8 du code du travail)*

L'article L.231-8 fait obligation au salarié de signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Cette formulation datant de 1982 se retrouve dans l'article 13§2d de la directive-cadre et l'a sans doute inspiré. La directive précise cependant que le salarié doit également alerter l'employeur au cas où il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

L'article 7 du projet propose d'intégrer ce cas dans l'article L. 231-8.

Le second alinéa de cet article L. 231-8 dispose que l'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité si le danger grave et imminent persiste ; or l'adjonction de la notion de défectuosité du système de protection laisse à penser que cette défectuosité constitue à elle seule un danger grave et imminent ce qui n'est pas toujours le cas. Votre commission vous proposera donc un **amendement** tendant à une rédaction moins restrictive.

Elle vous propose **d'adopter l'article 7 ainsi modifié**

*Art. 8*

**Mesures prises par le chef d'établissement en cas de danger grave et imminent**

Cet article insère deux articles nouveaux dans le code du travail après l'article L. 231-9.

*Art. L. 231-10 nouveau du code du travail*

**Arrêt de l'activité et évacuation des lieux en cas de danger grave et imminent**

Cet article dispose que le chef d'établissement doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent ne pouvant être évité, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

L'autorisation de quitter les lieux dangereux étant donnée par la loi (art. L. 231-8 et L. 231-8-1), l'article L. 231-10 nouveau ne concerne que la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'évacuation des lieux dangereux. Il convient également que les personnes chargées de l'évacuation, ou les responsables hiérarchiques, aient reçu les consignes nécessaires.

L'élaboration et la diffusion de consignes d'évacuation relèvent des mesures mentionnées dans cet article.

Il s'agit de la transposition de l'article 8 §3b de la directive-cadre.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article** sous réserve d'un **amendement** rédactionnel.

*Art. L.231-11 du code du travail*

**Prise en charge financière des mesures d'hygiène et de sécurité**

Cet article dispose que les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs. Il s'agit de la transcription en droit français de l'article 6 § 5 de la directive-cadre.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article** sans modification.

Elle vous propose **d'adopter l'article 8** ainsi modifié.

## TITRE II

DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DES DIRECTIVES CEE 89/392 du 14 JUIN 1989 ET 89/686 DU 21 DECEMBRE 1989 RELATIVES A LA CONCEPTION DES MACHINES ET DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ET DES DIRECTIVES CEE 89/655 du 30 NOVEMBRE 1989 ET CEE 89/656 DU 30 NOVEMBRE 1989 RELATIVES A L'UTILISATION PAR LES TRAVAILLEURS DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

### *Art. 9*

#### **Obligations relatives a la mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection**

*(Art. L. 233-5 du code du travail)*

Cet article a pour objet de modifier les dispositions de l'actuel article L. 233-5 du code du travail qui interdit la vente et l'utilisation d'appareils ou de machines présentant un risque pour la sécurité et l'hygiène des travailleurs.

Il comporte quatre paragraphes.

Le **paragraphe I** pose le principe d'une obligation générale de sécurité pour les équipements de travail et les moyens de protection faisant l'objet d'une mise sur le marché.

Les équipements de travail sont les machines, appareils, outils, engins, matériels et installations qui font l'objet des opérations mentionnées au II du même article, c'est-à-dire qui sont exposés, mis en vue ou vendus, importés, loués, mis à disposition ou cédés. Les moyens de protection sont les protecteurs, les dispositifs de protection,

les équipements et produits de protection individuelle faisant l'objet des mêmes opérations.

Pour les premiers, l'obligation réside dans le fait qu'ils doivent être conçus et construits de telle manière que non seulement leur utilisation mais encore leur installation, leur réglage et leur maintenance n'impliquent pas de risques pour la sécurité ou la santé des travailleurs. Votre commission vous propose un **amendement** tendant à substituer les termes de mise en place à celui d'installation car celui-ci est utilisé dans deux sens différents au sein de la même phrase.

Pour les seconds, elle concerne leur conception et leur fabrication qui doivent assurer la protection des travailleurs contre les risques pour lesquels ils sont prévus.

Ces dispositions sont la transcription de l'article 2-1 de la directive CEE 89/392 (machines) et de l'article 2-1 de la directive CEE 89/686 (EPI).

Ces articles autorisent les Etats membres à prendre toutes mesures utiles pour que les machines et les équipements de protection individuelle concernés ne compromettent pas la sécurité des personnes et, le cas échéant, des animaux domestiques ou des biens lorsqu'ils sont utilisés conformément à leur destination.

Ces dispositions traduisent des évidences et on peut s'interroger sur l'opportunité d'une inscription dans le droit positif. Mais, outre des définitions qui ne figuraient pas dans le code du travail, elles introduisent des principes généraux qui justifient les dispositions qui suivent, à savoir l'interdiction de la mise sur le marché ou de l'utilisation de produits non conformes ainsi que certains contrôles.

Le **paragraphe II** précise les opérations concernant les équipements de travail et les moyens de protection qui sont interdites lorsque ces derniers sont non conformes aux règles fixées par celui-ci.



Les opérations visées sont l'exposition, la mise en vente, la vente, l'importation, la location, la mise à disposition et la cession à quelque titre que ce soit.

L'interdiction de telles opérations figurait déjà au premier alinéa de l'article L. 233-5 du code du travail, à l'exception de la mise à disposition qui a été ajoutée. Cette extension permettra de couvrir le cas de matériels mis à disposition de sociétés sous-traitantes ou de filiales. Cette lacune est notamment apparue à l'occasion d'un litige récent ayant opposé la société Citroën à un atelier protégé à la disposition duquel elle avait mis certaines de ses machines. En revanche, l'utilisation de ces produits fait désormais l'objet du nouvel article L. 233-5-1 issu de l'article 10 du présent projet de loi.

Cette distinction permet de définir clairement, d'une part les obligations des fabricants (art. 9) et, d'autre part, celles des utilisateurs (art. 10).

Le **paragraphe III** renvoie à des décrets en Conseil d'Etat le soin de fixer le champ d'application des dispositions précédentes, les règles techniques et les procédures de certification auxquelles doivent se soumettre les fabricants, les importateurs et les cédants. En ce qui concerne le champ d'application, votre commission vous propose un **amendement** visant à substituer les termes "obligations de sécurité" à ceux "d'exigences de sécurité", utilisés certes dans les textes communautaires, mais qui, d'un point de vue juridique et dans le contexte du projet, apparaissent moins adaptés.

La procédure d'adoption de ces décrets reste identique à celle visée au quatrième alinéa de l'article L. 233-5, c'est-à-dire après avis du conseil supérieur de prévention des risques professionnels et de celui des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés.

En revanche, les domaines dans lesquels devront intervenir les décrets font référence aux articles des directives CEE 89/392 et CEE 89/686 qui visent les procédures de certification et de contrôles.

Trois éléments importants sont à relever :

- l'octroi de la marque "CE" (qui atteste de la conformité des produits aux normes communautaires) pourra être notamment subordonnée au résultat de visites inopinées chez le fabricant et d'examens ou essais, même destructifs. Les organismes habilités à effectuer ces contrôles pourraient être des organismes privés, désignés par l'Etat après avis du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, soumis au contrôle de l'inspection du travail. Ces interventions paraissent de nature à renforcer l'efficacité des contrôles et la valeur de la procédure de certification. Mais ces prérogatives sont nouvelles dans notre droit et les pouvoirs attribués à des organismes privés apparaissent assez considérables. Votre commission vous propose en conséquence un **amendement** tendant à assortir ces dispositions de garanties corrélatives pour les entreprises assujetties auxdites investigations.

- le fabricant ou l'importateur aura l'obligation de fournir la documentation technique relative aux machines ou aux EPI. L'absence de communication dans le délai imparti fera naître une présomption de non-conformité susceptible d'entraîner la mise en oeuvre d'une procédure de sauvegarde. Si le texte prévoit bien l'obligation pour les personnes ayant accès à la documentation technique de préserver les secrets de fabrication, il occulte le problème de la protection des procédés d'exploitation. Or, il paraît indispensable de les couvrir au même titre que les secrets de fabrication afin de ne pas risquer de pénaliser les entreprises se pliant aux contrôles techniques. Aussi, votre commission vous propose un **amendement** étendant la protection des secrets de fabrication aux procédés d'exploitation.

- la procédure de sauvegarde prévue au 5° permettra à l'autorité administrative, soit de s'opposer à toute opération mettant en jeu les équipements de travail ou les moyens de protection qui ne répondent pas aux conditions susvisées, soit d'imposer des vérifications nouvelles ou des règles d'emploi conformes au droit. Cette procédure se substitue à la procédure d'urgence prévue au 4° de l'article L. 233-5 qui n'autorisait que la première possibilité (l'opposition). Cette nouvelle rédaction introduit donc plus de souplesse dans les moyens pouvant être mis en oeuvre par l'administration.

Enfin, le **paragraphe IV** prévoit le recours à des arrêtés pouvant également fixer certaines normes à respecter et les rendre obligatoires. Il s'agit des normes visées par la directive mais qui relèvent du domaine réglementaire. La rédaction de ce paragraphe s'inspire de celle de l'avant-dernier alinéa de l'actuel article L. 233-5. La seule différence réside dans le fait que le ministre chargé de l'agriculture est également autorisé à prendre de tels arrêtés. Il convient de relever que parmi les équipements de travail figurent pour une part importante, les machines agricoles et forestières ainsi que les matériels pour les industries agro-alimentaires. Par ailleurs, l'article L. 231-1-1 prévoit que les attributions conférées au ministre du travail par le titre du code du travail relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont exercées par le ministre chargé de l'agriculture en ce qui concerne les établissements agricoles.

Cette précision est donc conforme au droit en vigueur.

Sous réserve de deux amendements rédactionnels et des quatre amendements susvisés, votre commission vous propose d'adopter cet article.

#### *Art. 10*

#### **Régime applicable aux utilisateurs d'équipements de travail et de moyens de protection**

Cet article introduit trois nouveaux articles dans le chapitre III du titre III du livre II du code du travail, relatif à la sécurité.

*Art. L. 233-5-1 nouveau du code du travail*

**Obligations relatives à l'utilisation des équipements de travail  
et des moyens de protection**

Cet article assure la transcription des articles 2-3 des directives 89/392 et 89/686.

Le **premier paragraphe** concerne les obligations auxquelles l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection doivent être soumis. Ceux-ci doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

Le **paragraphe II** interdit leur mise en service et leur utilisation s'ils ne répondent pas aux dispositions prévues par le code du travail.

Le **paragraphe III** prévoit l'intervention de décrets en Conseil d'Etat pour fixer les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre et les prescriptions techniques applicables ainsi que les conditions de la mise en conformité des équipements à ces normes.

Ces dispositions qui sont le pendant de celles de l'article L. 233-5 examinées précédemment, n'appellent pas d'observations particulières et votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. L. 233-5-2 nouveau du code du travail*

**Procédure de vérification de la conformité des équipements de travail**

Cet article prévoit la possibilité pour l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail (1) de demander une vérification de conformité pour les équipements de travail. Ce faisant, il généralise la procédure de mise en demeure figurant à l'article L. 233-1 et inséré par la loi du 6 décembre 1976.

(1) Les contrôleurs du travail, en vertu de l'article L 611-12 modifié par la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 exercent leurs compétences (contrôles, enquêtes, missions) sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Toutefois les termes de "mise en demeure", qui qualifient en règle générale la procédure consistant à laisser un délai d'exécution pour le chef d'entreprise qui n'a pas satisfait à certaines dispositions réglementaires, ont été écartés car ils ne sont pas conformes à l'esprit de cette simple mesure de contrôle.

Il convient de noter que la procédure de vérification n'a pas été prévue pour les moyens de protection. En effet, les types de contrôles prévus pour ces derniers apparaissent suffisantes. Leur utilisation est déjà contrôlée par les inspecteurs du travail dans le cadre de leurs compétences générales.

En revanche, le mécanisme de réclamation apparaît plus contestable. Le second alinéa de cet article prévoit que dans les quinze jours suivant la demande de vérification le chef d'établissement peut saisir le directeur régional du travail d'une réclamation qui est suspensive. Mais, alors que dans l'article L. 231-5-1 du code du travail (chapitre premier du titre III relatif aux dispositions générales concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail), la non-communication au chef d'établissement de la décision du directeur régional dans le délai prescrit (1) vaut acceptation de la réclamation, ici le texte prévoit qu'en l'absence de réponse dans ce délai, la réclamation est considérée comme rejetée.

Certes, une mise en demeure n'a pas les mêmes conséquences qu'une demande de vérification.

Cependant, afin de ne pas encourager l'inertie des services administratifs, il conviendrait d'inverser le résultat du silence gardé par l'administration au bout d'un certain délai fixé par voie réglementaire. Ce faisant, la procédure de l'article L. 233-5-2 sera alignée sur celle prévue dans le chapitre des dispositions générales relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

---

(1) Ce délai devrait être aligné sur celui des réclamations après mise en demeure, soit 21 jours.

C'est la raison pour laquelle votre commission vous propose d'adopter **un amendement** allant dans ce sens.

Elle vous demande **d'adopter cet article ainsi modifié.**

*Art. L. 233-5-3 nouveau du code du travail*

### **Exposition des équipements de travail et des moyens de protection**

Par dérogation aux dispositions précédentes, cet article autorise l'exposition des équipements de travail et des moyens de protection ainsi que la démonstration des équipements de travail qui seraient non conformes aux normes communautaires (paragraphes I et II). Il paraît légitime d'avoir écarté les cas de démonstration de moyens de protection ne répondant pas à ces normes car ces équipements sont généralement la seule façon d'assurer la sécurité des usagers lorsque tous les autres recours en matière de protection sont impossibles à utiliser.

En contrepartie de cette possibilité, l'article L. 233-5-3 prévoit que des mesures compensatoires doivent être mises en oeuvre en pareil cas (paragraphe II).

En particulier, un avertissement doit être placé à proximité de ces équipements pendant toute la durée de ce type d'opérations.

Cet article reprend, en s'inspirant de l'article 2-3 de la directive CEE 89/392, les dispositions du dernier alinéa de l'actuel article L. 233-5 du code du travail qui précisent que :

- l'autorisation n'est valable que pour une durée déterminée ;

- les caractéristiques de l'avertissement sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Par rapport au texte actuel, il ajoute que :

- l'arrêté du ministre chargé du travail est signé conjointement par le ministre chargé de l'agriculture

- l'avertissement mentionne la non-conformité des équipements ainsi que l'impossibilité de les acquérir ou d'en faire usage avant leur mise en conformité.

En revanche, il ne prévoit pas l'avis préalable du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels contrairement au texte actuel. Toutefois, en vertu de l'article R. 231-14, le conseil reste consulté sur les projets de règlement pris en application des dispositions législatives des titres II et IV du livre II du code du travail, à l'exception de ceux qui concernent exclusivement les professions agricoles.

Cette consultation mériterait d'être précisée dans ce cas explicitement.

Votre commission vous propose donc **d'adopter cet article, modifié par un amendement de précision.**

**Elle vous demande d'adopter l'article 8 ainsi modifié.**

*Art. 11*

**Dispositions de coordination**

*(Art. L. 231-4, L. 233-1, L. 263-2, L. 611-12-1, L. 611-14 du code du travail)*

Il s'agit d'un article de coordination.

Le **paragraphe premier** ajoute dans l'article L. 231-4 du code du travail, après la mention de l'article L. 231-2, celle de l'article L. 233-5-1. Ce dernier article (entièrement nouveau) a été examiné sous l'article 10 du présent projet.

Il permet de faire prendre en compte par les inspecteurs et les contrôleurs du travail les dispositions des décrets visés au paragraphe II de l'article L. 233-5-1. Celles-ci concernent d'une part les mesures d'organisation, les conditions de mise en oeuvre, les prescriptions techniques auxquelles est subordonnée l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection et d'autre part les conditions dans lesquelles ceux-ci devront être mis en conformité.

Le **paragraphe II** abroge des dispositions de l'article L. 233-1 qui sont reprises sous une forme différente prenant en compte les directives CEE 89/392 et 89/686 dans le premier alinéa de l'article L. 233-5 et l'article L. 233-5-2.

Le **paragraphe III** vise à permettre de punir d'une amende de 500 à 15 000 F, les personnes enfreignant les dispositions de l'article L. 233-5-3. Celui-ci concerne l'exposition dans des foires et salons et la démonstration d'équipements de travail ou de moyens de protection. Les peines prévues sont inspirées du premier alinéa de l'article L. 263-2.

Le **paragraphe IV** a pour objet d'élargir le champ des dispositions applicables aux contrôleurs des lois sociales en agriculture placés sous l'autorité des inspecteurs du travail, à celui de l'article L. 233-5-2 relatif aux demandes de vérification de l'état des équipements de travail (cf. article 10 du présent projet).



Enfin, le **paragraphe V** vise à soumettre ces demandes de vérification aux règles de notification communes aux mises en demeure prévues dans le code du travail, notamment son article L. 231-5.

La notification s'effectue par écrit à l'employeur ou à son représentant, soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ces dispositions apparaissent justifiées et votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de deux amendements purement rédactionnels.

#### *Art. 12*

#### **Agents habilités à contrôler le respect des normes de sécurité**

*(Art. L. 611-16 nouveau du code du travail)*

Cet article qui crée un article nouveau L. 611-16 élargit à de nouveaux corps de contrôle la possibilité de constater les infractions aux dispositions des articles L. 233-5 et L. 233-5-3 en dehors des lieux d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection.

Les agents habilités sont :

- les inspecteurs et les contrôleurs des douanes,
- les commissaires de la concurrence et de la consommation,
- les inspecteurs de la répression des fraudes,
- les contrôleurs de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes,
- les ingénieurs des mines,

- les ingénieurs de l'industrie et des mines.

Cet article donne notamment une possibilité de contrôle sur les équipements qui transiteront par la France mais sans y être forcément installés définitivement à travers l'intervention des services des douanes. Il permet également d'intervenir dans le domaine de la distribution avec les commissaires (agents de catégorie A) et les contrôleurs (agents de catégorie B) de la Direction de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes relevant depuis 1985 du ministère de l'économie et des finances. Les ingénieurs de l'industrie et des mines permettent de couvrir les cas de fraudes et de falsifications de produits.

Il convient de noter qu'ils jouissent d'un simple pouvoir de constatation et non d'investigation. Le Conseil constitutionnel, en vertu d'une jurisprudence récente, exerce un contrôle strict sur les prérogatives de ces corps d'inspection ou de contrôle. Dans sa décision 90/281 du 27 décembre 1990, il a estimé qu'une disposition du code des postes et télécommunications accordant à des fonctionnaires de l'administration des télécommunications, à l'égard de personnes physiques ou morales, des pouvoirs étendus qui ressortissent à la police judiciaire et non à des mesures de contrôle d'ordre administratif (pour non seulement constater des infractions mais également les "rechercher") était contraire à la Constitution car ne comportant pas de garanties suffisantes pour assurer le respect des droits et libertés de valeur constitutionnelle.

La rédaction proposée par le présent article paraît conforme à cette jurisprudence et votre commission vous propose de l'adopter sans modification.

### TITRE III

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET ASSURANT NOTAMMENT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 89/391 DU 12 JUIN 1989

### *Art. 13*

#### **Abaissement du seuil de création d'un CHSCT dans le secteur du bâtiment et des travaux publics**

*(Art. L. 236-1 du code du travail)*

L'article 13 concerne exclusivement le secteur du bâtiment et des travaux publics. Il s'inspire directement des propositions formulées dans les rapports de MM. Max Querrien et François Ceyrac, remis en décembre 1990.

L'efficacité des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est reconnue. Mais leur nombre dans le secteur du BTP est très insuffisant. L'article L. 236-1 du code du travail, issu de la loi du 23 décembre 1982, ne retient pas, pour le secteur du BTP, le seuil de cinquante salariés à partir duquel la constitution d'un CHSCT est obligatoire dans les établissements auxquels s'appliquent les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité (cf. art. L. 231-1 du code du travail et commentaire de l'article premier du projet de loi). Pour tenir compte du caractère dispersé des effectifs d'une entreprise sur de multiples chantiers, la loi du 6 décembre 1976 avait édicté des dispositions particulières applicables aux opérations de construction : plan d'hygiène et de sécurité, collèges interentreprises d'hygiène et de sécurité notamment. Il n'avait donc pas paru nécessaire en 1982 de rendre obligatoire les CHSCT en dessous d'un effectif de trois cents travailleurs par entreprise, d'autant que toutes les entreprises doivent adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (organismes obligatoires dans les branches d'activités à haut risque) en l'occurrence l'OPPBTB créé en 1947.

Depuis la loi du 3 janvier 1985, ces entreprises sont obligées de mettre en place un CHSCT dans leurs établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés.

En outre, le directeur régional du travail et de l'emploi, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, peut imposer la création d'un CHSCT dans les entreprises de 50 à 299 salariés, lorsque des dangers ou des risques particuliers le nécessitent.

Ainsi, sauf exception, les entreprises de moins de trois cents salariés ne disposent pas de CHSCT. C'est pourquoi le rapport Querrien préconise un abaissement du seuil à cent cinquante salariés, ou le retour au droit commun (cinquante salariés), tout en faisant observer que ce seuil ne correspond pas à la structure du bâtiment et des travaux publics. Le rapport Ceyrac sur la prévention des risques professionnels dans les travaux publics, établi à la demande du président de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP), suggère d'instituer un CHSCT dans tous les établissements fixes occupant au moins cinquante salariés.

L'article 13 du présent projet de loi, qui réécrit le sixième alinéa de l'article L. 236-1, rend applicable la législation de droit commun en matière de création de CHSCT dans la branche d'activité du BTP : tout établissement occupant au moins cinquante salariés doit créer un CHSCT, dès lors que l'effectif des cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. Dans les établissements de plus de cinquante salariés où il n'y a pas de CHSCT (ce qui peut se produire malgré l'obligation légale en l'absence de candidatures) ou dans les établissements de moins de cinquante salariés, le rôle et les attributions du CHSCT sont dévolus aux délégués du personnel.

La nouvelle rédaction du sixième alinéa de l'article L. 236-1 précise en outre que lorsqu'une entreprise employant au moins cinquante salariés répartis en plusieurs établissements (notion qui ne peut être confondue avec celle de chantier, cf. art. L. 235-1 et suivants) dont aucun n'atteint le seuil de cinquante salariés -et qui, de ce fait n'est pas astreinte légalement à la création d'un CHSCT- le

directeur régional du travail et de l'emploi, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, par les délégués du personnel, peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. On retrouve là le dispositif prévu actuellement pour les entreprises occupant entre 50 et 299 salariés.

En revanche, la possibilité ouverte à l'inspecteur du travail de demander la création d'un comité dans les établissements de moins de cinquante salariés (et n'appartenant pas à une entreprise de plus de cinquante salariés) n'est pas étendue au secteur du BTP.

Est maintenue cependant, l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise, justifié par les risques particuliers auxquels expose ce secteur d'activité.

Votre commission considère que ces nouvelles dispositions concourent efficacement à la lutte contre les accidents du travail dans une branche d'activité particulièrement exposée. Si elle a constaté des divergences quant au seuil, elle a également constaté le souci de la profession de prévenir efficacement les risques professionnels. Il lui semble donc préférable de s'en tenir aux dispositions du projet de loi, en insistant cependant sur les aménagements d'ordre réglementaire ou conventionnel susceptibles d'alléger certains coûts, générés notamment par la double obligation de créer un CHSCT et d'adhérer à un organisme de prévention.

Aussi, votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

*Art. 14*

**Information et moyens nécessaires à l'exercice des missions  
du CHSCT**

*(Art. L. 236-3 du code du travail)*

Le premier alinéa de l'article L. 236-3 du code du travail dispose que le chef d'établissement communique au comité les informations nécessaires à l'exercice de ses missions. Cette disposition est conforme à l'article 10, §3, de la directive. Le contenu de ces informations est précisé aux articles L. 236-2 et L. 236-4.

L'article 14 du projet de loi reprend cette obligation d'informer et y ajoute la transcription de l'article 11, § 5d, de la directive en ce qui concerne la mise à disposition des moyens nécessaires à l'exercice des missions du CHSCT. L'obligation faite à l'employeur de laisser le temps nécessaire à l'exercice de la fonction de délégué, également mentionnée à l'article 11, § 5d, figure déjà dans le code à l'article L. 236-7.

En revanche, le code du travail ne fait pas expressément mention des moyens nécessaires aux CHSCT pour assurer leurs missions. Ne sont mentionnés que le droit à formation, le crédit d'heures et la possibilité de recourir à un expert, mais rien sur les conditions matérielles d'exercice, les moyens de déplacements, le secrétariat, etc. Ce silence de la loi a quelquefois posé des problèmes et la jurisprudence (Cass. soc. 10 octobre 1989, D. 1989.IR 280) a dû intervenir pour définir quelques-unes des obligations de l'employeur. Insérer cette obligation dans la loi devrait clarifier les règles et rendre les CHSCT plus opérationnels ; d'après un bilan élaboré par la Direction des relations du travail dans un département test, 49 % des CHSCT auraient des réunions formelles irrégulières.

Contrairement à l'exposé des motifs du projet de loi qui s'en tient au principe sans en énumérer les modalités d'application, l'article 14 précise que les moyens concernent la préparation et l'organisation des réunions, ainsi que les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Cette liste devrait permettre aux CHSCT de remplir toutes les missions qui leur sont confiées par l'article L. 236-2.

Votre commission vous propose donc **d'adopter l'article 14 sans modification.**

*Art. 15*

**Programme annuel de prévention : coordination**

*(Art. L. 236-4 du code du travail)*

L'article L. 236-4 dispose que le chef d'établissement présente au CHSCT, au moins une fois par an, un bilan annuel de la situation générale en matière d'hygiène et de sécurité et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme fixe la liste des mesures devant être prises pour satisfaire aux prescriptions des articles L. 232-1 (hygiène et salubrité des établissements), L. 233-1 (sécurité des établissements) et L. 231-3-1 (formation des travailleurs en matière de sécurité).

L'article 15 ajoute à cette liste de prescriptions l'article L. 230-2 nouveau (obligations générales des chefs d'établissement) et L. 231-3-2 nouveau (information des salariés en matière de sécurité).

La prise en compte, dans le programme annuel de prévention des risques professionnels, de ces nouvelles dispositions, au-delà de la simple coordination, répond à l'objectif général du projet de loi de renforcer la prévention des risques professionnels.

Votre commission vous propose donc **d'adopter cet article sans modification.**

*Art. 16*

**Communication des observations des représentants du personnel à l'inspecteur du travail**

*(Art. L. 236-7 du code du travail)*

L'article L. 236-7 définit les modalités d'octroi du crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel au CHSCT. Il précise également que l'inspecteur du travail doit être prévenu de toute réunion du CHSCT afin qu'il puisse, s'il le souhaite, y assister.

L'article 16, transcription de l'article 11, §6 d, alinéa 2, de la directive-cadre, dispose que les représentants du personnel doivent pouvoir présenter leurs observations à l'inspecteur du travail ou au contrôleur du travail, lors de leurs visites dans l'établissement.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent déjà présenter leurs observations à l'inspecteur du travail lorsque celui-ci participe aux réunions du comité. C'est la seule possibilité de communication directe prévue par le code. Toutes les autres, notamment dans les situations d'urgence (cf art. L. 231-9), passent par l'intermédiaire du chef d'établissement.

En organisant cette possibilité de relation directe entre l'inspecteur et les représentants du personnel au CHSCT, l'article 16 fait concrètement obligation à l'employeur d'accorder aux représentants l'autorisation de quitter leur travail pour le rencontrer sans que cette absence n'entraîne de perte de rémunération.

Il paraît logique, en effet, que les délégués puissent rencontrer l'inspecteur à l'occasion de ses visites, dans l'objectif d'assurer une meilleure prévention.

Votre commission vous demande d'adopter cet article sans modification.



*Art. 17*

**Elargissement des cas de recours à un expert**

*(Art. L.236-9 du code du travail)*

L'article L. 236-9, inséré dans le code par la loi du 23 décembre 1982, dispose que le CHSCT peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.

Cette procédure est relativement rare : une trentaine de cas connus entre juin 1985 et le 31 décembre 1987. Cela s'explique par le fait qu'elle intervient en dernier recours après consultation de la médecine du travail, de l'inspection du travail ou de toute personne de l'établissement qui paraîtrait qualifiée (cf. art. L. 236-5, dernier alinéa). D'après les tribunaux, ces consultations constituent un préalable dont l'inobservation autorise le chef d'établissement à refuser l'expertise. Toutefois, la pratique a montré que des recours ont lieu, avec l'accord du chef d'établissement, sur les conditions de travail, ce que la loi ne prévoit pas.

C'est cette possibilité que consacre aujourd'hui l'article 17 du projet de loi, dans le paragraphe I du texte proposé pour l'article L. 236-9.

Le paragraphe I dispose en effet, que le CHSCT peut faire appel à un expert dans deux cas : le premier reprend le risque grave de l'actuel article L. 236-9 en précisant cependant que la maladie révélatrice du risque peut être professionnelle ou à caractère professionnel : la rédaction en vigueur ne fait référence qu'à la seule maladie à caractère professionnel, ce qui semble signifier que celle-ci ne doit pas figurer sur la liste des maladies professionnelles. Or, que la maladie soit connue et répertoriée ne signifie pas qu'on en connaisse exactement l'origine, ni la meilleure façon de la prévenir. La précision paraît donc utile.

Le second cas, entièrement nouveau, concerne les projets importants -ce qui suppose qu'ils concernent un nombre conséquent de salariés- modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ayant notamment pour origine une modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation du travail, ou une modification des cadences ou des normes de productivité (cf art. L. 236-2, alinéa 6). Dans ce cas, l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois, ce délai peut être prolongé d'un mois.

Enfin, le paragraphe I précise que l'expert doit être agréé. Les conditions d'agrément sont fixées par voie réglementaire. Cet agrément garantira le sérieux de l'expertise. Il est d'ailleurs déjà prévu pour les organismes chargés de contrôler certains matériels (cf. art. L. 233-1).

Le paragraphe II dispose que si le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, lorsqu'il est saisi d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel (art. L. 434-6 et L. 432-2) ; le CHSCT, saisi également par le chef d'établissement, doit faire appel à cet expert, s'il souhaite un complément d'expertise.

Cette disposition paraît logique dans la mesure où elle évite les expertises multiples, coûteuses et éventuellement contradictoires. Il faut toutefois noter que l'exposé des motifs du projet de loi fait référence à la procédure inverse : le comité d'entreprise doit faire appel à l'expert du CHSCT. On peut s'interroger, en effet, sur l'antériorité de la demande d'expertise. Pourquoi le CE ne ferait-il pas appel à l'expert du CHSCT ? Cependant, la procédure de consultation du CE est plus rigoureusement encadrée par le code du travail que la procédure de consultation du CHSCT, notamment en ce qui concerne les délais. On peut donc penser que le CE sera d'abord saisi et qu'il nommera en premier un expert. C'est à cette hypothèse que répond le projet de loi.

Enfin, le paragraphe III reprend les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'actuel article L. 236-9 relatives à la prise en charge par l'employeur des frais d'expertise et à la possibilité

de contester le recours à l'expert devant le président du tribunal de grande instance qui statue en urgence, c'est-à-dire en la forme des référés (cf. art. R. 236-14). Toutefois, la nouvelle rédaction ajoute aux cas de désaccords déjà prévus (principe de l'expertise, désignation de l'expert ou coût), les désaccords sur l'étendue et le délai.

Les autres dispositions de l'actuel article L. 236-9 (droit d'entrée et d'information de l'expert dans l'établissement et obligation de secret et de discrétion) ne sont pas modifiées.

Votre commission approuve l'élargissement des cas de recours à un expert, qui correspond, semble-t-il, à un besoin. Elle vous proposera cependant trois modifications.

Les deux premiers concernent le recours à l'expertise en cas de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. S'il ne s'agit en effet que de répondre à un accroissement ponctuel de production, la procédure d'expertise ne semble guère adaptée. Ce sera l'objet du premier **amendement** qui vise à limiter la procédure de recours à expert que lorsque les aménagements des conditions de travail sont destinées à durer.

Le deuxième **amendement** concerne la durée de l'expertise. Votre rapporteur observe que le délai d'un mois reconductible ne concerne que la modification des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, mais non la survenance d'un risque grave. Si le non-encadrement du délai dans ce cas est justifié par le fait que l'expertise doit déboucher sur une solution pour supprimer le risque, il lui semble cependant que le délai prévu dans le second cas présente un caractère systématique qu'il convient d'assouplir. Il n'est pas nécessaire de reconduire le délai automatiquement pour un mois.

Enfin, le troisième **amendement** est rédactionnel. Il vise à préciser que les experts ne sont pas agréés conjointement par le ministre chargé du travail et le ministre chargé de l'agriculture mais par l'un ou l'autre.

Votre commission vous demande d'adopter l'article 17 ainsi modifié.

*Art. 18*

**Formation des représentants du personnel au CHSCT**

*(Art. L. 236-10 du code du travail)*

La loi du 23 décembre 1982 (art. L. 236-10 du code du travail) a rendu obligatoire la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements d'au moins trois cents salariés, dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise (art. L. 434-10). Cette formation est spécifique aux problèmes de sécurité et a un caractère théorique et pratique (cf. R. 236-15 et 1). Sa durée est de cinq jours. La charge financière incombe à l'employeur. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les modalités de la formation des responsables et du financement doivent être fixées par la convention collective ; il s'agit là d'une clause obligatoire.

Ces dispositions correspondent à l'article 12, § 3 et de la directive cadre.

Une enquête du ministère réalisée entre 1986 et 1987 auprès de représentants ayant bénéficié d'une formation a montré que celle-ci s'était traduite par une mise en confiance des membres du CHSCT pour dialoguer avec les salariés et avec les responsables d'entreprise. Les stagiaires se sont déclarés favorables à des stages fractionnés organisés dans un cadre interentreprises qui facilite les échanges d'expérience. Ils ont souhaité également des recyclages périodiques et un renforcement des programmes de formation en matière de conditions de travail.

La nouvelle rédaction de l'article L. 236-10 proposée par l'article 18 du projet reprend, précise et élargit les dispositions relatives à la formation.

Elle pose d'abord le principe de la formation, qui doit être spécifique à l'exercice des missions des représentants du personnel au CHSCT. Elle ajoute que cette formation est renouvelée après quatre ans de mandat consécutifs ou non.

La distinction entre les entreprises de plus de trois cents salariés et les autres est maintenue. Pour les premières, l'article nouveau reprend les modalités anciennes. Pour les secondes, il renvoie à la convention collective de branche mais précise qu'à défaut, les dispositions nécessaires seront fixées par voie réglementaire.

La charge financière incombe, comme actuellement, à l'employeur dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Votre rapporteur a pu constater qu'un certain consensus existait sur la nécessité d'une formation et de son renouvellement périodique. Il serait cependant souhaitable de ne pas astreindre les petites entreprises à des charges de formation trop lourdes, qui risqueraient de les pénaliser et seraient contraires à l'article 118 A du traité CEE ; celui-ci prohibe, en effet, les contraintes administratives, financières et juridiques qui contrarieraient la création et le développement de ces entreprises.

Pour cette raison, votre commission vous propose de faire une distinction, en ce qui concerne le renouvellement de la formation, entre les entreprises de plus de trois cents salariés et les autres. Le renouvellement de la formation s'effectuerait pour les premières comme il est proposé, après quatre années de mandat. Pour les PME, ce renouvellement ne serait obligatoire, après quatre années consécutives ou non, qu'en cas de changements importants des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail, tels que définis à l'article L. 236-2. Cette solution reste conforme à l'article 12, §3, de la directive qui mentionne le "droit à une formation appropriée". Elle devrait contribuer à lever les réticences à la constitution de CHSCT dans les PME où ils sont encore peu nombreux.

Votre commission vous propose donc un amendement en ce sens. Celui-ci ne reprend pas la disposition relative aux

stipulations conventionnelles moins favorables dans la mesure où il s'agit d'une disposition réglée par l'article L. 132-4 du code du travail. D'ailleurs, le texte réglementaire n'interviendra qu'en l'absence de convention collective de branche ou en l'absence de dispositions spécifiques dans la directive. Quand des dispositions existeront, celles-ci ne pourront cependant être moins favorables que les textes réglementaires d'autres branches qui créeront une référence ayant un caractère "d'ordre public social".

Votre commission vous demande **d'adopter l'article 18 ainsi modifié.**

#### *Art. 19*

#### **Contenu de la convention de branche**

*(Art. L. 133-5 du code du travail)*

L'article L. 133-5 dispose que, pour pouvoir être étendue, une convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement des dispositions concernant les CHSCT, la formation nécessaire à l'exercice des missions de leurs membres ainsi que les modalités de financement de cette formation. Cette disposition, figurant au 2° bis, avait été insérée par la loi du 3 janvier 1985.

L'article 19 supprime ces dispositions pour n'insérer au 2° de l'article L. 133-5 que la référence aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les dispositions actuelles auraient été soit redondantes (modalités de formation), soit contradictoires (recours à la voie réglementaire pour fixer les modalités de financement) avec les dispositions de l'article L. 236-10 dans sa nouvelle rédaction.

Votre commission vous propose **d'adopter cet article sans modification.**

## TITRE IV

### DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 88/379 DU 7 JUIN 1988 RELATIVE A LA CLASSIFICATION, A L'EMBALLAGE ET A L'ETIQUETAGE DES PREPARATIONS DANGEREUSES

#### Section I

##### Dispositions modifiant le code du travail

###### *Art. 20*

##### Indications portées sur les factures ou bons de livraison

*(Art. L. 231-6 du code du travail)*

Cet article a pour objet de supprimer une disposition de l'article L. 231-6 du code du travail précisant que certaines indications doivent figurer sur les factures et les bons de livraison des substances ou préparations dangereuses. Ces indications correspondent au nom, à l'origine des substance et aux dangers que présente leur emploi. Il s'agit des informations inscrites sur les étiquettes des substances de préparations dangereuses ci-dessus.

Cette suppression se justifie pour deux raisons.

A l'usage, il est apparu que ces indications susvisées présentaient un intérêt très limité au regard des contraintes qu'elles font peser sur les vendeurs et les distributeurs de ces produits. En effet, les factures et les bons de livraison sont des documents comptables et sont donc rarement communiqués aux services d'hygiène et de sécurité.

Par ailleurs, depuis 1987, obligation est faite aux fabricants, importateurs ou vendeurs de porter à la connaissance des chefs d'établissement et des travailleurs indépendants utilisateurs de substances ou préparations dangereuses, les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité par une **fiche de données de sécurité**. Cette règle figure à l'article R. 231-46-1 du code du travail.

Cette information est à la fois plus complète que celle visée par l'actuel article L. 231-6 du code du travail (elle précise notamment les propriétés toxicologiques des produits, les précautions d'usage et les moyens à mettre en oeuvre en cas d'accidents) et est adressée systématiquement aux services d'hygiène et de sécurité pour assurer une bonne prévention.

La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 231-6 n'apparaît donc plus utile et c'est à juste titre que l'article 20 propose de la supprimer.

La commission des Affaires sociales vous propose d'adopter cet article sans modification. Il semble de plus que cette disposition est peu appliquée et que les contrôles sont rares, compte tenu du fait que l'obligation ne figure pas dans le domaine de compétence des inspecteurs du travail.

#### *Art. 21*

**Obligation pour les fabricants de fournir les informations nécessaires à l'appréciation des risques liés à des préparations dangereuses (code du travail)**

*(Art. L. 231-7 du code du travail)*

Cet article comporte deux paragraphes destinés à mettre en conformité les dispositions du code du travail avec l'article 12 de la directive CEE 88/379.

Dans un premier temps, cet article supprime l'obligation pour tout fabricant ou importateur de fournir à un organisme agréé par le ministre chargé du travail les informations nécessaires à l'appréciation des risques encourus en raison de *préparations destinées à être mises sur le marché et qui peuvent faire courir des risques aux travailleurs.*

Dans un second temps, il réinsère cette obligation pour les fabricants, les importateurs ou les vendeurs de *substances ou de préparations dangereuses destinées à être utilisées dans les établissements visés à l'article L. 231-1 du code du travail.*



Il précise en outre que :

- L'organisme bénéficiaire des informations requises doit être agréé à la fois par le ministre du travail et celui de l'agriculture. Ce double agrément est justifié d'un point de vue juridique par les dispositions de l'article L. 231-1-2 du code du travail et d'un point de vue pratique par l'importance des produits toxiques utilisés en agriculture.

L'organisme agréé pour recevoir ces informations est actuellement l'Institut national de recherche et de sécurité, association régie par la loi de 1901. Mais le ministère du travail n'exclut pas la possibilité d'une intervention d'un autre organisme associant notamment les centres anti-poison relevant du ministère de la santé qui présenteraient les mêmes garanties de sérieux et de technicité.

- Il s'agit d'une mesure de prévention. Cette information doit permettre, le cas échéant (par exemple en cas d'urgence), d'établir plus aisément le traitement des affections induites par ces produits. Cette disposition résulte directement du second alinéa de l'article 12 de la directive CEE 88/379 qui dispose que les informations "ne peuvent être utilisées que pour répondre à toute demande d'ordre médical en vue de mesures tant préventives que curatives".

Un décret en Conseil d'Etat est chargé de préciser les conditions dans lesquelles ces informations seront fournies par l'organisme agréé, les personnes qui y auront accès et les modalités selon lesquelles sont préservés les secrets de fabrication.

Actuellement l'article R. 231-61 prévoit seulement que l'organisme agréé et les autorités administratives prennent toutes dispositions utiles pour que les informations relevant du secret industriel et commercial, ne soient accessibles qu'aux personnes qu'ils ont désignées pour en assurer la garde et qui sont astreintes au secret. La nouvelle rédaction devrait en tout état de cause renforcer les garanties relatives aux secrets de fabrication. Elle est conforme à l'article 12 de la directive qui indique que "les Etats membres veillent

à ce que les informations ne soient pas utilisées à d'autres fins (que préventives ou curatives)".

Votre commission des Affaires sociales vous propose d'adopter cet article sans modification.

## Section 2

### Dispositions modifiant le code de la santé publique

#### *Art. 22*

#### **Peines d'amende pour les contrevenants aux dispositions relatives à l'étiquetage des substances et préparations dangereuses**

*(Art. L. 626 du code de la santé publique)*

Cet article complète l'article L. 626 du code de la santé publique en prévoyant des peines d'amende pour tout fabricant, importateur ou vendeur qui aura contrevenu aux dispositions relatives à *l'étiquetage* de substances et préparations dangereuses.

Actuellement, il ne prévoit des peines d'emprisonnement ou d'amende que pour les contrevenants aux dispositions des décrets en Conseil d'Etat concernant la production, le transport, l'importation, l'exploitation, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition et l'emploi des substances ou plantes ou la culture des plantes classées comme vénéneuses. Ces peines sont plus lourdes que celles introduites par l'article 22 du présent projet car elles visent en particulier les trafiquants de drogue.

L'article 22 ne réalise en fait qu'un alignement dans le code de la santé publique des sanctions prévues par le code du travail dans le premier alinéa de son article L. 263-2 pour les contrevenants à l'article L. 231-7 du code du travail examiné sous l'article 21 du présent projet.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 23*

**Obligation pour les fabricants de fournir les informations nécessaires à l'appréciation des risques liés à des préparations dangereuses (code de la santé publique)**

*(Art. L. 626-1 du code de la santé publique)*

Cet article introduit une nouvelle disposition dans le code de la santé publique, l'article L. 626-1. Ce dernier est quasiment identique à l'article L. 231-7 du code du travail. Il reprend en effet les mêmes dispositions complétées par l'alinéa nouveau introduit par l'article 21 du présent projet de loi.

Cette inscription dans le code de la santé publique se justifie pleinement compte tenu du fait que ce code dispose d'un titre relatif expressément aux restrictions au commerce de certaines substances, notamment vénéneuses.

Par ailleurs, elle élargit le champ d'application des dispositions du code du travail puisque les substances ou préparations dangereuses visées sont *celles qui ne sont pas exclusivement destinées* à être utilisées dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 du code du travail. L'article L. 231-7 de ce code ne concerne que les substances ou préparations dangereuses destinées à être utilisées dans ces établissements.

Cet article n'appelle donc pas d'observations particulières et votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Art. 24*

**Disposition de coordination**

*(Art. L. 627 du code de la santé publique)*

Il s'agit d'un article de coordination qui tire la conséquence de la création d'un article nouveau L. 626-1 (article 23 du présent projet). Ce dernier vient s'intercaler entre le L. 626 et le L. 627 du code de la santé publique relatif aux sanctions opposables aux contrevenants aux dispositions relatives aux substances vénéneuses. Comme l'article L. 627 vise, dans son premier alinéa, "l'article précédent", il convient de préciser désormais qu'il s'agit de l'article L. 626 et non de l'article L. 626-1.

La commission des Affaires sociales vous propose d'adopter cet article sans modification.

## TITRE V

### DISPOSITIONS ASSURANT LA TRANSCRIPTION DE LA DIRECTIVE CEE 89/654 DU 30 NOVEMBRE 1989 CONCERNANT LES PRESCRIPTIONS MINIMALES DE SECURITE ET DE SANTE POUR LES LIEUX DE TRAVAIL

#### *Art. 25*

#### **Activités exercées par les maîtres d'ouvrage soumises aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail**

*(Art. L. 235-1 du code du travail)*

Cet article élargit le champ des activités exercées par les maîtres d'ouvrage qui sont soumises aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sur les lieux de travail. Désormais, il s'agit de l'ensemble de celles qui sont mentionnées à l'article L. 231-1. Il complète donc le dispositif de "sécurité intégrée" qui inspire le code du travail depuis la loi du 9 décembre 1976 et les directives européennes.

Cette modification permet de prendre en compte non seulement les activités industrielles, commerciales ou agricoles visées par le premier alinéa de cet article, mais encore les activités libérales, syndicales ou associatives ainsi que celles du secteur hospitalier, public et privé.

En l'espèce, la transcription de la directive CEE 89/654 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail se réduit à cette seule disposition. Cette directive définit les lieux de travail comme ceux destinés à comprendre des postes de travail, situés dans les bâtiments de l'entreprise et/ou de l'établissement, y compris tout autre endroit dans l'aire de l'entreprise et/ou de l'établissement où le travailleur a accès dans le cadre de son travail, d'où la nécessité d'élargir le champ actuel de l'article L. 235-1. Pour le reste, les dispositions du code du travail français satisfont déjà aux prescriptions minimales exigées des employeurs notamment quant à l'information, la consultation et la participation des travailleurs.

Il convient, en outre, de noter que cette directive fixe des règles relevant actuellement du domaine réglementaire comme celles de l'article 2 concernant les issues et dégagements (art. R. 233-23 et suivants du code du travail), l'entretien technique (art. R. 233-70 et suivants) et le nettoyage (art. R. 232-1 du code du travail).

Votre commission des affaires sociales vous propose donc d'adopter cet article sans modification.

*Article additionnel après l'article 25*

*(Art. L. 231-1 du code du travail)*

L'article 25 étend certaines prescriptions de sécurité à l'ensemble des activités mentionnées à l'article L. 231-1 du code du travail. Or, celui-ci vise les établissements mentionnés dans un article du code de la santé publique, le L. 792, qui a été abrogé par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986. Il convient donc d'actualiser l'article L. 231-1 du code du travail en visant l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière qui couvre le même champ que l'article L. 792 abrogé.

Cette actualisation est importante car les établissements qui seront ainsi couverts seront les hôpitaux et les hospices.

C'est l'objet de l'amendement créant un article additionnel proposé par votre commission.

TITRE VI  
DISPOSITION FINALE

*Art. 26*

**Entrée en vigueur**

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent projet de loi au 31 décembre 1992, à l'exception des articles 20 et 24. En conséquence, leur entrée en vigueur interviendra un jour franc après la publication du projet de loi adopté définitivement.

La date du 31 décembre 1992 correspond à celle de la mise ne place du marché intérieur. C'est, en effet, dans cette perspective qu'ont été adoptées les directives examinées dans l'exposé général. Chacune d'entre elles a d'ailleurs prévu dans leurs dispositions terminales cette date d'entrée en vigueur.

Le délai d'environ un an et demi laissé pour la publication des mesures d'application paraît raisonnable, compte tenu de l'état d'avancement des travaux dans ce domaine.

Seule fait exception la directive 88/379 relative à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses dont l'article 12 précise que "pour les préparations déjà commercialisées, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de celle-ci".

Ayant été adoptée le 7 juin 1988, l'Etat français n'a plus que jusqu'au 7 juin 1991 pour se conformer aux règles communautaires. On peut donc regretter un tel retard dans la mise en oeuvre de cette directive qui ne paraissait pas soulever de difficultés juridiques ou pratiques particulières.

Votre commission des affaires sociales vous propose d'adopter cet article sans modification.