

En BREF

Contestation sur la compétence d'un expert (Cassation N° 08-16.676)

Aucun abus manifeste ne peut être retenu par le juge dans la désignation de l'expert dès lors que ce dernier dispose d'un agrément ministériel, qui a justement pour objet de s'assurer de sa compétence.



En effet, l'article R. 4614-6 du code du travail prévoit :
« Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 4614-12 sont agréés, compte tenu de leurs compétences, pour le ou les domaines suivants :

1. Santé et sécurité au travail ;
2. organisation du travail et de la production».

Précisément, la procédure d'agrément vise donc à vérifier les compétences de l'expert. Seul le ministère est à même de contester ces compétences en ne renouvelant pas l'agrément.

À la Une

Vers une réduction du risque électrique

Les dernières décennies ont vu des progrès constants et importants pour la prévention des risques électriques.

Différents domaines ont contribué à ces avancées : technologie, normalisation, enseignement, formation continue, réglementation, organisation...

La norme UTE 18-510 fait peau neuve au terme de presque une décennie de travaux.

La réglementation sur le risque électrique a, elle aussi, très fortement évolué (voir Lettre N° 11) en passant d'un seul décret à 4 décrets distincts. Ceci devrait contribuer à dynamiser les évolutions réglementaires en fonction des évolutions technologiques, par exemple.

L'évolution réglementaire a conduit à intégrer dans le Code du travail les règles de santé et sécurité pour le risque électrique.

La cohérence d'ensemble avec la réglementation repose sur le respect des principes généraux de préventions contenus dans les articles L4121-1 à 5 du Code du travail.

Les accidents d'origine électrique, dont le nombre a certes été divisé par 3 en trente ans, sont toujours aussi graves. Une des mesures importantes imposées dans cette réforme, pour réduire toujours plus ces accidents (taux de fréquence et taux de gravité), est de rendre l'habilitation obligatoire. Cette obligation d'habilitation concerne les salariés qui travaillent sur les installations, mais aussi ceux qui travaillent à proximité.

Par voie de conséquence, ces salariés (e)s suivent obligatoirement une formation théorique et pratique adaptée permettant cette habilitation par l'employeur.

Dans le cas des travaux sous tension, les connaissances acquises sont certifiées par un organisme accrédité Cofrac avant l'habilitation.

La nouvelle norme UTE 18-510 est maintenant homologuée (arrêté du 26/04/2012). Il reste néanmoins quelques installations qui restent soumises à d'anciennes réglementations. Plus particulièrement, pour les IEG, les réseaux de distribution d'énergie électrique sont soumis à l'arrêté du 17/05/2001.

Les travaux de « construction, d'exploitation et d'entretien des ouvrages de distribution d'énergie » sont aussi exclus et restent sous le décret N° 82-137 du 16/2/82.

D'autres évolutions sont attendues ou en cours. Par exemple, la réforme DT/DICT (ex DR/DICT) sur les travaux à proximité des réseaux devrait apporter sa contribution à la prévention pour peu que les moyens soient à la hauteur des besoins.

Tout un ensemble réglementaire se met en place.

Pour FO en CHSCT l'enjeu consiste à faire que cette évolution réduise efficacement le nombre et la gravité des accidents électriques et que ceux-ci finissent par disparaître.



En BREF

Protection des salariées pendant les congés de maternité



Aux termes de l'article L. 1225-4 du Code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité. Cette protection est conforme à l'ordre juridique communautaire issu de la directive 92/85 du 19 octobre 1992 (article 10).

En BREF

Stages CHSCT :

Les dates des stages CHSCT du deuxième semestre 2012 :

- Du 8 au 12 octobre (semaine 41)
- Du 3 au 7 décembre (semaine 49)

S'inscrire tôt à l'un de ces stages permet de respecter les délais légaux (information et accord de l'employeur supérieur à 1 mois avant la formation) et comme le nombre de place est limité, ce sont les premiers inscrits qui seront prioritaires.

Notre site :

www.fnem-fo.org,

Nous contacter :

olivier.bredeloux@fnem-fo.org

Fiche Pratique

LE TRAVAIL À LA CHALEUR

Comme pour le travail au froid (voir lettre N° 23), le législateur n'a pas donné de définition réglementaire au travail à la chaleur. Nota : La chaleur peut avoir une origine naturelle (canicule...) ou professionnelle (four, vapeur...).

Les risques : Les symptômes liés à cette exposition sont bien connus : fatigue, sueurs, maux de tête, crampes, vertiges... Dans certains cas, si rien n'est prévu, si rien n'est fait, cela peut évoluer vers la déshydratation, le malaise, voire même le décès.

Recommandations : Il est généralement admis qu'il faut évaluer spécifiquement le risque « Travail à la chaleur » à partir de 28 degrés pour un travail avec une activité physique ou 30 degrés pour les activités dites sédentaires. Attention, chaque situation de travail est un cas spécifique et ces valeurs ne sont que des repères.

La seule température mesurée ne suffit pas pour évaluer ce risque. L'hygrométrie et la vitesse de déplacement de l'air ambiant sont aussi à prendre en compte. La situation la plus préoccupante étant la combinaison d'une chaleur élevée, une hygrométrie très importante (100 % d'humidité relative) et l'absence de circulation d'air.

Les capacités du (des) salarié(s) sont aussi à prendre en compte (âge et forme physique, traitements médicamenteux, habillement, rythme et nature des efforts physiques...).

Action : FO en CHSCT veille à ce que la médecine du travail participe, là aussi, à l'analyse préventive des risques des activités dès qu'un « travail à la chaleur » est détectable.

FO en CHSCT s'assure de la mise à disposition des moyens collectifs ou individuels définis avec la médecine du travail pour compenser l'exposition au risque : eaux minérales, tenue de travail adaptée, ventilation auxiliaire, aménagement du rythme de travail (repos, hydratation, composition équipe...). Dans chaque entreprise, unité, un plan spécifique peut être élaboré. Exemple : le plan canicule.

Aussi, le document unique renseigne ces risques de manière continue ou occasionnelle dans l'établissement. Lors de ces mises à jour successives, il prend en compte les évolutions comme celles des dispositions liées à la canicule (dernière circulaire sur le sujet de la DGT : N° 2011-5 du 5 juillet 2011).

Pour les locaux climatisés, l'employeur indique dans une consigne les mesures à prendre en cas de panne des installations. Elle est soumise à l'avis du médecin du travail et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (art R 4222-21 du CT). FO en CHSCT contrôle aussi que les entretiens réglementaires sont faits en particulier les désinfections.

Pour aller plus loin :

Documentation INRS (ed931, TC97, TJ5...)

Circulaires DGT N°2011-5

Les Dispositions applicables au lieu de travail du Code du travail (R4223-13 à 15...)



4^{ème} Congrès FO Énergie et Mines
Nantes du 18 au 21 Juin 2012

www.fnem-fo.org