

FOCUS

sur

La santé et la sécurité au travail (SST) est un domaine dans lequel l'Union européenne a eu le plus grand impact, notamment à partir de l'Acte Unique européen de 1987.

En juin 1989, l'adoption de la directive 89/391/CEE, dite Directive-cadre, définit ainsi les grands principes visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail. Elle sera accompagnée d'autres directives axées sur des aspects spécifiques, les directives particulières. L'ensemble, qui a été modifié et codifié depuis, constitue le fondement de la législation européenne dans le domaine de la SST.

Après un bref historique, le présent Focus fait le point sur : la procédure d'adoption des actes législatifs contraignants en matière de SST, la directive qui est l'instrument privilégié de l'harmonisation des dispositions SST, la Directive-cadre de 1989 ainsi que les directives particulières prises en application de celle-ci, les autres textes communautaires présentant un intérêt pour la SST et enfin les actes en cours d'élaboration ou en préparation.

Sommaire

GÉNÉRALITÉS.....	3
Bref historique	3
Les actes législatifs contraignants	4
La procédure législative ordinaire ou codécision	5
Instrument privilégié d’harmonisation des dispositions SST : la directive.....	5
Les directives fondées sur l’article 137	6
ZOOM SUR LA DIRECTIVE-CADRE 89/391/CEE	6
Les obligations à la charge des employeurs	7
Les obligations à la charge des travailleurs	8
LES “DIRECTIVES PARTICULIÈRES”	8
AUTRES TEXTES AYANT TRAIT À LA SST	17
ACTES SST EN COURS D’ÉLABORATION OU EN PRÉPARATION.....	22
SOURCES	24

Généralités

Bref historique

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 au 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 (dont la finalité est essentiellement économique et d'inspiration libérale). 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 des États membres.

Une première étape est pourtant franchie le 21 janvier 1974 lorsque le Conseil européen adopte 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, le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail est créé pour assister la Commission dans l'élaboration des textes et la préparation d'actions dans ce domaine. Ce comité tripartite 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 :

- La Directive 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.
- La Directive 82/605 du 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.
- La Directive 83/477 du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

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

En ce qui concerne les textes fondateurs, on notera que le [Traité de Rome \(1957\)](#) ne comportait que peu d'articles visant la politique sociale de manière spécifique. Les dispositions dans ce domaine concernaient essentiellement la mise en œuvre de la libre circulation des travailleurs et la liberté d'établissement dans le cadre du marché commun.

L'adoption de l'[Acte unique européen \(1987\)](#) a donné lieu, pour la première fois, à l'introduction de la question de la santé et de la sécurité au travail dans le traité CEE. Un article établit des prescriptions minimales en la matière et autorise le Conseil à adopter des directives sur ce thème à la majorité qualifiée.

Les objectifs étaient les suivants : améliorer la santé et la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail, harmoniser les conditions dans l'environnement de travail, empêcher le "dumping social" au fil de la construction du marché intérieur et les entreprises de se délocaliser dans des régions où le niveau de protection est plus faible afin d'obtenir un avantage concurrentiel.

Le [Traité de Maastricht \(1992\)](#), qui institue l'Union européenne, comporte en annexe un protocole qui identifie les objectifs de la politique sociale. Celui-ci, signé par onze États membres (les douze sauf le Royaume-Uni) autorise le Conseil à édicter des normes minimales à la majorité qualifiée, dans les domaines relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'information et la consultation des travailleurs, leur santé et leur sécurité et l'intégration des personnes exclues du marché du travail.

Le [Traité d'Amsterdam \(1997\)](#) a renforcé le statut des questions sociales en introduisant le titre "Emploi" et l'accord social. Pour la première fois, le Parlement et le Conseil ont adopté, à travers la procédure de codécision, des directives définissant des exigences minimales en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail et de conditions de travail.

Le [Traité de Lisbonne](#) (2007) contient une “clause sociale” qui requiert que les politiques de l’Union tiennent compte des exigences sociales. Avec son entrée en vigueur, la [Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne](#) a pris un caractère contraignant pour les États membres.

L'article 153 du [Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne](#) (2012) confère à l’UE le pouvoir d’adopter des dispositions (sous la forme de directives) dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, en vue de soutenir et de compléter l’action des États membres. Il dispose également que les directives adoptées ne doivent pas imposer de contraintes administratives, financières ou juridiques qui retarderaient la création et le développement des petites et moyennes entreprises (PME).

Enfin, on notera que le [Socle européen des droits sociaux](#)¹, signé par le Conseil, la Commission et le Parlement en novembre 2017, définit vingt principes et droits, y compris le droit pour tout travailleur à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, consacré à l’article 31 de la Charte des droits fondamentaux. Conformément au dixième principe du Socle, les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail ainsi qu’à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail. Ce Socle, bien que non juridiquement contraignant, forme un train de mesures (législatives ou non) qui vise à faire converger vers le haut les conditions de vie et de travail dans l’Union européenne.

Les actes législatifs contraignants

Il existe trois instruments ayant force obligatoire, auxquels les instances communautaires compétentes peuvent avoir recours pour établir le droit européen ou mettre en place une politique communautaire : la directive, le règlement et la décision d’exécution.

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 œuvre pour atteindre ce résultat.

Le **règlement**, lui, est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tous les États membres. Dans le domaine de la SST, la transformation par exemple de la directive “Machines” en un règlement vise à garantir un cadre juridique plus sûr et renforcer l’harmonisation des normes au sein du marché unique.

La **décision d’exécution** est obligatoire dans tous ses éléments pour les destinataires qu’elle désigne (Ex. Décision d’exécution UE 2020/668 en ce qui concerne les normes harmonisées relatives aux protecteurs individuels contre le bruit).

À l’inverse, les actes non contraignants ne créent pas d’obligation juridique. Les résolutions, déclarations, accords, recommandations, délibérations, conclusions, codes de conduite, actions, positions communes ou avis ont essentiellement une valeur politique. Ils expriment la position des institutions sur un problème donné. Ils éclairent la Cour de justice en lui permettant d’apprécier la portée d’un acte européen contraignant.

À titre d’exemple, on peut citer :

- La recommandation établissant la liste européenne des maladies professionnelles,
- les avis qui permettent aux trois principales institutions de l’UE (Commission, Conseil et Parlement), ainsi qu’au Comité des régions et au Comité économique et social européen d’exprimer une opinion sans imposer d’obligation légale à leurs destinataires. Durant l’élaboration de la législation, ces comités émettent des avis reflétant leur point de vue régional, économique ou social spécifique.

¹ [Socle européen des droits sociaux : les initiatives de la Commission relatives au travail](#) - Document EUROGIP, 2018

La procédure législative ordinaire ou codécision

La procédure de codécision a été introduite pour la première fois en 1992 et son utilisation a été étendue en 1999. Avec l'adoption du Traité de Lisbonne, la codécision a été rebaptisée procédure législative ordinaire et elle est devenue la principale procédure de prise de décision utilisée pour adopter la législation de l'UE. Elle s'applique à environ 85 domaines d'action, dont la santé et la sécurité au travail.

Les principaux éléments de la procédure² sont :

- La Commission européenne est la seule institution de l'UE habilitée à prendre l'initiative d'actes juridiques de l'UE. Elle présente ainsi une proposition au Conseil et au Parlement européen. Parallèlement, elle envoie sa proposition aux parlements nationaux et, dans certains cas, au Comité des régions et au Comité économique et social, pour examen.
- Le Conseil et le Parlement adoptent une proposition législative soit en première lecture, soit en deuxième lecture.
- Si les deux institutions ne parviennent pas à un accord après la deuxième lecture, un comité de conciliation est convoqué.
- Si, en troisième lecture, les deux institutions peuvent accepter le texte arrêté par le comité de conciliation, l'acte législatif est adopté.

Si une proposition législative est rejetée à un stade quelconque de la procédure, ou si le Parlement et le Conseil ne peuvent parvenir à un compromis, la proposition n'est pas adoptée et la procédure prend fin.

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.

Depuis le 1^{er} novembre 2014, une nouvelle procédure de vote à la majorité qualifiée s'applique au Conseil. Lorsque celui-ci vote sur une proposition de la Commission (ou du Haut Représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité), la majorité

qualifiée est atteinte si deux conditions sont remplies :

- 55 % des États membres ont exprimé un vote favorable - soit 15 sur 27 ;
- la proposition est soutenue par des États membres représentant au moins 65 % de la population totale de l'UE.

Une tierce condition stipule que le blocage d'une décision ne peut être possible que si elle regroupe au moins quatre pays, empêchant ainsi à quelques États parmi les plus peuplés de bloquer les décisions de la majorité (la France et l'Allemagne regroupant ensemble 33,64% de la population de l'Union, si cette règle n'était pas en vigueur la participation de n'importe quel État regroupant plus de 1,5% de la population européenne pourrait bloquer les décisions de la majorité).

Cette nouvelle procédure s'appelle également la règle de la "double majorité".

Instrument privilégié d'harmonisation des dispositions SST : 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 puisqu'elle laisse aux États membres le choix des moyens pour atteindre les objectifs fixés.

Comment s'applique une directive ?

- 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.
- Le contrôle de la Commission européenne sur la transposition : celle-ci 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

² Voir <https://www.consilium.europa.eu/fr/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/>

Justice des Communautés européennes qui prononcera une condamnation (publiée au JOUE). D'autre part, depuis le Traité de Maastricht, l'État membre en infraction est susceptible d'être sanctionné financièrement.

- Le suivi de l'application des textes : 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.

Les directives fondées sur l'article 137

L'article 137 du Traité sur le fonctionnement de l'UE de 2012 se substitue à l'article 118A de l'Acte unique de 1987. 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 œuvre 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.

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 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail](#)³.

Elle 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.

³ Texte consolidé du 11/12/2008

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

Le champ d'application 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.

Les obligations à la charge des employeurs

Elles sont décrites par les articles 5 à 12 de la Directive-cadre. 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 certaines obligations précisément définies lui incombent.

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.

La démarche d'évaluation est vraiment un élément fondamental pour la stratégie de prévention de l'entreprise, car c'est sur la base des résultats que l'employeur devra définir les mesures à mettre en œuvre 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) service(s) 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-cadre.

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 :

- celui-ci peut 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).

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.

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).

Les obligations à la charge 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 défectuosité 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".

Les "directives particulières"

L'article 16, paragraphe 1, de la Directive-cadre stipule que des directives particulières seront adoptées concernant 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.

La Directive-cadre continue de s'appliquer à tous les domaines couverts par les directives particulières. Mais, lorsque des directives particulières contiennent des dispositions plus strictes et spécifiques, ces dernières prévalent.

Les directives particulières adaptent les principes de la Directive-cadre en fonction :

- des tâches spécifiques (par exemple, manipulation manuelle de charges),
- des dangers spécifiques au travail (par exemple exposition aux substances dangereuses ou aux agents physiques),
- des lieux de travail et secteurs spécifiques (par exemple chantiers temporaires, industries extractives, bateaux de pêche),
- de groupes spécifiques de travailleurs (par exemple femmes enceintes, jeunes travailleurs, travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée).

Depuis 1989, vingt "directives particulières au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE" ont été adoptées. À noter à ce propos que la 18^e directive particulière relative aux champs électromagnétiques a été abrogée et "remplacée" par la 20^e directive particulière (voir page 16).

DIRECTIVE 89/654/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les **LIEUX DE TRAVAIL** (1^{ère} directive particulière)⁴

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. 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 2009/104/CE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'**ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL** par les travailleurs au travail (2^e directive particulière)

Après de nombreuses modifications, dans un souci de clarté et de rationalité, cette nouvelle directive relative à l'utilisation des équipements de travail a été adoptée et les précédentes directives 89/655/CEE et ses modifications ont été abrogées.

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 adéquate 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.

DIRECTIVE 89/656/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'**ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE** (3^e directive particulière)

Un équipement de protection individuelle (EPI) est 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.

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, abrogée par le Règlement (UE) 2016/425).

⁴ Texte consolidé du 26/07/2019.

Voir aussi Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à la mise en œuvre pratique des dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail N°89/391 (directive-cadre), 89/654 (lieux de travail), 89/655 (équipements de travail), 89/656 (équipements de protection individuelle), 90/269 (manutention manuelle de charges) et 90/270 (équipements à écran de visualisation)

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.

L'employeur doit assurer la formation et, si besoin est, un entraînement au port de l'équipement de protection individuelle.

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.

DIRECTIVE 90/269/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la **MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES** comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs (4^e directive particulière)

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 notamment de dorsalgie pour les travailleurs.

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 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des **ÉQUIPEMENTS À ÉCRAN DE VISUALISATION** (5^e directive particulière)

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. 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 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des **AGENTS CANCÉRIGÈNES, MUTAGÈNES OU REPROTOXIQUES AU TRAVAIL** (6^e directive particulière)⁵

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.

La directive 2004/37/CE a été modifiée à plusieurs reprises entre 2017 et 2022 afin d'améliorer la protection des travailleurs contre le cancer, conformément à l'engagement plus large de la Commission européenne d'intensifier la lutte contre celui-ci.

Les quatre modifications (Directive (UE) 2017/2398, Directive (UE) 2019/130, Directive (UE) 2019/983, Directive (UE) 2022/431) introduisent des valeurs limites plus strictes pour un certain nombre de cancérogènes répandus. La directive 2022/431/UE a également introduit les substances toxiques pour la reproduction dans son champ d'application, en remplaçant le titre original sur la protection des travailleurs

contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail par la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des **substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques au travail**.

DIRECTIVE 2000/54/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des **AGENTS BIOLOGIQUES AU TRAVAIL** (7^e directive particulière)⁶

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

⁵ À noter que la Directive 2014/27/UE du 26 février 2014 modifie les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n°1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges

⁶ Autre document de la Commission européenne sur ce sujet : Déclaration de la Commission, à la suite de la présentation de la directive (UE) 2020/739 de la Commission au Parlement européen et au Conseil, concernant la prévention et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qui sont ou peuvent être professionnellement exposés au SRAS-CoV-2 2020/C 212/03

À noter que la Directive (UE) 2019/1833 modifie les annexes I, III, V et VI de la directive 2000/54/CE

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 la limitation du nombre de travailleurs exposés, les mesures de protection collectives et/ou individuelles, les 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 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les **CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES** (8^e directive particulière)

Par chantier de construction temporaire ou mobile, on entend tout chantier sur lequel sont exécutés des travaux de bâtiment ou de génie civil. Le texte vise à prévenir les risques en établissant une chaîne de responsabilité reliant toutes les parties concernées.

Les responsabilités sont partagées entre le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre, 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 concernant les prescriptions minimales pour la **SIGNALISATION DE SÉCURITÉ ET/OU DE SANTÉ AU TRAVAIL** (9^e directive particulière)⁷

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.

⁷ Autre document de la Commission européenne sur ce sujet : Lignes directrices non contraignantes concernant la directive 92/58/CEE - Signalisation de sécurité et de santé au travail

DIRECTIVE 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des **TRAVAILLEUSES ENCEINTES, ACCOUCHEES OU ALLAITANTES AU TRAVAIL** (10^e directive particulière)

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 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des **INDUSTRIES EXTRACTIVES PAR FORAGE** (11^e directive particulière)

Les industries extractives par le forage concernent l'extraction de minéraux (onshore et offshore), la préparation des matériaux extraits pour la vente, etc.

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 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des **INDUSTRIES EXTRACTIVES A CIEL OUVERT OU SOUTERRAINES** (12^e directive particulière)

Sont exclues les industries d'extraction minière par forage qui sont régies par la directive 92/91/CEE.

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](#) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des **NAVIRES DE PÊCHE** (13^e directive particulière)⁸

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. 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](#) concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des **AGENTS CHIMIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL** (14^e directive particulière)

Cette directive vise les effets d'agents chimiques présents sur le lieu de travail ou résultant de toute activité de travail impliquant des agents chimiques dangereux (et non à tous les agents chimiques présents sur le lieu de travail).

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 (voir ci-après) 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.

- **[DIRECTIVE 2000/39/CE](#)** relative à l'établissement d'une 1^{ère} liste de valeurs limites d'exposition professionnelle de caractère indicatif en application de la directive 98/24/CE
- **[DIRECTIVE 2006/15/CE](#)** établissant une 2^e liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives 91/322/CEE et 2000/39/CE
- **[DIRECTIVE 2009/161/UE](#)** établissant une 3^e liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification de la directive 2000/39/CE de la Commission
- **[DIRECTIVE \(UE\) 2017/164](#)** établissant une 4^e liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE

⁸ Autres documents de la Commission européenne sur ce sujet :

- [Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre pratique des directives 93/103/CE \(navires de pêche\) et 92/29/CEE sur la santé et la sécurité au travail \(soins médicaux à bord des navires\)](#)
- [Communication de la Commission - Examen du fonctionnement des dispositions relatives aux travailleurs à bord des navires de pêche en mer contenues dans la directive 2003/88/CE](#)
- [Règlement délégué \(UE\) 2015/531 de la Commission du 24 novembre 2014 complétant le règlement \(UE\) N°508/2014 du Parlement européen et du Conseil en identifiant les coûts éligibles au soutien du Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche afin d'améliorer l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail des pêcheurs, protéger et restaurer la biodiversité et les écosystèmes marins, atténuer le changement climatique et accroître l'efficacité énergétique des navires de pêche](#)

- [DIRECTIVE \(UE\) 2019/1831](#) établissant une 5^e liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et modifiant la directive 2000/39/CE de la Commission.

[DIRECTIVE 1999/92/CE](#) concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'**ATMOSPHERES EXPLOSIVES** (15^e directive particulière)

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.

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.

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 œuvre 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](#) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **AGENTS PHYSIQUES (VIBRATIONS)** (16^e directive particulière)

La directive vise à détecter en temps utile les effets néfastes sur la santé résultant ou susceptibles de résulter de l'exposition aux vibrations mécaniques, en particulier les troubles musculo-squelettiques.

Elle 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.

La directive fixe des valeurs limites d'exposition journalière normalisées à une période de référence de 8 heures : 5m/s² pour les vibrations main-bras et 1,15m/s² 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/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et de 0,5m/s² 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.

[DIRECTIVE 2003/10/CE](#) concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **AGENTS PHYSIQUES (BRUIT)** (17^e directive particulière)

Elle vise les risques résultant ou susceptibles de résulter d'une exposition au bruit et notamment les risques pour l'ouïe.

La directive définit les paramètres physiques qui servent de prédicteurs de risque, tels que la

pression acoustique maximale, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit. Elle fixe des valeurs limites d'exposition et des valeurs d'action d'exposition en fonction du niveau d'exposition au bruit quotidien et hebdomadaire ainsi que de la pression acoustique maximale.

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.

La **DIRECTIVE 2004/40/CE**, 18^e directive particulière, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) a été abrogée faute d'avoir jamais été totalement transposée par les États membres de l'UE. La nouvelle directive traitant de ces risques est la directive 2013/35 /CE qui est devenue la 20^e directive particulière (voir ci-dessous).

DIRECTIVE 2006/25/CE relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux

risques dus aux **AGENTS PHYSIQUES (RAYONNEMENTS OPTIQUES ARTIFICIELS)** (19^e directive particulière)

La présente directive fixe des valeurs limites d'exposition des travailleurs aux rayonnements optiques artificiels des yeux et de la peau. Elle ne couvre pas l'exposition au rayonnement optique naturel (lumière du soleil) et ses éventuelles conséquences sur la santé.

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.

DIRECTIVE 2013/35/UE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **AGENTS PHYSIQUES (CHAMPS ELECTROMAGNETIQUES)** (20^e directive particulière) et abrogeant la directive 2004/40/CE

Elle ne traite actuellement que des effets à court terme et ne concerne pas les éventuels effets à long terme.

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. Une attention particulière doit être accordée aux travailleurs présentant des risques particuliers (femmes enceintes, vivant avec des dispositifs médicaux implantés), y compris une évaluation individuelle des risques, le cas échéant.

Les panneaux et les restrictions d'accès doivent être spécifiés et les travailleurs doivent être formés et parfaitement informés. Une surveillance sanitaire doit être effectuée et ses conclusions conservées.

AUTRES TEXTES AYANT TRAIT À LA SST

Hormis les directives précitées, d'autres actes (directives, règlements, recommandations...) peuvent mentionner la santé et la sécurité au travail alors que leur sujet principal est plus vaste. Quelques-uns sont présentés ci-dessous, sans prétendre être exhaustif.

DIRECTIVE 91/383/CEE complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une **RELATION DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE OU INTERIMAIRE**

Cette directive vise à garantir que les travailleurs ayant une relation de travail régie par un contrat à durée déterminée ou occupant un emploi

temporaire bénéficie du même niveau de protection que celui des autres travailleurs. Elle complète la Directive-cadre en y ajoutant les points suivants :

- Avant de commencer à travailler, les travailleurs temporaires doivent être informés de tout risque potentiel lié à l'emploi et, en particulier, des qualifications ou aptitudes professionnelles particulières ou d'une surveillance médicale spéciale nécessaires.
- Chaque travailleur doit recevoir une formation suffisante et adéquate compte tenu de sa qualification et de son expérience.

Pour certains travaux particulièrement dangereux pour la sécurité ou la santé de ces travailleurs, ou nécessitant une surveillance médicale spéciale, les pays de l'UE ont la possibilité d'interdire qu'il y soit fait recours. Si des travailleurs temporaires doivent être assignés à de tels travaux, une surveillance médicale spéciale doit être fournie par l'employeur, qui peut se prolonger au-delà de la fin du contrat de travail, si nécessaire.

DIRECTIVE 91/322/CEE relative à la fixation de **valeurs limites** de caractère indicatif par la mise en œuvre de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une **EXPOSITION A DES AGENTS CHIMIQUES, PHYSIQUES ET BIOLOGIQUES PENDANT LE TRAVAIL**

Cette directive est basée sur la directive 80/1107/CEE, qui a été abrogée et remplacée par la directive 98/24/CE. Elle fixe des valeurs limites pour certaines substances chimiques dans son annexe. Les valeurs limites pour 17 de ces substances ont ensuite été transférées dans la directive 2006/15/CE et pour 4 de ces substances dans la directive 2017/164/UE .

La directive actuelle établit des valeurs pour une période de référence de huit heures pour les 6 substances chimiques suivantes : Acide picrique, Naphtalène, Pyridine, Crésols (tous les isomères), Platine (métallique), Étain (composés inorganiques sous forme de Sn).

DIRECTIVE 92/29/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure **ASSISTANCE MEDICALE A BORD DES NAVIRES**⁹

L'objectif de cette directive est d'améliorer l'assistance médicale en mer étant donné qu'un navire représente un lieu de travail comportant un large éventail de risques.

DIRECTIVE 94/33/CE relative à la protection des **JEUNES AU TRAVAIL** (modifiée par la Directive 2014/27/UE du 26 février 2014 (voir page 10)) Elle a pour objectif de fixer des prescriptions minimales pour la protection des jeunes au travail.

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le travail des enfants. Ils veillent, dans les conditions fixées par la présente directive, à ce que l'âge minimum de travail ou d'accès à l'emploi ne soit pas inférieur à l'âge minimum auquel prend fin la scolarité obligatoire à temps plein - tel qu'imposé par la législation nationale - ou à 15 ans en tout état de cause.

La directive s'applique à toute personne âgée de moins de 18 ans ayant un contrat de travail ou une relation de travail définis par le droit en vigueur dans un État membre et/ou régis par le droit en vigueur dans un État membre. Des exceptions peuvent être adoptées par les États membres pour des travaux occasionnels ou de courte durée, impliquant des services domestiques dans un ménage privé ou des travaux considérés comme non nocifs, préjudiciables ou dangereux pour les jeunes dans une entreprise familiale.

DIRECTIVE 2006/42/CE relative aux **MACHINES**¹⁰ et modifiant la Directive 95/16/CE

Elle vise en premier lieu la libre circulation des machines au sein de l'UE mais aussi la protection des travailleurs et des consommateurs utilisant ces machines. Elle définit les exigences essentielles de santé et de sécurité d'application générale, complétées par un certain nombre d'exigences plus spécifiques pour certaines catégories de machines.

Lorsque, pour une machine, les risques visés à l'annexe I de la directive sont couverts en tout ou en partie plus spécifiquement par d'autres directives communautaires, la présente directive ne s'applique pas ou cesse de s'appliquer à cette machine en ce qui concerne ces risques à compter de la date de mise en œuvre de ces autres directives.

À noter qu'un projet de règlement est destiné à remplacer la directive 2006/42/CE (voir p. 21).

DIRECTIVE 2009/148/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une **EXPOSITION A L'AMIANTE PENDANT LE TRAVAIL**

Après de nombreuses modifications dans un souci de clarté et de rationalité, cette nouvelle "directive amiante" a été adoptée et la précédente directive 83/477/CEE et ses modifications ont été abrogées.

La directive fixe les valeurs limites de cette exposition à l'amiante ainsi que des dispositions particulières liées aux pratiques professionnelles sûres, notamment : les travaux de démolition, de réparation et de maintenance et de désamiantage ; l'information, la consultation et la formation des travailleurs ; la surveillance de la santé.

⁹ Autre document de la Commission européenne sur ce sujet : Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise en œuvre pratique des directives 93/103/CE (navires de pêche) et 92/29/CEE sur la santé et la sécurité au travail (soins médicaux à bord des navires)

¹⁰ Autres documents de la Commission européenne sur ce sujet :

- Guide d'application de la Directive Machines 2006/42/CE - Edition 2.2 (uniquement en anglais)
- Commission européenne - Marché intérieur, industrie, entrepreneuriat et PME - Le marché unique européen - Normes européennes - Normes harmonisées - Machines (DM)
- Commission européenne - Marché intérieur, industrie, entrepreneuriat et PME - Secteurs - Construction mécanique - Machines

Les ministres de l'Emploi des États membres de l'UE ont arrêté le 8 décembre 2022 leur position commune sur une proposition visant à modifier la directive de 2009.

En effet, cette approche s'inscrit dans le cadre du [plan européen pour vaincre le cancer](#). La volonté d'une meilleure protection résulte aussi du constat que le Pacte vert pour l'Europe, qui vise à accélérer la rénovation énergétique des bâtiments, risque de multiplier les expositions des travailleurs à l'amiante cancérigène. Les nouvelles règles, si elles sont approuvées, garantiront qu'aucun travailleur ne soit exposé à une concentration supérieure à 0,01 fibre d'amiante par cm³. Cela représente une réduction par dix de la valeur actuellement en vigueur. Les États membres ont également décidé d'utiliser une méthode plus moderne et plus sensible pour le comptage des fibres d'amiante. Ils disposeraient d'une période transitoire de 7 ans pour se conformer aux exigences de la nouvelle méthode, à savoir la microscopie électronique.

Pour que le projet soit adopté, il faut encore que le Parlement se prononce.

[DIRECTIVE 2009/71/EURATOM](#) établissant un cadre communautaire pour la **SÛRETÉ DES INSTALLATIONS NUCLÉAIRES** (centrales nucléaires, usines d'enrichissement ou de retraitement, etc.)

Les objectifs de la présente directive sont les suivants :

- établir un cadre communautaire afin de maintenir et de promouvoir l'amélioration continue de la sûreté nucléaire et de sa réglementation ;
- veiller à ce que les États membres prévoient des dispositions nationales appropriées pour un niveau élevé de sûreté nucléaire afin de protéger les travailleurs et le grand public contre les dangers résultant des

rayonnements ionisants des installations nucléaires.

La présente directive s'applique à toute installation nucléaire civile autorisée et sans préjudice de la directive 96/29/Euratom.

[DIRECTIVE 2010/32/UE](#) portant application de l'accord-cadre relatif à la **PREVENTION DES BLESSURES PAR OBJETS TRANCHANTS DANS LE SECTEUR HOSPITALIER ET SANITAIRE** conclu par l'HOSPEEM et la FSESP¹¹

L'[accord-cadre sur la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et des soins de santé](#) signé par les partenaires sociaux européens HOSPEEM et la FSESP le 17 juillet 2009 constitue une annexe à la présente directive de manière à :

- prévenir les blessures des travailleurs causées par tous les objets tranchants médicaux (y compris les piqûres d'aiguille) ;
- protéger les travailleurs à risque ;
- mettre en place une approche intégrée établissant des politiques d'évaluation des risques, de prévention des risques, de formation, d'information, de sensibilisation et de surveillance.

[DIRECTIVE 2013/59/EURATOM](#) fixant les normes de base relatives à la **PROTECTION SANITAIRE CONTRE LES DANGERS RÉSULTANT DE L'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS IONISANTS**

La directive abroge les directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom et 2003/122/Euratom. Elle établit des normes de base uniformes de sécurité pour la protection de la santé des personnes soumises à des expositions professionnelles, outre les expositions médicales et publiques contre les

¹¹ L'HOSPEEM et la FSESP ont publié un ["Suivi de la directive 2010/32/UE sur la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et des soins de santé"](#).

Voir également le [projet conjoint FSESP-HOSPEEM](#) "Promotion et soutien à la mise en œuvre de la directive 2010/32/UE sur la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et des soins de santé".

dangers résultant des rayonnements ionisants. Les sources de rayonnement ionisant peuvent être des matières radioactives traitées, des installations nucléaires, des radionucléides naturels, des appareils à rayons X et des rayonnements cosmiques.

La directive s'applique notamment à la fabrication, à la production, au traitement, à la manipulation, à l'élimination, à l'utilisation, au stockage, à la détention, au transport de matières radioactives et à certaines installations émettant des rayonnements ainsi qu'à l'exposition des travailleurs aux rayonnements.

L'Art. 3 exclut du champ d'application de la directive l'exposition au niveau naturel de rayonnement, au rayonnement cosmique des travailleurs autres que l'équipage et aux radionucléides présents dans la croûte terrestre non perturbée au-dessus du sol.

[RECOMMANDATION 2022/2337](#) du 28 novembre 2022 concernant la **LISTE EUROPÉENNE DES MALADIES PROFESSIONNELLES** (qui remplace la RECOMMANDATION 2003/670/CE)

Le document recommande aux États membres de mettre en place une législation nationale sur les maladies professionnelles prouvées scientifiquement, susceptibles d'indemnisation, devant faire l'objet de mesures préventives et la collecte de données statistiques.

L'annexe I liste les maladies qui doivent être directement liées à la profession. L'annexe II est une liste supplémentaire de maladies suspectées d'être d'origine professionnelle qui doivent faire l'objet d'une notification et dont l'inscription à l'annexe I pourra être envisagée ultérieurement.

La nouvelle Recommandation de 2022 vise essentiellement à inciter les États membres à reconnaître le Covid-19 comme maladie professionnelle pour les travailleurs particulièrement concernés : domaines du sanitaire et social, de l'aide à domicile ou lorsqu'un risque d'infection a été prouvé

(pendant une pandémie) dans d'autres secteurs. Elle souligne également l'importance de soutenir les travailleurs infectés par le Covid-19 au travail et les familles confrontées au décès du travailleur.

Intégrer le Covid-19 dans l'annexe I a vocation à encourager une approche cohérente dans toute l'UE, suite à un accord tripartite de mai 2022 au sein du Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail (CCSS) sur la nécessité de reconnaître le Covid-19 comme une maladie professionnelle¹². En outre, la mise à jour de la Recommandation de 2003 était inscrite comme un élément de la mise en œuvre du cadre stratégique de l'UE pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027¹³.

Quelques modifications dans la nouvelle Recommandation sont à noter, comme le remplacement du mot "maladie" par "pathologie" ou "oxyde de carbone" par "monoxyde de carbone" par exemple.

[RÈGLEMENT \(CE\) n°1907/2006](#) concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des **SUBSTANCES CHIMIQUES**, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (**REACH**)

REACH, acronyme anglais pour "enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des produits chimiques", est entré en vigueur le 1^{er} juin 2007 et s'applique à toutes les substances chimiques (industrielles et courantes). Les entreprises doivent identifier et gérer les risques liés aux substances qu'elles fabriquent et commercialisent dans l'UE. Les entreprises doivent enregistrer leurs substances en démontrant à l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) comment celles-ci peuvent être utilisées en toute sécurité. Des comités scientifiques évaluent si les risques des substances peuvent être maîtrisés. Les entreprises doivent communiquer les mesures de gestion des risques aux utilisateurs.

¹² Aujourd'hui, la plupart des États membres reconnaissent déjà le Covid-19 comme une maladie professionnelle ou comme un accident du travail (cf. [Focus EUROGIP](#))

¹³ Cf. "[Santé et sécurité au travail dans l'UE - FOCUS sur le cadre stratégique 2021-2027 de la Commission européenne](#)"

RÈGLEMENT (CE) n°1272/2008 relatif à la CLASSIFICATION, à l'ÉTIQUETAGE ET à l'EMBALLAGE DES SUBSTANCES ET DES MÉLANGES

Il fixe les prescriptions harmonisées en matière de classification, d'emballage et d'étiquetage des substances chimiques et des mélanges, conformément au système général harmonisé des Nations unies (SGH). Il impose aux entreprises de classer, d'emballer et d'étiqueter les substances chimiques dangereuses de manière appropriée avant leur mise sur le marché.

Les principaux domaines non couverts par ce règlement sont les substances et mélanges radioactifs, les cosmétiques, les médicaments et certains dispositifs médicaux, les denrées alimentaires et le transport de marchandises dangereuses.

RÈGLEMENT (UE) 2022/2480 en ce qui concerne les DÉCISIONS DES ORGANISATIONS EUROPÉENNES DE NORMALISATION RELATIVES AUX NORMES EUROPÉENNES ET AUX PUBLICATIONS EN MATIÈRE DE NORMALISATION EUROPÉENNE

Adopté le 14 décembre 2022, il modifie le RÈGLEMENT (UE) n°1025/2012. Il définit les procédures d'élaboration de normes harmonisées au sein de l'UE, lesquelles déclenchent la présomption de conformité à la législation européenne et permettent de faciliter la mise sur le marché unique des produits.

La modification introduit de nouvelles exigences applicables aux organisations européennes de normalisation (OEN) afin de veiller à la participation des organismes nationaux de normalisation dans l'UE et l'Espace économique européen. Renforcer le rôle des représentants nationaux permettra d'améliorer le fonctionnement des OEN et d'accroître la représentation des États membres dans leurs processus décisionnels.

Cette modification permettra également de promouvoir les valeurs européennes dans le cadre de l'élaboration des normes européennes, ce qui est particulièrement important dans le contexte de la transition numérique en cours.

Le Règlement de 2022 stipule ainsi que dans les limites des compétences fixées dans les traités, la Commission peut demander à une ou plusieurs OEN d'élaborer dans un délai déterminé une norme européenne ou une publication en matière de normalisation européenne. Celles-ci sont axées sur le marché, tiennent compte de l'intérêt général et des objectifs de politique énoncés clairement dans la demande de la Commission et reposent sur un consensus. La Commission détermine les critères de contenu que le document demandé doit respecter et fixe une échéance en vue de son adoption.

Sans préjudice d'autres avis consultatifs, chaque OEN veille à ce que les représentants des organismes nationaux de normalisation au sein de l'organe de décision compétent de ladite organisation prennent exclusivement les décisions relatives :

- à l'acceptation et au refus des demandes de normalisation ;
- à l'acceptation de nouvelles tâches qui sont nécessaires à l'exécution de la demande de normalisation ; et
- à l'adoption, à la révision et au retrait de normes européennes ou de publications en matière de normalisation européenne.

Le règlement entre en vigueur tout début janvier 2023 et est applicable à partir du 9 juillet 2023.

RÈGLEMENT (UE) 2016/425 relatif aux ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Adopté en mars 2016, il abroge la directive 89/686/CEE en apportant les principaux changements suivants :

- Utilisation du plus haut niveau de texte législatif européen, le règlement, pour assurer une application rigoureusement identique dans tous les États membres.
- Utilisation des nouveaux outils de certification européens, les modules.
- Clarification de la situation de certains EPI (les gants de cuisine sont des EPI de catégorie II, les EPI pour les risques de coupure par scie à chaîne sont de catégorie III, etc.).

- Définition claire des opérateurs économiques.
- Précision de l'utilisation des normes harmonisées.
- Nouvelles règles pour la désignation des organismes notifiés (obligation d'accréditation de l'activité de certification).
- Harmonisation du contrôle du marché par les États membres.
- Définition d'une durée de validité des attestations UE de type à cinq ans maximum.
- Unification des déclarations de conformité et de la traçabilité des EPI sur le marché.

Actes SST en cours d'élaboration ou en préparation

Dans cette rubrique sont présentés trois propositions d'actes en cours d'élaboration et un projet de directive. Les informations sont donc valables à la date de la rédaction de ce Focus et sont amenées à évoluer.

Projet de RÈGLEMENT SUR LES MACHINES ET PRODUITS CONNEXES

Dans l'optique de s'aligner sur les prescriptions du Nouveau cadre législatif¹⁴ et assurer une prise en compte des nouvelles technologies, la Commission européenne a publié le 21 avril 2021 une proposition de règlement visant à abroger la Directive 2006/42/CE¹⁵.

Dès lors, des amendements au projet ont été discutés au niveau du Conseil européen et du Parlement européen tout au long de l'année 2022.

Si les exigences liées aux obligations des opérateurs économiques n'ont pas été modifiées, ou que certaines exigences essentielles de santé et de sécurité associées aux nouvelles technologies ont été amendées, les principaux points de blocage sont apparus sur certaines des dispositions liées aux pouvoirs arrogés à la Commission européenne pour établir des actes délégués ou des actes d'exécution¹⁶.

Bien que des problèmes liés à la terminologie, à la notion de modification substantielle, au lien avec la future réglementation applicable à l'IA (voir ci-dessous) ou encore à la procédure d'évaluation des machines à haut risque ont été soulevés, c'est la réticence des États membres à accorder des pouvoirs supplémentaires à la Commission européenne qui semble avoir cristallisé une partie des débats.

Ainsi l'Article 17 relatif à l'établissement des Spécifications techniques communes, spécifications techniques élaborées sous l'égide de la Commission européenne lorsque les normes harmonisées sont déficientes ou inexistantes, a été modifié afin de mieux encadrer son processus. Parmi les propositions effectuées par le Conseil européen, figure une disposition imposant à la Commission de réunir et prendre en compte les avis des parties intéressées.

Dans la même optique de contrôle et de transparence, des modifications ont été proposées pour l'Article 5 prévoyant de modifier la liste des machines considérées comme étant à hauts risques et nécessitant une procédure d'évaluation de la conformité particulière. Le protocole proposé par le régulateur doit permettre de clarifier les moyens d'analyse utilisés par la Commission européenne tout en cadrant ses possibilités de décisions.

¹⁴ Nouveau cadre législatif (ou NLF : *New Legislative Framework*) : il met en place une politique européenne en matière d'accréditation pour évaluer la compétence des laboratoires d'essais et organismes de certification et d'inspection, renforçant la politique des États membres de l'UE en matière de surveillance du marché et de contrôle des produits en provenance des pays tiers.

¹⁵ Cf "[Réglementation "machines" - Focus sur le projet de règlement destiné à remplacer la directive 2006/42/CE](#)", EUROGIP, 2021

¹⁶ Un projet amendé du Règlement Machine a été publié par le Conseil européen en juin 2022 :

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9801-2022-REV-1/x/pdf>

Le projet amendé du Parlement européen de mai 2022 est disponible ici :

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0141_EN.html#_section1

Ces différents éléments mettent en évidence le fait que la perte de liberté donnée par la transposition en droit national des directives impose aux États membres de mieux définir et circonscrire les procédures mises en place par la Commission européenne.

Les phases de négociations doivent se poursuivre jusqu'à fin de l'année 2022, voire début d'année 2023. Le nouveau Règlement "Machines" devrait être publié courant de l'année 2023.

Projet de [RÈGLEMENT établissant des règles harmonisées concernant l'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE](#) (législation sur l'intelligence artificielle)¹⁷

Le texte, publié par la Commission européenne le 21 avril 2021, vise à encadrer juridiquement les systèmes d'intelligence artificielle. Il prévoit d'être complété par des exigences fixées dans les législations sectorielles où ces systèmes d'IA sont destinés à être utilisés.

Le projet définit différents types de systèmes d'IA, en précisant lesquels sont bannis du marché européen, lesquels sont à considérer comme étant à hauts risques nécessitant des procédures d'évaluation particulières et enfin ceux ne présentant que peu ou pas de risques pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux.

Le projet prévoit également d'intégrer des bacs à sable réglementaires afin d'aider les États membres à mettre en place des règles propices au développement de la filière.

Le Conseil de l'UE a adopté le 6 décembre 2022 sa position commune en 1^{ère} lecture sur la proposition de la Commission. La présidence tchèque du Conseil a proposé une définition plus étroite de l'IA, une liste révisée et raccourcie des systèmes à haut risque, un rôle plus important pour le Conseil de l'IA et une exemption de sécurité nationale reformulée. Le Parlement européen devrait finaliser sa version en mars 2023.

[Projet de DIRECTIVE relative à l'amélioration des CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL VIA UNE PLATEFORME](#)¹⁸

Le 9 décembre 2021, la Commission européenne a proposé un ensemble de mesures, dont un projet de directive, visant à améliorer les conditions de travail sur les plateformes et à soutenir la croissance durable des plateformes numériques de travail dans l'UE.

L'un des points importants de cette proposition de directive vise à garantir que les personnes travaillant via des plateformes numériques de travail se voient accorder le statut d'emploi légal qui correspond à leurs conditions de travail réelles.

Ainsi, l'article 4 sur la présomption de salariat s'appliquerait à tous types de plateformes de travail numériques, peu importe si le travail est effectué "en ligne" ou "localisé", du moment qu'elles exercent un contrôle sur leurs employés.

L'Article 5 sur la possibilité de réfuter la présomption légale de salariat est un autre point important de la proposition de directive. Jusqu'à présent, si un travailleur de plateforme estimait ne pas être un indépendant, c'était à lui de prouver le contraire, avec tous les coûts administratifs et légaux à sa charge.

Le projet de directive accroît la transparence dans l'utilisation des algorithmes par les plateformes numériques de travail, assure un contrôle humain sur leur respect des conditions de travail et donne le droit de contester les décisions automatisées. Ces nouveaux droits seront accordés tant aux travailleurs qu'aux véritables indépendants.

La proposition de la Commission apportera plus de transparence autour des plateformes en clarifiant les obligations existantes de déclarer le travail aux autorités nationales et en demandant aux plateformes de mettre à la disposition des autorités nationales des informations clés sur leurs activités et les personnes qui travaillent par leur intermédiaire.

¹⁷ Cf. ["Intelligence artificielle – Focus sur le projet de règlement européen"](#), EUROGIP, 2022

¹⁸ Cf. Rapport EUROGIP, ["Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques – Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens"](#), 2022

Dans le cadre de la procédure législative ordinaire qui s'applique, un vote au niveau du Parlement en plénière et du Conseil de l'UE pourraient intervenir en 2023. Mais le texte est loin de faire l'unanimité au sein des États membres.

Une position commune n'a pu être trouvée lors du Conseil Emploi et Affaires sociale du 8 décembre 2022 sur un compromis proposé par la présidence tchèque de l'UE. Le 12 décembre, c'était au tour de la Commission EMPL du Parlement de se prononcer. Les députés ont adopté un nouveau mandat de négociation sur de nouvelles règles concernant le statut d'emploi des travailleurs des plateformes et la manière dont les plateformes de travail numériques devraient utiliser des algorithmes et l'intelligence artificielle pour surveiller et évaluer les travailleurs.

Une **DIRECTIVE SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

Des négociations entre partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited) ont officiellement débuté le 4 octobre 2022 en vue de préparer un accord juridiquement contraignant à mettre en œuvre via une Directive sur le télétravail, programmée pour juin 2023.

Le but est de mettre à jour l'accord-cadre européen sur le télétravail de 2002 et d'apporter davantage de réponses aux nouveaux défis liés au télétravail qui est désormais largement pratiqué en Europe depuis la pandémie de Covid-19.

Le projet avait été annoncé dans le Programme de travail 2022-2024 des partenaires sociaux européens. Parmi les thématiques envisagées dans les négociations figurent l'accès et l'organisation du télétravail, la prise en charge par l'employeur des équipements et frais liés au télétravail, le droit à la déconnexion, la prévention des risques, l'équilibre entre vie privée et professionnelle, la protection des données et la nécessité de renforcer la négociation collective dans ce domaine.

La nouveauté clé de ce projet de directive par rapport à l'accord-cadre de 2002 est qu'il s'agira d'un acte législatif contraignant qui nécessite la transposition de ses dispositions dans le droit national des États membres. L'accord-cadre laissait le choix aux pays de l'appliquer ou non et dans l'affirmative par diverses voies (législation, conventions collectives, mesures volontaires, codes de bonnes pratiques...).

Sources

- Le droit européen de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail - Document élaboré par EUROGIP en mars 2005 (mise à jour en mai 2007).
- L'accès au droit de l'Union européenne : <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/consleg.html>
- EU-OSHA : <https://osha.europa.eu/fr/safety-and-health-legislation/european-directives>
- Parlement européen : <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/56/sante-et-securite-au-travail>
- Wikipedia : https://fr.wikipedia.org/wiki/Vote_au_Conseil_de_l'Union_europ%C3%A9enne
- <https://www.bruit.fr/materiels-et-engins-bruyants/category-3325>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=fr>



Focus sur le droit communautaire en matière de santé-sécurité au travail

EUROGIP - Paris
Décembre 2022
Réf. EUROGIP-178/F
ISBN 979-10-97358-55-6

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels,
EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources sur
la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe



51, avenue des Gobelins - 75013 Paris



eurogip@eurogip.fr

