



FOCUS sur

Le droit communautaire en santé-sécurité au travail

La santé-sécurité au travail (SST) est un domaine où l'Union européenne a eu un impact significatif, surtout depuis l'Acte Unique européen de 1987. Deux ans plus tard, en juin 1989, la directive 89/391/CEE, appelée Directive-cadre, a établi les grands principes pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail. D'autres directives spécifiques, dites directives particulières, ont suivi pour couvrir des aspects précis. Ensemble, ces textes, qui ont été modifiés et codifiés depuis, forment la base de la législation européenne en SST.

Après un bref historique, ce Focus fait le point sur :

- la procédure d'adoption des actes législatifs contraignants en SST ;
- la directive, outil clé pour harmoniser les dispositions SST ;
- la Directive-cadre de 1989 et les directives particulières qui en découlent.
- les autres textes communautaires pertinents pour la SST.

Ce Focus intègre à la date de sa publication les dernières mises à jour depuis la première édition de décembre 2022.

Sommaire

Liste des principaux textes cités dans ce Focus.....	4
Introduction	6
Bref historique.....	6
Les actes législatifs contraignants	7
La procédure législative ordinaire, ou dite de codécision.....	8
La directive, instrument privilégié d’harmonisation des dispositions en santé-sécurité au travail	9
Les directives fondées sur l’article 137	9
La Directive-cadre et les “directives particulières”	10
La Directive-cadre 89/391/CEE.....	10
Les “Directives particulières” prises en application de la Directive-cadre	12
Autres textes ayant trait à la SST	20
Sources	27

Liste des principaux textes cités dans ce Focus

DIRECTIVE 89/391/CEE relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.	10
DIRECTIVE 89/654/CEE relative aux lieux de travail (1 ^{ère} directive particulière)	12
DIRECTIVE 2009/104/CE relative aux équipements de travail (2 ^e directive particulière).....	12
DIRECTIVE 89/656/CEE relative aux équipements de protection individuelle (3 ^e directive particulière)	13
DIRECTIVE 90/269/CEE relative à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs (4 ^e directive particulière)	13
DIRECTIVE 90/270/CEE relative aux équipements à écran de visualisation (5 ^e directive particulière)	14
DIRECTIVE 2004/37/CE relative aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques au travail (6 ^e directive particulière)	14
DIRECTIVE 2000/54/CE relative aux agents biologiques au travail (7 ^e directive particulière)	14
DIRECTIVE 92/57/CEE relative aux chantiers temporaires ou mobiles (8 ^e directive particulière) .	15
DIRECTIVE 92/58/CEE relative à la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (9 ^e directive particulière)	16
DIRECTIVE 92/85/CEE relative aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (10 ^e directive particulière)	16
DIRECTIVE 92/91/CEE relative aux industries extractives par forage (11 ^e directive particulière) .	16
DIRECTIVE 92/104/CEE relative aux industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (12 ^e directive particulière).....	16
DIRECTIVE 93/103/CE relative aux navires de pêche (13 ^e directive particulière)	17
DIRECTIVE 98/24/CE relative aux agents chimiques sur le lieu de travail (14 ^e directive particulière)	17
DIRECTIVE 1999/92/CE relative aux atmosphères explosives (15 ^e directive particulière)	18
DIRECTIVE 2002/44/CE relatives aux agents physiques (vibrations) (16 ^e directive particulière) ..	18
DIRECTIVE 2003/10/CE relative aux agents physiques (bruit) (17 ^e directive particulière)	18
DIRECTIVE 2006/25/CE relative aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels) (19 ^e directive particulière).....	19
DIRECTIVE 2013/35/UE relative aux agents physiques (champs électromagnétiques) (20 ^e directive particulière).....	20

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 à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire	20
DIRECTIVE 91/322/CEE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail	20
DIRECTIVE 92/29/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires	21
DIRECTIVE 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail.....	21
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).....	21
RÈGLEMENT (CE) n°1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges	21
DIRECTIVE 2009/71/EURATOM établissant un cadre communautaire pour la sûreté des installations nucléaires	22
DIRECTIVE 2010/32/UE portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP	22
DIRECTIVE 2013/59/EURATOM fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants	22
RÈGLEMENT (UE) 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle.....	22
RECOMMANDATION 2022/2337 concernant la liste européenne des maladies professionnelles	23
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	23
DIRECTIVE (UE) 2023/2668 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail	24
RÈGLEMENT (UE) 2023/1230 sur les machines	24
RÈGLEMENT (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle.....	25
PROPOSITION DE DIRECTIVE relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme	26

Introduction

Bref historique

Pendant longtemps, l'intervention des instances 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'ensuivra 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 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**, une fois adoptée, s'impose aux États membres quant au résultat à atteindre, mais laisse aux instances nationales le choix des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ce résultat.
- Le **règlement** 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.

À l'inverse, les résolutions, déclarations, accords, recommandations, délibérations, conclusions, codes de conduite, actions, positions communes ou avis ont essentiellement une valeur politique et ne créent pas d'obligation juridique. Ces textes 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 dite de codécision

La procédure de “codécision” a été introduite en 1992, puis élargie en 1999, et renommée “procédure législative ordinaire” avec le Traité de Lisbonne en 2007. Elle est devenue la principale procédure d’adoption de la législation communautaire, y compris dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Les principaux éléments de la procédure² sont les suivants :

- Seule la Commission européenne est habilitée à prendre l’initiative d’actes juridiques de l’UE. Elle présente 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 parviennent pas 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, depuis le 1^{er} novembre 2014, une nouvelle procédure de vote à la majorité qualifiée s’applique. Ainsi, 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”.

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

La directive, instrument privilégié d'harmonisation des dispositions en santé-sécurité au travail

Pour les questions relatives à la sécurité et santé au travail, la priorité a été donnée à la directive en raison de sa souplesse : elle laisse aux États membres le choix des moyens pour atteindre les objectifs fixés. En outre, la directive se caractérise ainsi :

- 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, que celui-ci ait auparavant voté pour ou contre son adoption.
- Le contrôle de la Commission européenne sur la transposition. Les États membres ont 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 lui fera des observations. Si l'État persiste, elle pourra saisir la Cour de 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 au niveau national. C'est la raison pour laquelle la Commission a créé, en 1982 un groupe de l'inspection du travail, officialisé en 1995 sous le nom de Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), 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. 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 [dont l'amélioration des conditions de vie et de travail], la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

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

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.

La Directive-cadre et les “directives particulières”

La Directive-cadre 89/391/CEE

DIRECTIVE 89/391/CEE relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail³.

Adoptée le 12 juin 1989, 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 et des travailleurs 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”.

Son 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 ;

³ Texte consolidé du 11/12/2008

- 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 le plus de problèmes aux États membres pour sa transposition en droit national car la directive offre trois possibilités :

- ce service peut être constitué d'un ou de 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).

Dans tous les cas, la directive met l'accent sur les compétences qui doivent être réunies 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.

Rappelons que l'article 5.3 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” prises en application de la Directive-cadre

L'article 16, paragraphe 1, de la Directive 89/391 stipule que des directives particulières seront adoptées concernant des domaines, des risques ou des publics spécifiques.

La Directive-cadre continue de s'appliquer à tous les domaines couverts par les directives particulières. Mais, lorsque celles-ci contiennent des dispositions plus strictes et spécifiques, elles 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 que la 18^e directive particulière relative aux champs électromagnétiques a été abrogée et “remplacée” par la 20^e directive particulière.

DIRECTIVE 89/654/CEE relative aux 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 relative aux équipements de travail (2^e directive particulière)

Après de nombreuses modifications, dans un souci de clarté et de rationalité, cette nouvelle directive a abrogé la directive 89/655/CEE et ses modifications.

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.

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)

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.

L'employeur doit fournir des instructions et une formation adéquate aux travailleurs 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 relative aux 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).

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 relative 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 dorso-lombaire 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 relative aux 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 relative aux 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. Ainsi, les directives [\(UE\) 2017/2398](#), [\(UE\) 2019/130](#), [\(UE\) 2019/983](#), [\(UE\) 2022/431](#) et [\(UE\) 2024/869](#) introduisent-elles des valeurs limites plus strictes pour un certain nombre de cancérigènes répandus.

À noter en outre que la directive [\(UE\) 2022/431](#) a également introduit les substances toxiques pour la reproduction dans son champ d'application (au lieu des seuls "agents cancérigènes ou mutagènes" au travail au préalable).

La directive [\(UE\) 2024/869](#) révisé pour la première fois en 40 ans les valeurs limites d'exposition professionnelle au plomb et à ses composés inorganiques en les réduisant par cinq. En outre, elle fixe, et c'est une première, des valeurs limites pour les diisocyanates.

[DIRECTIVE 2000/54/CE relative aux agents biologiques au travail \(7^e directive particulière\)](#)⁶

Un agent biologique est un micro-organisme susceptible de provoquer une infection, une

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

allergie ou une intoxication. Les agents biologiques sont classés 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 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 relative aux 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 relative à 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.

[DIRECTIVE 92/85/CEE relative aux travailleuses enceintes, accouchées 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 relative aux 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 relative aux industries extractives à ciel ouvert ou souterraines \(12^e directive particulière\)](#)

Les industries d'extraction minière par forage sont régies par la directive 92/91/CEE.

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](#)

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 relative aux 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 relative aux 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 fixent des listes de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) **indicatives** :

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

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](#)

directives 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE

- [DIRECTIVE \(UE\) 2019/1831](#) établissant une 5^e liste de VLEP en application de la directive 98/24/CE et modifiant la directive 2000/39/CE
- [DIRECTIVE \(UE\) 2024/869](#) modifiant la directive 2004/37/CE et la directive 98/24/CE en ce qui concerne les valeurs limites pour le plomb et ses composés inorganiques et pour les diisocyanates.

Sur la base de ces valeurs indicatives, les États membres fixent eux-mêmes soit des valeurs indicatives soit des valeurs contraignantes conformément à leurs pratiques.

[DIRECTIVE 1999/92/CE relative aux atmosphères 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 relatives 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 musculosquelettiques.

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 ostéoarticulaires, 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 relative 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 18^e directive particulière, la **DIRECTIVE 2004/40/CE** 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-après).

DIRECTIVE 2006/25/CE relative aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels) (19^e directive particulière)

La 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 relative aux agents physiques \(champs électromagnétiques\) \(20^e directive particulière\)](#)

Elle abroge la directive 2004/40/CE. Le texte ne traite actuellement que des effets à court terme et non 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 potentiellement plus vaste.

Quelques-uns sont présentés ci-dessous, sans prétendre être exhaustif, par **ordre chronologique** selon l'année d'adoption.

[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 à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire](#)

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 bénéficient 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 nécessaire.
- 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 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à 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 médicale à bord des navires⁹

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

Directive consolidée suite aux modifications apportées par les Directives 2007/30/CE et 2014/27/UE ainsi que le Règlement (UE) 2019/1243.

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.

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)

Il 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. Elles 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.

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.

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)

[DIRECTIVE 2009/71/EURATOM établissant un cadre communautaire pour la sûreté des installations nucléaires](#)

La directive s'applique à toute installation nucléaire civile autorisée (centrales nucléaires, les usines d'enrichissement ou de retraitement, etc.) et sans préjudice de la directive 96/29/Euratom.

Elle vise les objectifs 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.

[DIRECTIVE 2010/32/UE portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP](#)¹⁰

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 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.

[RÈGLEMENT \(UE\) 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle](#)

Adopté en mars 2016, il abroge la directive 89/686/CEE relative à la conception et la fabrication des EPI 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

¹⁰ 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"](#).

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.

RECOMMANDATION 2022/2337 concernant la liste européenne des maladies professionnelles

Elle remplace la Recommandation 2003/670/CE. Elle 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 professionnelle¹¹. 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 2021-2027¹².

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 (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.

¹¹ 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](#))

¹² Cf. ["Santé et sécurité au travail dans l'UE - FOCUS sur le cadre stratégique 2021-2027 de la Commission européenne"](#)

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.

[DIRECTIVE \(UE\) 2023/2668 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail](#)

Elle modifie la directive 2009/148/CE et fixe les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et des dispositions particulières liées aux travaux notamment de démolition, de réparation et de maintenance et de désamiantage ; l'information, la consultation et la formation des travailleurs ; la surveillance de la santé.

Elle comprend deux mesures principales :

- l'abaissement de la VLEP maximale à 0,01 fibre d'amiante par cm³, soit dix fois inférieure à la limite précédente de 0,1 fibre par cm³ ;
- au terme d'une période de transition maximale de six ans, les États membres

seront tenus de mettre en œuvre une nouvelle méthode de mesure des niveaux d'amiante plus moderne et plus précise : la microscopie électronique.

Plusieurs mesures renforcent en outre la protection des travailleurs :

- les entreprises qui prévoient de réaliser des travaux de démolition ou de désamiantage seront tenues d'obtenir une autorisation auprès des autorités nationales ;
- les travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à l'amiante devront porter un équipement de protection individuelle adéquat et suivre une formation obligatoire ;
- les États devront tenir un registre de tous les cas de maladies professionnelles liées à l'amiante diagnostiquées médicalement.

Grâce à ces nouvelles règles, l'Union européenne entend respecter les engagements pris dans le [plan européen de lutte contre le cancer](#) et le [plan d'action sur le socle européen des droits sociaux](#).

La nouvelle directive devra être transposée dans les droits nationaux des États membres avant le 21 décembre 2025, à l'exception des dispositions relatives à la microscopie qui devront l'être avant le 21 décembre 2029. Avant cette échéance, les États membres doivent procéder "dans la mesure du possible" au comptage des fibres par microscopie à contraste de phase, conformément à la méthode recommandée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en 1997, ou par toute autre méthode fournissant des résultats au moins équivalents.

[RÈGLEMENT \(UE\) 2023/1230 sur les machines](#)

Publié au JOUE du 29 juin 2023, le Nouveau Règlement européen relatif aux machines abroge la directive de [2006/42/CE](#) afin de s'aligner sur les prescriptions du Nouveau cadre législatif¹³ et assurer une prise en compte des nouvelles technologies.

Le règlement entrera en vigueur le 20 janvier 2027, sous réserve de certaines dispositions

¹³ 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.

transitoires. Contrairement à la directive Machines, il ne nécessitera pas de texte de transposition en droit français.

Il clarifie le champ d'application et certaines définitions de la réglementation (machine, machine mobile autonome, fabricant, importateur, distributeur, etc.).¹⁴

Il a également pour vocation d'intégrer de nouveaux risques générés par les technologies numériques et émergentes (robots collaboratifs, intelligence artificielle, cybersécurité, etc.) tout en ajustant les exigences à l'égard de risques et technologies traditionnels (substances dangereuses, vibrations des machines portatives, lignes électriques aériennes, etc.).

Les obligations respectives des fabricants, des importateurs et des distributeurs sont désormais clairement précisées et proportionnées à leurs responsabilités dans la chaîne d'approvisionnement du secteur des machines.

Ce nouveau règlement tient notamment compte du fait que les machines utilisées dans les entreprises sont fréquemment modifiées par les employeurs pour des raisons diverses : adéquation avec les exigences de production et d'organisation du travail, assemblage avec d'autres machines, amélioration du niveau de sécurité, extension d'une ligne de production, etc. Ces modifications peuvent créer un nouveau danger ou augmenter le risque existant, sans que cela n'ait été envisagé par le fabricant. Pour cette raison, le règlement prévoit dorénavant que toute personne physique ou morale qui apporte une modification substantielle à une machine ou à un produit connexe doit être considérée comme un fabricant. En conséquence, cette personne est soumise aux obligations incombant au fabricant au titre de l'article 10 du règlement.

RÈGLEMENT (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle

Le 13 mars 2024, le Parlement européen a approuvé à une très large majorité, la législation sur l'intelligence artificielle (IA) qui garantit la sécurité et le respect des droits fondamentaux tout en encourageant l'innovation¹⁵.

Le règlement établit des obligations pour les systèmes d'IA en fonction de leurs risques potentiels et de leur niveau d'impact.

Les nouvelles règles interdisent certaines applications fondées sur l'IA qui menacent les droits des citoyens, y compris les systèmes de catégorisation biométrique utilisant des caractéristiques sensibles et l'extraction non ciblée d'images faciales sur Internet ou par vidéosurveillance pour créer des bases de données de reconnaissance faciale.

Sont également interdites : la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement, la notation sociale, la police prédictive (lorsqu'elle est basée uniquement sur le profilage d'une personne ou sur l'évaluation de ses caractéristiques) et l'IA qui manipule le comportement humain ou exploite les vulnérabilités des personnes.

Des obligations strictes ont aussi été prévues pour les autres systèmes d'IA à haut risque (en raison de leur préjudice potentiel important pour la santé, la sécurité, les droits fondamentaux, l'environnement, la démocratie et l'État de droit).

Parmi les domaines d'utilisation à haut risque de l'IA figurent les infrastructures critiques, l'éducation et la formation professionnelle, l'emploi, les services privés et publics essentiels (par exemple, les soins de santé et les banques), certains systèmes d'application de la loi, la gestion des migrations et des frontières, la justice et les processus démocratiques (par exemple, lorsque l'IA est utilisée pour influencer les élections).

Ces systèmes doivent faire l'objet d'une évaluation et d'une réduction des risques, être assortis de registres d'utilisation, être transparents et précis et être soumis à une supervision humaine. Les citoyens auront le droit de déposer des plaintes concernant les systèmes d'IA et de recevoir des explications sur les décisions basées sur des systèmes d'IA à haut risque qui ont une incidence sur leurs droits.

Le règlement, entré en vigueur 20 jours après sa publication au Journal officiel, sera pleinement applicable 24 mois après, à l'exception de

¹⁴ Cf Machines : analyse comparative entre le Règlement de 2023 et la directive de 2006, EUROGIP, 2023

¹⁵ Cf. Questions et réponses de la Commission européenne : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/fr/qanda_21_1683/QANDA_21_1683_EN.pdf

l'interdiction des pratiques interdites, qui s'appliquera 6 mois après la date d'entrée en vigueur, des codes de pratique (9 mois après l'entrée en vigueur), des règles concernant l'IA à usage général, notamment la gouvernance (12 mois) et des obligations pour les systèmes à haut risque (36 mois).

PROPOSITION DE DIRECTIVE relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme¹⁶

Le 11 mars 2024, après plus de deux ans de négociations, les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales des pays de l'UE ont finalement approuvé la directive visant à garantir des normes minimales de protection pour les quelque 28 millions de personnes travaillant pour les plateformes numériques dans l'UE.

Le texte vise à améliorer les conditions de travail et à réglementer le recours aux algorithmes par les plateformes de travail numériques. Il contribue à déterminer correctement le statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme, en permettant à celles-ci de

bénéficier de tout droit en matière de travail auquel elles peuvent prétendre.

Les États membres doivent établir une présomption légale d'emploi, selon leur droit national et les conventions collectives.

En cas de litige, il reviendra aux plateformes de prouver qu'il n'existe pas de relation de travail.

La directive rend l'utilisation des algorithmes aux fins de la gestion des ressources humaines plus transparente, en assurant que les systèmes automatisés sont supervisés par un personnel qualifié et que les travailleurs ont le droit de contester les décisions automatisées. Le traitement de certaines données, dont l'état psychologique, l'appartenance religieuse ou la sexualité, est interdit.

La directive doit encore être ratifiée par le Conseil et le Parlement européen en séance plénière. Cela pourrait être fait d'ici la fin de l'année 2024. Une fois les étapes formelles de l'adoption achevées, les États membres disposeront de deux ans pour intégrer les dispositions de la directive dans leur législation nationale.

¹⁶ Pour en savoir plus sur le thème du travail de plateformes, cf. Rapport EUROGIP, "Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques – Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens", 2022

Sources

- Le droit européen de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail - Document élaboré par EUROGIP en mars 2005 et mis à jour en mai 2007
- Site d'EUROGIP, rubrique ressources, docs UE : <https://eurogip.fr/document-ue/>
- 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 santé-sécurité au travail
(Mise à jour du Focus publié en décembre 2022)

EUROGIP - Paris
Septembre 2024
Réf. EUROGIP-194/F
ISBN 979-10-97358-77-8

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

