



# ***Le droit européen de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail***

*Document élaboré en Mars 2005 et mis à jour en Mai 2007  
Eurogip-15/F*

# Sommaire

<b>I. Quelques données de base sur le droit communautaire</b>	<b>4</b>
1.1 - L'autonomie de l'ordre juridique communautaire	4
1.2 - La prééminence du droit communautaire sur le droit national	5
1.3 - La nécessaire coopération entre le droit communautaire et le droit national	5
<b>II. Généralités sur le droit communautaire en matière de santé et sécurité au travail</b>	<b>6</b>
2.1 - Bref historique	6
Avant l'Acte unique européen	6
Depuis 1987	7
2.2 - La directive, instrument privilégié de l'harmonisation des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail	7
Comment s'élabore une directive ?	8
Comment se présente une directive ?	10
Comment s'applique une directive ?	10
2.3 - Les directives fondées sur l'article 137	11
<b>III. Zoom sur la directive-cadre 89/391/CEE</b>	<b>12</b>
3.1 - Le champ d'application de la directive-cadre	12
3.2 - Les obligations à la charge des employeurs	12
L'évaluation des risques	13
Le service de protection et de prévention	13
L'information, la formation et la consultation des travailleurs	14
3.3 - Les obligations des travailleurs	14
<b>IV. Les directives particulières</b>	<b>15</b>
Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail (JO L 393 du 30.12.1989)	15
Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (JO L 393 du 30.12.1989) modifiée par la directive 95/63/CE du Conseil du 5 décembre 1995 (JO L 353 du 30.12.1995) et par la directive 2001/45/CE du Conseil, du 27 juin 2001 (JO L 195 du 19.7.2001)	15
Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (JO L 393 du 30.12.1989)	16
Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (JO L 156 du 21.6.1990)	17
Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (JO L 156 du 21.6.1990)	18
Directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (JO L 158 du 30.4.2004)	19

<b>Directive 2000/54/CE du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (JO L262 du 17.10.2000)</b>	<b>19</b>
<b>Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (JO L 245 du 26.8.1992)</b>	<b>20</b>
<b>Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (JO L 245 du 26.8.1992)</b>	<b>21</b>
<b>Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992)</b>	<b>22</b>
<b>Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage (JO L 348 du 28.11.1992)</b>	<b>22</b>
<b>Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (JO L 404 du 31.12.1992)</b>	<b>23</b>
<b>Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail, à bord des navires de pêche (JO L 307 du 13.12.1993)</b>	<b>23</b>
<b>Directive 98/24/CE du 7 avril 1998, concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques chimiques sur le lieu de travail (JO L 131 du 5.5.1998)</b>	<b>24</b>
<b>Directive 1999/92/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1999, concernant les prescriptions minimales de protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (JO L23 du 28.1.2000)</b>	<b>24</b>
<b>Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus aux agents physiques - vibrations (JO L 177 du 6.7.2002)</b>	<b>25</b>
<b>Directive 2003/10/CE, du 6 février 2003, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus à une exposition au bruit (JO L 42 du 15.2.2003)</b>	<b>26</b>
<b>Directive 2004/40/CE du 29 avril 2004 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus à une exposition aux champs électromagnétiques (JO L 159 du 30.4.2004)</b>	<b>27</b>
<b>Directive 2006/25/CE du 5 avril 2006 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux rayonnements optiques artificiels (JO L 114 du 27 avril 2006)</b>	<b>27</b>

# **I. Quelques données de base sur le droit communautaire**

La grande innovation de l'Union européenne par rapport aux tentatives précédentes d'unification du continent européen réside dans le fait qu'elle n'utilise pas la force des armes mais la puissance du droit.

Dans un arrêt célèbre de 1964, *Costa/ENEL*, la Cour de justice des Communautés européennes a clairement défini la place du droit communautaire dans l'ordre juridique nouveau résultant de la création des Communautés européennes : « [...] à la différence des traités internationaux ordinaires, le traité de la CEE a institué un ordre juridique propre, intégré au système juridique des États membres lors de l'entrée en vigueur du traité et qui s'impose à leur juridiction ; [...] en effet, en instituant une communauté de durée illimitée, dotée d'institutions propres, et plus particulièrement de pouvoirs réels, ceux-ci ont limité, bien que dans des domaines restreints, leurs droits souverains, et créé ainsi un corps de droit applicable à leurs ressortissants et à eux-mêmes [...] ».

Cette décision de la Cour de justice est fondamentale à plusieurs titres :

- elle pose le principe de l'autonomie de l'ordre juridique communautaire ;
- elle affirme la prééminence du droit communautaire sur le droit national ;
- elle souligne également la nécessaire coopération qui doit s'instaurer entre le droit communautaire et le droit national.

## ***1.1 - L'autonomie de l'ordre juridique communautaire***

Cette autonomie est fondamentale pour la Communauté européenne, car c'est elle qui empêche que le droit national ne vide le droit communautaire de sa substance et permet son application uniforme dans tous les États membres. Les notions juridiques communautaires sont ainsi toujours définies en fonction des nécessités du droit communautaire et des objectifs de la Communauté. Cette définition des concepts spécifiques à la Communauté est indispensable étant donné que les droits garantis par l'ordre juridique communautaire seraient compromis si chaque État membre pouvait finalement déterminer, par sa propre définition, le champ d'application des libertés garanties par la Communauté. Prenons l'exemple du mot « travailleur » qui est déterminant pour la portée du droit de libre circulation ; dans son sens communautaire, le concept de « travailleur » peut fort bien être différent de celui qui est utilisé et connu dans les systèmes nationaux.

## **1.2 - La prééminence du droit communautaire sur le droit national**

Dans l'affaire Costa/ENEL, la Cour a émis deux constatations importantes pour les rapports entre le droit communautaire et le droit national :

- premièrement, les États membres ont transféré définitivement des droits souverains à une Communauté qu'ils ont créée, et ils ne peuvent revenir ultérieurement sur ce transfert par des mesures unilatérales incompatibles avec le concept de «communauté»
- deuxièmement, un principe du traité est qu'un pays membre ne peut porter atteinte à la particularité du droit communautaire de valoir uniformément et complètement dans l'ensemble de la Communauté.

Il résulte de ces considérations que le droit communautaire, créé en vertu des pouvoirs prévus par les traités, a la primauté sur toute disposition contraire à lui de l'ordre juridique des États membres. Cela vaut pour les législations qui lui sont antérieures, mais également pour les législations ultérieures.

## **1.3 - La nécessaire coopération entre le droit communautaire et le droit national**

L'autonomie du droit communautaire par rapport aux ordres juridiques des États membres et sa primauté sur les droits nationaux ne sauraient laisser penser que le premier se superpose aux seconds ; en fait, ordres juridiques communautaire et nationaux sont interdépendants et imbriqués les uns dans les autres.

Car, à lui seul, l'ordre juridique communautaire n'est pas à même d'atteindre les objectifs visés par la création de la Communauté. Contrairement aux systèmes juridiques nationaux, le système communautaire n'est pas fermé : il a besoin, pour être appliqué, de l'appui des ordres juridiques nationaux. Toutes les institutions des États membres -pouvoir législatif, gouvernement (y compris l'administration), juridictions- doivent donc admettre que l'ordre juridique communautaire ne leur est pas «extérieur» ou «étranger», mais que les États membres et les institutions communautaires forment un ensemble indissociable et solidaire pour réaliser les objectifs communs.

Le mécanisme de la directive reflète mieux que tout autre l'étroite relation et la complémentarité qui existent entre l'ordre juridique communautaire et les ordres juridiques nationaux. La directive

n'impose qu'un résultat aux États membres, le choix des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre ce résultat étant laissé à la compétence des autorités nationales, c'est-à-dire au droit national.

## **II. Généralités sur le droit communautaire en matière de santé et sécurité au travail**

### **2.1 - Bref historique**

#### **Avant l'Acte unique européen**

Pendant longtemps, l'intervention des autorités communautaires a occupé une place résiduelle dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Ce constat n'est pas étonnant, et ce pour deux raisons : d'une part, l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs était assez secondaire dans le mécanisme de la construction européenne (qui est à finalité essentiellement économique et d'inspiration libérale), et d'autre part, des règles communes étaient difficiles à mettre en place par la voie de l'article 100 du Traité de Rome qui exigeait l'unanimité.

Une première étape est pourtant franchie avec l'adoption, par le Conseil européen le 21 janvier 1974, d'une résolution concernant un programme d'action sociale dont l'un des trois volets vise l'amélioration des conditions de vie et de travail. La même année est créé le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail qui assiste la Commission dans l'élaboration des textes et la préparation d'actions dans ce domaine. Ce comité est composé de six délégués par État membre : deux représentent le gouvernement, deux les employeurs et deux les salariés.

Il s'en suivra l'adoption d'un nombre limité de directives, dont les quatre plus importantes sont :

- directive du Conseil n° 80/1107 du 27 novembre 1980 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail, modifiée par la directive du Conseil n° 88/642 du 16 décembre 1988 ;
- directive n° 82/605, adoptée par le Conseil le 28 juillet 1982, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition au plomb métallique et à ses composants ioniques pendant le travail ;
- directive du Conseil n° 83/477 du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail ;

- directive du Conseil n° 86/188 du 12 mai 1986 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail.

## **Depuis 1987**

La compétence communautaire en matière de santé et sécurité au travail s'est nettement affirmée avec l'adoption, le 28 février 1986, de l'Acte unique européen.

Ce texte apporte deux modifications majeures au Traité de Rome :

- en introduisant l'article 118 A, il confère à la Communauté un véritable domaine de compétences en matière de santé et sécurité au travail ;
- en prévoyant que l'adoption des mesures se fera désormais à la majorité qualifiée (et non plus à l'unanimité), il facilite largement l'exercice du pouvoir communautaire.

De fait, les nouveaux moyens juridiques dont est désormais dotée la Communauté ont permis l'élaboration d'une véritable législation sociale européenne.

## ***2.2 - La directive, instrument privilégié de l'harmonisation des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail***

Le Traité prévoit trois instruments ayant force obligatoire, auxquels les instances compétentes de la Communauté peuvent avoir recours pour établir le droit européen ou mettre en place une politique communautaire : le règlement<sup>1</sup>, la décision<sup>2</sup> et la directive.

Pour les questions relatives à la sécurité et santé au travail, la priorité a été donnée à la directive en raison de sa souplesse : en effet, une fois adoptée, la directive s'impose aux États membres quant au résultat à atteindre, mais elle laisse aux instances nationales le choix des moyens à mettre en oeuvre pour atteindre ce résultat.

L'usage de règlements ou de décisions n'est pas exclu : on peut y recourir si la nature de la question le favorise. Tel est le cas du règlement communautaire du Conseil n° 793/93 du 23 mars 1993, concernant l'évaluation et le contrôle des risques présentés par les substances

---

<sup>1</sup> Edicté par le Conseil ou la Commission, le règlement est l'instrument privilégié du pouvoir législatif communautaire. Il a une portée générale et est directement applicable dans tout État membre.

Le règlement est obligatoire dans tous ses éléments : l'autorité communautaire fixe un résultat et détermine les moyens les plus efficaces pour l'atteindre.

<sup>2</sup> Acte à caractère individuel, la décision est obligatoire pour les destinataires qu'elle désigne : État membre, entreprise, personne physique ou morale ; elle est d'application directe et immédiate.

existantes, instaurant un système de communication à la Commission de certaines données sur les quantités produites et importées, ainsi que sur les propriétés dangereuses des substances existantes ou encore du règlement 2062/94, modifié par le règlement 1634/95, instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (chargée de recueillir et diffuser des informations techniques et scientifiques concernant l'environnement de travail).

Toutefois, en dehors de cas marginaux, ou qui n'intéressent qu'incidemment les problèmes du travail, seule la directive a été utilisée jusqu'à présent pour l'harmonisation des dispositions relatives à la santé et à la sécurité.

### **Comment s'élabore une directive ?**

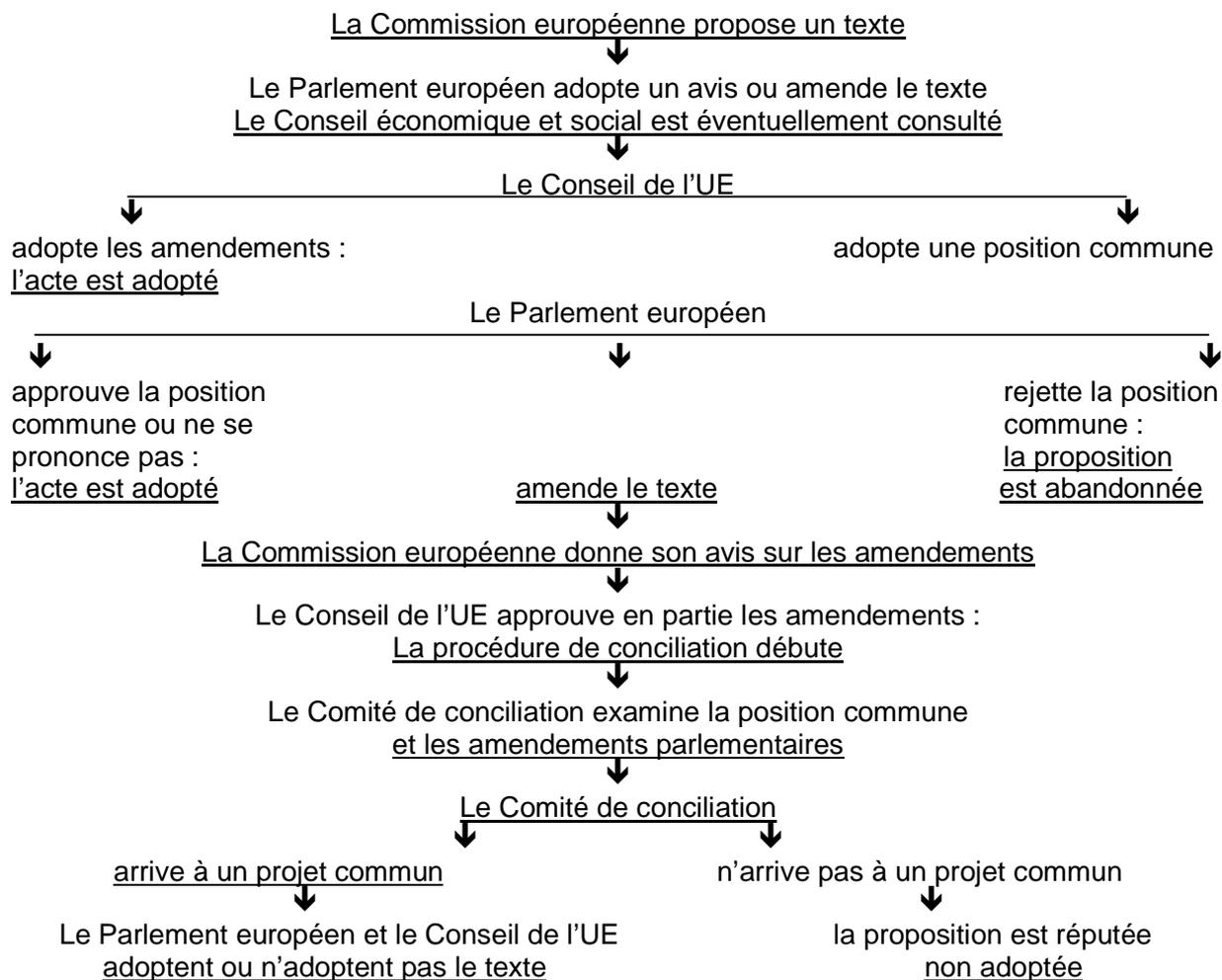
Depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, le 1<sup>er</sup> mai 1999, les directives concernant la santé et la sécurité au travail sont adoptées selon la procédure dite de codécision.

La Commission a le monopole d'initiative des directives. Après une enquête informelle des fonctionnaires européens, la Commission prépare un avant-projet qui sera transmis aux États membres et aux partenaires sociaux.

A l'issue de ces consultations, une proposition de directive est publiée au Journal Officiel de l'Union européenne (JO).

La procédure de codécision nécessite l'accord du Parlement et du Conseil de l'Union européenne ; elle suppose donc, si un accord n'est pas obtenu dès la première lecture du texte, un certain nombre d'allers et retours du projet de texte entre ces deux instances. Ce schéma simplifié ci-après décrit la procédure.

### **La procédure de codécision**



**Au Parlement, l'adoption est acquise si le texte obtient la majorité absolue des suffrages ; au Conseil, c'est la règle de la majorité qualifiée qui s'applique.**

Les États membres disposent, au Conseil, respectivement du nombre de voix suivant :

∞ France, Allemagne, Italie, Royaume-Uni	29 voix
∞ Espagne et Pologne	27 voix
∞ Roumanie	14 voix
∞ Pays-Bas	13 voix
∞ Belgique, République tchèque, Grèce, Hongrie et Portugal	12 voix
∞ Autriche, Suède et Bulgarie	10 voix
∞ Danemark, Irlande, Lituanie, Slovaquie et Finlande	7 voix
∞ Chypre, Estonie, Lettonie, Luxembourg et Slovénie	4 voix
∞ Malte	3 voix

Pour être adoptée, la directive doit recueillir 255 voix sur les 345 voix possibles.

## **Comment se présente une directive ?**

La directive proprement dite comporte des considérants, qui explicitent le « pourquoi » de la directive, et des articles, qui définissent les obligations de portée générale –obligation générale de résultat, procédures, délais de transposition. Quant aux obligations techniques précises de résultat, elles figurent dans les Annexes de la directive, qui ont la même valeur juridique que les articles.

## **Comment s'applique une directive ?**

### *a) la nécessité d'une transposition*

Chaque directive fixe un délai au terme duquel elle devra être transposée dans le droit interne de chaque État membre. Les gouvernements ont donc l'obligation de transposer le texte communautaire, qu'ils aient auparavant voté pour ou contre son adoption.

### *b) le contrôle de la Commission sur la transposition*

La Commission européenne est chargée de veiller à la réalité de la transposition : les États membres ont donc l'obligation de lui communiquer les différents textes qu'ils ont élaborés dans ce sens. Si un État n'a pas transposé dans le délai imparti, ou n'a transposé que partiellement la directive, la Commission fera des observations à cet État ; s'il persiste, elle pourra saisir la Cour de Justice des Communautés européennes qui prononcera une condamnation (publiée au JO). D'autre part, depuis le traité de Maastricht, l'État membre en infraction est susceptible d'être sanctionné financièrement.

### *c) le suivi de l'application des textes*

Transposé ne signifie pas forcément appliqué. La Commission européenne se soucie également de l'application effective, à l'échelon national, des mesures prescrites par les directives. C'est la raison pour laquelle elle a créé, en 1982, un groupe de responsables de l'inspection du travail, dont l'une des activités est d'échanger des informations sur toute question en rapport avec la sécurité et la santé sur les lieux de travail. Longtemps informel, ce groupe est devenu officiel en 1995, sous le nom de « Comité des hauts responsables de l'inspection du travail ».

Ce souci d'application effective des mesures communautaires est également partagé par des instances comme le Comité consultatif pour la santé et la sécurité et le Comité économique et social.

### **2.3 - Les directives fondées sur l'article 137**

L'article 137 du Traité se substitue à l'article 118A de l'Acte unique ; il stipule (extraits) :

« En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs,
- les conditions de travail...

A cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres... ».

La Commission a abordé la mise en oeuvre de ces dispositions avec trois objectifs :

- mettre en place une base solide de mesures générales nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé au travail ;
- mettre l'accent sur la promotion de la protection de la sécurité et de la santé au travail dans des secteurs d'activités à haut niveau de risque ;
- élaborer des directives de manière « horizontale » pour couvrir un nombre maximal de travailleurs exposés aux risques.

Les directives adoptées sur la base de l'article 137 ont pour objectif de « tirer vers le haut » les législations nationales relatives à la sécurité et à la santé au travail. Pour ce faire, et compte tenu de la diversité des situations nationales, elles fixent des règles minimales communes que tous les États membres devront appliquer.

L'État membre doit transposer dans sa législation toute la directive, mais il lui est possible de prévoir des dispositions allant au-delà.

Mieux, la transposition ne doit pas porter atteinte à des dispositions nationales existantes qui seraient plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

### **III. Zoom sur la directive-cadre 89/391/CEE**

Première directive adoptée sur la base de l'article 118 A, la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 (JO L 183 du 29 juin 1989), concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail est importante à trois titres au moins :

- elle définit une approche globale qui lie de façon indissociable santé et sécurité et amélioration des conditions de travail ;
- elle définit précisément les diverses obligations à la charge des employeurs en matière de santé et sécurité sur les lieux de travail ;
- elle pose les fondements de toutes les directives ultérieures (dites directives particulières) qui viseront des situations de travail, des risques ou des groupes de populations particuliers.

Il s'agit donc bien d'une directive-cadre.

#### ***3.1 - Le champ d'application de la directive-cadre***

Il est très large, puisque l'ensemble des secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.) sont visés.

Les seuls cas d'exclusion concernent certaines activités spécifiques dans la fonction publique (forces armées ou police par exemple) ou dans les services de protection civile. Mais il faut noter que l'article 3 de la directive, qui définit la notion de travailleur, exclut en outre les domestiques (personnes travaillant au domicile de leur employeur), alors qu'il assimile les stagiaires et apprentis à des travailleurs. En outre, les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par la directive.

#### ***3.2 - Les obligations à la charge des employeurs***

Elles sont décrites par les articles 5 à 12.

D'une façon générale, l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, mais un certain nombre d'obligations précisément définies pèsent sur lui :

## **L'évaluation des risques**

L'employeur doit assurer une évaluation des risques menaçant la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques et dans l'aménagement des lieux de travail.

Cette évaluation s'intègre dans une démarche de prévention en neuf points (art 6.2) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ;
- planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Cette évaluation est vraiment un élément fondamental pour la stratégie de prévention de l'entreprise, car c'est sur la base de ses résultats que l'employeur devra définir les mesures à mettre en oeuvre pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

## **Le service de protection et de prévention**

L'obligation faite à l'employeur d'instituer un (ou plusieurs) services de prévention dans l'entreprise (avec le recours possible à des personnes ou des services extérieurs) est certainement l'un des aspects les plus novateurs de la Directive.

C'est aussi l'un des points du texte qui a posé -et pose encore- le plus de problèmes aux États membres pour sa transposition en droit national.

En fait, la directive offre trois possibilités pour la constitution et l'organisation de ce service :

- il peut tout d'abord être constitué d'un ou plusieurs travailleurs de l'entreprise, qui devront disposer du temps et des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission (art 7.1) ;

- l'employeur peut également faire appel à des personnes ou services extérieurs à l'entreprise ; il en a même l'obligation lorsque les salariés désignés ne disposent pas de toutes les compétences nécessaires (art 7.3) ;
- enfin, mais dans un certain nombre de cas bien définis par les États membres l'employeur lui-même peut assurer les fonctions de service de prévention (art 7.7).

Mais, quelle que soit la façon dont sera constitué le service de protection et de prévention, la directive met l'accent sur les compétences qui doivent être réunies au sein du service, pour couvrir aussi bien les aspects « sécurité » que « santé », si bien que, même si l'expression n'est pas utilisée, l'on doit avoir à faire à des services multidisciplinaires.

A cet égard, il ne fait pas de doute qu'aucun des États membres ne satisfait pour l'instant simultanément à la double exigence de l'établissement de services multidisciplinaires et d'une couverture généralisée de l'ensemble des travailleurs.

### **L'information, la formation et la consultation des travailleurs**

L'employeur doit s'assurer (art 10) que les travailleurs de l'entreprise reçoivent bien des informations, notamment sur les risques pour la sécurité et la santé, les mesures de prévention, les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évaluation des risques. Il doit également s'assurer que les employeurs de personnels appartenant à des entreprises extérieures disposent de ces informations.

L'employeur doit, en outre, veiller à ce que chaque travailleur reçoive une formation adéquate et spécialisée en matière de sécurité et de santé (art 12) et spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction. Cette formation doit être dispensée au moment de l'embauche, mais aussi à l'occasion d'une mutation ou d'un changement de fonction, de l'introduction ou d'un changement d'équipement de travail et de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Enfin, l'employeur doit assurer la consultation et la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants pour toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité (art 11).

### **3.3 - Les obligations des travailleurs**

L'article 13.1 définit une obligation générale, à la charge de 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 l'employeur.

Cette obligation générale implique que le travailleur doit notamment (art 13.2)

- utiliser correctement les machines, appareils, outils... mis à sa disposition ;

- utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition ;
- signaler à l'employeur toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute déféctuosité constatée dans les systèmes de protection.

Il est toutefois important de rappeler que l'article 5.3 de la directive dispose que « les obligations des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur ».

#### **IV. Les directives particulières**

L'article 16, paragraphe 1, de la Directive-cadre stipule que des directives particulières seront adoptées, qui concerneront des domaines, des risques ou des publics spécifiques ; une première liste de thèmes à traiter est d'ailleurs donnée dans l'Annexe à la Directive-cadre.

Entre 1989 et 2006, dix neuf directives particulières ont été adoptées ; elles sont classées ci-dessous de la 1<sup>ère</sup> à la 19<sup>ème</sup>.

##### ***Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail (JO L 393 du 30.12.1989)***

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

Les secteurs d'activités concernés sont les mêmes que ceux de la directive-cadre, à l'exception de certains moyens de transport, des chantiers temporaires ou mobiles, des industries extractives, des navires de pêche et des entreprises agricoles ou forestières.

###### **Points essentiels**

Deux annexes fixent les prescriptions concernant les lieux de travail actuels et futurs, les prescriptions pour les futurs lieux de travail étant plus spécifiques et plus strictes. Ces prescriptions concernent la conception générale des locaux, de leurs structures et de leurs installations techniques (électricité, aération, ventilation,...), l'existence d'issues de secours dégagées, d'équipements de lutte contre l'incendie appropriés, de voies de circulation sûres et de salles de repos ainsi qu'une température adaptée pour les locaux et un éclairage adéquat par la lumière du jour.

##### ***Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation***

***par les travailleurs au travail d'équipements de travail (JO L 393 du 30.12.1989) modifiée par la directive 95/63/CE du Conseil du 5 décembre 1995 (JO L 353 du 30.12.1995) et par la directive 2001/45/CE du Conseil, du 27 juin 2001 (JO L 195 du 19.7.2001)***

#### **Points essentiels**

L'employeur doit choisir les équipements de travail en fonction des conditions de travail particulières et des risques pour les travailleurs, afin d'éliminer ou de réduire ces risques. S'il n'est pas possible d'assurer ainsi entièrement la sécurité et la santé des travailleurs, l'employeur prend les mesures appropriées pour réduire les risques.

Les prescriptions minimales générales fixées par la directive doivent être respectées dans la mesure où aucune autre directive communautaire n'est applicable aux équipements de travail.

Des instructions et une formation adéquates doivent être fournies aux travailleurs par l'employeur pour l'utilisation des équipements de travail.

L'utilisation, l'entretien ou la réparation des équipements du travail comportant un risque spécifique ne peuvent être réalisés que par des travailleurs habilités.

La directive 95/63/CE apporte des compléments à la directive 89/655/CEE pour les équipements de travail mobile et ceux utilisés pour effectuer des opérations de levage.

La directive 2001/45/CE vise à protéger les travailleurs contre le risque de chute de hauteur ; elle traite principalement de l'utilisation des échelles, des échafaudages et des systèmes d'accès au moyen de cordes. Elle aborde également la question de la formation des travailleurs, en particulier de ceux qui utilisent des échafaudages.

***Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (JO L 393 du 30.12.1989)***

#### **Définition**

Un équipement de protection individuelle est un équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur, avec ses accessoires, pour le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de mettre sa sécurité et sa santé en danger au travail. Contrairement à la directive 89/686/CEE, relative à la conception des EPI, cette directive ne couvre que les EPI à usage professionnel, les EPI à usage de sports, loisirs, bricolage... en sont exclus.

#### **Points essentiels**

L'utilisation d'équipements de protection individuelle est requise lorsque les risques ne peuvent être évités ou limités par des moyens techniques, des méthodes ou des procédures d'organisation du travail.

Les équipements de protection individuelle doivent être conformes aux dispositions communautaires relatives à leur conception et à leur fabrication (en particulier à la directive 89/686/CEE).

Tout équipement de protection individuelle doit être adapté aux risques à couvrir, sans augmenter le niveau de risque. Il doit correspondre aux conditions qui prévalent sur le lieu de travail et être adapté à la personne qui le porte.

L'employeur doit fournir gratuitement au personnel des équipements de protection individuelle ; il doit aussi, par des entretiens réguliers, s'assurer de leur bon fonctionnement et de leur état hygiénique.

La formation et, si besoin est, un entraînement au port de l'équipement de protection individuelle doivent également être assurés par l'employeur.

Outre un tableau pour l'utilisation des équipements de protection individuelle, les annexes de la directive énumèrent des exemples d'équipements de protection individuelle destinés à protéger la tête, l'ouïe, les yeux et le visage, le système respiratoire, les mains et les bras, les pieds et les jambes, la peau, etc. Ces annexes donnent, en outre, des exemples d'activités et de secteurs qui peuvent nécessiter l'utilisation de tels équipements, par exemple : travaux de construction, travaux sur échafaudages, construction de hauts fourneaux, travaux de toiture, travaux avec des engins à air comprimé et soudage.

Pour l'application de la directive, la Commission a publié une communication concernant l'évaluation du point de vue de la sécurité des équipements de protection individuelle en vue de leur choix et de leur utilisation.

***Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (JO L 156 du 21.6.1990)***

**Définition**

Par manutention manuelle des charges, on entend toute opération de transport d'une charge, y compris le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, comportant des risques dorso-lombaires pour les travailleurs.

### **Points essentiels**

L'employeur doit s'efforcer d'éviter la manutention manuelle de charges par les travailleurs. Il doit donc prendre des mesures organisationnelles appropriées ou utiliser, par exemple, des équipements mécaniques. Lorsque la manutention manuelle ne peut être évitée, l'employeur doit s'efforcer de réduire les risques encourus.

L'employeur a également l'obligation d'informer les travailleurs du poids de la charge à transporter, du centre de gravité ou du côté le plus lourd de la charge et des risques liés à une manutention incorrecte.

Les annexes énumèrent les facteurs à prendre en compte pour estimer s'il y a un risque général ou particulier pour le travailleur. Par exemple, une charge peut représenter un risque dorsolombaire particulier si elle est difficile à saisir ou en équilibre instable, et l'activité peut présenter un risque si elle est trop fréquente ou si elle ne permet pas un repos physiologique suffisant.

### ***Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (JO L 156 du 21.6.1990)***

#### **Définition**

Les équipements à écran de visualisation comprennent les écrans alphanumériques et graphiques, quel que soit le procédé d'affichage utilisé.

Par poste de travail, on entend un équipement à écran de visualisation, éventuellement équipé d'un clavier ou d'un dispositif de saisie et d'un logiciel, des accessoires en option, un téléphone, un modem, une imprimante, un support-document, une chaise de travail, une table de travail et l'environnement de travail immédiat.

#### **Points essentiels**

L'employeur doit effectuer une analyse des postes de travail afin d'en évaluer les conditions de sécurité et de santé.

Il est, en outre, indispensable que l'employeur planifie les activités des travailleurs, afin que le travail quotidien sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou des changements d'activité.

Les travailleurs ont droit à un examen approprié des yeux et de la vue avant de commencer le travail sur écran, puis à des intervalles réguliers et s'ils éprouvent des troubles visuels.

L'annexe fixe les prescriptions minimales en ce qui concerne les éléments du poste de travail. Ainsi, l'image apparaissant à l'écran doit être stable, le clavier doit être indépendant de l'écran pour permettre au travailleur de trouver une position de travail confortable, le rayonnement doit être réduit à un niveau négligeable, etc.

### ***Directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (JO L 158 du 30.4.2004)***

Cette directive annule et remplace la directive initiale 90/394/CEE. Elle en reprend le contenu en y intégrant les modifications intervenues postérieurement à 1990.

#### **Points essentiels**

S'il existe un risque d'exposition à des agents cancérigènes, la nature, le degré et la durée de l'exposition ainsi que le(s) risque(s) pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent être déterminés en vue de la prise des précautions appropriées.

L'employeur est tenu de restreindre l'utilisation d'un agent cancérigène en le remplaçant par une substance, une préparation ou un procédé non ou moins dangereux. Si la substitution est impossible, il doit assurer la production et l'utilisation de l'agent cancérigène dans un système clos. Si ni l'une ni l'autre de ces précautions ne sont possibles, l'employeur doit réduire le niveau d'exposition au minimum.

La directive énumère également un certain nombre de mesures que l'employeur doit appliquer lorsqu'un agent cancérigène est utilisé.

L'annexe III permet de définir des valeurs limites d'exposition professionnelle sur la base de données scientifiques.

### ***Directive 2000/54/CE du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (JO L262 du 17.10.2000)***

La directive 2000/54/CE codifie la directive initiale 90/679/CEE et abroge tous les textes antérieurs.

#### **Définition**

Un agent biologique est un micro-organisme susceptible de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

## **Points essentiels**

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes de risque en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent (les niveaux de classification des agents biologiques pathogènes sont fixés dans une annexe de la directive).

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents biologiques, la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs doivent être déterminés afin de pouvoir évaluer tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. Ces dernières seront différentes, selon que l'activité exercée implique – ou n'implique pas– une intention délibérée de travailler avec un agent biologique ou de l'utiliser. Si la nature de l'activité le permet, l'employeur doit éviter l'utilisation d'un agent biologique dangereux, en le remplaçant par un agent biologique qui, en fonction des conditions d'emploi et dans l'état actuel des connaissances, n'est pas dangereux ou est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

Si les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'exposition de ceux-ci doit être évitée. Quand cela n'est pas techniquement faisable, compte tenu de l'activité, le risque d'exposition doit être réduit à un niveau suffisamment bas pour protéger de manière adéquate la santé et la sécurité des travailleurs concernés. La directive énumère différentes manières d'atteindre ce résultat : limitation du nombre de travailleurs exposés, mesures de protection collectives et/ou individuelles, moyens permettant aux travailleurs de collecter les déchets en toute sécurité, etc.

Lorsque les résultats de l'évaluation effectuée révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'employeur met à disposition des autorités compétentes, sur demande, des informations appropriées, par exemple sur : limitation du nombre de travailleurs exposés, mesures de protection, collectives et/ou individuelles, moyens permettant aux travailleurs de collecter les déchets en toute sécurité, etc.

Des vêtements de protection ainsi que des salles d'eau et des sanitaires appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Les travailleurs exposés doivent pouvoir bénéficier d'une surveillance médicale exercée conformément aux pratiques nationales.

Enfin, un modèle de panneau signalant le danger biologique est prévu.

## ***Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (JO L 245 du 26.8.1992)***

### **Points essentiels**

Les responsabilités sont partagées entre le maître d'ouvrage, le maître d'oeuvre, le(s) travailleur(s) indépendant(s) et le « coordinateur » en matière de sécurité et de santé qui est désigné sur les chantiers où plusieurs entreprises sont présentes (les définitions sont données dans la directive).

Un plan de sécurité et de santé doit être rédigé avant l'ouverture du chantier.

Pour les chantiers dont la durée présumée est supérieure à 30 jours ouvrables et qui occupent plus de 20 travailleurs simultanément ou dont le volume présumé est supérieur à 500 hommes-jour, un avis préalable doit être donné aux autorités compétentes pour les informer qu'un chantier de construction est sur le point d'être mis en place.

Un ou plusieurs « coordinateurs » peuvent être désignés pour :

- coordonner la mise en place des principes généraux lors de la préparation du chantier,
- s'assurer de leur mise en place pendant les travaux,
- organiser la coopération entre les entreprises.

L'employeur a l'obligation d'assurer et d'entretenir, notamment, des voies de circulation et des issues de secours, des installations sanitaires appropriées et d'agir en tenant compte des indications du coordinateur en matière de santé et de sécurité.

### ***Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (JO L 245 du 26.8.1992)***

#### **Points essentiels**

Des signaux doivent être utilisés lorsqu'il existe des risques ou des dangers qui n'ont pas été supprimés ou limités de manière adéquate par des mesures préventives. Le cas échéant, une signalisation applicable aux trafics routier, ferroviaire, fluvial, maritime et aérien doit être utilisée à l'intérieur des entreprises.

La directive s'applique aux signaux utilisés pour la localisation et l'identification des conteneurs et des tuyauteries ainsi que des équipements destinés à la lutte contre l'incendie, au marquage des voies de circulation, aux signaux lumineux et acoustiques, aux communications verbales et aux signaux gestuels.

Les annexes de la directive énumèrent les différents types de signaux et leurs conditions d'utilisation.

***Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992)***

**Points essentiels**

L'employeur doit procéder à une évaluation de toutes les activités qui comportent un risque particulier d'exposition à des agents, procédés ou conditions de travail dont la liste figure dans les annexes. Sur la base de cette évaluation, l'employeur décide des mesures à adopter pour protéger les travailleuses enceintes ou allaitantes. A cet effet, il adapte leurs horaires de travail pour éviter le risque d'exposition, les affecte à un autre poste ou leur accorde un congé.

Les travailleuses enceintes ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit.

Le congé de maternité, qui inclut un congé obligatoire d'au moins deux semaines, a une durée de quatorze semaines, pendant lesquelles la rémunération est maintenue ou la travailleuse bénéficie d'une allocation adéquate.

La protection accordée aux travailleuses visées par la directive ne doit, toutefois, pas servir de prétexte à des discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail.

Il est interdit de licencier une travailleuse parce qu'elle est enceinte ou en congé de maternité.

***Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage (JO L 348 du 28.11.1992)***

**Points essentiels**

L'employeur a la responsabilité de prendre la sécurité en considération sur le lieu de travail dès le stade de la conception.

Il doit s'assurer qu'un plan de sécurité et de santé est rédigé et tenu à jour. Ce plan doit notamment démontrer que la conception et l'utilisation du lieu de travail et de ses équipements sont sûres. Ce document doit également inclure une évaluation des risques encourus par les travailleurs.

L'employeur doit également prendre des mesures appropriées pour éviter, détecter et combattre le déclenchement et la propagation des incendies et des explosions. Il doit, en outre, fournir et entretenir des moyens d'évacuation et de sauvetage, afin que les travailleurs puissent quitter le lieu de travail rapidement et en sécurité en cas de danger.

Chaque travailleur doit bénéficier d'une surveillance sanitaire, et des exercices de sécurité doivent être régulièrement organisés sur le lieu de travail.

Il est essentiel qu'il y ait un nombre de travailleurs suffisant, présentant les compétences, l'expérience et la formation requises pour réaliser les tâches attribuées.

***Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (JO L 404 du 31.12.1992)***

**Points essentiels**

L'employeur doit s'assurer que le lieu de travail est conçu et exploité de façon à protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

Pendant l'exploitation d'un lieu de travail pourvu de personnel, l'employeur doit prendre des dispositions pour qu'une supervision soit assurée et faire en sorte que seuls des travailleurs compétents réalisent les tâches comportant des risques spéciaux.

L'employeur doit s'assurer que les consignes de sécurité sont compréhensibles pour tous les travailleurs ; il doit fournir des équipements de premier secours et organiser des exercices de sécurité. Avant le commencement des travaux, l'employeur doit s'assurer qu'un document relatif à la sécurité et à la santé est rédigé, qui comprendra une évaluation des risques encourus par les travailleurs sur le lieu de travail.

L'employeur doit prévenir les incendies et prévoir et entretenir des installations d'évacuation et de sauvetage.

Les annexes décrivent les prescriptions relatives aux industries extractives à ciel ouvert et souterraines. En ce qui concerne ces dernières, il faut prévoir des plans des exploitations souterraines et des mines grisouteuses, une analyse de la stabilité des sols et des plans d'évacuation des travailleurs.

***Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail, à bord des navires de pêche (JO L 307 du 13.12.1993)***

**Champ d'application**

La directive couvre les navires de pêche de plus de 15 mètres, construits après le 23 novembre 1995, et les navires de pêche de plus de 18 mètres existant avant cette date.

### **Points essentiels**

Le propriétaire doit s'assurer que le navire est utilisable et que son état ne met jamais en danger la santé et la sécurité.

Il a la responsabilité d'assurer que le navire est nettoyé régulièrement et que les équipements de secours et de sauvetage ainsi que les équipements de protection individuelle sont en état de marche.

Les incidents survenus en mer doivent être décrits dans un rapport détaillé adressé aux autorités maritimes compétentes.

### ***Directive 98/24/CE du 7 avril 1998, concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques chimiques sur le lieu de travail (JO L 131 du 5.5.1998)***

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

Il est limité aux agents chimiques dangereux (et non à tous les agents chimiques présents sur le lieu de travail).

#### **Points essentiels**

L'employeur est tenu de procéder à une évaluation des risques et de prendre toutes les mesures de prévention pour supprimer les risques ou les réduire au minimum par une organisation des méthodes de travail, la mise à disposition d'un matériel adéquat pour les salariés, la réduction au minimum du nombre de travailleurs exposés et de la durée de l'exposition et par des procédures de travail adéquates.

Des directives ultérieures fixent au niveau communautaire des listes de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle et les États membres, sur la base de ces valeurs, fixent des valeurs limites d'exposition dont ils détermineront la force juridique (valeurs indicatives ou valeurs contraignantes) conformément à leurs pratiques.

L'Annexe 1 fixe une valeur limite contraignante d'exposition professionnelle pour le plomb métallique et ses composés (0,15 mg/m<sup>3</sup> sur 8 h de travail) et l'Annexe 2 une limite biologique (70 ug de plomb pour 100 ml de sang). L'Annexe 3 rappelle un certain nombre d'interdictions de production, de fabrication et d'utilisation au travail (notamment de 4 amines aromatiques).

### ***Directive 1999/92/CE du Parlement et du Conseil, du 16 décembre 1999, concernant les prescriptions minimales de protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (JO L23 du 28.1.2000)***

#### **Définition**

L'atmosphère explosive est un mélange avec l'air, de substances inflammables sous forme de gaz, vapeurs, brouillards ou poussières, dans lequel, après inflammation, la combustion se propage à l'ensemble du mélange non brûlé.

### **Champ d'application**

Les secteurs d'activité concernés sont les mêmes que ceux de la directive-cadre, mais la directive ne s'applique pas aux zones servant au traitement médical de patients, à l'utilisation d'appareils à gaz, à la fabrication ou à la manipulation d'explosifs et de substances chimiquement instables, aux industries extractives et à l'utilisation de moyens de transport par terre, mer, voies navigables et air.

### **Points essentiels**

Le chef d'entreprise doit notamment prendre les mesures propres à prévenir la formation d'atmosphères explosives, éviter l'inflammation de celles-ci et, en dernier recours, atténuer les effets nuisibles d'une explosion. Ce qui implique d'évaluer les risques d'explosion, de surveiller les milieux de travail où des atmosphères explosives peuvent se former et de coordonner les mesures de sécurité à mettre en oeuvre en cas de présence de travailleurs appartenant à plusieurs entreprises sur un même lieu de travail.

Un document particulier relatif à la protection contre les explosions doit être établi et tenu à jour. Les emplacements à risques d'explosion doivent être classés par degré de risque, en fonction de la fréquence et de la durée d'une atmosphère explosive. Un balisage approprié doit être mis en place pour ces zones.

## ***Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus aux agents physiques - vibrations (JO L 177 du 6.7.2002)***

### **Définition**

La directive traite des vibrations transmises d'une part au système main-bras, qui peuvent entraîner notamment des troubles vasculaires, neurologiques ou musculaires et des lésions ostéo-articulaires, d'autre part à l'ensemble du corps, qui sont une des causes des lombalgies et des traumatismes de la colonne vertébrale.

### **Points essentiels**

La directive fixe des valeurs limites d'exposition journalière normalisées à une période de référence de 8 heures : 5m/s<sup>2</sup> pour les vibrations main-bras et 1,15m/s<sup>2</sup> pour les vibrations à l'ensemble du corps.

Elle fixe également des valeurs d'exposition journalière déclenchant l'action, valeurs au-delà desquelles des mesures spécifiques de prévention doivent être prises : choix d'un équipement de travail produisant moins de vibrations, droit pour les travailleurs concernés de faire l'objet d'une surveillance médicale appropriée... Ces valeurs sont de 2,5m/s<sup>2</sup> pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et de 0,5m/s<sup>2</sup> pour celles transmises à l'ensemble du corps. Cette notion de valeur limite d'exposition est nouvelle pour les vibrations ; jusqu'à présent, il n'y avait que des valeurs de référence ou des valeurs recommandées par la normalisation dans les différents pays.

Un article de la directive est consacré à la surveillance de la santé des travailleurs exposés. Cette surveillance vise à prévenir et à diagnostiquer rapidement toute affection liée à l'exposition aux vibrations mécaniques.

Une période transitoire maximale de 5 ans est possible, à compter du 6 juillet 2005, en cas d'utilisation d'équipements de travail mis à disposition avant le 6 juillet 2007 et qui ne permettent pas de respecter les valeurs limites d'exposition. Cette période peut être allongée de 4 ans pour les secteurs agricole et sylvicole.

Des dérogations peuvent être prévues dans des circonstances dûment justifiées, notamment pour les secteurs de la navigation maritime et aérienne.

### ***Directive 2003/10/CE, du 6 février 2003, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques dus à une exposition au bruit (JO L 42 du 15.2.2003)***

#### **Points essentiels**

Alors que cela n'était pas prévu dans la directive précédente (86/188/CEE), des valeurs limites d'exposition [87 dB(A)] sont fixées ; par ailleurs, les valeurs d'exposition - supérieures [85 dB(A)] et inférieures [80 dB(A)] - déclenchant l'action par rapport aux niveaux d'exposition quotidiens au bruit et à la pression acoustique de crête ont été abaissées de 5 dB(A).

L'employeur doit procéder à une évaluation et, si nécessaire, à une mesure des niveaux de bruit ; sur cette base, il évalue les risques et détermine les mesures à prendre pour supprimer ou réduire l'exposition.

L'employeur doit informer les travailleurs sur les risques potentiels auxquels ils sont exposés et signaler de façon appropriée les lieux de travail où le niveau d'exposition au bruit est élevé.

Si d'autres moyens ne permettent pas d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à disposition des travailleurs et utilisés par ceux-ci.

Une surveillance appropriée de la santé des travailleurs est prévue, qui a pour but le diagnostic précoce de toute perte auditive et la préservation de la fonction auditive.

### ***Directive 2004/40/CE du 29 avril 2004 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux risques aux risques dus à une exposition aux champs électromagnétiques (JO L 159 du 30.4.2004)***

#### **Points essentiels**

Cette directive prend en compte les effets avérés des champs électromagnétiques (courants induits en basse fréquence, échauffement des tissus en haute fréquence).

L'employeur doit évaluer le niveau d'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques.

Si les valeurs déclenchant l'action sont dépassées, et sauf à ce que tout risque pour la santé soit exclu, l'employeur prend des mesures afin d'éviter ou de réduire le risque d'exposition.

Dans l'hypothèse où de telles mesures ne seraient pas compatibles avec le poste de travail, l'employeur peut démontrer par des calculs que les « valeurs limites » sont respectées. En aucun cas, les travailleurs ne doivent être soumis à des niveaux d'exposition supérieurs aux « valeurs limites ».

Les effets indirects<sup>3</sup> des champs électromagnétiques sont également couverts par la directive.

Les locaux concernés doivent être d'accès limité et faire l'objet d'une signalisation spécifique.

Les travailleurs exposés doivent recevoir la formation et l'information nécessaires. Une surveillance appropriée de la santé des travailleurs doit être assurée.

### ***Directive 2006/25/CE du 5 avril 2006 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs exposés aux rayonnements optiques artificiels (JO L 114 du 27 avril 2006)***

#### **Points essentiels**

---

<sup>3</sup> Interférence avec des équipements et dispositifs électro-médicaux, mise en mouvement d'objets ferromagnétiques, amorçage de dispositifs explosifs...

Les rayonnements optiques sont définis comme tous les rayonnements électromagnétiques d'une longueur d'onde comprise entre 100 nanomètres et 1 millimètre. Ni les radiations ionisantes, ni les champs électromagnétiques du type micro-ondes ou fréquence radio ne sont couverts par le texte, dont le champ d'application est par ailleurs limité aux rayonnements provenant de sources artificielles telles que les lasers et les lampes infrarouges. La directive fixe les normes minimales pour la prévention des dommages causés aux yeux et à la peau par lesdits rayonnements. Des valeurs limites d'exposition à ne dépasser en aucun cas sont fixées pour les rayonnements incohérents artificiels (Annexe 1) et pour les lasers (Annexe 2). Le texte reprend, en les précisant les diverses obligations à la charge de l'employeur fixées par la directive-cadre : évaluer les risques, mettre en œuvre un programme pour réduire ceux qui ne peuvent être supprimés, informer et former les travailleurs. La directive prévoit en outre des mesures particulières pour la surveillance de la santé des salariés. Ainsi un dossier de santé individuel doit être établi qui contiendra un résumé des résultats de l'évaluation des risques. Dans tous les cas, lorsque les valeurs limites d'exposition sont dépassées, dès que des effets préjudiciables à la santé sont détectés, un examen médical devra être proposé aux travailleurs concernés et l'employeur devra réexaminer l'évaluation des risques ainsi que les mesures qu'il avait adoptées et mettre en place une surveillance médicale continue.