

Documents officiels

EXTRAITS DE TEXTES parus du 1^{er} au 31 janvier 2021

Santé et sécurité au travail

ORGANISATION / SANTÉ AU TRAVAIL

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

■ Surveillance médicale

Décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 24 janvier 2021, texte n° 18, 3 p.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les Services de santé au travail (SST) peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 17 avril 2021.

RISQUES BIOLOGIQUES ET CHIMIQUES

RISQUE BIOLOGIQUE

■ Covid-19

Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de Covid-19 et les modalités de dépistage du virus Sars-CoV-2 par les services de santé au travail.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 14 janvier 2021, texte n° 32, 2 p.

Ce décret précise les conditions dans lesquelles le médecin du travail est autorisé, en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19, à prescrire et renouveler un arrêt de travail, à établir un certificat médical pour le placement en position d'activité partielle des salariés vulnérables se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus Sars-CoV-2 ou encore à prescrire et réaliser des tests de détection du coronavirus.

Décret n° 2021-51 du 21 janvier 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 janvier 2021, texte n° 23, 2 p.

En vue d'adapter la prise en charge des défunts et en cas de suspicion d'une atteinte à la Covid-19, ce décret crée la possibilité, pour le médecin constatant le décès, de réaliser un test antigénique permettant la détection du Sars-CoV-2.

Il modifie parallèlement les conditions dans lesquelles s'effectue la prise en charge du corps des défunts atteints ou probablement atteints de la Covid-19.

Ainsi, la pratique de la toilette mortuaire n'est plus interdite de façon générale mais reste réservée aux thanatopracteurs et aux professionnels de santé, avant la mise en bière, dans les conditions sanitaires appropriées.

De la même manière, l'interdiction de la pratique de soins de conservation ne concerne plus que le corps des défunts dont le décès est survenu moins de dix jours après la date des premiers signes cliniques de la Covid-19 ou de la date de test ou d'examen positif.

Pour les défunts, la mise en bière n'est plus immédiate. Elle est réalisée avant la sortie du lieu où le décès est survenu, en présence de la personne ayant qualité pour pourvoir aux funérailles ou de la personne qu'elle aura expressément désignée. La présentation du défunt à la famille et aux proches est rendue possible au sein du lieu où le décès est survenu, dans des conditions de nature à permettre le respect des dispositions sanitaires.

Décret n° 2021-76 du 27 janvier 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ministère chargé de la Santé. Journal officiel du 28 janvier 2021, texte n° 32, 6 p.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, ce décret renforce les mesures générales destinées à ralentir la propagation du coronavirus.

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrit de façon générale le respect des mesures barrières, définies au niveau national, qui incluent le respect d'une distanciation physique d'au moins 1 mètre entre deux personnes en tout lieu et en toute circonstance.

Ce décret du 27 janvier 2021 porte à 2 mètres la distanciation physique entre deux personnes en l'absence de port du masque.

À noter : En entreprise, les mesures de prévention pour protéger les travailleurs durant l'épidémie de la Covid-19 impliquent le port systématique d'un masque dans les lieux clos partagés (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, sanitaires, bureaux partagés etc...) en complément de l'obligation de se tenir à une distance d'au moins un mètre de chaque personne. Le protocole sanitaire élaboré par le ministère chargé du Travail précise que des adaptations à ce principe général de port systématique du masque peuvent toutefois être mises en œuvre par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels. Les conditions particulières de ces aménagements sont détaillées par le ministère chargé du Travail. Elles reposent sur une analyse des risques et une série de paramètres parmi lesquels figurent le niveau de circulation du virus dans le département, l'existence d'une organisation interne pour la prévention et le suivi de la Covid-19, les conditions de ventilation des locaux de travail, la distance effective entre les personnes, la nature des tâches à accomplir et leur compatibilité

avec le port permanent du masque. L'impossibilité du port du masque est, dans ces cas, conditionnée au respect de mesures de prévention renforcées.

Le décret impose, parallèlement, dans les établissements de restauration collective ainsi que dans les restaurants ouverts exclusivement pour assurer les repas des transporteurs routiers, une distance minimale de 2 mètres à garantir entre les chaises occupées par chaque personne (sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique). Cette règle de distance ne s'applique pas aux groupes, qui peuvent être acceptés dans la limite de 4 personnes, venant ensemble ou ayant réservé ensemble (une même table ne pouvant accueillir au maximum que 4 personnes venant ensemble).

Par ailleurs, le texte redéfinit les caractéristiques des masques de protection qui sont considérés comme adaptés à la protection contre l'épidémie de Covid-19.

Il s'agit ainsi :

- des masques chirurgicaux, répondant à la définition de dispositifs médicaux, quelle que soit leur dénomination commerciale, respectant la norme EN 14683 + AC : 2019 ou une norme étrangère reconnue comme équivalente ;
- des masques de classes d'efficacité FFP2 ou FFP3 respectant la norme EN 149 + A1 : 2009 ou une norme étrangère reconnue comme équivalente pour ces classes, sous réserve qu'ils ne comportent pas de valve expiratoire ;
- des masques réservés à des usages non sanitaires qui respectent une série de performances et de caractéristiques parmi lesquelles :
 - une efficacité de filtration vers l'extérieur, des particules de 3 micromètres émises, supérieure à 90 %
 - une respirabilité permettant un port pendant un temps de quatre heures ;
 - une perméabilité à l'air supérieure à 96 litres par mètre carré et par seconde, pour une dépression de 100 pascal ;
 - une forme permettant un ajustement sur le visage avec une couverture du nez et du menton et sans couture sagittale ;
 - le maintien du niveau de ses performances après au moins cinq lavages lorsqu'ils sont réutilisables ;

(Le respect de ces caractéristiques est vérifié au moyen d'essais réalisés dans les conditions décrites par l'annexe à l'article 30-0 E de l'annexe IV du code général des impôts tel que créée par l'arrêté du 7 mai 2020 relatif à l'application du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux masques de protection et produits destinés à l'hygiène corporelle adaptés à la lutte contre la propagation du virus Covid-19. Ce texte a été présenté dans l'Actualité juridique de l'INRS de mai 2020.)

- des masques de forme chirurgicale importés, mis à disposition, sur le marché national, à l'exclusion des masques en tissu, dont les performances sont reconnues au moins égales à celles des masques réservés à des usages non sanitaires.

Lors de la vente de masques de protection, le distributeur a l'obligation d'informer le consommateur par des moyens visibles, lisibles et facilement accessibles du respect ou non, par ces masques, des prescriptions techniques des autorités sanitaires pour la protection contre la Covid-19.

En outre, le décret précise que le masque qui doit être porté, par toute personne de onze ans ou plus pour accéder aux aéroports ou à bord des avions effectuant du transport public à destination, en provenance ou à l'intérieur du territoire national, doit être soit un masque de type chirurgical à usage unique respectant la norme EN 14683, soit un masque FFP2 ou FFP3 respectant la norme EN 149.

L'ensemble de ces dispositions sont applicables sur le territoire métropolitain. Concernant les collectivités d'outre-mer comme notamment la Guadeloupe, la Martinique ou la Réunion, le décret impose des prescriptions similaires qui sont, elles, contenues dans le décret n°2020-1262 du 16 octobre 2020 qu'il vient modifier. En effet, si le décret du 16 octobre 2020 a été abrogé par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020, ses dispositions sont toutefois restées applicables aux départements et territoires d'outre-mer, dans certaines conditions.

À noter : Le ministère chargé du Travail a parallèlement actualisé sur son site internet le protocole pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

RISQUES MÉCANIQUES ET PHYSIQUES

BTP

■ Détachement

Instruction n° DGT/RT1/2021 du 19 janvier 2021 relative au détachement international de salariés en France.

Ministère chargé du travail. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_detachement_dgt_19012021.pdf, 74 p.

Les règles applicables au détachement de travailleurs ont profondément évolué depuis dix ans, notamment dans le contexte de la transposition des directives 2014/67/UE et 2018/957/UE mais également de la croissance continue du détachement.

Dans ce contexte, cette nouvelle instruction a pour objet de présenter de façon exhaustive et actualisée les règles applicables au détachement de travailleurs sur le territoire national par des entreprises établies hors de France, ainsi que leur articulation. Elle vient en complément de la publication de rubriques dédiées aux dispositions applicables en matière de détachement, traduites en huit langues sur le site internet du ministère du Travail. L'instruction ne concerne que le détachement au sens du droit du travail. Elle ne traite pas des règles du détachement en matière de Sécurité sociale qui font l'objet de textes distincts au niveau européen comme national. Elle ne traite pas non plus des dispositions particulières en matière de transport.

Après avoir rappelé les aspects juridiques de la notion de détachement, le texte explicite les dispositions applicables aux travailleurs détachés et, en particulier, le principe d'égalité de traitement qui confère au salarié détaché temporairement sur le territoire national les mêmes droits sur une série de matières relevant de la législation du travail (dispositions légales et stipulations conventionnelles) que les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité.

L'instruction détaille ainsi le socle de droits minimal, appelé « noyau dur », dont bénéficient les travailleurs détachés et qui concerne notamment les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la protection de la maternité, la durée du travail, le travail de nuit des jeunes travailleurs, la rémunération ou la santé et sécurité au travail.

Concernant la santé et la sécurité au travail des travailleurs détachés, l'instruction rappelle que les dispositions de droit commun, relatives à l'interdiction d'affectation des jeunes mineurs à certains travaux, s'applique aux travailleurs détachés de moins de 18 ans.

L'ensemble des règles de la partie IV du Code du travail s'applique également à l'entreprise détachant des salariés en

France. Dans ce cadre, en termes de sécurité, doivent être respectées notamment les prescriptions relatives aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, les prescriptions techniques applicables aux chantiers de bâtiment et de génie civil (comme les règles relatives à la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé sur les chantiers), les règles en matière de danger grave ou imminent ou encore le droit de retrait des salariés.

La réglementation concernant l'utilisation des équipements de travail doit également être mise en œuvre par l'employeur de travailleurs détachés et en particulier l'obligation de mettre à la disposition de ces derniers des équipements de travail conformes aux prescriptions techniques applicables, l'obligation de maintien en état de conformité et les vérifications périodiques.

Pour ce qui concerne la formation des salariés, l'instruction rappelle qu'il s'agit de satisfaire aux exigences de qualification requise pour certaines activités, justifiée par la possession d'un certificat, (par exemple pour réaliser des travaux en milieu hyperbare ou de radiologie industrielle) ou de formation adéquate devant être dispensée à certaines catégories de travailleurs (par ex. maintenance, réparation) et aux utilisateurs d'équipements de travail (par ex. conduite d'engins).

Concernant le suivi médical, le ministère chargé du Travail rappelle que l'employeur établi hors de France est soumis au respect des dispositions du Code du travail français en matière de santé au travail. Lorsque l'employeur est établi dans un État membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou en Suisse, il peut remplir cette obligation hors de France s'il peut prouver que ses salariés sont soumis à une surveillance médicale dans son pays d'établissement, équivalente à celle prévue en France. À défaut d'une surveillance médicale antérieure reconnue comme équivalente (cas des salariés des pays tiers ou de salariés européens sans suivi effectif), le salarié détaché devra bénéficier des examens médicaux spécifiques prévus par la réglementation française comme l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu dans le cadre du suivi individuel renforcé pour les salariés exposés à des risques particuliers (cet examen devant être réalisé avant le début de la mission en France) ou la visite d'information et de prévention pour tous les travailleurs (réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après le début de la mission en France). En outre, pendant la durée du détachement, quel que soit le niveau de surveillance médicale dans le pays d'origine, les règles françaises en matière de prévention de l'altération de l'état de santé des salariés et en matière de périodicité des examens s'appliquent. Dans l'hypothèse où le travailleur détaché justifie d'une surveillance médicale équivalente, le premier examen médical a lieu dans le délai fixé par le Code du travail qui le sépare du dernier examen pratiqué dans son pays d'origine. Ainsi, pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé en France, cet examen doit être réalisé, par le médecin du travail, au plus tard 4 ans à compter du dernier examen pratiqué dans le pays d'origine. Une visite intermédiaire est, par ailleurs, effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans à compter de l'examen pratiqué dans le pays d'origine.

Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention en France, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas 5 ans à compter de l'examen pratiqué dans le pays d'origine.

À défaut de surveillance médicale équivalente, la périodicité

des examens médicaux est calculée à partir du premier examen ayant eu lieu en France, et selon les règles du Code du travail. Par ailleurs, l'instruction détaille :

- les obligations de l'employeur : la déclaration préalable au détachement, la désignation du représentant en France, les documents exigibles lors d'un contrôle, la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (carte BTP), l'affiliation aux caisses de congés payés, l'information devant être délivrée au salarié détaché par son employeur ;
- les obligations de vigilance et de diligence du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre : vigilance notamment du donneur d'ordre quant au respect, par les entreprises prestataires, des interdictions relatives au travail dissimulé, à l'emploi de travailleurs étrangers sans titre de travail et aux règles sur le détachement de travailleurs (comme par exemple l'accomplissement des formalités préalables de détachement par le prestataire), le mécanisme d'alerte par l'inspection du travail, les modalités de déclaration d'accident du travail, les obligations spécifiques applicables aux entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires détachés ;
- les sanctions.

Des annexes à l'instruction viennent synthétiser et dresser un récapitulatif, sous forme de tableau, d'une série de thématiques intéressant le détachement. Elles concernent notamment les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs détachés, les obligations et les sanctions en matière de détachement applicables à l'employeur ou les obligations et les sanctions applicables au donneur d'ordre et au maître d'ouvrage.

La circulaire DGT n°2008/17 du 5 octobre 2008, relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services, est abrogée.

Arrêté du 22 décembre 2020 relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics.

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 12 janvier 2021 ; texte n°10, 3 p.

Les entreprises qui ont recours à des salariés détachés par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger, en vue de réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics en France, doivent respecter une série d'obligations, parmi lesquelles figurent notamment la transmission d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation par l'intermédiaire du télé-service Sipsi et la demande d'une carte d'identification professionnelle (carte BTP) sur le site Cartebtp.fr. Elles doivent également remettre à chaque salarié un document l'informant de ses droits.

Dans ce contexte, cet arrêté fixe le nouveau modèle de ce document d'information qui, en application de l'article L. 8291-1 du Code du travail, a pour objet de présenter au salarié détaché la réglementation française de droit du travail qui lui est applicable et les modalités selon lesquelles il peut faire valoir ses droits. Il doit être rédigé dans une langue compréhensible par le travailleur détaché et il lui est remis en même temps que la carte d'identification professionnelle. Le document est téléchargé par l'employeur sur le site internet de l'Union des caisses de France (<https://www.cibtp.fr>). https://www.cartetbtp.fr/fileadmin/medias/Telechargements/NOTE_Document_informations_salaries_detaches_fr_V20201222.pdf ■