

Ministère  
de l'Emploi,  
de la Cohésion  
sociale  
et du Logement

---

# BULLETIN

## Officiel

N° 6 - 30 juin 2006

Emploi  
Travail  
Formation  
professionnelle  
Cohésion sociale



JOURNAUX  
OFFICIELS

DIRECTION  
DES JOURNAUX  
OFFICIELS

26, rue Desaix  
75727 Paris Cedex 1  
[www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

RENSEIGNEMENTS  
tél. : 01 40 58 79 79

# Sommaire chronologique

Textes

## 2 décembre 2005

<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23
--	----

## 18 avril 2006

<b>Circulaire DSS/5B/DRT/NC3 n° 2006-174 du 18 avril 2006</b> relative au bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 000 euros par salarié .....	2
--	---

## 26 avril 2006

<b>Délibération n° 2006-13 du 26 avril 2006</b> du conseil d'administration (Caisse de garantie du logement locatif social) relative aux organismes d'outre-mer qui ont obtenu une garantie de la CGLLS .....	11
---	----

## 27 avril 2006

<b>Décret n° 2006-481 du 27 avril 2006</b> approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement .....	1
---	---

## 28 avril 2006

<b>Instruction technique SG/MICAPCOR 2006-2 SG/SM/N 2006-1409 DGFAR/MISITEPSA/N 2006-5013 du 28 avril 2006</b> relative à l'expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	24
---	----

## 29 avril 2006

<b>Circulaire DPM/DMI2 n° 2006-200 du 29 avril 2006</b> relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire ....	3
---	---

## 16 mai 2006

<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	12
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	13
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	14
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	18
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	19
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	20
<b>Instruction DGEFP n° 2006-12 du 16 mai 2006</b> relative à l'analyse par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des accords collectifs dits de méthode et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	9
<b>Note DRT-NC2 du 16 mai 2006</b> relative au bilan de la négociation relative à la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise .....	10

## 18 mai 2006

<b>Circulaire DILTI n° 2006-02 du 18 mai 2006</b> d'application de l'arrangement de coopération administrative « franco-belge » conclu le 9 mai 2003 .....	4
--	---

**24 mai 2006**

<b>Arrêté du 24 mai 2006</b> portant modification de l'arrêté portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	15
<b>Décision n° 1-2006 du 24 mai 2006</b> portant nomination des délégués territoriaux de l'Agence nationale des services à la personne .....	21
<b>Circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006</b> relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction .....	5
<b>Circulaire DRT n° 13 du 24 mai 2006</b> relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations dangereuses, ainsi qu'à la fiche de données de sécurité (FDS) .....	6

**29 mai 2006**

<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination auprès de la sous-directrice des finances et du dialogue DE gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services ...	16
<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination à la sous-direction des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	17
<b>Circulaire DILTI/DGEFP/DGCL/DGFAR/DAESC n° 2006-01 du 29 mai 2006</b> relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal .....	7

**1<sup>er</sup> juin 2006**

<b>Décision n° 2006-02 du 1<sup>er</sup> juin 2006</b> portant délégation de signatures .....	22
---	----

**6 juin 2006**

<b>Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006</b> relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006) .....	8
---	---

# Sommaire thématique

Textes

## Accord

<b>Instruction DGEFP n° 2006-12 du 16 mai 2006</b> relative à l'analyse par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des accords collectifs dits de méthode et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	9
---	---

## Agriculture

<b>Instruction technique SG/MICAPCOR 2006-2 SG/SM/N 2006-1409 DGFARM/MISITEPSA/N 2006-5013 du 28 avril 2006</b> relative à l'expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	24
--	----

## Aide

<b>Circulaire DILTI/DGEFP/DGCL/DGFAR/DAESC n° 2006-01 du 29 mai 2006</b> relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal .....	7
--	---

## Comité technique paritaire

<b>Arrêté du 24 mai 2006</b> portant modification de l'arrêté portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	15
--	----

## Délégation de signature

<b>Décision n° 2006-02 du 1<sup>er</sup> juin 2006</b> portant délégation de signatures .....	22
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23

## Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	12
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	13
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	14
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	18
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	19
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	20
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23

## Département d'outre-mer

<b>Délibération n° 2006-13 du 26 avril 2006</b> du conseil d'administration (Caisse de garantie du logement locatif social) relative aux organismes d'outre-mer qui ont obtenu une garantie de la CGLLS .....	11
---	----

## Direction de l'administration générale et de la modernisation des services

<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination auprès de la sous-directrice des finances et du dialogue DE gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services ...	16
--	----

	Textes
<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination à la sous-direction des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	17
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23
<i>Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques</i>	
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23
<i>Direction des relations du travail</i>	
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23
<i>Durée du travail</i>	
<b>Note DRT-NC2 du 16 mai 2006</b> relative au bilan de la négociation relative à la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise .....	10
<i>Emploi de service</i>	
<b>Décision n° 1-2006 du 24 mai 2006</b> portant nomination des délégués territoriaux de l'Agence nationale des services à la personne .....	21
<b>Décision n° 2006-02 du 1<sup>er</sup> juin 2006</b> portant délégation de signatures .....	22
<i>Etranger</i>	
<b>Circulaire DPM/DMI2 n° 2006-200 du 29 avril 2006</b> relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire ....	3
<i>Europe</i>	
<b>Circulaire DILTI n° 2006-02 du 18 mai 2006</b> d'application de l'arrangement de coopération administrative « franco-belge » conclu le 9 mai 2003 .....	4
<i>Fonds national de l'emploi</i>	
<b>Instruction DGEFP n° 2006-12 du 16 mai 2006</b> relative à l'analyse par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des accords collectifs dits de méthode et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	9
<i>Formation professionnelle continue</i>	
<b>Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006</b> relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006) .....	8
<i>Gestion des ressources humaines</i>	
<b>Instruction DGEFP n° 2006-12 du 16 mai 2006</b> relative à l'analyse par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des accords collectifs dits de méthode et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) .....	9
<i>Habitat construction</i>	
<b>Décret n° 2006-481 du 27 avril 2006</b> approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement .....	1
<b>Délibération n° 2006-13 du 26 avril 2006</b> du conseil d'administration (Caisse de garantie du logement locatif social) relative aux organismes d'outre-mer qui ont obtenu une garantie de la CGLLS .....	11

**Inspection du travail**

<b>Instruction technique SG/MICAPCOR 2006-2 SG/SM/N 2006-1409 DGFAR/MISITEPSA/N 2006-5013 du 28 avril 2006</b> relative à l'expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	24
---	----

**Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale**

<b>Arrêté du 24 mai 2006</b> portant modification de l'arrêté portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	15
<b>Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005</b> relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale .....	23

**Négociation collective**

<b>Note DRT-NC2 du 16 mai 2006</b> relative au bilan de la négociation relative à la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise .....	10
--	----

**Nomination**

<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	12
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	13
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	14
<b>Arrêté du 24 mai 2006</b> portant modification de l'arrêté portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	15
<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination auprès de la sous-directrice des finances et du dialogue DE gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services ...	16
<b>Arrêté du 29 mai 2006</b> portant nomination à la sous-direction des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	17
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	18
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	19
<b>Décision du 16 mai 2006</b> portant nomination .....	20

**Prévention**

<b>Circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006</b> relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction .....	5
<b>Circulaire DRT n° 13 du 24 mai 2006</b> relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations dangereuses, ainsi qu'à la fiche de données de sécurité (FDS) .....	6

**Rémunération**

<b>Circulaire DSS/5B/DRT/NC3 n° 2006-174 du 18 avril 2006</b> relative au bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 000 euros par salarié .....	2
--	---

**Risques professionnels**

<b>Circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006</b> relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction .....	5
<b>Circulaire DRT n° 13 du 24 mai 2006</b> relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations dangereuses, ainsi qu'à la fiche de données de sécurité (FDS) .....	6

**Service déconcentré du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

<b>Instruction technique SG/MICAPCOR 2006-2 SG/SM/N 2006-1409 DGFAR/MISITEPSA/N 2006-5013 du 28 avril 2006</b> relative à l'expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	24
---	----

*Travail illégal*

<b>Circulaire DILTI n° 2006-02 du 18 mai 2006</b> d'application de l'arrangement de coopération administrative « franco-belge » conclu le 9 mai 2003 .....	4
<b>Circulaire DILTI/DGEFP/DGCL/DGFAR/DAESC n° 2006-01 du 29 mai 2006</b> relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal .....	7

*Union européenne*

<b>Circulaire DPM/DMI2 n° 2006-200 du 29 avril 2006</b> relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire ....	3
---	---

*Validation des acquis*

<b>Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006</b> relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006) .....	8
---	---

# Sommaire des textes parus au Journal officiel

<b>Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006</b> relatif au dépôt et à la consultation des conventions et accords collectifs de travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ( <i>Journal officiel</i> du 20 mai 2006) .....	25
<b>Décret n° 2006-599 du 26 mai 2006</b> relatif à la mise en œuvre du contrat insertion-revenu minimum d'activité dans le secteur du travail temporaire ( <i>Journal officiel</i> du 27 mai 2006) .....	26
<b>Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006</b> relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux ( <i>Journal officiel</i> du 31 mai 2006) .....	27
<b>Décret du 1<sup>er</sup> juin 2006</b> portant nomination et titularisation (inspection générale des affaires sociales) ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	28
<b>Décret n° 2006-657 du 2 juin 2006</b> relatif à la cessation d'activité de certains salariés relevant des conventions collectives de la presse quotidienne régionale et de la presse quotidienne départementale ( <i>Journal officiel</i> du 3 juin 2006) .....	29
<b>Décret n° 2006-658 du 2 juin 2006</b> relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ( <i>Journal officiel</i> du 4 juin 2006) .....	30
<b>Décret n° 2006-659 du 2 juin 2006</b> relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) et le code du travail (troisième partie : Décrets) ( <i>Journal officiel</i> du 4 juin 2006) .....	31
<b>Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006</b> relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale ( <i>Journal officiel</i> du 15 juin 2006) .....	32
<b>Arrêté du 20 avril 2006</b> modifiant l'arrêté du 6 novembre 2002 portant nomination au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ( <i>Journal officiel</i> du 14 juin 2006) .....	33
<b>Arrêté du 21 avril 2006</b> modifiant l'arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti ( <i>Journal officiel</i> du 23 mai 2006) .....	34
<b>Arrêté du 24 avril 2006</b> relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L. 731-9 et R. 731-1 du code du travail ( <i>Journal officiel</i> du 9 juin 2006) .....	35
<b>Arrêté du 5 mai 2006</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 20 mai 2006) ...	36
<b>Arrêté du 11 mai 2006</b> relatif à la sortie de société du statut coopératif d'une société coopérative ouvrière de production ( <i>Journal officiel</i> du 23 mai 2006) .....	37
<b>Arrêté du 11 mai 2006</b> portant création d'un traitement informatisé relatif à la saisie de formulaires administratifs à des fins d'études statistiques ( <i>Journal officiel</i> du 24 mai 2006) .....	38
<b>Arrêté du 11 mai 2006</b> fixant les taux de promotion dans le corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement pour les années 2006 et 2007 ( <i>Journal officiel</i> du 24 mai 2006) .....	39
<b>Arrêté du 11 mai 2006</b> fixant les taux de promotion dans les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministère de l'agriculture et de la pêche pour les années 2006 et 2007 ( <i>Journal officiel</i> du 24 mai 2006) .....	40
<b>Arrêté du 12 mai 2006</b> portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à la sous-commission des conventions et accords ( <i>Journal officiel</i> du 20 mai 2006) .....	41
<b>Arrêté du 12 mai 2006</b> relatif au titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie ( <i>Journal officiel</i> du 3 juin 2006) .....	42
<b>Arrêté du 12 mai 2006</b> relatif au titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention ( <i>Journal officiel</i> du 3 juin 2006) .....	43
<b>Arrêté du 12 mai 2006</b> portant nomination au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ( <i>Journal officiel</i> du 3 juin 2006) .....	44



<b>Arrêté du 15 mai 2006</b> modifiant l'arrêté du 20 décembre 1991 portant création d'un système de gestion dénommé ITAC dans les secrétariats de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, modifié par l'arrêté du 30 juillet 1999 ( <i>Journal officiel</i> du 27 mai 2006) .....	45
<b>Arrêté du 15 mai 2006</b> relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées ( <i>Journal officiel</i> du 15 juin 2006) .....	46
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie ( <i>Journal officiel</i> du 27 mai 2006) .....	47
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> portant attribution de fonctions (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 31 mai 2006) .....	48
<b>Arrêté du 16 mai 2006</b> annulant les dispositions d'un précédent arrêté portant nomination et titularisation (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 31 mai 2006) .....	49
<b>Arrêté du 17 mai 2006</b> portant nomination, titularisation et affectation (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 31 mai 2006) .....	50
<b>Arrêté du 18 mai 2006</b> portant attribution de licences d'agent artistique, non-renouvellement de licences d'agent artistique et transfert de sièges ( <i>Journal officiel</i> du 7 juin 2006) .....	51
<b>Arrêté du 18 mai 2006</b> portant nomination et titularisation (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 7 juin 2006) .....	52
<b>Arrêté du 19 mai 2006</b> portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique ayant obtenu une aide au titre du fonds départemental d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	53
<b>Arrêté du 19 mai 2006</b> portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	54
<b>Arrêté du 19 mai 2006</b> portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des associations intermédiaires à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	55
<b>Arrêté du 19 mai 2006</b> portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des entreprises d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	56
<b>Arrêté du 19 mai 2006</b> portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des entreprises de travail temporaire d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ( <i>Journal officiel</i> du 2 juin 2006) .....	57
<b>Arrêté du 26 mai 2006</b> portant nomination à l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale ( <i>Journal officiel</i> du 9 juin 2006) .....	58
<b>Arrêté du 26 mai 2006</b> portant accord sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur en application de l'article R. 964-1-6 du code du travail ( <i>Journal officiel</i> du 10 juin 2006) .....	59
<b>Arrêté du 26 mai 2006</b> modifiant les arrêtés du 24 septembre 2004 et du 22 février 2006 portant habilitation des centres d'information sur les droits des femmes ( <i>Journal officiel</i> du 13 juin 2006) .....	60
<b>Arrêté du 30 mai 2006</b> portant nomination au Comité supérieur de l'emploi ( <i>Journal officiel</i> du 14 juin 2006) .....	61
<b>Arrêté du 7 juin 2006</b> portant nomination au conseil d'administration de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations ( <i>Journal officiel</i> du 14 juin 2006) .....	62
<b>Décision du 12 juin 2006</b> portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) ( <i>Journal officiel</i> du 15 juin 2006) .....	63
<b>Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur</b> ( <i>Journal officiel</i> du 27 mai 2006) .....	64
<b>Avis de sélection externe sur expérience professionnelle de conseillers ou de conseillères à l'Agence nationale pour l'emploi (sélection sur épreuves)</b> ( <i>Journal officiel</i> du 27 mai 2006) .....	65

<b>Avis</b> aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> juin 2006)	66
<b>Avis</b> de sélection externe sur expérience professionnelle de conseiller(ère)s à l'Agence nationale pour l'emploi (sélection sur épreuves) ( <i>Journal officiel</i> du 3 juin 2006) .....	67
<b>Avis</b> relatif à un arrêté préfectoral en date du 25 avril 2006 portant approbation de la convention constitutive d'un groupement d'intérêt public dans les domaines de la formation et de l'orientation professionnelle et de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ( <i>Journal officiel</i> du 13 juin 2006) ..	68

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Habitat construction*

#### **Décret n° 2006-481 du 27 avril 2006 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement**

NOR : SOCU0511416D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment ses articles L. 313-19, L. 313-25 et R. 313-57 à R. 313-62 ;

Vu la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996 relative à l'Union d'économie sociale du logement ;

Vu la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, notamment ses articles 103, 104 et 105 ;

Vu le décret n° 97-143 du 14 février 1997 modifiant le code de la construction et de l'habitation et relatif à l'Union d'économie sociale du logement, notamment son article 4 ;

Vu les décrets n° 2000-63 du 24 janvier 2000, n° 2002-1226 du 27 septembre 2002 et n° 2004-1287 du 26 novembre 2004 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement ;

Vu les modifications statutaires adoptées le 20 janvier 2005 par l'assemblée générale mixte des associés de l'Union d'économie sociale du logement,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Sont approuvées, telles que décidées par l'assemblée générale mixte de ses associés du 20 janvier 2005, les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement.

Art. 2. – Les statuts de l'Union d'économie sociale du logement ainsi modifiés sont annexés au présent décret.

Art. 3. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,*

THIERRY BRETON

#### **Annexe au décret n° 2006-481 du 27 avril 2006 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement**

*Statuts de l'Union d'économie sociale du logement prévue à l'article L. 313-17 du code de la construction et de l'habitation, société anonyme coopérative à capital variable dénommée*

Union d'économie sociale pour le logement

Siège social : 110, rue Lemercier, Paris 17<sup>e</sup>, RCS Paris B 411 464 324

Adoptés par l'assemblée générale des associés le 23 janvier 1997 et approuvés par le décret n° 97-143 du 14 février 1997.

Mis à jour par l'assemblée générale extraordinaire le 26 mai 1999 et approuvés par le décret n° 2000-63 du 24 janvier 2000.

Mis à jour par l'assemblée générale extraordinaire le 30 mai 2001 et approuvés par le décret n° 2002-1226 du 27 septembre 2002.

Mis à jour par l'assemblée générale extraordinaire le 16 octobre 2002 et approuvés par le décret n° 2004-1287 du 26 novembre 2004.

Mis à jour par l'assemblée générale extraordinaire le 21 mai 2003 et approuvés par le décret n° 2004-1287 du 26 novembre 2004.

Mis à jour par l'assemblée générale extraordinaire le 2 juin 2004 et approuvés par le décret n° 2004-1287 du 26 novembre 2004.

Mis à jour par l'assemblée générale mixte du 20 janvier 2005 et approuvé par le décret n° 2006-481 du 27 avril 2006.

Certifié conforme au texte des statuts mis à jour par l'assemblée générale mixte

Article 1<sup>er</sup>. – *Forme*

Article 2. – *Dénomination*

Article 3. – *Objet*

Article 4. – *But non lucratif*

Article 5. – *Fonds d'intervention et fonds de soutien*

Article 6. – *Autres moyens d'action*

Article 7. – *Siège social, durée*

Article 8. – *Associés*

Article 9. – *Capital social*

Article 10. – *Variabilité du capital*

Article 11. – *Capital minimum*

Article 12. – *Réduction de capital*

Article 13. – *Augmentation du capital social par incorporation de réserves, bénéfiques ou primes d'émission*

Article 14. – *Libération des actions*

Article 15. – *Cession, transmission ou annulation des actions*

Article 16. – *Droits et obligations attachés aux actions*

Article 17. – *Composition du conseil d'administration*

Article 18. – *Président du conseil d'administration*

Article 19. – *Vice-présidents et secrétaires du conseil d'administration*

Article 20. – *Pouvoirs du conseil d'administration*

Article 21. – *Réunions du conseil d'administration*

Article 22. – *Directeur général*

Article 23. – *Rémunération des administrateurs et du président*

Article 24. – *Conventions réglementées*

Article 25. – *Comité paritaire des emplois*

Article 26. – *Composition du comité des collecteurs*

Article 27. – *Président du comité des collecteurs*

Article 28. – *Pouvoirs du comité des collecteurs*

Article 29. – *Réunions du comité des collecteurs*

Article 30. – *Représentants des associés collecteurs au conseil d'administration*

Article 31. – *Convocation et tenue des assemblées*

Article 32. – *Assemblée générale ordinaire*

Article 33. – *Assemblée générale extraordinaire*

Article 34. – *Assemblée spéciale des associés collecteurs*

Article 35. – *Exercice social*

Article 36. – *Comptabilité, inventaire, comptes annuels*

Article 37. – *Affectation des excédents d'exploitation*

Article 38. – *Prélèvement pour frais de fonctionnement*

Article 39. – *Commissaires du Gouvernement*

Article 40. – *Cour des comptes*

Article 41. – *Commissaires aux comptes*

Article 42. – *Révision coopérative*

Article 43. – *Capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social*

Article 44. – *Règlement intérieur*

Article 45. – *Dissolution, liquidation*

Article 46. – *Modification des statuts*

Article 47. – *Adoption des premiers statuts*

Article 48. – *Première élection au comité des collecteurs*

UESL

Union d'économie sociale pour le logement, société anonyme coopérative à capital variable,  
siège social : 110, rue Lemercier, Paris (17<sup>e</sup>), RCS, Paris B 411 464 324

Article 1<sup>er</sup>

*Forme*

L'Union d'économie sociale du logement prévue à l'article L. 313-17 du code de la construction et de l'habitation est une société anonyme coopérative à capital variable.

Elle est régie :

1° Par la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996 et ses décrets d'application, ainsi que par les dispositions du chapitre III du titre I<sup>er</sup> du livre troisième du code de la construction et de l'habitation (parties législative et réglementaire), et les textes pris pour leur application ;

2° Par les dispositions non contraires :

- du titre III de la loi du 24 juillet 1867 sur les sociétés ;
- de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération ;
- des articles L. 210-1 à L. 248-1 du code de commerce et du décret n° 67-236 du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales ;
- de la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques ;
- du décret n° 2002-803 du 3 mai 2002.

3° Ainsi que par les présents statuts.

## Article 2

### *Dénomination*

La société a pour dénomination Union d'économie sociale pour le logement (UESL).

## Article 3

### *Objet*

L'UESL a pour objet de :

1° Représenter les intérêts communs de ses associés auprès de toute personne ou institution et notamment auprès des pouvoirs publics ;

2° Conclure avec l'Etat, après information des associés collecteurs, des conventions définissant des politiques nationales d'emploi des fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction et des ressources du fonds d'intervention et du fonds de soutien mentionnés à l'article 5, à mettre en œuvre par les associés collecteurs. L'UESL peut en outre conclure avec l'Etat des conventions ayant pour objet de favoriser la coopération entre ses associés, de coordonner les tâches de collecte, d'harmoniser les modalités d'emploi des fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction, de contribuer, notamment avec les associations départementales d'information sur le logement qui ont signé une convention avec l'Etat, à l'information sur le logement des salariés et d'améliorer la gestion des associés collecteurs ;

2° *bis* Assurer, à compter du 15 février 1999 et dans les conditions fixées par convention avec l'Etat, le financement des aides prévues au *b* de l'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation au bénéfice des emprunteurs ayant souscrit des prêts garantis par le fonds de garantie de l'accession sociale à la propriété mentionné au troisième alinéa de l'article L. 312-1 du code de la construction et de l'habitation ;

3° Elaborer, dans l'intérêt commun, des recommandations aux associés, notamment aux fins mentionnées au 2° du présent article ;

3° *bis* Adresser aux associés des recommandations visant à la bonne application, dans les sociétés mentionnées à l'article L. 442-2 dont ils sont actionnaires de référence au sens de l'article L. 422-2-1, de la politique nationale de l'habitat et du renouvellement urbain qu'expriment les conventions conclues par l'Etat avec l'union regroupant les fédérations d'organismes d'habitations à loyer modéré ou conjointement avec cette union et l'Union d'économie sociale pour le logement ;

3° *ter* Adresser aux associés des recommandations visant à permettre le regroupement des actions des sociétés mentionnées à l'article L. 422-2 détenues par les associés collecteurs sans pouvoir organiser de concentration nationale, à donner des consignes de vote sur les décisions prises en assemblée des actionnaires ou des administrateurs de ces mêmes sociétés lorsqu'elles portent sur des opérations liées à leur capital et à assurer, dans les sociétés dont ils sont actionnaires de référence au sens de l'article L. 442-2-1, le respect des principes déontologiques qu'elle fixe. Ces recommandations ne peuvent déroger aux conventions conclues avec l'Etat sur les mêmes objets.

4° Donner, en considération des intérêts communs que l'union représente et des objectifs définis dans les conventions conclues avec l'Etat en application de l'article L. 313-19-2° du code de la construction et de l'habitation, un avis conforme préalablement aux opérations par lesquelles les associés collecteurs :

- constituent, cèdent ou transfèrent des créances ou accordent des subventions avec les fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction, dans des conditions qui dérogent aux recommandations mentionnées à l'article L. 313-19-3° du même code ;
- convertissent ou transfèrent en titres ou subventions des créances constituées avec les fonds de même provenance ;
- prennent ou cèdent des participations financées avec les fonds de même provenance.

L'avis conforme préalable est rendu dans le délai fixé par le décret prévu à l'article L. 313-33 du code de la construction et de l'habitation.

Le règlement intérieur précise les conditions de présentation et d'instruction de la demande d'avis conforme préalable.

5° Assurer la gestion d'autres intérêts communs de ses associés et contribuer au développement de leurs activités. Dans ce cadre, elle peut réaliser toutes prestations de service en matière de formation, gestion comptable, administrative et financière, et plus généralement toutes activités annexes, connexes ou complémentaires s'y rattachant directement ou indirectement, ainsi que toutes opérations civiles, commerciales, mobilières, immobilières, utiles directement ou indirectement à la réalisation de l'objet social ainsi défini.

Des tiers non associés peuvent bénéficier des services rendus par l'UESL. Les opérations réalisées avec les tiers ne peuvent excéder le cinquième du chiffre d'affaires de l'UESL.

Les opérations effectuées avec les associés dans le cadre du présent 5° sont retracées dans une comptabilité distincte. Il en est de même pour les opérations effectuées avec des tiers non associés.

L'UESL exerce d'une manière générale l'ensemble des compétences qui lui sont confiées par la loi.

#### Article 4

##### *But non lucratif*

L'UESL s'interdit tout but lucratif et ne vise en aucune façon à la réalisation de bénéfices.

#### Article 5

##### *Fonds d'intervention et fonds de soutien*

L'UESL dispose, d'une part, d'un fonds d'intervention et, d'autre part, d'un fonds de soutien, régis par l'article L. 313-20 du code de la construction et de l'habitation et les textes pris pour son application.

Les opérations de chacun des fonds et, au sein du fonds d'intervention, de chacune des politiques d'emploi mentionnées au 2° de l'article 3 sont retracées dans une comptabilité distincte.

Le règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement du fonds d'intervention et du fonds de soutien.

##### **5.1. Fonds d'intervention**

Le fonds d'intervention contribue à la bonne adaptation des ressources des associés collecteurs aux besoins locaux, compte tenu des politiques nationales et locales d'emploi de la participation des employeurs à l'effort de construction. Avec le fonds d'intervention, l'UESL peut notamment consentir des prêts et verser des subventions aux associés collecteurs pour l'exécution par ceux-ci des conventions prévues au 2° de l'article 3.

Chaque associé collecteur apporte sa contribution au fonds d'intervention. Le conseil d'administration de l'UESL fixe, après consultation du comité des collecteurs, le montant des contributions sous la forme de versements, de transferts de créances constituées avec des fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction ou d'inscriptions au bilan de ces associés de dettes dont le paiement à l'UESL est garanti par les actifs des associés issus de cette participation. Le fonds d'intervention peut également être alimenté par toutes ressources de l'UESL, notamment ses emprunts.

Les excédents de gestion du fonds d'intervention demeurent réinvestis à l'intérieur du fonds. Les conditions de dépôt et de placement des disponibilités financières du fonds d'intervention en attente d'emploi sont fixées par l'article R. 313-62 du code de la construction et de l'habitation.

##### **5.2. Fonds de soutien**

Le fonds de soutien met à la disposition de la société gérant le fonds de garantie de l'accession sociale à la propriété mentionné au troisième alinéa de l'article L. 312-1 du code de la construction et de l'habitation les sommes destinées à financer les aides prévues au 2° bis de l'article 3.

L'Union garantit l'équilibre financier du fonds de soutien.

Les modalités d'alimentation du fonds de soutien sont définies par la convention prévue au 2° bis de l'article 3 des statuts.

Il peut être alimenté par toutes ressources de l'Union.

Les conditions de contrôle et les modalités de mise en œuvre de la garantie d'équilibre financier du fonds de soutien sont fixées par convention conclue entre l'UESL et la société gérant le fonds de garantie de l'accession sociale à la propriété et homologuée par un arrêté interministériel.

Les règles de dotation du fonds de soutien par l'Union, ainsi que celles régissant son fonctionnement administratif et financier, les normes de gestion destinées à garantir sa solvabilité et l'équilibre de sa structure financière ainsi que les ratios de couverture des risques sont fixés par décret.

Les conditions de dépôt et de placement des disponibilités du fonds de soutien sont fixées par le décret n° 99-125 du 22 février 1999.

#### Article 6

##### *Autres moyens d'action*

Afin d'exercer les missions prévues à l'article 3, l'UESL peut en outre notamment :

1° Prendre des décisions pour l'application des conventions visées au 2° et au 2° bis de l'article 3, ces décisions s'imposant aux associés ;

2° Demander aux associés collecteurs tous documents, renseignements, éclaircissements ou justifications nécessaires à l'exercice de la mission de l'UESL ;

3° Proposer aux autorités compétentes les mesures de suspension ou les sanctions prévues aux articles L. 313-13 et L. 313-16 du code de la construction et de l'habitation ou donner un avis lorsqu'elle est requise à cet effet ;

4° Fixer, en considération de l'intérêt commun des associés collecteurs, les modalités d'application relatives aux avis conformes rendus préalablement aux opérations financières visées au 4° de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation ;

5° Accepter et donner toutes garanties, notamment en application de l'article 8 de la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996 relative à l'Union d'économie sociale du logement.

#### Article 7

##### *Siège social, durée*

Le siège social est fixé à Paris (75017), 110, rue Lemercier. Il peut être transféré dans les conditions définies par le code de commerce.

La durée de la société est fixée à quatre-vingt-dix-neuf années à compter du jour de son immatriculation, sauf les cas de dissolution anticipée ou de prorogation.

#### Article 8

##### *Associés*

L'UESL a pour seuls associés :

- à titre obligatoire, chaque organisme collecteur agréé aux fins de participer à la collecte des sommes définies à l'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation et ayant le statut d'association à caractère professionnel ou interprofessionnel ;
- à titre obligatoire, chaque chambre de commerce et d'industrie agréée aux fins de participer à la collecte des mêmes sommes ;
- sur sa demande, toute organisation interprofessionnelle et représentative au plan national de salariés ou d'entreprises assujetties au versement de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Tout associé collecteur qui perd, pour quelque raison que ce soit, l'agrément de collecte prévu par le code de la construction et de l'habitation, ainsi que tout associé qui perd son caractère de syndicat représentatif, perd de ce seul fait immédiatement la qualité d'associé de l'UESL.

#### Article 9

##### *Capital social*

Le capital social s'élève, à la date de sa conversion en euros, à la somme de 26 010 euros. Il est divisé en 170 actions de 153 euros chacune, soit une action par associé.

#### Article 10

##### *Variabilité du capital*

Le capital est variable. Il peut augmenter à tout moment par l'admission d'un nouvel associé. Il peut diminuer en cas de retrait d'un associé ou de perte de la qualité d'associé.

Conformément aux dispositions de l'article 49 de la loi du 24 juillet 1867, les actes constatant les augmentations ou diminutions de capital ne sont pas assujettis aux formalités de dépôt et de publication.

#### Article 11

##### *Capital minimum*

Le capital social ne peut être ni inférieur au montant minimum fixé par la loi n° 47.1775 du 10 septembre 1947, ni réduit du fait de remboursements, suite au retrait d'un associé ou à la perte de la qualité d'associé, au-dessous du quart du capital le plus élevé atteint depuis la constitution de l'UESL.

#### Article 12

##### *Réduction de capital*

Si l'UESL procède à une réduction de capital par réduction du montant nominal des actions, la somme remboursée aux associés ne peut être supérieure à la quote-part du nominal remboursé.

#### Article 13

##### *Augmentation du capital social par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission*

Conformément à l'article L. 313-24, alinéa 1, du code de la construction et de l'habitation, toute augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission est interdite, sauf dérogation accordée par l'autorité administrative.

#### Article 14

##### *Libération des actions*

Les actions sont nominatives et souscrites en numéraire. Elles doivent être obligatoirement libérées en totalité lors de leur souscription.

Article 15

*Cession, transmission ou annulation des actions*

Chaque associé ne peut être propriétaire que d'une seule action. Tout associé qui viendrait à détenir plus d'une action est tenu de céder toute action au-delà d'une à l'UESL. Tout associé qui se retire ou perd sa qualité d'associé est tenu de céder son action à l'UESL. Les actions acquises par l'UESL sont immédiatement annulées par le conseil d'administration qui constate la réduction corrélative du capital.

La propriété d'une action résulte de son inscription en compte individuel au nom du titulaire sur les registres tenus à cet effet au siège social. La cession des actions s'opère par un ordre de mouvement de compte à compte signé du cédant ou de son mandataire. Le mouvement est mentionné sur les registres de la société.

Conformément à l'article L. 313-24, alinéa 3, du code de la construction et de l'habitation, le prix maximum de cession des actions de l'UESL est, en tout état de cause, fixé au montant nominal des actions.

Article 16

*Droits et obligations attachés aux actions*

A chaque action est attachée la faculté de traiter avec l'UESL des opérations visées dans son objet.

Chaque associé dispose d'une seule voix, même s'il se trouve à détenir temporairement plus d'une action.

Les associés ne sont responsables du passif social que jusqu'à concurrence du montant nominal de l'action qu'ils possèdent.

Conformément à l'article L. 313-24, alinéa 2, du code de la construction et de l'habitation, l'UESL ne peut procéder à l'amortissement de son capital et ne peut servir aucun dividende, intérêt ou rémunération de quelque nature que ce soit à son capital.

L'associé qui se retire ou perd sa qualité d'associé, pour quelque motif que ce soit, a droit au versement d'une somme correspondant au montant nominal de son action. Il ne peut prétendre à aucun droit dans les réserves ou autres comptes figurant au passif du bilan.

Article 17

*Composition du conseil d'administration*

Le conseil d'administration de l'UESL comporte :

1° Au titre des organisations d'employeurs représentatives au plan national :

- quatre représentants permanents désignés par le Mouvement des entreprises de France, si celui-ci est associé de l'UESL ;
- un représentant permanent désigné par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, si celle-ci est associée de l'UESL ;

2° Au titre des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national :

- un représentant permanent désigné par la Confédération générale du travail, si celle-ci est associée de l'UESL ;
- un représentant permanent désigné par la Confédération française démocratique du travail, si celle-ci est associée de l'UESL ;
- un représentant permanent désigné par la Confédération générale du travail, Force ouvrière, si celle-ci est associée de l'UESL ;
- un représentant permanent désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens, si celle-ci est associée de l'UESL ;
- un représentant permanent désigné par la Confédération française de l'encadrement, Confédération générale des cadres, si celle-ci est associée de l'UESL ;

3° Au titre des associés collecteurs :

- cinq personnes physiques représentant les associés collecteurs, élues en son sein par le comité des collecteurs dans les conditions de l'article 30, dont une au moins exerce des fonctions au sein d'une association à caractère professionnel ou interprofessionnel associée et une au moins exerce des fonctions au sein d'une chambre de commerce et d'industrie associée.

Les représentants permanents sont désignés pour un mandat de trois ans au plus, renouvelable. Ils peuvent à tout moment être remplacés pour la durée restant à courir du mandat par l'organisation d'employeurs ou de salariés qui les a désignés. Les représentants des associés collecteurs sont élus pour la durée de leur mandat de membre du comité des collecteurs.

Un suppléant de chacun des représentants ci-dessus est désigné ou élu dans les mêmes conditions que le titulaire. Le suppléant remplace avec voix délibérative le titulaire absent aux réunions du conseil d'administration.

Les dispositions concernant la limite d'âge des administrateurs, titulaires et suppléants, sont celles prévues par la loi.

Lorsque les fonctions au conseil d'administration d'un administrateur, titulaire ou suppléant, prennent fin pour quelque raison que ce soit, l'organisation d'employeurs ou de salariés ou le comité des collecteurs désigne ou élit un nouveau représentant, titulaire ou suppléant.

Les administrateurs, titulaires et suppléants, ne peuvent être propriétaires d'actions de l'UESL.



Les dispositions concernant le cumul des mandats des administrateurs, titulaires et suppléants, sont celles prévues par la loi.

Les administrateurs, titulaires et suppléants, reçoivent toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission, et peuvent se faire communiquer tous les documents qu'ils estiment utiles.

#### Article 18

##### *Président du conseil d'administration*

Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président. Le président est élu pour la durée de son mandat de représentant permanent d'une organisation d'employeurs ou de salariés ou de représentant des associés collecteurs. Il est rééligible. L'âge du président ne peut excéder soixante-quinze ans. Le président du conseil d'administration qui atteint la limite d'âge est réputé démissionnaire d'office.

Il organise et dirige les travaux du conseil d'administration, dont il rend compte à l'assemblée générale. Il veille au bon fonctionnement des services de l'UESL et s'assure en particulier que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

Il veille à la diffusion des informations de caractère général relatives à la mission de l'UESL et à l'activité des associés collecteurs.

Il fixe l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration.

Il saisit l'Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction à l'effet de contrôler le respect des recommandations de l'UESL par ses associés.

#### Article 19

##### *Vice-présidents et secrétaires du conseil d'administration*

Le conseil d'administration peut élire en son sein des vice-présidents et des secrétaires.

#### Article 20

##### *Pouvoirs du conseil d'administration*

Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de l'UESL et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'UESL et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Il détermine les orientations concernant :

- la représentation des intérêts communs des associés vis-à-vis de toute personne ou institution, notamment des pouvoirs publics ;
- les recommandations à émettre sur tout éventuel conflit entre associés collecteurs, après toutes tentatives de conciliation ;
- les conventions définissant des politiques nationales d'emploi des fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction, sur la proposition qui lui est faite par le comité paritaire des emplois et après information des associés collecteurs ;
- les autres conventions et les recommandations prévues à l'article 3 ;
- les décisions mentionnés au 1° de l'article 6 pour l'application desdites conventions ;
- la délivrance de l'avis conforme préalable prévu au 4° de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation ;
- la proposition aux autorités compétentes des mesures de suspension ou des sanctions mentionnées au 3° de l'article 6 et l'adoption des avis requis à ce sujet ;
- la gestion du fonds d'intervention et du fonds de soutien prévus à l'article 5 dans le cadre des conventions prévues aux 2° et 2° bis de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation et la fixation, après consultation du comité des collecteurs, du montant des contributions des associés collecteurs ;
- la fixation des contributions des associés collecteurs aux frais de fonctionnement de l'UESL prévues à l'article 38.

Il autorise les emprunts de l'UESL.

Il arrête les comptes de l'UESL soumis à l'approbation de l'assemblée générale, et en contrôle l'exécution.

Il prépare l'ordre du jour des assemblées générales ou spéciales, les convoque et en prépare les délibérations.

Il procède aux opérations liées à la variabilité du capital.

Il désigne les représentants des associés collecteurs au conseil d'administration de l'Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction, sur la proposition qui lui est faite par le comité des collecteurs.

Il nomme son président et, le cas échéant, ses vice-présidents et secrétaires.

Il fixe la rémunération du directeur général et celle des directeurs généraux délégués.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et aux vérifications qu'il juge opportuns. Le président ou le directeur général de l'UESL est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Dans les rapports avec les tiers, l'UESL est engagée même par les actes du conseil d'administration qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve.

## Article 21

### *Réunions du conseil d'administration*

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'UESL l'exige, sur la convocation de son président, qui en fixe l'ordre du jour, ou du directeur général, ou, si le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, à la demande du tiers au moins de ses membres. Dans ces deux derniers cas, le président convoque le conseil sur l'ordre du jour fixé par les personnes qui sont à l'initiative de la convocation. Il est en outre réuni sur un ordre du jour déterminé à la demande du comité des collecteurs.

Les convocations sont faites par tous moyens.

La réunion a lieu soit au siège social, soit en tout autre endroit indiqué dans la convocation.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins des administrateurs sont présents.

L'administrateur titulaire absent est remplacé par son suppléant. En cas d'absence du suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à tout administrateur présent. Un administrateur ne peut disposer, en plus de sa voix propre, que d'un seul pouvoir.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante. Toutefois, lorsqu'une seconde délibération est demandée par les commissaires du Gouvernement, la confirmation de la décision prise par le conseil d'administration en première délibération ne peut être acquise qu'à la majorité des membres composant le conseil.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du conseil tant en leur nom personnel que comme mandataire.

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées dans des procès-verbaux établis conformément aux dispositions légales en vigueur et signés du président de séance et d'au moins un administrateur. En cas d'empêchement du président de séance, le procès-verbal est signé par deux administrateurs au moins.

Les copies ou extraits de ces procès-verbaux sont certifiés par le président du conseil d'administration, le directeur général, l'un des directeurs généraux délégués, l'administrateur délégué temporairement dans les fonctions de président ou un fondé de pouvoir habilité à cet effet.

## Article 22

### *Directeur général*

#### **22.1. Mode d'organisation de la direction générale**

Au choix du conseil d'administration, la direction générale de l'UESL est assurée, sous sa responsabilité, soit par le président du conseil d'administration, soit par une autre personne physique nommée par le conseil d'administration et portant le titre de directeur général.

Ce choix est porté à la connaissance des associés et des tiers conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les modalités d'exercice de la direction générale et la durée pendant laquelle ces modalités demeureront en vigueur seront arrêtées pour la première fois lors de la première réunion du conseil d'administration qui suivra l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

Le conseil d'administration a la faculté de décider que ce choix est à durée déterminée.

En tout état de cause, le conseil d'administration aura la faculté de statuer à nouveau sur ce choix chaque fois que le directeur général, ou le président s'il assure la direction générale, cessera ses fonctions pour quelque raison que ce soit.

Dans l'hypothèse où le conseil déciderait que la direction générale est assurée par le président, les dispositions des présents statuts relatives au directeur général s'appliqueront au président du conseil d'administration, qui prendra dans ce cas le titre de président-directeur général.

#### **22.2. Directeur général**

Le directeur général assume, sous sa responsabilité, la direction générale de l'UESL et la représente dans ses rapports avec les tiers, avec les pouvoirs les plus étendus, sous réserve des pouvoirs que la loi attribue expressément aux assemblées générales ainsi que des pouvoirs que la loi et les statuts réservent au conseil d'administration, et dans la limite de l'objet social.

Le directeur général engage l'UESL même par les actes qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve.

Le directeur général met en application les orientations du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut limiter les pouvoirs du directeur général, mais cette limitation est inopposable aux tiers.

Le directeur général a la faculté de substituer partiellement dans ses pouvoirs autant de mandataires qu'il avisera.

Le directeur général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à dommages-intérêts.

### 22.3. Directeurs généraux délégués

Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration peut nommer jusqu'à cinq directeurs généraux délégués.

Les directeurs généraux délégués sont des personnes physiques ; ils peuvent être choisis parmi les administrateurs ou en dehors d'eux.

Les directeurs généraux délégués sont révocables à tout moment par le conseil d'administration. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à dommages-intérêts.

Lorsque le directeur général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, les directeurs généraux délégués conservent, sauf décision contraire du conseil, leurs fonctions et leurs attributions jusqu'à la nomination du nouveau directeur général.

En accord avec le directeur général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs conférés aux directeurs généraux délégués. La limitation de ces pouvoirs n'est cependant pas opposable aux tiers, à l'égard desquels chaque directeur général délégué dispose des mêmes pouvoirs que le directeur général.

#### Article 23

##### *Rémunération des administrateurs et du président*

Compte tenu du caractère non lucratif de l'UESL, le président, les membres du conseil d'administration et leurs représentants permanents, les membres du comité paritaire des emplois, le président et les membres du comité des collecteurs exercent gratuitement leurs fonctions.

Seuls peuvent être remboursés, sur justification, les frais de missions exposés, dans le cadre de leurs fonctions par les personnes physiques siégeant au conseil d'administration.

#### Article 23 bis

##### *Défraiement forfaitaire des organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés associées*

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés associées de l'Union peuvent être défrayées forfaitairement des charges que représente leur participation à l'ensemble des activités et travaux de l'union et de ses associés collecteurs au moyen d'une fraction des sommes prélevées par l'union en application de l'article L. 313-25 du code de la construction et de l'habitation.

L'assemblée générale de l'Union détermine annuellement le montant de ce défraiement, qui est réparti par le conseil d'administration entre les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés associées sur la base d'un dossier établi par chaque organisation décrivant la nature des dépenses envisagées et rendant compte de l'emploi des sommes perçues au titre de l'année précédente.

Ce défraiement est exclusif de tous autres défraiements, indemnisations ou rémunérations par l'Union de ces organisations et de leurs représentants permanents. Cette disposition ne fait pas obstacle au remboursement des frais de mission mentionnés à l'article 23.

#### Article 24

##### *Conventions réglementées*

Les conventions intervenant entre la société et un de ses dirigeants sont régies par les dispositions des articles L. 225-38 à L. 225-43 du code de commerce.

#### Article 25

##### *Comité paritaire des emplois*

Le comité paritaire des emplois est régi par l'article L. 313-22 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité paritaire des emplois propose au conseil d'administration les politiques d'emploi des fonds issus de la participation des employeurs à l'effort de construction, notamment en vue de la conclusion avec l'Etat des conventions visées aux 2° et 2° bis de l'article 3.

Le comité paritaire des emplois est composé des représentants permanents mentionnés aux 1° et 2° de l'article 17 ou, en cas d'absence, de leurs suppléants.

Le comité paritaire des emplois est présidé par le président du conseil d'administration s'il en est membre, par un président élu parmi les membres du comité paritaire des emplois dans le cas contraire.

Le comité paritaire des emplois est réuni à l'initiative de son président, ou de la moitié au moins de ses membres sur un ordre du jour déterminé.

Le comité paritaire des emplois ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents.

Les décisions du comité paritaire des emplois sont prises à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement du comité paritaire des emplois.

#### Article 26

##### *Composition du comité des collecteurs*

Le comité des collecteurs est composé des quarante personnes physiques au plus élues par l'assemblée spéciale des associés collecteurs dans les conditions suivantes.

Peuvent seules être candidates à un siège les personnes physiques exerçant des fonctions au sein d'un associé collecteur et dont la candidature est présentée par cet associé. Une même personne ne peut être candidate qu'à un seul siège. Un associé collecteur ne peut présenter qu'une seule candidature.

Trente-quatre sièges au plus sont pourvus au titre de circonscriptions régionales constituées d'une ou de plusieurs régions. Le règlement intérieur délimite les circonscriptions régionales et fixe le nombre de sièges à pourvoir au titre de chaque circonscription en tenant compte notamment de l'importance des sommes collectées par les associés collecteurs ayant leur siège social dans la circonscription. Il ne peut être présenté de candidature à un siège à pourvoir au titre d'une circonscription régionale que par un associé collecteur ayant son siège social dans la circonscription.

Six sièges au plus sont pourvus sans rattachement aux circonscriptions régionales. Le règlement intérieur en fixe le nombre. Deux sièges au moins sont réservés à des personnes physiques exerçant des fonctions au sein d'une association professionnelle ou interprofessionnelle associée. 2 sièges au moins sont réservés à des personnes physiques exerçant des fonctions au sein d'une chambre de commerce et d'industrie associée.

Pour chaque siège à pourvoir, le candidat qui a obtenu le plus de suffrages est élu. En cas de partage égal des suffrages, le plus âgé est déclaré élu.

Le comité des collecteurs est renouvelé par tiers chaque année par l'assemblée spéciale des associés collecteurs. La durée du mandat est de trois ans, renouvelable. Toutefois, la durée du premier mandat est, selon le cas, d'un an, de deux ans ou de trois ans pour les sièges désignés par tirage au sort.

Tout membre du comité des collecteurs qui n'exerce plus de fonctions au sein de l'associé collecteur qui avait présenté sa candidature est réputé démissionnaire d'office du comité des collecteurs.

Lorsque les fonctions d'un membre du comité des collecteurs prennent fin pour quelque raison que ce soit en cours de mandat, il est procédé à l'élection de son remplaçant, pour la durée restant à courir du mandat, lors du prochain renouvellement par tiers du comité.

Le règlement intérieur complète en tant que de besoin les modalités des élections au comité des collecteurs.

#### Article 27

##### *Président du comité des collecteurs*

Le comité des collecteurs élit son président parmi les représentants titulaires des associés collecteurs au conseil d'administration mentionnés à l'article 30. Le président est élu pour la durée de son mandat de représentant titulaire au conseil d'administration. Le président est rééligible.

#### Article 28

##### *Pouvoirs du comité des collecteurs*

Le comité des collecteurs est régi par les dispositions de l'article L. 313-21 du code de la construction et de l'habitation.

Le comité des collecteurs élit en son sein, dans les conditions de l'article 30, les personnes physiques représentant les associés collecteurs au conseil d'administration, ainsi que leur suppléant.

Il peut demander la réunion du conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé.

Il est consulté par le conseil d'administration sur le montant des contributions des associés collecteurs au fonds d'intervention.

Il propose au conseil d'administration la désignation des représentants des associés collecteurs au conseil d'administration de l'Agence nationale pour la participation des employeurs à l'effort de construction.

Il étudie les problèmes dont le saisit le conseil d'administration ou qui se posent aux associés collecteurs.

#### Article 29

##### *Réunions du comité des collecteurs*

Le comité des collecteurs se réunit sur la convocation de son président, qui en fixe l'ordre du jour, ou, sur un ordre du jour déterminé, à la demande du tiers au moins de ses membres ou à la demande du quart au moins des associés collecteurs.

Le comité des collecteurs ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Le membre absent peut donner pouvoir.

Un membre ne peut disposer, en plus de sa voix propre, que d'un seul pouvoir.

Les décisions du comité des collecteurs sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le règlement intérieur précise en tant que de besoin les modalités de fonctionnement du comité des collecteurs.

#### Article 30

##### *Représentants des associés collecteurs au conseil d'administration*

Les représentants titulaires des associés collecteurs au conseil d'administration sont cinq personnes physiques, élues en son sein par le comité des collecteurs. Un siège au moins est réservé à une personne exerçant des fonctions au sein d'une association à caractère professionnel ou interprofessionnel associée. Un siège au moins est réservé à une personne exerçant des fonctions au sein d'une chambre de commerce et d'industrie associée.

Il est procédé à l'élection dès qu'un siège est vacant.

Pour chaque siège à pourvoir, le candidat qui a obtenu le plus de suffrages est élu. En cas de partage égal des suffrages, le candidat le plus âgé est élu.

Le représentant titulaire est élu pour la durée de son mandat de membre du comité des collecteurs. Il est réputé démissionnaire d'office du conseil d'administration dès que prend fin, pour quelque raison que ce soit, son mandat de membre du comité des collecteurs.

Pour chaque siège, un suppléant est élu. Les règles de son élection et de la durée de son mandat sont les mêmes que celles applicables aux représentants titulaires. Le suppléant remplace avec voix délibérative le représentant titulaire du siège absent aux réunions du conseil d'administration.

Le règlement intérieur complète en tant que de besoin les modalités des élections au conseil d'administration.

#### Article 31

##### *Convocation et tenue des assemblées*

Les assemblées sont convoquées par le conseil d'administration.

Les réunions ont lieu au siège social ou en tout autre endroit indiqué dans la convocation.

La convocation est effectuée quinze jours avant la date de l'assemblée, soit par lettre simple adressée à chaque associé, soit par l'insertion d'un avis dans un journal d'annonces légales du département du lieu du siège social, confirmé à chaque associé par lettre simple ou, sur sa demande et à ses frais, par lettre recommandée.

Lorsque l'assemblée n'a pu délibérer faute de réunir le quorum requis, la deuxième assemblée est convoquée six jours au moins à l'avance dans les mêmes formes que la première assemblée. L'avis ou les lettres de convocation de cette deuxième assemblée reproduisent la date et l'ordre du jour de la première. En cas d'ajournement de l'assemblée par décision de justice, le juge peut fixer un délai différent.

Chaque associé dispose d'une seule voix.

Les associés peuvent donner pouvoir.

Les associés peuvent voter par correspondance.

Le vote s'exprime à main levée, ou par appel nominal, ou au scrutin secret, selon décision de l'assemblée sur proposition du bureau.

#### Article 32

##### *Assemblée générale ordinaire*

L'assemblée générale ordinaire regroupe l'ensemble des associés. Elle prend toutes décisions excédant les pouvoirs du conseil d'administration, du président du conseil d'administration, du comité paritaire des emplois ou du comité des collecteurs et qui n'ont pas pour objet de modifier les statuts. Elle délibère et statue conformément aux dispositions du code de commerce.

#### Article 33

##### *Assemblée générale extraordinaire*

L'assemblée générale extraordinaire regroupe l'ensemble des associés. Elle adopte les modifications des statuts, préalablement à leur approbation par décret. Elle délibère et statue conformément aux dispositions du code de commerce.

#### Article 34

##### *Assemblée spéciale des associés collecteurs*

L'assemblée spéciale des associés collecteurs regroupe l'ensemble des associés collecteurs. Elle élit le comité des collecteurs dans les conditions de l'article 26. Elle ne délibère valablement que si les associés présents ou représentés détiennent au moins le quart des voix.

#### Article 35

##### *Exercice social*

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et finit le 31 décembre de chaque année. Par exception, le premier exercice comprend le temps écoulé entre l'immatriculation de la société et le 31 décembre 1997.

Article 36

*Comptabilité, inventaire, comptes annuels*

Il est tenu une comptabilité régulière des opérations sociales conformément aux lois et usages du commerce. Sont retracées dans des comptabilités distinctes :

- les opérations du fonds d'intervention prévu à l'article 5, et, au sein de ce fonds, les opérations de chacune des politiques d'emploi mentionnées au 2° de l'article 3 ;
- les opérations du fonds de soutien prévu à l'article 5 ;
- les opérations réalisées avec les associés collecteurs en application du 5° de l'article 3 ;
- les opérations réalisées avec des tiers non associés en application du 5° de l'article 3.

A la clôture de chaque exercice, le conseil d'administration dresse l'inventaire des divers éléments de l'actif et du passif. Il dresse également les comptes annuels conformément aux dispositions du titre II du livre 1<sup>er</sup> du code de commerce. Il annexe au bilan un état des cautionnements, avals et garanties données par l'UESL et un état des sûretés consenties par elle. Il établit un rapport de gestion contenant les indications fixées par la loi.

Article 37

*Affectation des excédents d'exploitation*

Les excédents d'exploitation, hors opérations du fonds d'intervention et du fonds de soutien, sont constitués par les produits de l'exercice, déduction faite des charges, ainsi que de tous amortissements et de toutes provisions. Ils sont affectés en réserves.

Article 38

*Prélèvement pour frais de fonctionnement*

Pour son fonctionnement afférent aux attributions prévues aux 1° à 4° de l'article 3, l'UESL dispose d'un prélèvement opéré chaque année sur les sommes collectées par les associés collecteurs. Elle en détermine le montant annuel dans la limite d'un plafond fixé par l'autorité administrative.

Article 39

*Commissaires du Gouvernement*

Deux commissaires du Gouvernement représentent l'Etat auprès de l'UESL. Leurs pouvoirs sont fixés par l'article L. 313-23 du code de la construction et de l'habitation. Dans ce cadre ils assistent aux séances du conseil d'administration et peuvent se faire communiquer tous documents. Ils peuvent conjointement demander que l'UESL procède à une seconde délibération sur les avis conformes préalables prévus au 4° de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation et sur les décisions relatives aux contributions aux fonds visés à l'article L. 313-20 du même code.

Article 40

*Cour des comptes*

L'UESL est soumise au contrôle de la Cour des comptes en application de l'article L. 111-8-2 du code des juridictions financières.

Article 41

*Commissaires aux comptes*

Un ou plusieurs commissaires aux comptes sont nommés et exercent leur mandat conformément au code de commerce et à la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques.

Article 42

*Révision coopérative*

Les dispositions applicables à ce titre sont celles prévues par l'article 19 *quater* de la loi du 10 septembre 1947 et les textes d'application.

Article 43

*Capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social*

Les dispositions applicables à ce titre sont celles prévues par le code de commerce et par le décret n° 67-236 du 23 mars 1967.

Article 44

*Règlement intérieur*

Un règlement intérieur, préparé par le conseil d'administration et adopté en assemblée générale ordinaire des associés précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du comité paritaire des emplois ;
- les modalités d'élection et de fonctionnement du comité des collecteurs ;
- les conditions de présentation et d'instruction des demandes d'avis conformes préalables visés au 4° de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation ;
- les modalités de fonctionnement du fonds d'intervention et du fonds de soutien.

Article 45

*Dissolution, liquidation*

Les règles applicables à ce titre sont celles prévues par le code de commerce, le code civil, et le décret n° 67-236 du 23 mars 1967.

Hors les cas de dissolution prévus par la loi et sauf prorogation régulière, la dissolution de l'UESL intervient à l'expiration du terme fixé par les statuts, ou à la suite d'une décision de l'assemblée générale extraordinaire des associés approuvée par décret en Conseil d'Etat.

Le liquidateur représente l'UESL. Tout l'actif social est réalisé et le passif acquitté par le liquidateur qui est investi des pouvoirs les plus étendus, notamment pour assurer l'exécution des engagements contractés en application des conventions prévues aux 2° et 2° bis de l'article L. 313-19 du code de la construction et de l'habitation.

L'actif net subsistant après extinction du passif et remboursement du capital effectivement versé est attribué à une coopérative, ou à une œuvre d'intérêt général ou professionnel du secteur du logement, sur décision de l'assemblée générale ordinaire approuvée par les ministres de tutelle.

Article 46

*Modification des statuts*

Les modifications des statuts sont approuvées par décret et prennent effet, à l'égard des associés, à la publication de ce décret et, à l'égard des tiers, au dépôt au registre du commerce et des sociétés.

Article 47

*Adoption des premiers statuts*

Les présents premiers statuts de l'UESL ont été adoptés en date du 23 janvier 1997 par l'assemblée générale des associés délibérant conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996, préalablement à leur approbation par décret en Conseil d'Etat.

Article 48

*Première élection au comité des collecteurs*

Il est procédé à la première élection au comité des collecteurs dans les conditions de l'article 26, sous réserve des dispositions qui suivent.

L'assemblée spéciale des associés collecteurs est convoquée et présidée par le président de l'Union nationale interprofessionnelle du logement conformément à l'article 10 de la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996 relative à l'union d'économie sociale pour le logement.

Pour cette première élection, les circonscriptions régionales et le nombre de sièges à pourvoir dans chaque circonscription sont fixés comme suit :

Circonscription régionale et nombre de sièges à pourvoir dans la circonscription :

Alsace.....	1
Aquitaine.....	1
Auvergne.....	1
Basse-Normandie.....	1
Bourgogne.....	1
Bretagne.....	1
Centre.....	1
Champagne-Ardenne.....	1
Franche-Comté.....	1
Haute-Normandie.....	1
Ile-de-France + DOM.....	8
Languedoc-Roussillon.....	1
Limousin.....	1
Lorraine.....	2
Midi-Pyrénées.....	1
Nord.....	2
PACA + Corse.....	2
Pays de Loire.....	2

Picardie .....	1
Poitou-Charentes.....	1
Rhône-Alpes .....	3

Pour cette première élection, le nombre de sièges à pourvoir sans rattachement aux circonscriptions régionales est fixé à six.

Pour cette première élection, les présentations de candidature par les associés collecteurs doivent parvenir au président de l'Union nationale interprofessionnelle du logement dans le délai de quinze jours à compter de la date de l'assemblée générale ayant adopté les premiers statuts. La présentation d'une candidature mentionne les nom et âge du candidat, les fonctions qu'il exerce au sein de l'associé collecteur et le siège auquel il est postulé.



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Rémunération

#### **Circulaire DSS/5B/DRT/NC3 n° 2006-174 du 18 avril 2006 relative au bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 000 euros par salarié**

NOR : SOCT0610491C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date d'application* : 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>

*Référence* : article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

*Texte complété* : circulaire DSS/5B/DRT n° 2006-07 du 5 janvier 2006.

*Annexe* : questions - réponses relatif au bonus exceptionnel.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de la santé et des solidarités à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.*

En son article 17, la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 a donné aux employeurs la possibilité de verser, jusqu'au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié.

La circulaire DSS/5B/DRT n° 2006-07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel a précisé les modalités de mise en œuvre de ce bonus.

Complétant cette circulaire, le « questions - réponses » ci-joint répond aux interrogations les plus fréquemment soulevées.

Les entreprises ayant conclu un accord ou pris une décision de versement du bonus ne répondant pas aux précisions apportées par le présent « questions - réponses » peuvent régulariser leur situation. Ainsi, si un accord initial excluait certaines catégories de salariés du bénéfice du bonus ou prévoyait une modulation jusqu'à un montant nul, une décision correctrice peut être prise par avenant à l'accord initial ou par décision unilatérale de l'employeur. Le bénéfice de l'exonération des cotisations et contributions sera alors accordé sous réserve :

- d'une part, que la régularisation intervienne au plus tard le 30 juin 2006 ;
- d'autre part, que le bonus ainsi régularisé soit versé au plus tard le 31 juillet 2006.

*Le directeur des relations du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

*Le directeur de la sécurité sociale,*  
D. LIBAULT

MINISTÈRE DE L'EMPLOI,  
DE LA COHÉSION SOCIALE  
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS

*Direction des relations du travail*

Sous-direction de la négociation  
collective – Bureau NC3  
*Direction de la sécurité sociale*

Sous-direction du financement  
de la sécurité sociale – Bureau 5B

#### **Bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 000 euros par salarié**

Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Circulaire n° DSS/5B/DRT n° 2006-07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel.

*Questions - réponses du...*

Document disponible sur le site <http://www.securite.sociale.fr/> et <http://www.cohesion.sociale.fr>.

SOMMAIRE

- I. – MISE EN PLACE DU BONUS
- II. – SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES
- III. – MONTANT DU BONUS
- IV. – VERSEMENT DU BONUS
- V. – VERSEMENT SUR UN PEE
- VI. – TRAITEMENT SOCIAL
- VII. – NOTIFICATION ET DÉPÔT
- VIII. – CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES AYANT VERSÉ LE BONUS AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2006

I. – MISE EN PLACE DU BONUS

Rappel : les entreprises ou établissements couverts par une convention de branche ou un accord professionnel de branche sur les salaires conclu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 15 juin 2006 en application de l'article L. 132-12 du code du travail et applicable en 2006, ou ayant eux-mêmes conclu, en application de l'article L. 132-27 du même code, un accord salarial entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 15 juin 2006, applicable en 2006, peuvent verser à l'ensemble de leurs salariés un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 € par salarié.

QUESTIONS	RÉPONSES
1. Le bonus peut-il être versé aux salariés des professions agricoles ?	Oui. Le bonus peut être versé dans les entreprises ou établissements couverts soit par une convention de branche ou un accord professionnel conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, soit par un accord salarial conclu en application de l'article L. 132-27 du même code. Par renvoi de l'article L. 131-2 du code du travail, les articles L. 132-12 et L. 132-27 sont applicables aux professions agricoles utilisant les services de salariés.
2. Le bonus peut-il être versé dans les ESAT (ex CAT) ?	Oui. Tous les salariés au sens du droit du travail d'un ESAT et qui sont donc titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier du bonus. En revanche, les travailleurs handicapés d'un ESAT qui n'ont pas la qualité de salarié au sens du droit du travail n'ont pas vocation à bénéficier du bonus.
3. L'accord collectif de branche ou d'entreprise peut-il ne porter que sur les salaires minimaux conventionnels ?	Oui. Un accord salarial peut prendre plusieurs formes (revalorisation de la valeur du point servant au calcul des rémunérations, revalorisation des salaires minimaux conventionnels).
4. L'accord collectif de branche ou d'entreprise doit-il viser toutes les catégories de salariés ?	Non. L'accord salarial prévu par l'article 17 de la loi de financement pour 2006 doit constituer l'accord annuel prévu par les articles L. 132-12 et L. 132-27 du code du travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.
5. Généralement, les accords salariaux excluent les VRP. Cette exclusion des VRP porte-t-elle atteinte au caractère collectif des accords de branche ou d'entreprise ?	Non. Des accords spécifiques ou des grilles salariales propres aux VRP peuvent faire l'objet de négociations séparées sans pour autant priver l'accord salarial les excluant de son caractère d'accord collectif.
6. Un accord salarial conclu au cours du premier semestre 2005 et fixant les salaires minimaux conventionnels au 1 <sup>er</sup> juillet 2005 constitue-t-il l'accord salarial prévu par l'article 17 de la loi de financement pour 2006 ?	Le bonus peut être attribué dans les entreprises couvertes par un accord sur les salaires conclu entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2005 et le 15 juin 2006 et applicable en 2006. En l'espèce, un accord conclu au premier semestre 2005 répond à la première condition puisqu'il a été conclu après le 1 <sup>er</sup> janvier 2005. Si l'accord n'était pas conclu pour une durée déterminée se terminant avant 2006, il répond également à la seconde condition.
7. Quels sont les critères permettant d'apprécier le respect de la règle de non-substitution prévu au deuxième alinéa de l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 ?	Le bonus ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail. Il ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.
8. Si une entreprise a versé à ses salariés une prime exceptionnelle en 2005, le bonus sera-t-il considéré comme s'étant substitué à cette prime ?	Non. Cf. réponse précédente.

QUESTIONS	RÉPONSES
9. L'accord salarial d'entreprise conclu par une TPE selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du code du travail peut-il ne porter que sur le bonus ?	Non. Ce mode de conclusion d'accord spécifique au bonus autorise, en s'inspirant des modalités applicables à un accord d'intéressement, la conclusion d'un accord salarial préalable au versement du bonus. L'accord conclu selon ce mode dérogatoire doit être un accord salarial, qui peut, le cas échéant, inclure le versement du bonus. Mais un accord qui aurait pour unique objet l'attribution du bonus, sans autre disposition relative aux salaires effectifs, ne remplirait pas les conditions requises et n'ouvrirait pas droit aux exonérations de charges.
10. Une entreprise dotée d'un délégué syndical dont la négociation annuelle obligatoire s'est close sur un PV de désaccord peut-elle verser unilatéralement le bonus ?	Non. Le procès-verbal de désaccord ne constitue pas un accord salarial. Une entreprise qui mettrait en place unilatéralement le bonus exceptionnel sans être couverte par un accord salarial de branche ou d'entreprise préalable ne bénéficierait pas des exonérations de cotisations et contributions prévues.
11. Une entreprise peut-elle conclure avec son délégué syndical un accord qui aurait pour seul but l'attribution du bonus, tout en bénéficiant des exonérations ?	Non. Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord salarial de branche ou d'entreprise préalable et conclut un accord qui aurait pour unique objet l'attribution du bonus sans autre disposition relative aux salaires effectifs, elle ne peut bénéficier des exonérations de cotisations et contributions prévues.
12. Une entreprise est couverte par un accord de branche mais pratique des salaires réels supérieurs aux minima conventionnels ; doit-elle conclure un accord salarial d'entreprise ?	Non. Une entreprise peut verser le bonus à condition d'être couverte par un accord salarial de branche. Si la branche a déjà conclu un accord salarial depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005 qui est ou reste applicable en 2006, l'entreprise peut verser directement le bonus quel que soit le niveau des salaires pratiqués.

## II. – SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Rappel : le bonus doit être accordé à tous les salariés au sens du droit du travail.

QUESTIONS	RÉPONSES
13. Le bonus peut-il être réservé à une catégorie déterminée de salariés (cadres, par exemple) ?	Non. En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement pour 2006 prévoit expressément que le montant du bonus doit bénéficier à l'ensemble des salariés au sens du droit du travail.
14. Les mandataires sociaux peuvent-ils bénéficier du bonus ?	Le mandataire social n'entre pas dans le champ de la mesure, sauf s'il est titulaire d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat. Dans ce cas, il doit, à raison de sa qualité de salarié, percevoir le bonus.
15. Une entreprise couverte par un accord salarial peut-elle verser le bonus à une partie seulement de ses salariés après avoir obtenu le désistement de certains de ses salariés ?	Non. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur le bonus ou au jour de la décision unilatérale de l'employeur de le verser doit en bénéficier.
16. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier du bonus ?	Les intérimaires n'étant couverts ni par un accord salarial de branche ni par un accord salarial de l'entreprise de travail temporaire, seuls les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire peuvent bénéficier de la mesure. Cependant, dans l'hypothèse où par application des articles L. 124-4-2 et L. 124-3 alinéa 6 du code du travail, l'employeur d'une entreprise utilisatrice ferait bénéficier les salariés intérimaires présents dans l'entreprise du bonus de 1 000 euros au même titre que ses salariés permanents, le versement de ce bonus ouvrirait droit aux exonérations prévues par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 pour les salariés intérimaires, comme pour les autres salariés. Dans cette situation, il revient à l'entreprise de travail temporaire de reverser ensuite le bonus accordé par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire et de procéder au versement de la CSG et de la CRDS à l'Urssaf.
17. Une entreprise peut-elle prévoir une condition d'ancienneté minimale pour bénéficier du bonus ?	Non. La seule condition pour ouvrir droit au bonus est l'existence d'un accord salarial de branche ou d'entreprise conclu depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005 et applicable en 2006. L'ensemble des salariés appartenant à l'effectif de l'entreprise au jour de la conclusion de l'accord portant sur le bonus ou au jour de la décision unilatérale de l'employeur de le verser doit en bénéficier.

QUESTIONS	RÉPONSES
18. L'entreprise peut-elle conditionner le versement à la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à une date déterminée autre que celle du jour de la décision de versement ?	Oui. La seule condition pour ouvrir droit au bonus est l'existence d'un accord salarial de branche ou d'entreprise conclu depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2005 et applicable en 2006. L'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur de le verser devra déterminer la date à laquelle est appréciée l'appartenance des salariés à l'effectif de l'entreprise. Les salariés embauchés postérieurement à cette date n'ont pas vocation à bénéficier du bonus. En revanche, l'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir d'allouer le bonus aux salariés (CDD, retraités...) présents à l'effectif de l'entreprise à la date de l'accord ou de la décision unilatérale, mais ayant quitté l'entreprise avant la date à laquelle cet accord ou cette décision unilatérale prévoient d'apprécier l'appartenance des salariés à l'effectif. A défaut d'autres précisions dans l'accord portant sur le bonus ou la décision unilatérale de l'employeur de le verser, la présence des salariés à l'effectif de l'entreprise est appréciée à la date de l'accord ou de la décision unilatérale.

### III. – MONTANT DU BONUS

Rappel : d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié, le montant du bonus exceptionnel peut être modulé selon les salariés ; cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié. Il ne constitue ni du salaire ni de l'intéressement.

QUESTIONS	RÉPONSES
19. Dans les branches où il existe un accord de classification, les termes « qualification » et « niveau de classification » sont souvent synonymes : quelle signification différente l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a-t-il entendu leur donner ?	Aucune. Les accords utilisant tantôt un des termes, tantôt les deux, la loi a visé les deux termes même s'ils sont synonymes.
20. Dans de nombreuses branches ou entreprises, les termes « ancienneté » ou « durée de présence dans l'entreprise » sont synonymes : quelle signification différente l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a-t-il entendu leur donner ?	L'ancienneté s'entend du temps écoulé depuis l'embauche du salarié par l'entreprise. La durée de présence s'entend de l'ancienneté déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de présence pour le décompte de l'ancienneté (congé sans solde, congé paternité, absence maladie, congé parental pour la moitié de sa durée, grève...)
21. Peut-on moduler le bonus en fonction des absences ou de l'assiduité ?	Non. Les conditions de modulation du bonus sont limitativement prévues par l'article 17 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2006. Ni les absences ni l'assiduité ne figurent au rang des critères pouvant donner lieu à modulation.
22. Les critères de modulation fixés par la loi peuvent-ils être combinés ?	Oui. L'article 17 de la loi de financement pour 2006 limite la modulation à certains critères objectifs, mais n'interdit pas que ces critères soient combinés. En conséquence, l'entreprise peut soit moduler le bonus sur la base d'un seul de ces critères, soit opérer une combinaison entre plusieurs d'entre eux.
23. Lorsqu'une entreprise est formée de plusieurs établissements, le bonus peut-il être modulé selon les établissements ?	Si l'établissement est couvert par un accord salarial de branche ou d'entreprise et qu'aucun accord d'entreprise ne fixe des modalités uniformes de versement du bonus, l'établissement peut par décision unilatérale de l'employeur ou par accord d'établissement spécifique prévoir des modulations propres.
24. La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à un bonus égal à zéro ?	Non. En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 prévoit expressément que le bonus doit être versé à l'ensemble des salariés. Il en résulte que dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés du bonus, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.
25. Quelles sont les conséquences du versement d'un bonus exceptionnel excédant 1 000 euros ?	En son premier alinéa, l'article 17 de la loi de financement pour 2006 prévoit expressément le versement d'un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. Ce montant s'entend du montant brut. Le dépassement de cette limite entraîne la réintégration totale du bonus versé dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, rien ne s'oppose à ce que les entreprises versent à une même date le bonus et une ou plusieurs autres primes sans remise en cause du bénéfice de l'exonération liée au bonus, dès lors que le bonus est précisément identifié en tant que tel.

IV. – VERSEMENT DU BONUS

Rappel : Le bonus doit être versé au plus tard le 31 juillet 2006.

QUESTIONS	RÉPONSES
26. Le bonus peut-il faire l'objet de versements fractionnés ?	Oui, dès lors que les fractions sont versées entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2006.
27. Le versement du bonus doit-il figurer sur le bulletin de paie ?	Le versement du bonus doit apparaître soit sur une ligne spécifique du bulletin de paie du mois du versement, soit sur un document annexe ou annexé à ce bulletin de paie, ou tout autre mode de notification écrite.
28. En cas de versement du bonus par simple décision unilatérale de l'employeur, sous quelle forme l'employeur doit-il en informer les salariés ?	Par tout moyen. Toutefois, si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne entreprise, l'employeur doit informer chaque salarié bénéficiaire de la possibilité de versement direct, à sa demande, du bonus sur ce plan. A défaut de réponse dans le délai prévu à l'article R. 443-8 du code du travail (soit 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de cette possibilité ou, éventuellement, de la date de perception), la somme est soumise à impôt sur le revenu.

V. – VERSEMENT SUR UN PEE

Rappel : dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre du bonus exceptionnel, ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues par l'article L. 441-6 du code du travail.

QUESTIONS	RÉPONSES
29. Pour les salariés qui n'ont encore effectué aucun versement sur le PEE, le bonus peut-il constituer le premier versement au plan ?	Oui. Le bonus a le caractère d'un versement volontaire.
30. Les salariés qui décident de verser le bonus sur le PEE doivent-ils le verser en totalité ?	Non. Le bonus peut être versé sur le PEE en tout ou partie.
31. Existe-t-il un délai pour effectuer le versement sur le PEE ?	La circulaire DSS/5B/DRT/2006/07 du 5 janvier 2006 précise que si l'entreprise dispose d'un PEE, l'employeur doit informer chaque salarié de la possibilité de versement du bonus sur ce plan. Ce versement est effectué directement par l'employeur, celui-ci sollicitant au préalable le choix du salarié par courrier ou note d'information. A défaut de réponse positive du salarié dans le délai de quinze jours prévu à l'article R. 443-8 du code du travail, le silence vaut refus de versement sur le plan et la somme est versée directement sur le compte du salarié. Cette solution est la seule permettant une traçabilité parfaite et une information efficace du salarié et, pour cette raison, elle a été recommandée par la circulaire susvisée. Toutefois, il peut être admis que le bonus soit versé dans un premier temps sur le compte du salarié, à charge pour lui de le reverser éventuellement sur le PEE de son entreprise au plus tard quinze jours après l'avoir reçu. Il appartiendra au salarié d'apporter toute preuve que la somme versée correspond bien au bonus. Cette seconde possibilité n'exonère pas l'entreprise de son obligation d'information de ses salariés.
32. Le versement peut-il transiter par le compte du salarié avant d'être versé sur le PEE ?	Cf. réponse précédente.
33. Le versement du bonus sur le PEE peut-il faire l'objet d'un abondement ? Si oui, celui-ci peut-il être spécifique à ce bonus ?	Oui. Le versement du bonus fait l'objet d'un abondement dans les conditions de droit commun. Cependant, cet abondement peut être spécifique au bonus, à condition que le règlement du PEE soit modifié en ce sens avant le versement du bonus.
34. Le montant du bonus versé sur le PEE est-il inclus dans le plafond de versement du quart de la rémunération prévu au premier alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail ?	Oui. Le bonus a le caractère d'un versement volontaire.
35. Le montant du bonus versé sur le PEE entre-t-il dans le plafond de l'intéressement ?	Non. Le plafond de l'intéressement (la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) ne saurait être minoré par l'existence d'un bonus dans l'entreprise. En effet, le bonus n'a pas le caractère d'une prime d'intéressement mais est bien distinct de ce dispositif. De plus, si le bonus était intégré dans ce plafond, il remplacerait <i>de facto</i> une partie de l'intéressement pouvant être distribué ; or l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 interdit strictement toute forme de substitution.

VI. – TRAITEMENT SOCIAL

Rappel : dès lors que sont respectés les modalités d'attribution et les délais de versement et de notification, le bonus est exonéré de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

QUESTIONS	RÉPONSES
36. Que recouvre l'expression : « cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle » ?	<p>L'exonération ne concerne pas les seules cotisations de sécurité sociale, mais toutes les cotisations d'origine légale ou conventionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contribution solidarité autonomie ;</li> <li>- versement transport ;</li> <li>- cotisation due au FNAL ;</li> <li>- cotisations aux régimes de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO ;</li> <li>- APEC, AGFF ;</li> <li>- cotisations patronales et salariales au régime d'assurance chômage ;</li> <li>- AGS ;</li> <li>- taxe sur les salaires ;</li> <li>- participation des employeurs à la formation professionnelle continue ;</li> <li>- participation des employeurs à l'effort de construction ;</li> <li>- le cas échéant, cotisations aux régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire instaurés par voie conventionnelle.</li> </ul> <p>Le bonus est en revanche assujéti à la CSG au titre des revenus d'activité, après application de l'abattement forfaitaire de 3 % pour frais professionnels. Il est également assujéti à la CRDS.</p>

VII. – NOTIFICATION ET DÉPÔT

Rappel : l'employeur notifie avant le 31 décembre 2006 à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'entreprise le montant des sommes versées aux salariés au titre du bonus, en précisant le montant par salarié.

QUESTIONS	RÉPONSES
37. Un accord salarial d'entreprise conclu par une TPE selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du code du travail doit-il être déposé en DDTEFP ?	Oui, comme tout accord salarial.
38. Sur quel support la notification à l'URSSAF doit-elle être effectuée ?	Un imprimé destiné à faciliter l'accomplissement de cette formalité est disponible sur le site <a href="http://www.urssaf.fr">www.urssaf.fr</a>
39. Quels éléments la notification doit-elle comporter ?	<p>L'envoi d'une liste nominative des salariés bénéficiaires du bonus n'est pas exigé dès lors que la notification comprend les éléments d'information suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si l'entreprise n'a pas fixé de critères de modulation, la notification comporte le montant total versé et le montant uniforme par salarié ;</li> <li>- si l'entreprise a retenu des critères de modulation, la notification comporte le montant total versé, le ou les critères de modulation retenus, les différents montants modulés et le nombre de salariés bénéficiaires par montant.</li> </ul>
40. A quelle date la notification doit-elle être faite ?	Avant le 31 décembre 2006, sauf pour les entreprises ayant versé le bonus entre la publication de la loi et le 1 <sup>er</sup> janvier 2006 et qui doivent notifier le montant versé par salarié avant le 31 mars 2006.
41. Auprès de quel organisme cette notification doit-elle être faite ?	<p>Auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève habituellement l'entreprise ou l'établissement.</p> <p>Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs établissements relevant d'une même URSSAF, elle doit effectuer une formalité unique de notification auprès de cette URSSAF pour l'ensemble de ces établissements. De même, l'entreprise qui verse ses cotisations en un lieu unique doit adresser une seule notification pour l'ensemble de ses établissements à l'Urssaf de liaison.</p>

VIII. – CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES AYANT VERSÉ LE BONUS AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2006

Rappel : pour tenir compte du fait que des entreprises aient pu verser le bonus dès la publication de la loi, il a été admis que les sommes versées à ce titre puissent bénéficier de l'exonération, sous réserve du respect de certaines conditions.

QUESTIONS	RÉPONSES
<p>42. Si une entreprise a versé le bonus en deux fractions, l'une avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'autre en 2006, la fraction versée en 2006 peut-elle bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions ?</p>	<p>La circulaire DSS/5B/DRT n° 2006-07 du 5 janvier 2006 avait subordonné le bénéfice de l'exonération à la condition, d'une part, qu'aucun autre bonus ne soit versé en 2006, d'autre part, que le montant des sommes versées au titre du bonus et le montant versé par salarié soient notifiés à l'URSSAF avant le 31 mars 2006.</p> <p>Il est désormais admis que dans l'hypothèse où une entreprise aurait décidé de verser le bonus en deux fractions, l'une avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et l'autre après, la fraction versée en 2006 peut bénéficier de l'exonération sous réserve que le versement fractionné ait été prévu dans la décision initiale. La date limite de notification à l'URSSAF est inchangée.</p>

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Etranger Union européenne*

**Circulaire DPM/DMI2 n° 2006-200 du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire**

NOR : SOCD0610489C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date d'application* : 1<sup>er</sup> mai 2006

*Résumé* : délivrance des autorisations de travail sans opposer la situation de l'emploi aux ressortissants de huit des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pour les métiers en tension.

*Mots clés* : élargissement de l'Union européenne. Période transitoire. Métiers en tension. Non-opposition de la situation de l'emploi.

*Références* :

Articles L. 341-2, L. 341-4 et R. 341-4 du code du travail ;

Circulaire DPM/DMI3/2004/249/DLPAJ/ECT/4b n° NOR/INT/D/04/00066 du 26 mai 2004 relative au régime applicable aux ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération helvétique en matière d'admission au séjour et au travail.

*Annexe* : liste des métiers ouverts.

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, directions régionales de l'agriculture et de la forêt [SRITPSA]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; directions départementales de l'agriculture et de la forêt [ITEPSA]) ; Monsieur le préfet de police ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi.*

Conformément à la faculté offerte par les Actes d'adhésion de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie à l'Union européenne, la France a instauré depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004, date de cette adhésion, une période transitoire en matière de libre circulation des travailleurs à l'égard des ressortissants de ces huit Etats. Pendant la durée de cette période transitoire, les ressortissants de ces huit Etats restent soumis à l'obligation d'obtenir préalablement une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français.

A l'approche de l'échéance de la première phase de la période transitoire, le 1<sup>er</sup> mai 2006, les Etats membres de l'Union européenne qui, comme la France, avaient maintenu une période transitoire étaient tenus de procéder à une évaluation de leur situation à cet égard et de prendre une position pour la nouvelle phase qui va jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2009. Plusieurs Etats européens ont décidé de lever totalement les restrictions d'accès à leur marché du travail à compter du 1<sup>er</sup> mai prochain (Finlande, Espagne, Portugal). D'autres ont décidé de maintenir la période de transition (Allemagne, Autriche).

Pour sa part, le gouvernement français, lors du comité interministériel sur l'Europe du 13 mars 2006, réuni sous la présidence du Premier Ministre, a décidé de procéder à une levée progressive et maîtrisée des restrictions à la libre circulation des salariés ressortissants de ces huit Etats membres à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006.

La levée de ces restrictions va concerner l'accès à certains métiers connaissant des difficultés de recrutement. Après analyse de la situation de l'emploi, et consultation des partenaires sociaux, la liste des métiers en tension a été arrêtée et figure en annexe de la présente circulaire.

Pour l'occupation d'un emploi dans un de ces métiers identifiés chacun par un code ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois), l'autorisation de travail reste maintenue, mais la situation de l'emploi mentionnée au paragraphe 1) de l'article R. 341-4 du code du travail n'est plus opposable.

Compte tenu de l'intérêt qui s'attache à connaître l'évolution des flux migratoires générée par cette décision, il est demandé aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'assurer pour le compte de la direction de la population et des migrations un suivi rigoureux des demandes d'autorisation de travail concernant les ressortissants de ces huit pays et les décisions prises.



I. – DÉLIVRANCE DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL  
SANS OPPOSITION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI POUR LES MÉTIERS EN TENSION

A. Il est rappelé tout d'abord que, outre le maintien de l'autorisation de travail pour l'accès à un emploi salarié de ces ressortissants et pour leur recrutement par des employeurs, quel que soit le métier ou le secteur d'activité concerné, les employeurs restent tenus au paiement des taxes et redevances dues à l'ANAEM (contribution et remboursement forfaitaires).

S'agissant de l'accès aux métiers en tension visés par la présente circulaire, la situation de l'emploi n'est plus opposable. Ces métiers sont précisément énumérés dans son annexe, par une appellation en clair et par un code ROME tel qu'il résulte de la nomenclature établie par l'ANPE. Ces métiers concernent une partie des emplois relevant des secteurs d'activités suivants :

- le bâtiment et les travaux publics ;
- l'hôtellerie, la restauration et l'alimentation ;
- l'agriculture ;
- la mécanique et le travail des métaux ;
- les industries de process ;
- le commerce et la vente ;
- la propreté.

Lorsque le code ROME concerne plusieurs métiers, l'ensemble de ces métiers bénéficient de la non-opposition de la situation de l'emploi.

L'employeur qui souhaite recruter un ressortissant de l'un des pays précités n'est donc pas tenu de rechercher préalablement des candidats sur le marché du travail national et a fortiori de justifier de telles recherches auprès de l'administration du travail.

Lorsqu'une demande d'autorisation de travail concerne un emploi non visé par la présente circulaire, l'instruction de la demande se fait selon les conditions habituelles de droit commun, en opposant la situation de l'emploi lorsque la situation locale du marché du travail est dégradée, au regard d'une part des informations statistiques détenues par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et l'ANPE et d'autre part des difficultés éventuelles rencontrées par l'employeur pour pourvoir ce poste de travail.

La non-opposition de la situation de l'emploi concerne les demandes d'introduction, qui restent la règle, et les demandes de changement de statut, y compris celles qui sont en cours d'examen. Conformément au paragraphe II de la circulaire DPM/DMI 2 n° 2002-26 du 16 janvier 2002, les demandes de changement de statut sont déposées en préfecture, les demandes d'introduction étant adressées aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'exception des cas où les ressortissants de ces huit nouveaux Etats membres séjournent régulièrement en France sous couvert d'un autre statut (notamment étudiant) que celui de salarié et demandent à changer de statut, les demandes d'autorisations de travail doivent continuer à se faire dans le cadre de la procédure de l'introduction. Il importe donc que les employeurs soient informés localement par vos soins, par les moyens que vous jugerez les plus appropriés, de la nécessité de respecter cette procédure. Lorsque les intéressés se trouvent déjà en France, ils pourront toutefois, dans des cas exceptionnels, déposer une demande d'autorisation de travail, selon les règles de la procédure de changement de statut (dépôt du dossier en préfecture).

B. Les autres conditions d'instruction des demandes des autorisations de travail prévues par l'article R. 341-4 du code du travail restent applicables, notamment celles relatives au respect par l'employeur des règles sociales et celles relatives au respect du principe d'égalité de traitement, notamment en matière de rémunération.

C. Lors du renouvellement de l'autorisation de travail, il importe de vérifier que les conditions de délivrance de l'autorisation initiale ont bien été respectées (identité de métier, identité des conditions de rémunération, identité d'employeur dans le cas d'une APT). A cet égard, s'il apparaît que l'intéressé a changé de métier avant le renouvellement de son autorisation de travail et que l'activité qu'il exerce ne relève pas de la liste des métiers en tension, le critère de la situation de l'emploi lui sera pleinement opposable.

II. – SUIVI DES DEMANDES D'AUTORISATIONS DE TRAVAIL

Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle vont être les acteurs privilégiés de la mise en place de cette décision. Le gouvernement souhaite rappeler les principes et les objectifs qui président à cette ouverture maîtrisée : celui de l'ouverture vers nos nouveaux partenaires européens ; mais aussi celui du souci que des afflux imprévus et excessifs ou des abus dans les conditions d'emploi qui seraient offertes aux nouveaux arrivants ne viennent provoquer des difficultés sur le marché du travail.

D'une part, vos services doivent avoir à l'esprit que la liberté complète d'accès au marché du travail est programmée à terme de 3 ou 5 ans maximum pour l'ensemble des ressortissants des nouveaux Etats membres qui attendent de notre part une réelle simplification de cet accès. Il conviendra donc d'examiner les demandes avec célérité afin de conforter notre volonté d'ouverture en direction des nouveaux Etats membres.

D'autre part, les pouvoirs publics souhaitent suivre avec la plus grande attention l'évolution et les caractéristiques des flux migratoires de travail en provenance de ces huit Etats membres. Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont invitées à examiner avec attention des demandes d'autorisations d'emploi de salariés dont le nombre serait manifestement incompatible avec la taille ou l'activité de l'entreprise ou sa récente création. La gestion devra être conduite en mettant en place un suivi statistique très

régulier pour surveiller les flux et éviter tout dérapage. Il est donc demandé à chaque direction départementale de renseigner à l'intention de la direction de la population et des migrations un tableau mis en ligne sur l'intranet Travail. Ce tableau sera prochainement accessible depuis la rubrique « Grands dossiers » « main d'œuvre étrangère » « période transitoire ». Des indications plus précises seront disponibles sur ce site pour remplir ce tableau.

\*  
\* \*

Nous devons ensemble réussir cette transition avant de passer avec succès à l'ouverture totale dans quelques années.

Pour atteindre cet objectif, le rôle des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est déterminant.

Je vous remercie de bien vouloir informer la Direction de la population et des migrations de toute difficulté de mise en œuvre de ces instructions.

G. LARCHER

**Annexe à la circulaire du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres pendant la période transitoire**

Liste des métiers ouverts

CODE ROM	SECTEUR
Bâtiment et travaux publics	
42112 42113 42131	Secteur travaux publics, béton, extraction : Ouvrier des travaux publics Ouvrier du béton Ouvrier de l'extraction solide
42114 42121 42122 42231 42232	Secteur bâtiment (gros œuvre) : Ouvrier de la maçonnerie Monteur structures métalliques Monteur en structures bois (charpentier) Poseur de revêtements rigides (ex : carreleur) Poseur de revêtements souples (ex : poseur de moquettes)
42123 42221 42222	Secteur bâtiment (second œuvre) : Couvreur Poseur de fermetures menuisées (menuisier, serrurier) Monteur plaquiste agencement (ex : installateur de stands, de cuisines)
61221 61222 61223 61231 61232	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics : Dessinateur du BTP Géomètre Chargé d'études techniques du BTP Chef de chantier du BTP Conducteur de travaux du BTP
Hôtellerie, restauration et alimentation	
13111 13212 13221 13222 47122	Employé d'étage Cuisinier Employé polyvalent restauration Serveur en restauration Préparateur en produits carnés (bouchers)
Agriculture	
41112	Pour les codes 41112 et 41114, travailleurs saisonniers uniquement : Maraîcher-horticulteur

CODE ROM	SECTEUR
41114 41124	Arboriculteur-viticulteur Éleveur hors sol (éleveurs de porcs, lapins, volailles)
Mécanique, travail des métaux et industries diverses	
44114 44121 44134 44135 44143 44151	Construction mécanique et travail des métaux : Chaudronnier-tôlier Opérateur-régleur sur machine-outil Tuyauteur industriel (débit et assemblage de tubes) Ajusteur mécanicien Stratifieur-mouliste (mouleur stratifieur) Contrôleur de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux
44211 44341 45213 51112 52121 52211 52212 52313	Autres : Opérateur sur machines automatiques en production électrique Polymaintenicien (agent d'entretien et de maintenance de l'industrie du bâtiment) Opérateur sur machines de première transformation des métaux Agent d'encadrement de production électrique et électronique Dessinateur-projet construction mécanique Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes mécaniques)
Industries de process	
45111 45121 45122 45213 45221 45222 45231 45232 45311 45321 45322 46232 47121 47131	Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie Pilote d'installation des industries agroalimentaires Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires Opérateur sur machines de première transformation des métaux Pilote d'installation de production de matière verrière Opérateur de formage (transformation) du verre Pilote d'installation de production cimentière Opérateur de production de céramique et de matériaux de construction Opérateur de production de panneaux à base de bois Opérateur de production des pâtes à papier et à carton Opérateur de production de papier-carton Opérateur d'exécution de façonnage Opérateur de transformation des viandes (abattage, préparation et conditionnement) Opérateur de fermentation artisanale (production de vin, cidre, bière, fromages...)
Commerce et vente	
14311 14312 14314 14232 14321 33121	Attaché commercial en biens d'équipements professionnels Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières Attaché commercial en services auprès des entreprises Technicien de la vente à distance Représentant à domicile Marchandiseur (conception de points de vente et de rayons)
Propreté	
11212 11213 11214	Laveur de vitres spécialisé Agent d'entretien et nettoyage urbain Agent d'entretien et d'assainissement

Une définition précise de ces métiers est accessible sur le site de l'ANPE ([www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)).

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Europe Travail illégal*

#### **Circulaire DILTI n° 2006-02 du 18 mai 2006 d'application de l'arrangement de coopération administrative « franco-belge » conclu le 9 mai 2003**

NOR : SOCL0610505C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Directive 96/71 CE du 16 décembre 1996 ;
- Résolution du Conseil européen 1999/C 125/01 du 22 avril 1999 ;
- Résolution 2003/C 260/01 du Conseil européen du 20 octobre 2003.

*Pièces jointes :* 3 annexes (modèle de fiche de liaison ; rôle de la DILTI ; rôle du COLUTRIL).

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ; le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes à Monsieur le directeur des relations du travail ; Monsieur l'inspecteur général du travail des transports ; Monsieur le directeur général de la mer et des transports ; Monsieur le directeur des affaires maritimes ; Monsieur le directeur général de la forêt et des affaires rurales ; Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets.*

### I. – EXPOSÉ DES MOTIFS

La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative à l'emploi détaché dans le cadre d'une prestation de services prévoit dans son article 4 l'échange d'informations entre les administrations publiques compétentes par le biais du bureau de liaison institué dans chaque Etat membre.

Toutefois, le champ de cette coopération s'avère restreint et ne recouvre pas l'ensemble des aspects du travail illégal, tels que les fraudes aux revenus de remplacement ou aux cotisations de sécurité sociale, par exemple. En outre, les modalités opérationnelles de cette coopération demeurent imprécises.

Il apparaissait donc nécessaire d'approfondir la coopération instaurée par la directive susmentionnée au moyen d'accords bilatéraux de coopération et d'en clarifier les modalités, afin d'endiguer toutes les situations de travail illégal et de garantir plus efficacement la régularité des opérations de détachement de salariés lors des prestations de service transnationales.

Ces coopérations bilatérales approfondies concrétisent en premier lieu les objectifs de la résolution du Conseil européen du 22 avril 1999 (1999/C 125/01) sur les coopérations bilatérales et de celle du 20 octobre 2003 (2003/C 260/01) relative à la transformation du travail non déclaré en emploi régulier. Elles visent en second lieu à formaliser des échanges d'informations qui s'opèrent déjà entre fonctionnaires, de part et d'autre de la frontière, selon des modes interpersonnels.

L'arrangement franco-belge s'inscrit par conséquent dans une problématique d'ensemble et n'est pas isolé puisque des arrangements du même ordre sont déjà mis en œuvre ou prévus avec les autres partenaires de la France. Il est néanmoins celui qui présente actuellement l'exemple de la coopération la plus aboutie, même s'il est encore dans une phase expérimentale et s'il est susceptible de connaître ultérieurement quelques ajustements.

La présente circulaire a donc pour objet d'encadrer les modalités d'organisation de la coopération franco-belge en matière de lutte contre le travail illégal en tirant tous les enseignements de sa phase d'expérimentation et en reprenant pour l'essentiel les propositions issues des groupes de travail franco-belges qui les ont élaborées à partir du traitement en commun de dossiers concrets.

Elle définit à cet égard les modalités organisationnelles et pratiques de cette coopération qui s'appliquent aux services d'inspection du travail français pour sa mise en œuvre, tant en ce qui concerne celle qui est sollicitée auprès des services belges que celle qui leur est due à leur demande.

Si l'arrangement franco-belge s'adresse tout particulièrement aux services de contrôle frontaliers listés aux paragraphes 1) et 2) du chapitre II de la présente circulaire, il n'exclut pas que les services de l'Inspection du travail d'autres départements, non frontaliers, en fassent usage en suivant la procédure présentée au paragraphe 3) du chapitre III.

### II. – CHAMP D'APPLICATION ET CONTENU DE LA COOPÉRATION

#### 1. Champ d'application territorial

L'arrangement franco-belge s'applique à l'ensemble de la République française et du royaume de Belgique. Toutefois, il vise en premier lieu les services de contrôle des entités géographiques françaises et belges ayant une frontière commune.

Pour la France, il s'agit des départements de l'Aisne, des Ardennes, de la Meuse, de la Meurthe-et-Moselle, du Nord et du Pas-de-Calais. Pour la Belgique, il s'agit des directions du contrôle des lois sociales d'Arlon, de Bruges, de Courtrai, de La Louvière, de Mons, de Namur, de Roulers et de Tournai.

En effet, l'essentiel des affaires de travail illégal franco-belges présente une dimension frontalière interrégionale, même s'il n'est pas exclu que des entreprises établies en Belgique ou en France détachent du personnel dans des régions plus éloignées de l'autre pays.

## 2. Détermination des services de contrôle compétents

L'arrangement vise les services de l'inspection du travail française, relevant des ministères chargés respectivement du travail, des transports et de l'agriculture, ainsi que l'administration du contrôle des lois sociales belge.

Néanmoins, même s'ils ne sont pas expressément visés par l'arrangement, les autres corps de contrôle habilités en matière de lutte contre le travail illégal, et plus particulièrement ceux des URSSAF et des CMAS peuvent bénéficier de ses dispositions relatives à l'échange d'informations par l'intermédiaire des services de l'inspection du travail, en faisant application des articles L. 325-2 et L. 325-6 du code du travail.

## 3. Champ de la coopération

La coopération porte sur les affaires d'intérêt commun relatives à la lutte contre le travail illégal au sens que lui donne le dispositif institutionnel français du 11 mars 1997.

Sont donc visées les infractions suivantes :

- le travail dissimulé ;
- les fraudes à l'introduction et à l'emploi de la main d'œuvre étrangère non communautaire ;
- le prêt illicite de main d'œuvre et le marchandage ;
- le cumul illicite d'emploi ;
- les fraudes aux revenus de remplacement.

Il convient d'y ajouter toutes les infractions aux dispositions relatives à la législation applicable aux salariés détachés temporairement en France dans le cadre d'une prestation de services transnationale, ainsi que les infractions aux dispositions du règlement 1408/71 CE de sécurité sociale, relatives à l'affiliation à un régime de sécurité sociale des salariés détachés (art. 14, 14 *bis* et 14 *ter*).

## 4. Contenu de la coopération

La coopération consiste essentiellement à favoriser l'échange d'informations entre services administratifs français et belge, dans le cadre de leur mission de lutte contre le travail illégal. Ces informations peuvent être d'ordre général ou être requises dans le cadre d'un contrôle spécifique.

### 4.1. *Echange d'informations générales à caractère juridique ou technique*

L'échange d'informations générales à caractère juridique ou institutionnel a pour objet d'améliorer l'efficacité du contrôle des situations d'emploi transnationales. Ainsi, les services de contrôle peuvent être amenés à s'interroger sur le droit en vigueur dans l'Etat voisin, notamment en matière de rémunération, de durée du travail ou encore de congés payés. C'est la direction des relations du travail qui a été désignée en France bureau de liaison pour la diffusion des informations relatives à la législation sociale française applicable aux prestataires étrangers qui détachent temporairement des salariés en France.

L'échange d'informations à caractère technique dans le domaine du travail illégal (statistiques, données qualitatives sur le marché du travail, méthodologies de contrôle, évaluation et études prospectives sur le phénomène du travail illégal...) répond quant à lui à l'objectif d'une connaissance partagée sur le sujet qui doit permettre de mieux cibler les contrôles et de promouvoir les pratiques les plus efficaces de prévention et de contrôle du travail illégal.

Un tel échange mérite d'être programmé et organisé chaque année dans le cadre des réunions du groupe de travail transfrontalier dont la mission et la composition sont précisées ci-après.

### 4.2. *Echange d'informations administratives relatives à des affaires en cours de contrôle*

Leur contenu varie selon les situations rencontrées et les dispositions légales dont l'application est vérifiée.

Pour l'essentiel, cet échange devrait se rapporter au contrôle des situations d'emploi transfrontalier, en particulier celles des emplois détachés dans le cadre d'une prestation de services transnationale, d'une mise à disposition de travailleurs temporaires ou d'une mise à disposition intra-groupe.

Dans ce dernier cas, les investigations à mener vont porter sur deux aspects essentiels :

- la légalité du détachement lui-même, tant au regard du droit du travail dans ses dispositions qui transposent la directive 96-71 CE du 16 décembre 1996 qu'au regard des dispositions du règlement 1408-71 CE de sécurité sociale (dans ce dernier cas, la question qui se pose est en fait celle de la détermination du régime national de sécurité sociale auquel doivent être affiliés les salariés détachés) ;
- la légalité des conditions d'emploi et de travail des personnels détachés (dès lors que leur « statut » de salariés détachés est reconnu comme licite).

Sur le premier aspect, l'expérience de ce contrôle montre que les informations qu'il est utile de solliciter auprès des autorités de contrôle du pays d'origine portent essentiellement sur les points suivants :

- la vérification que l'entreprise prestataire est bien immatriculée dans le pays d'origine (quand les références de cette immatriculation n'ont pas été données par la déclaration préalable d'intervention) et qu'elle y exerce une activité effective. Il s'agit alors de s'assurer que le prestataire étranger n'est pas une « société-écran » instituée à seule fin d'éluider l'application des règles sociales, fiscales et commerciales françaises ;
- la vérification que les salariés détachés ont été recrutés dans le pays d'origine de l'entreprise étrangère prestataire de services, qu'ils ont un lien régulier et habituel avec elle (règlement 1408) et qu'ils travaillent habituellement dans le pays d'origine (directive de 1996), faute de quoi il ne saurait y avoir détachement et leur non-déclaration en France s'analyserait comme du travail dissimulé ;
- la vérification qu'il n'y a pas double détachement (non autorisé par le règlement 1408 de sécurité sociale pour permettre le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'origine).

Sur le second aspect, c'est-à-dire la légalité des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés, les principales informations qu'il est souvent nécessaire de demander aux autorités de contrôle du pays d'origine sont les suivantes :

- la rémunération des salariés détachés : elle doit être conforme au minimum conventionnel en vigueur en France, pendant toute la durée du détachement. Il s'agit aussi de vérifier la conformité des conditions spécifiques de rémunération des salariés intérimaires détachés au regard des règles françaises qui leur sont applicables ;
- la vérification que les salariés détachés sont effectivement affiliés à un régime de protection sociale : le certificat de détachement E 101 vaut présomption d'affiliation, mais il n'est pas toujours produit par les intéressés et, dans certaines circonstances, sa validité ne paraît pas assurée. Une demande de vérification auprès des services compétents belges peut alors s'avérer utile ;
- la vérification de la garantie financière dont doivent justifier les entreprises de travail temporaire quand elle n'est pas produite à l'occasion du contrôle par le représentant de l'entreprise belge ;
- la vérification de l'existence et des conditions de validité des autorisations de travail délivrées par les autorités belges aux ressortissants non communautaires pour le détachement et pour toute sa durée.

Par ailleurs, hormis les situations de détachement, les échanges entre les services des deux pays peuvent avoir pour objet de faire préciser certaines données relatives aux entreprises et à leurs responsables qui auraient un double établissement en France et en Belgique ou encore à la situation personnelle de salariés, dès lors qu'elles sont respectivement nécessaires au contrôle de la légalité de l'activité professionnelle des premiers dans l'un ou l'autre pays ou à la détermination des droits à revenus de remplacement des seconds.

Cette présentation des situations donnant lieu à échanges d'informations n'est pas exhaustive, mais, dans tous les autres cas, ces derniers doivent avoir pour objet de permettre la lutte contre le travail illégal.

## 5. Nature des informations pouvant être échangées

### 5.1. Informations administratives

Seules des informations administratives peuvent être échangées, ce qui exclut toute transmission de renseignements dès lors qu'une procédure judiciaire est engagée.

### 5.2. Protection des données personnelles

La directive 95-45 CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, est entrée en vigueur le 25 octobre 1998. Elle est entièrement transposée dans les droits belge et français.

Il incombe donc aux services français d'en respecter les dispositions. Notamment, les données personnelles doivent être :

- traitées loyalement et licitement ;
- collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Un traitement ultérieur à des fins historiques, statistiques ou scientifiques n'est pas réputé incompatible pour autant que les Etats membres prévoient des garanties appropriées ;
- adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

Les textes prévoient que le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que si, notamment, « il est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique, dont est investi le responsable du traitement ou le tiers auquel les données sont communiquées ».

En outre, « les Etats membres prévoient que le responsable du traitement doit mettre en œuvre les mesures techniques et d'organisation appropriées pour protéger les données à caractère personnel contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisé, notamment lorsque le traitement comporte des transmissions de données dans un réseau, ainsi que contre toute autre forme de traitement illicite ».

Par conséquent, les services compétents en matière de lutte contre le travail illégal peuvent effectivement s'échanger des informations administratives même à caractère personnel (par exemple : montant de la rémunération, affiliation à un régime de sécurité sociale) entre eux et/ou avec leurs homologues européens, à condition que ces informations soient nécessaires à l'exécution de leur mission de contrôle et que les demandes de renseignements soient dûment motivées.

## 6. Contrôle de la validité des documents

Les agents peuvent être parfois amenés à s'interroger sur la validité de certains documents administratifs établis à l'étranger tels que papiers d'identité, autorisations de séjour ou de travail, bulletins de paie, formulaires E101, etc., présentés lors des opérations de contrôle.

Ils peuvent alors recourir aux référents (voir *infra*) pour obtenir l'avis de l'administration étrangère compétente sur l'authenticité d'un document.

### III. – MODALITÉS DE LA COOPÉRATION

#### Schéma d'ensemble

ORGANE	COMPOSITION ET MISSION
Groupe de travail transfrontalier	Il garantit le bon fonctionnement général de l'arrangement et encadre l'échange d'informations entre services français et belges. En sont membres : - le conseiller général du contrôle des lois sociales ; - les représentants des services frontaliers, - les référents ; - la DILTI et le COLUTRIL ; - le secrétaire permanent.
Groupes de travail <i>ad hoc</i>	Le groupe de travail transfrontalier les constitue parmi ses membres sur des problématiques particulières.
Référents Secrétaire permanent	Ils permettent l'échange d'informations entre services français et belges en servant d'intermédiaires. Il centralise les échanges d'informations entre services et il établit le relevé statistique de ces échanges.
Commission mixte	Elle joue un rôle d'initiative, d'animation, d'encadrement et d'évaluation de l'arrangement. Elle se compose essentiellement de la DILTI, de la DRT sur les sujets relevant de sa compétence, du COLUTRIL, des référents, du secrétaire permanent et peut inviter d'autres participants. Elle confère à l'arrangement une portée interministérielle.

Ce schéma est développé ci-après :

#### 1. Le groupe de travail transfrontalier

##### 1.1. Composition

Le groupe de travail transfrontalier se compose des représentants des services frontaliers de l'inspection du travail française et du contrôle des lois sociales belge.

Pour la France, au titre du ministère chargé du travail, les services compétents sont les directions départementales du travail de l'Aisne, des Ardennes, de la Meuse, de la Meurthe-et-Moselle, du Nord et du Pas-de-Calais. Les représentants desdits services sont désignés par les directeurs départementaux du travail.

Au titre des ministères chargés respectivement des transports et de l'agriculture, les services de l'inspection du travail sont représentés chacun par un directeur régional du Nord, de Champagne-Ardenne ou de Lorraine. Chacun des deux directeurs, l'un compétent pour le secteur des transports, l'autre pour le secteur de l'agriculture, est désigné par son ministère d'appartenance.

Pour la Belgique, les services concernés sont les directions du contrôle des lois sociales d'Arlon, de Bruges, de Bruxelles, de Courtrai, de La Louvière, de Mons, de Namur, de Roulers et de Tournai. L'administration belge décide du mode de désignation des représentants desdits services.

La DILTI et le COLUTRIL sont membres de droit du groupe de travail transfrontalier. En sont également membres de droit les référents et le secrétaire permanent (voir *infra*).

##### 1.2. Missions

Tous les six mois au moins se tient une réunion du groupe de travail franco-belge, en France ou en Belgique, selon des modalités organisationnelles définies par ses membres eux-mêmes, afin :

- d'analyser la nature des affaires ayant fait l'objet d'un échange d'informations pour mieux comprendre la problématique et les enjeux des fraudes transnationales ;

- de parfaire le dispositif de l'échange d'informations ;
- de mettre en place des programmes d'action dédiés à des secteurs d'activité, des catégories d'entreprises ou d'autres problématiques particulières et définir des opérations conjointes pour lutter plus efficacement contre les fraudes transnationales ;
- d'examiner le fonctionnement général de l'arrangement et d'en dresser le bilan, d'identifier le cas échéant des sources de dysfonctionnement, d'apporter des solutions à ces problèmes, de dresser le bilan général.

### 1.3. *Financement*

Les frais de transport et de restauration occasionnés par ces rencontres sont assumés par les directions du travail dont sont issus les agents.

## 2. Les groupes de travail *ad hoc*

Le groupe de travail transfrontalier peut constituer, sur des thèmes d'intérêt commun, des groupes de travail réunissant certains de ses membres, notamment des référents et des représentants des services de contrôle français et belges. Ces groupes de travail *ad hoc* rendent compte de leur activité au groupe de travail transfrontalier.

Les frais de transport et de restauration occasionnés par les rencontres sont assumés par les directions du travail dont sont issus les agents.

## 3. Les référents

Le groupe de travail transfrontalier a expérimenté une procédure d'échange d'informations entre services de contrôle français et belges à partir du second semestre 2003. Cette procédure repose sur la désignation de référents français et belges assurant l'intermédiation entre les services, de manière à ce que le service demandeur puisse accéder simplement et rapidement au service étranger détenteur de l'information, au moyen d'une fiche de liaison standardisée.

Onze référents ont été désignés, à ce jour sept pour la France, quatre pour la Belgique, chacun ayant été choisi sur une base géographique. Ce nombre pourra évoluer en fonction des besoins.

La procédure suit les étapes décrites ci-après :

- Le service demandeur complète la fiche de liaison et contacte le référent demandeur de son pays ;
- Le référent demandeur transmet la fiche au référent traitant et en transmet copie au secrétariat général permanent ;
- Le référent traitant envoie la fiche au service traitant ;
- Le référent traitant note la date du retour du dossier, le transmet au référent demandeur et en donne copie au secrétariat permanent ;
- Le référent demandeur transmet le dossier au service demandeur.

Le service demandeur peut être tout service de contrôle compétent en matière de lutte contre le travail illégal.

Les référents sont désignés par le groupe de travail transfrontalier parmi ses membres, en accord avec leurs supérieurs hiérarchiques respectifs. La liste des référents français et belges désignés est disponible auprès de la DILTI. Cette liste sera modifiée au fur et à mesure des évolutions professionnelles des agents concernés. Une liste actualisée sera tenue par le secrétariat permanent et mise à disposition des services.

Les quatre référents belges qui ont été désignés sont les inspecteurs sociaux respectivement chefs des directions suivantes : Luxembourg, Flandre occidentale, Namur, Hainaut.

Les sept référents français qui ont été désignés sont des contrôleurs du travail spécialisés dans la lutte contre le travail illégal : deux contrôleurs pour l'entité Champagne/Ardennes/Lorraine, trois contrôleurs pour l'entité Nord-Lille, un contrôleur pour le Pas-de-Calais, un contrôleur pour l'entité Nord-Valenciennes.

Le service demandeur contacte pour chaque demande le référent géographiquement le plus proche. Dans le cas d'un service de contrôle français ne se situant pas dans une région limitrophe de la Belgique, celui-ci peut prendre attache avec le référent français de son choix, à charge pour le référent français sollicité de transmettre la demande au référent belge qui assurera à son tour la transmission au service belge compétent.

Délai de la procédure :

La mise en place d'une fiche de liaison standardisée permet d'étayer plus efficacement les demandes d'informations et de garantir un meilleur suivi de ces demandes. Se présentant sous la forme d'un fichier électronique à envoyer par courriel, elle peut parvenir rapidement à son destinataire en dépit de l'intermédiation de deux référents. Le délai normal d'obtention d'informations à partir de l'envoi de la demande ne devrait donc pas excéder un mois, voire deux pour les affaires les plus compliquées nécessitant des investigations poussées.

## 4. La fiche de liaison

Elle a été élaborée et expérimentée par le groupe de travail transfrontalier (modèle disponible en annexe à la présente circulaire). Elle peut être modifiée en fonction de l'expérience acquise par les services de contrôle et l'évolution des fraudes transnationales constatées. La fiche de liaison actualisée sous forme de fichier électronique est mise à disposition par les référents et le secrétariat général permanent qui l'envoient par courriel aux services demandeurs.



Aux fins d'établir un traitement statistique, le secrétariat permanent centralise l'ensemble des fiches de liaison échangées et tient le relevé des délais de transmission. Il met à disposition du groupe de travail transfrontalier les bilans trimestriels de ces échanges de manière à ce que celui-ci puisse juger de l'efficacité de la procédure d'échange d'informations et faire l'analyse tant qualitative que quantitative des affaires de travail illégal transfrontalières.

La fiche de liaison permet un traitement efficace de la demande d'informations :

- elle identifie le demandeur ;
- elle identifie l'entreprise et les travailleurs concernés ;
- elle motive la demande ;
- elle caractérise les fraudes présumées ;
- elle précise les délais ;
- elle évalue l'efficacité de la réponse.

Cette fiche est également un outil d'évaluation de l'arrangement franco-belge dont l'étude permet la réalisation du bilan annuel.

### **5. Le secrétariat permanent**

Un secrétaire permanent est désigné par le groupe de travail transfrontalier. Il est localisé au sein de la direction générale « Contrôle des lois sociales » à Bruxelles (nom et coordonnées du Secrétaire disponibles auprès de la DILTI). Il assure la centralisation et le suivi statistique des fiches de liaison échangées.

### **6. La commission mixte : le rôle des instances nationales supérieures et le bilan annuel d'évaluation**

La commission mixte réunit une fois par an les autorités nationales françaises et fédérales belges aux fins de procéder à l'encadrement du groupe de travail transfrontalier et à l'évaluation de l'arrangement bilatéral de coopération.

Cette commission rassemble les instances nationales supérieures compétentes en matière de lutte contre le travail illégal – la DILTI pour la France, le COLUTRIL pour la Belgique (dont le rôle et les compétences respectives sont précisés en annexe) – et d'autres composantes du groupe de travail transfrontalier telles que, notamment, les représentants de l'inspection du travail – dans les secteurs travail, agriculture et transports pour la France –, les référents et le secrétariat permanent. Elle comprend en outre les bureaux de liaison français et belge institués par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996.

La commission peut inviter des représentants d'administrations ou de tout organisme des parties contractantes ou de tout Etat membre de l'Union européenne intéressé par l'arrangement franco-belge et son mode de fonctionnement. La DILTI et le COLUTRIL peuvent émettre des propositions d'invitations, validées par leurs autorités de tutelle respectives.

La DILTI et le COLUTRIL jouent un rôle d'initiative, d'animation, d'encadrement et d'évaluation majeur. Ils confèrent également à l'arrangement franco-belge une portée interministérielle. La DILTI notamment permet l'interface entre les services de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal en France, d'une part, et la dimension transfrontalière, articulée autour de l'inspection du travail, propre à l'arrangement bilatéral d'autre part.

### **7. Echange de collaborateurs aux fins d'appui technique**

Chaque partie contractante peut envoyer un ou plusieurs agents de contrôle pour assister les services de contrôle de l'autre partie, à la demande motivée de celle-ci et sur des opérations ponctuelles, avec l'accord préalable du directeur de l'administration où lesdits agents sont en fonction. Les demandes sont examinées par le groupe de travail transfrontalier (voir infra) et transmises au directeur concerné.

Il ne s'agit pas de « contrôles conjoints » en ce sens que tout agent de contrôle n'est compétent que sur un territoire délimité. C'est un simple appui technique visant par exemple à faciliter, dans la configuration d'un contrôle, la compréhension de documents administratifs ou de situations particulières.

Le collaborateur étranger ne prend aucune part au contrôle proprement dit et, par ailleurs, sa présence sur le lieu même du contrôle peut être rendue impossible par le refus de l'entreprise contrôlée.

Les frais de transport, de restauration et d'hébergement des agents concernés sont pris en charge par l'administration qui les emploie. Dans le cas d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail en section d'inspection, il s'agira de la direction départementale du travail où l'agent est en fonction.

### **8. Stages « découverte »**

Afin de mieux comprendre les rouages et modes de fonctionnement de l'administration du pays partenaire, et avec l'objectif de contribuer à une coopération administrative bilatérale efficace, tout agent de l'inspection du travail en France ou du contrôle des lois sociales en Belgique peut suivre des stages « découverte », en immersion dans un service de contrôle de l'autre pays signataire, avec l'accord préalable du directeur de l'administration dans laquelle il exerce ses fonctions et du responsable du service d'accueil.

Ces stages « découvertes » sont encadrés par le groupe de travail transfrontalier et doivent concerner en priorité les agents ayant une part active dans le bon déroulement de l'arrangement, tels que notamment les référents.

Le coût du transport, de restauration et d'hébergement de tout agent concerné est normalement assumé par l'administration où il exerce ses fonctions.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
*La préfète, déléguée interministérielle à la lutte contre le travail illégal,*  
C. HOREL

ANNEXE I

FICHE DE LIAISON

(à établir par l'agent demandeur)

Information demandé  Demande   
Réponse non attendue Réponse attendue

**1. Demandeur**

- 1.1. Service : .....
- 1.2. Agent (coordonnées complètes) : .....
- 1.3. Date de la demande : .....
- 1.4. Date d'envoi au secrétariat permanent : .....
- 1.5. Date d'envoi au référent demandeur : .....
- Référent demandeur : .....
- Référent traitant : .....

**2. Contrôle**

- 2.1. Date : .....
- 2.2. Lieu : .....

**3. Entreprise contrôlée**

- 3.1. Nom ou dénomination : .....
- 3.2. Adresse : .....
- 3.3. Numéro d'identification : .....
- 3.4. Personne de contact : .....
- 3.5. Description de l'activité contrôlée : .....
- 3.6. Date de début de l'activité contrôlée : .....

**4. Travailleur(s) contrôlé(s)**

- 4.1. Nom, prénom : .....
- 4.2. Date de naissance : .....
- 4.3. Nationalité : .....
- 4.4. Date d'embauche : .....
- 4.5. Type de contrat : .....
- 4.6. Date d'affectation sur le lieu contrôlé : .....

*Voir annexe (si plusieurs travailleurs)*

**5. Motif de la demande**

- Dissimulation d'activité
- Dissimulation de salarié
- Dissimulation d'heures
- Main-d'œuvre étrangère
- Prêt de main-d'œuvre
- Cumul d'emploi
- Allocations de chômage
- Autres (à préciser) :

**6. Renseignements et/ou appuis attendus**

**7. Suites réservées par le référent traitant**

- 7.1. Envoi au service traitant, le ...
- 7.2. Transmission d'une copie du 7.1 au secrétariat permanent le ...
- 7.3. Retour du dossier, le ...
- 7.4. Transmission au référent du demandeur, le ...
- 7.5. Transmission d'une copie au secrétariat permanent, le ...

**8. Suites réservées par le référent du demandeur**

Envoi du dossier au service demandeur, le ...

**9. Suites réservées au dossier (à compléter par le service demandeur)**

- 9.1. Aucune
- 9.2. Pénale
- 9.3. Administrative

**10. Degré de satisfaction par rapport aux renseignements obtenus ou à l'appui apporté (à compléter par le service demandeur)**

- 10.1. Très satisfait
- 10.2. Satisfait
- 10.3. Pas satisfait

**11. Importance des renseignements obtenus ou de l'appui apporté dans le traitement du dossier (à compléter par le service demandeur)**

- 11.1. Grande
- 11.2. Ordinaire
- 11.2. Insignifiante

ANNEXE II

RÔLE DE LA DILTI EN FRANCE

**Mission générale de la DILTI**

La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal comprend des personnels mis à disposition par les sept ministères compétents et par les deux organismes de recouvrement des cotisations sociales :

- justice, emploi, intérieur, défense, finances, transports, agriculture ;
- ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) qui fédère les URSSAF, CMSA (Caisse de mutualité sociale agricole).

La DILTI a un rôle pivot de mise en relation, de communication, de formation et d'assistance avec ses interlocuteurs privilégiés que sont les administrations centrales et organismes compétents en matière de lutte contre le travail illégal, les services de contrôle, les préfetures, les magistrats et les organisations professionnelles.

Elle est désignée bureau de liaison français pour la coopération administrative au sein de l'Union européenne. La DILTI répond aux questions des services de contrôle, français et européens, concernant une entreprise étrangère lorsqu'il y a détachement de travailleurs. L'objectif est que les services de contrôle du pays du lieu d'exécution de la prestation aient à leur disposition toutes les informations nécessaires sur l'entreprise contrôlée.

La DILTI prend des initiatives de coopération internationale et noue des contacts privilégiés avec ses partenaires européens et internationaux.

**Positionnement de la DILTI au regard de l'arrangement franco-belge**

Dans la mesure où l'arrangement bilatéral est dédié en premier lieu aux services de l'inspection du travail, il incombe à la DILTI de faciliter l'action des autres services de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal en leur permettant de bénéficier des avantages de l'arrangement, notamment en matière d'échange d'informations. La DILTI, en ayant connaissance des affaires de travail illégal notamment les plus complexes, doit aider à la transmission des informations nécessaires à la qualification des infractions entre services français et étrangers, belges en l'occurrence.

**Articulation entre le bureau de liaison pour la coopération et l'arrangement bilatéral**

Pour les affaires de travail illégal franco-belge, il apparaît plus efficient de recourir à la procédure d'échange d'informations mise en place dans le cadre de l'arrangement plutôt que de recourir aux bureaux de liaison français

et belge, dès lors que l'arrangement a notamment pour intérêt de définir un champ d'action plus large que la directive 96/71/CE instituant les bureaux de liaison, ainsi que des modalités d'échange d'informations parfaitement opérationnelles.

### ANNEXE III

#### RÔLE DU COLUTRIL EN BELGIQUE

Le conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale a été créé en mai 2003 et rassemble les services suivants :

- le contrôle des lois sociales ;
- l'Office national de l'emploi ;
- l'inspection sociale ;
- l'Office national de sécurité sociale.

Ses missions consistent à :

- instaurer une meilleure collaboration entre les services de contrôle ;
- centraliser et piloter l'action des services de contrôle ;
- faciliter la transmission de l'information entre services ;
- développer l'accès à des bases de données utiles aux opérations de contrôle ;
- mener des campagnes de sensibilisation ;
- contribuer à l'amélioration du dispositif juridique.

Le COLUTRIL, à l'instar de la DILTI, renforce l'intérêt de l'arrangement en étendant son bénéfice au secteur de la protection sociale et à l'ensemble des services compétents en matière de lutte contre le travail illégal.

#### **Le bilan annuel d'évaluation**

La réunion de la commission mixte permet l'examen approfondi tant des enjeux que des modalités de fonctionnement de l'arrangement. Les travaux qui en résultent dressent le bilan :

Sur la forme :

- des recommandations techniques du groupe de travail transfrontalier, par exemple en matière de fiche de liaison ;
- de la procédure d'échange d'informations, en termes de délais de transmission et de satisfaction des agents ;
- des suites données au recueil d'informations, en termes de qualification des infractions le cas échéant.

Sur le fond :

- des affaires franco-belges de travail illégal mises à jour, d'un point de vue tant qualitatif que quantitatif ;
- de l'évolution des fraudes constatées et des enseignements qui peuvent en être tirés sur les comportements délictueux et les stratégies de contournement de la loi ;
- de la plus-value, le cas échéant, de l'arrangement bilatéral par rapport au seul dispositif du bureau de liaison institué par l'article 4 de la directive 96/71/CE.

Enfin, sur la base des questions et des recommandations du groupe de travail transfrontalier, la commission mixte traite des problèmes d'interprétation et d'application de l'arrangement.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Prévention

#### Risques professionnels

### **Circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006 relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction**

NOR : SOCT0610503C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### Références :

- Les articles R. 231-54 à R. 231-54-17 du code du travail relatifs aux règles générales de prévention du risque chimique.
- Les articles R. 231-56 à R. 231-56-12 du code du travail relatifs aux règles particulières de prévention à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.
- Les articles R. 231-58 à R. 231-58-6 du code du travail relatifs aux dispositions spécifiques à certains agents chimiques.

*Le directeur des relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

Face aux enjeux cruciaux attachés à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, la mise en œuvre de politiques efficaces de prévention constitue une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Dans le cadre d'une Europe qui est désormais la principale source de droit dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, l'Etat est le garant du contenu et du contrôle de l'application effective de la réglementation. Il lui revient ainsi d'élaborer le cadre juridique en assurant la transposition des directives, complétées, le cas échéant, de règles nationales spécifiques mais aussi d'expliquer ce cadre et d'en assurer l'application.

C'est dans ce contexte que, depuis 2001, la réglementation visant à assurer la prévention des risques chimiques a fortement évolué grâce à deux décrets importants :

- le décret n° 2001-97 du 1<sup>er</sup> février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; qui a transposé les directives 97/42/CE et 99/38/CE relatives aux agents cancérigènes et mutagènes, recodifiés, comme la directive 90/394/CEE relative aux agents cancérigènes, dans le cadre de la directive 2004/37/CE ;
- le décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003, relatif à la prévention du risque chimique qui a transposé en droit national la directive 98/24CE et parachevé la transposition en droit national de la directive 1999/38/CE, en fixant une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante pour les poussières de bois.

L'objectif commun à ces deux décrets est de renforcer la prévention des risques susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs qui se trouvent exposés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à des agents chimiques.

L'objet de la présente circulaire est de fournir à l'ensemble des services concernés par l'application de ces décrets, des éléments d'explication du droit, de nature à :

- leur faciliter la compréhension de la réglementation applicable ;
- les mettre en capacité d'en promouvoir la mise en œuvre effective ;
- les soutenir dans leurs missions d'information et de contrôle.

Cette circulaire a été élaborée en liaison avec un groupe de travail constitué de représentants d'acteurs de terrain : inspecteurs du travail, ingénieurs de prévention, médecins-inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, ingénieurs des CRAM, ingénieurs de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Ce travail représentatif des questions des services déconcentrés ne constitue pas un pré-requis pour réaliser un contrôle sur le risque chimique mais plutôt un vade-mecum auquel il est possible de référer, en présence d'une situation donnée.

La présente circulaire contribue ainsi à l'objectif de renforcement de l'efficacité du contrôle et de l'application du droit affirmé par le Plan santé au travail (PST 2005-2009).

Elle s'inscrit également dans la logique de la politique du travail, rappelée notamment dans le programme 4, élaboré par le ministère chargé du travail, dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances et dans celle du plan national santé environnement (PNSE 2004-2008) dont l'action 23 vise à réduire les expositions professionnelles aux agents CMR en renforçant et en modernisant les moyens de contrôle et les services de santé et de sécurité au travail.

Le contrôle de l'exposition des salariés aux risques chimiques nécessite une attention particulière liée au caractère diffus de ces risques dans toutes les activités, y compris de services, et à la difficulté de caractériser un risque dont les circonstances et le niveau d'exposition ne sont pas toujours facilement perceptibles. Il en résulte la nécessité d'adopter une méthodologie appropriée (par étapes et graduée).

Sur les questions de méthodologie, les agents de contrôle pourront se rapporter utilement au CD ROM « les risques chimiques » produit par l'INTFEP et en particulier les fiches 54 à 60.

En outre, les agents de contrôle pourront trouver un appui et une expertise technique auprès des cellules pluridisciplinaires, créées dans le cadre du PST et réunissant les compétences des ingénieurs de prévention, des médecins et, suivant les régions quant c'est possible, des médecins spécialisés en médecine du travail (dont les MIRTMO), en toxicologie, en ergonomie, etc. Cet appui peut se traduire par l'apport d'informations et de connaissances scientifiques permettant de mieux analyser les conditions d'exposition des salariés aux agents chimiques et, à la demande des agents de contrôle, par un accompagnement en entreprise.

Au regard de la nature et de la gravité des risques chimiques constatés, l'agent de contrôle peut être conduit à demander à l'employeur de prendre, d'une part, sans délai, les mesures conservatoires de nature à faire cesser les risques immédiats constatés pour ses salariés, et, d'autre part, les mesures permettant d'améliorer durablement la prévention dans l'entreprise en vue de préserver la santé et la sécurité des travailleurs au cours de leur activité professionnelle.

En fonction de ses constatations, l'agent de contrôle pourra faire usage des différents outils juridiques mis à sa disposition afin d'obtenir de l'employeur qu'il respecte ses obligations et prenne toutes les mesures nécessaires à la protection des salariés exposés aux agents chimiques (*cf.* annexe 1).

Vous voudrez bien informer la direction des relations du travail des questions soulevées et des difficultés de mise en œuvre de la présente circulaire.

*Le directeur des relations du travail,*  
JEAN-DENIS COMBEXELLE

## SOMMAIRE

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>. – *Champ d'application*

- 1.1. **Champ d'application des articles R. 231-54 à R. 231-54-17 du code du travail relatifs à la prévention des risques chimiques (sous-section 4)**
- 1.2. **Champ d'application des articles R. 231-56 à R. 231-56-12 du code du travail relatifs aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents CMR (sous-section 6)**
  - 1.2.1. *Agents et activités visés*
  - 1.2.2. *Agents non concernés par la sous-section 6*
- 1.3. **Précisions sur la notion d'exposition**
  - 1.3.1. *Exposition professionnelle au sens des sous-sections 4 et 6*
  - 1.3.2. *Exposition à des agents chimiques*
- 1.4. **Précisions sur les travailleurs concernés**
  - 1.4.1. *Travailleurs temporaires*
  - 1.4.2. *Travailleurs d'entreprises extérieures*
  - 1.4.3. *Travailleurs détachés*
  - 1.4.4. *Travailleurs indépendants*

### CHAPITRE II. – *Evaluation des risques*

- 2.1. **Généralités**
- 2.2. **Démarche d'évaluation des risques (R. 231-54-2 et R. 231-56-1)**
  - 2.2.1. *Éléments à prendre en compte*
  - 2.2.2. *Points de repère sur les méthodes d'évaluation des risques chimiques*
- 2.3. **Résultats de l'évaluation et obligations de l'employeur**
  - 2.3.1. *Cas des ACD (R. 231-54-5)*

2.3.1.1. Conditions de dérogation à l'application des articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16

2.3.1.2. Précisions sur les obligations de l'employeur en cas de risque faible

2.3.2. *CMR de catégorie 1 ou 2*

2.4. **Information sur l'évaluation des risques aux représentants des travailleurs**

2.5. **Moyens de contrôle**

CHAPITRE III. – *Hierarchie des actions de prévention : suppression, substitution et réduction du risque*

3.1. **Suppression (R. 231-54-3)**

3.2. **Substitution (R. 231-54-6 et R. 231-56-2)**

3.2.1. *Généralités*

3.2.2. *CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-2)*

3.2.3. *ACD (R. 231-54-6)*

3.3. **Réduction du risque**

3.3.1. *Cas du risque CMR et du risque ACD non faible (R. 231-54-6 et R. 231-56-3)*

3.3.2. *Cas du risque ACD faible*

CHAPITRE IV. – *Mesures générales de prévention*

4.1. **Réduction au minimum nécessaire de la quantité d'ACD ou d'agents CMR présents sur le lieu de travail pour le type de travail concerné (R. 231-54-3 6° et R. 231-56-3 III a)**

4.2. **Réduction au minimum du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être (R. 231-54-3 3° et R. 231-56-3 III b)**

4.3. **Réduction au minimum de la durée et de l'intensité de l'exposition (R. 231-54-3 4° et R. 231-56-3 III c, d et g)**

4.4. **Application des mesures d'hygiène appropriées (R. 231-54-3 5° , R. 231-56-3 III h)**

4.5. **Utilisation du matériel adéquat pour les opérations impliquant des ACD et des agents CMR (R. 231-54-3 2° et R. 231-56-3 III l)**

4.6. **Conception et organisation des méthodes de travail adaptées (R. 231-54-3 1° et R. 231-56-3 III f)**

4.7. **Conception de procédures de travail adéquates, notamment lors de la manutention, du stockage et du transport sur le lieu de travail des ACD et agents CMR et des déchets contenant de tels agents (R. 231-54-3 7° et R. 231-56-3 f et m)**

CHAPITRE V. – *Mesures spécifiques de prévention du risque chimique*

5.1. **Installations et moyens de protection collective**

5.1.1. *Obligations réglementaires de l'employeur (R. 231-54-6 2° b et R. 231-56-3 II et III d et g)*

5.1.2. *Entretien des installations et des appareils de protection collective (R. 231-54-8)*

5.2. **Equipements de protection individuelle (EPI) et vêtements de travail**

5.2.1. *Obligations réglementaires de l'employeur (R. 231-54-6 2° c et R. 231-56-3 III g)*

5.2.2. *Entretien des EPI et des vêtements de travail (R. 231-54-9 et R. 231-56-8)*

5.2.3. *Choix des EPI respiratoires*

5.3. **Mesures de prévention contre les risques découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques (R. 231-54-7)**

5.4. **Mesures d'hygiène particulières (R. 231-54-10, et R. 231-56-8)**

5.5. **Limitation de l'accès et signalisation (R. 231-54-12, R. 231-56-3 III j) et R. 231-56-7)**

5.6. **Systèmes d'alarmes, systèmes de communication et mesures à prendre en cas d'accident (R. 231-54-13, R. 231-56-3 III e) et k), et R. 231-56-5)**

5.6.1. *Installation de systèmes d'alarme*

5.6.2. *Mise au point et communication des mesures en cas d'urgence*

5.6.3. *Obligations de l'employeur en cas d'accident, d'incident ou d'urgence (R. 231-54-13 et R. 231-56-5)*

**5.7. Mesures de prévention à prendre lors des opérations d'entretien et de maintenance**

**CHAPITRE VI. – Information/formation**

**6.1. Information**

6.1.1. *En présence d'ACD et CMR de catégorie 1 ou 2 (R. 231-54-4 et R. 231-56-3-III i) et R. 231-56-9)*

6.1.2. *Spécificité des agents CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-4)*

6.1.3. *Notice de poste (R. 231-54-14)*

**6.2. Formation**

6.2.1. *Généralités*

6.2.2. *En présence d'ACD (R. 231-54-4)*

6.2.3. *CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-9)*

**CHAPITRE VII. – Evaluation de l'exposition des travailleurs**

**7.1. Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP)**

7.1.1. *Objectifs des VLEP*

7.1.2. *Définition des VLEP (cf. annexe 5)*

7.1.3. *Les valeurs limites contraignantes (cf. annexe 6)*

7.1.4. *Les valeurs limites indicatives (cf. annexe 6)*

**7.2. Obligations de l'employeur (R. 231-54-11 et R. 231-56-4-1)**

7.2.1. *Mesures et contrôles des VLEP*

7.2.2. *Organismes agréés (uniquement pour les VLEP contraignantes)*

7.2.3. *Stratégie de prélèvement*

7.2.4. *Valeurs limites et EPI*

7.2.5. *Dépassement des VLEP*

**7.3. Outils des agents de contrôle**

7.3.1. *Contrôle de l'existence et du bon fonctionnement des installations protection collective*

7.3.2. *Contrôle des VLEP*

**7.4. Valeur limite biologique et indicateurs biologiques d'exposition**

7.4.1. *Définitions et objectifs (R. 231-54-1)*

7.4.2. *Les indicateurs biologiques d'exposition*

7.4.3. *Valeur limite biologique réglementaire (R. 231-54-17 et R. 231-58-6)*

**CHAPITRE VIII. – Traçabilité des expositions et surveillance médicale renforcée**

**8.1. Les agents chimiques concernés**

**8.2. Liste des salariés exposés et fiches d'exposition (R. 231-54-15 et R. 231-56-10)**

8.2.1. *Liste des salariés exposés*

8.2.2. *La fiche d'exposition*

8.2.3. *Communication de la liste des travailleurs et des fiches d'exposition*

8.2.4. *Actualisation des documents*

**8.3. Surveillance médicale renforcée (R. 231-54-16 et R. 231-56-11)**

8.3.1. *Fiche d'aptitude*

8.3.2. *Suivi médical*

8.3.3. *Dossier médical*



8.3.4. *Attestation d'exposition*

8.3.5. *Cas des travailleurs temporaires et des travailleurs d'entreprise extérieure*

8.3.6. *Surveillance médicale pour les travailleurs exposés au plomb*

CHAPITRE IX. – **Dispositions spécifiques**

9.1. **Femmes enceintes ou allaitantes et jeunes de moins de 18 ans**

9.1.1. *Femmes enceintes ou allaitantes (R. 231-56-12 et R. 231-58-2)*

9.1.2. *Jeunes de moins de 18 ans (R. 231-58-3)*

9.2. **Interdictions (R. 231-58-2 et R. 231-58-4)**

9.3. **Dispositions particulières concernant le plomb (R. 231-58-5)**

Annexe I. – Les moyens juridiques de l'action de contrôle

Annexe II. – Que signifie une substance ou une préparation classée ?

Annexe III. – Définition des agents CMR de catégories 1, 2 et 3 (art. R. 231-51)

Annexe IV. – Classification et étiquetage des substances et des préparations CMR

Annexe V. – Définitions des VLEP

Annexe VI. – Les différentes VLEP existantes

Annexe VII. – Tableau récapitulatif des VLEP

Annexe VIII. – Exemple de liste de travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux et CMR

Annexe IX. – Exemple de fiche d'exposition

**Liste des abréviations**

ACD : agents chimiques dangereux ;

ANACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

CIRC : centre international de recherche sur le cancer ;

CMR : cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction ;

CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés ;

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie ;

CRAM : caisse régionale d'assurance maladie ;

EPI : équipement de protection individuelle ;

FDS : fiches de données de sécurité ;

IBE : indicateurs biologiques d'exposition ;

INRS : Institut national de recherche et de sécurité ;

MIRMO : médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre ;

VLB : valeur limite biologique ;

VLEP : valeur limite d'exposition professionnelle.

CHAPITRE I<sup>er</sup>

**Champ d'application**

**1.1. Champ d'application des articles R. 231-54 à R. 231-54-17 du code du travail relatifs à la prévention des risques chimiques (sous-section 4)**

Les dispositions de cette sous-section 4, relatives aux règles générales de prévention du risque chimique, s'appliquent à toutes les activités impliquant des agents chimiques dangereux (ACD). En revanche, elles ne s'appliquent pas aux activités dans le cadre desquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles de l'être à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) de catégories 1 et 2, à l'exception des dispositions des articles R. 231-54-1, R. 231-54-7, R. 231-54-8, R. 231-54-13, R. 231-54-14 et R. 231-54-17.

Les points 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article R. 231-54-1 définissent respectivement les activités impliquant des agents chimiques, les agents chimiques et les agents chimiques dangereux, et cernent ainsi le champ d'application de cette sous-section.

Est ainsi définie comme activité impliquant des agents chimiques : « tout travail dans lequel des agents chimiques sont utilisés ou destinés à être utilisés dans tout processus, y compris la production, la manutention, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement, ou au cours duquel de tels agents sont produits ».

Au sens de l'article R. 231-54-1, 2°, on entend par agent chimique, « tout élément ou composé chimique, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché ».

La notion d'agent chimique permet de désigner une entité chimique telle qu'une substance, une préparation, des fumées, des vapeurs, des déchets, des poussières, des aérosols liquides, etc.

Au sens de l'article R. 231-54-1 3°, un agent chimique dangereux (ACD) est :

a) Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classification européenne des substances dangereuses (au sens de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié) et des préparations dangereuses (au sens de l'arrêté du 9 novembre 2004) (cf. circulaire DRT relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et préparations chimiques ainsi qu'à la fiche de données de sécurité.)

Les agents visés au point a) recouvrent essentiellement les substances chimiques soumises à l'obligation d'étiquetage définies par l'arrêté du 20 avril 1994 et les préparations visées par l'arrêté du 9 novembre 2004.

b) Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classification européenne conformément au point a) peut présenter un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, en raison de ses propriétés ico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et/ou en raison de la manière dont il est utilisé ou présent sur le lieu de travail, y compris tout agent chimique pour lequel il existe une valeur limite d'exposition professionnelle.

Le point b) vise notamment les agents assortis d'une valeur limite d'exposition professionnelle réglementaire (fixée par décret en Conseil d'Etat ou par arrêté), par exemple la silice cristalline et les poussières dans les locaux à pollution spécifique.

En outre, le point b) vise les substances et préparations non soumises aux règles d'étiquetage prévues par la réglementation du code du travail, dès lors qu'elles peuvent présenter un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Cela peut être le cas, par exemple, de certains médicaments, produits cosmétiques, déchets, aliments pour animaux, produits antiparasitaires, etc. (cf. circulaire DRT relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et préparations chimiques ainsi qu'à la fiche de données de sécurité).

Il est à signaler que, au titre de l'article R. 231-54-1, sont considérés comme des ACD les composés générés *in situ* qui peuvent présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, par exemple :

- des vapeurs et fumées émises lors d'un procédé ;
- des intermédiaires de synthèse de fabrication ;
- certaines substances émises lors d'une décomposition, en particulier thermique ;
- la crasse de certains fours de fusion.

Les exemples qui précèdent sont cités à titre d'illustration. Leur liste n'est pas exhaustive.

## 1.2. Champ d'application des articles R. 231-56 à R. 231-56-12 du code du travail relatifs aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents CMR (sous-section 6)

Le code du travail prévoit, dans la sous-section 6, des règles particulières de prévention et de protection renforcées s'imposant à l'employeur pour les activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR.

### 1.2.1. Agents et activités visés

Le champ d'application de cette réglementation renforcée est défini à l'article R. 231-56 alinéa 2 du code du travail. Il vise deux types d'agents définis ci-dessous :

a) Les substances ou préparations classées cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2

La sous-section 6 s'applique pour les activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents classés CMR de catégorie 1 ou 2. La définition de substance ou préparation classée est donnée à l'annexe 2. La définition des agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction classés en catégorie 1 ou 2 figure à l'article R. 231-51 du code du travail (cf. annexe 3). Les seuils de classification en CMR de catégorie 1 ou 2 des préparations sont indiquées en annexe 4.

Seule la classification de l'Union européenne a une valeur réglementaire. Les autres classifications, comme celle du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) par exemple, n'ont qu'une valeur informative.

Sont donc notamment concernés par la sous-section 6 tous les agents chimiques dont l'étiquette comporte une ou plusieurs des phrases de risques suivantes : R. 45, R. 49, R. 46, R. 60 et R. 61 avec le symbole T (tête de mort).

- R. 45 : peut provoquer le cancer ;
- R. 49 : peut provoquer le cancer par inhalation ;
- R. 46 : peut provoquer des altérations génétiques héréditaires ;

R. 60 : peut altérer la fertilité ;

R. 61 : risque pendant la grossesse d'effet néfaste pour l'enfant.

En ce qui concerne les substances classées CMR de catégorie 1 ou 2 mais non étiquetables (exemple fumées ou déchets), c'est aussi la réglementation de la sous-section 6 qui s'applique, que la substance soit libérée au poste de travail de manière isolée ou au sein d'un mélange. En effet, dans le cas où un travailleur est exposé à une substance classée CMR de catégorie 1 ou 2 identifiée dans un mélange libéré au poste de travail, c'est la présence de la substance CMR qui est déterminante, peu importe la forme sous laquelle elle se présente (ex. : formation de nitrosamines classées cancérigènes lors de la vulcanisation du caoutchouc, formation de fumées contenant du plomb lors du décapage thermique de peintures au plomb, formation d'oxydes de chrome (VI) dans les fumées de soudage inox...).

b) Les substances, préparations ou procédés listés par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture

La sous-section 6 s'applique aussi pour toute substance, préparation ou procédé défini comme CMR par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture. Pris en application du deuxième alinéa de l'article R. 231-56 du code du travail, l'arrêté du 5 janvier 1993 fixe une liste des substances, préparations et procédés cancérigènes entrant dans le champ d'application de la sous-section 6. Cette liste comprend, à ce jour :

- la fabrication d'auramine ;
- les travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans la suie, le goudron, la poix, la fumée ou les poussières de la houille ;
- les travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électroraffinage des mattes de nickel ;
- le procédé à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique ;
- les travaux exposant aux poussières de bois inhalables.

Elle est révisable, et il convient donc de se reporter aux arrêtés modificatifs, le cas échéant.

#### 1.2.2. Agents non concernés par la sous-section 6

Pour les agents listés ci-après, c'est la réglementation relative aux ACD (sous-section 4) qui s'applique et non pas la réglementation CMR :

- les agents CMR de catégorie 3 (classés R. 40, R. 68, R. 62 et R. 63) : le caractère cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de ces agents est seulement suspecté. La définition des agents CMR classés en catégorie 3 figure à l'article R. 231-51 (cf. annexe 3). L'annexe 4 fournit des précisions sur la classification et l'étiquetage des substances et des préparations classées CMR de catégorie 3 ;
- les agents chimiques classés par le CIRC<sup>1</sup> (1), y compris ceux qui sont classés 1 et 2A, et non classés cancérigènes de catégorie 1 ou 2 par les directives européennes en vigueur ;
- les agents qui, bien que donnant lieu à un suivi post-professionnel (arrêté du 28 février 1995), ne sont pas classés cancérigènes de catégorie 1 ou 2. C'est le cas notamment des oxydes de fer (dans les mines) ;
- les agents dont le caractère cancérigène est reconnu sur le plan réglementaire à travers les décrets en Conseil d'Etat pris en application du code de la sécurité sociale (L. 461-2) pour l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles mais qui ne sont pas classés cancérigènes au niveau de l'Union européenne. Entrent, notamment, dans cette catégorie l'inhalation de poussières minérales renfermant de la silice cristalline – quartz, cristobalite, tridymite – (tableau n° 25).

Une vigilance particulière doit être portée à ces agents. Il s'agira notamment de vérifier que l'employeur a bien pris en compte la suspicion du caractère CMR de ces agents dans l'évaluation des risques et que toutes les dispositions relatives à la sous-section 4 sont correctement appliquées.

### 1.3. Précisions sur la notion d'exposition

#### 1.3.1. Exposition professionnelle au sens des sous-sections 4 et 6

Il est important de souligner que les règles de prévention fixées par les sous-sections 4 et 6 s'appliquent uniquement aux expositions professionnelles à des ACD et CMR.

Dès lors, il convient de définir la notion d'exposition professionnelle valable pour les sous-sections 4 et 6. Il s'agit des expositions à des ACD ou des agents CMR de catégorie 1 ou 2 suivantes :

- les expositions générées par les activités professionnelles dans le cadre desquelles des agents chimiques sont utilisés ou produits délibérément (ex. : synthèse organique) ;
- les expositions générées directement par l'activité professionnelle, de manière non délibérée (ex. : exposition des soudeurs aux fumées de soudage, exposition des employés des ateliers de réparation automobile aux gaz d'échappement, exposition des maîtres nageurs aux chloramines des piscines) ;
- les expositions indissociables de l'activité de l'entreprise sans que ces expositions soient générées par cette activité (ex. : exposition des péagistes routiers aux gaz d'échappement, salariés d'entreprise extérieure intervenant dans une activité non polluante mais susceptibles d'être en contact avec des polluants présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice).

(1) CIRC : centre international de recherche sur le cancer.

En l'absence d'exposition professionnelle telle que définie ci-dessus, la réglementation établie par les sous-sections 4 et 6 ne trouve pas à s'appliquer. On peut citer l'exemple des travailleurs exposés au tabagisme passif : cette exposition constitue certes une exposition en milieu professionnel, mais pas au sens des sous-sections 4 et 6.

Dans tous les cas, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés – au titre de son obligation générale de sécurité (L. 230-2 et L. 233-1) – quelle que soit leur activité, compte tenu des conditions sanitaires particulières auxquelles lesdits salariés peuvent être confrontés à un moment donné. Il doit notamment appliquer la réglementation générale relative au maintien des locaux dans un état d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé des travailleurs.

### 1.3.2. Exposition à des agents chimiques

Une exposition à un ACD ou à un CMR de catégorie 1 ou 2 correspond à une situation de travail pour laquelle on constate un contact entre un agent chimique et un travailleur et donc une introduction possible de cet agent chimique dans son organisme, par voie respiratoire, cutanée ou par ingestion, que ce soit en marche normale, lors des opérations de maintenance, ou lors d'un incident ou d'un accident. Par voie de pénétration « cutanée », on entend pénétration « percutanée » et/ou pénétration « transcutanée ».

Il convient de préciser que le respect de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) ou d'une fraction de la VLEP pour un travailleur ne signifie pas une absence d'exposition de ce travailleur : le travailleur doit être considéré comme exposé. Même à une valeur inférieure à la VLEP, les effets néfastes de ces agents restent possibles, et en particulier dans le cas des cancérogènes.

## 1.4. Précisions sur les travailleurs concernés

### 1.4.1. Travailleurs temporaires

L'entreprise utilisatrice est responsable des travailleurs temporaires qu'elle emploie, pendant la durée de la mission, pour ce qui concerne les conditions d'exécution du travail comprenant ce qui a trait à l'hygiène et la sécurité (art. L. 124-4-6). En conséquence, pour un travailleur temporaire exposé à des ACD ou CMR, toutes les obligations de l'employeur relatives à la prévention des risques sont applicables au chef de l'entreprise utilisatrice, et non pas au chef de l'entreprise de travail temporaire. L'article L. 124-4-6 précise cependant que certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Les salariés temporaires, comme les autres salariés, ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. Par ailleurs, il existe une liste de travaux interdits pour ces travailleurs (*cf.* paragraphe 9.2)

### 1.4.2. Travailleurs d'entreprises extérieures

Pour les travailleurs d'entreprises extérieures, c'est le chef de l'entreprise extérieure qui est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaire à la protection de son personnel (art. R. 237-2).

Cependant le chef de l'entreprise utilisatrice a pour obligation de donner au chef de l'entreprise extérieure toutes les informations concernant la présence d'ACD ou de CMR sur le lieu de travail auxquels les travailleurs de l'entreprise extérieure sont exposés. En effet, le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs d'entreprises intervenant dans son établissement, cette coordination générale ayant pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. De plus, les employeurs doivent se communiquer toute information nécessaire à la prévention (art. R. 237-6), et doivent procéder en commun à une analyse de risques pouvant résulter d'une interférence entre les activités, les installations et les matériels (art. R. 237-7).

En ce sens, un plan de prévention doit être établi par écrit avant le commencement des travaux et quelle que soit la durée prévisible de l'opération, notamment pour les travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, et toxiques pour la reproduction (art. R. 237-8 et arrêté du 19 mars 1993).

### 1.4.3. Travailleurs détachés

Concernant les travailleurs détachés en France par une entreprise située hors du territoire français, il faut se référer aux dispositions de l'article 89 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 (art. L. 342-1 et suivants du code du travail relatifs au détachement transnational de travailleurs qui entreront en vigueur à partir de la publication du décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 342-3, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ; en attendant s'appliquent les articles D. 341-5 à D. 341-5-15 du code du travail).

### 1.4.4. Travailleurs indépendants

Dans un but de prévention des risques présentés par les activités les plus dangereuses, certaines dispositions de la réglementation relatives à la santé et à la sécurité sont applicables aux travailleurs indépendants et aux employeurs exerçant directement une activité sur un chantier, dans les conditions prévues à l'article L. 235 du code du travail. Ces dispositions sont d'autant plus importantes lorsque ces travailleurs indépendants et employeurs interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil soumis à coordination.

Concernant les agents CMR de catégorie 1 ou 2, l'article R. 231-56 alinéa 4 précise les dispositions de la sous-section 6 qui s'appliquent aux travailleurs et employeurs sur un chantier de bâtiment ou de génie civil. Concernant les agents chimiques dangereux, il faut se référer au décret n° 95-607 du 6 mai 1995 fixant la liste des prescriptions réglementaires que doivent respecter les travailleurs indépendants ainsi que les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier de bâtiment ou de génie civil.

## CHAPITRE II

### Evaluation des risques

#### 2.1. Généralités

Dans le cas d'activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des ACD ou CMR, l'employeur doit réaliser l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité aux postes de travail, en application des articles R. 231-54-2 et R. 231-56-1 du code du travail. Pour toutes les activités nouvelles, l'employeur est tenu de réaliser préalablement une évaluation des risques (art. R. 231-54-2 et R. 231-56-1 alinéa 3).

Ces mesures complètent les dispositions générales relatives à l'évaluation des risques, découlant de l'article L. 230-2 du code du travail. Les résultats de l'évaluation sont consignés dans le document unique prévu à l'article R. 230-1 du même code.

La circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise en application du décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création du document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, précise les conditions de cette évaluation et fournit l'ensemble des éléments de droit et de méthode pour l'élaboration du document unique et notamment les éléments relatifs à la forme, au contenu, à la mise à jour et à l'accessibilité du document.

L'évaluation des risques doit être renouvelée régulièrement afin de prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits utilisés (comme par exemple, des changements de classification des produits) et lors de tout changement des conditions de travail pouvant affecter l'exposition des travailleurs. A cet égard, il convient de rappeler qu'en application de l'article R. 230-1, le chef d'établissement transcrit et met à jour, au moins une fois par an, dans le document unique, les résultats des évaluations des risques.

Par ailleurs, en cas de dépassement des valeurs limites biologiques (VLB) réglementaires (*cf.* point 7.4.3), le médecin du travail doit informer l'employeur du dépassement sous une forme non nominative afin que celui-ci procède à une nouvelle évaluation des risques. De la même façon, il pourra demander une nouvelle évaluation des risques si un travailleur est atteint d'une maladie à caractère professionnel susceptible de résulter d'une exposition à des agents chimiques dangereux.

En outre, les éléments ayant servi à la réalisation de l'évaluation des risques présentent un intérêt pour reconstituer *a posteriori* l'exposition des travailleurs par poste de travail, en particulier pour les ACD lorsque l'évaluation aura conclu à un risque faible (les fiches d'exposition n'étant pas obligatoires dans ce cas).

#### 2.2. Démarche d'évaluation des risques (R. 231-54-2 et R. 231-56-1)

##### 2.2.1. *Eléments à prendre en compte*

Les articles R. 231-54-2(I) et R. 231-56-1 précisent quels éléments doivent être intégrés dans l'évaluation du risque chimique.

Dans l'évaluation des risques, l'étape d'identification des risques nécessite un repérage des dangers présentés par les agents chimiques mais aussi celui de toutes les situations dangereuses et de toutes les expositions susceptibles d'exister.

Pour assurer l'évaluation des risques, l'employeur prend en compte notamment :

- les propriétés dangereuses des agents chimiques présents sur les lieux de travail, en particulier les propriétés toxicologiques des agents mais aussi leurs propriétés physico-chimiques ;
- les informations relatives à la santé et à la sécurité communiquées par le fournisseur de agents chimiques en application des articles R. 231-51, R. 231-53 et R. 231-53-1 ; c'est-à-dire l'information contenue sur les étiquettes des récipients des produits chimiques et les fiches de données de sécurité (*cf.* circulaire DRT relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et préparations chimiques ainsi qu'à la fiche de données de sécurité) ;
- la nature, le degré et la durée de l'exposition ; il importe de rappeler que toutes les voies de pénétration (cutanée, par inhalation, par ingestion) doivent être prises en compte dans l'évaluation des risques. Le degré d'exposition est le niveau de l'exposition donné par une méthode simplifiée (ex : faible, moyen, fort) ou bien un niveau chiffré tel qu'un résultat ou un pourcentage de VLEP. Les résultats des contrôles des VLB ou des indices biologiques d'exposition peuvent servir si les résultats ont été transmis de manière anonyme par le médecin du travail (*cf.* chapitre VII) ;
- l'analyse des modalités d'exposition des salariés. Elle repose notamment sur l'analyse des situations de travail, des postes de travail et des conditions dans lesquelles se déroulent les activités impliquant des agents chimiques ; cette analyse du travail réel doit nécessairement s'appuyer sur la connaissance qu'ont les salariés de leur activité et de leurs postes de travail ;
- l'effet des mesures de prévention prises ou à prendre sur le risque chimique ;

- les conclusions fournies par le médecin du travail, obtenues grâce à son activité de prévention sur le milieu de travail et à la surveillance médicale. Il peut aussi jouer un rôle dans l'évaluation des informations disponibles concernant les dangers des agents chimiques ;
  - les travaux conduits et propositions émises par les intervenants en prévention des risques professionnels mentionnés à l'article R. 241-1-1 du code du travail, cet intervenant pouvant être :
    - une personne employée par l'entreprise ou le service de santé au travail interentreprises et habilitée en application de l'article R. 241-1-4 du code du travail ;
    - une personne ou un organisme habilité en application de l'article R. 241-1-4 du code du travail ;
    - une CRAM ;
    - l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
    - une association régionale du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
  - les renseignements complémentaires nécessaires à l'employeur obtenus auprès du fournisseur ou d'autres sources aisément accessibles ; ainsi l'utilisateur professionnel peut demander des informations complémentaires au fournisseur ou au producteur s'il le juge nécessaire en plus de la FDS. A titre d'information, les autres sources qui peuvent apporter des informations utiles sont notamment :
    - les monographies du Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) et fiches de données relatives aux substances chimiques élaborées par diverses institutions (fiches internationales de sécurité chimique rédigées sous les auspices de l'Organisation des Nations unies (ONU), de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), fiches toxicologiques de l'INRS) ;
    - les recommandations de la Commission européenne conformément au règlement n° 793/93 concernant l'évaluation et le contrôle des risques présentés par les substances existantes. Ces recommandations sont publiées au *Journal officiel* des Communautés européennes et peuvent être consultées sur le site internet suivant : <http://ecb.jrc.it/existing-chemicals/> ;
    - les revues spécialisées et articles scientifiques ;
    - les organisations professionnelles ;
    - les avis des spécialistes de la prévention, des ingénieurs sécurité, etc. ;
  - les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) et les valeurs limites biologiques (VLB) ;
- En complément de ces éléments l'employeur peut s'appuyer sur les éléments qui lui ont servi à réaliser l'évaluation des risques conformément à l'article L. 230-2 du code du travail, c'est-à-dire :
- l'analyse des risques effectuée par le CHS-CT en application de l'article L. 236-2 du code du travail ;
  - la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail consignait l'ensemble des risques professionnels en application de l'article R. 241-41-3 du code du travail ;
  - la déclaration à la CPAM et à l'inspection du travail, effectuée par l'employeur lorsqu'il utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles, en application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale.

### *2.2.2. Points de repère sur les méthodes d'évaluation des risques chimiques*

Différentes méthodes d'évaluation du risque chimique sont actuellement disponibles ; elles ont été développées par les organismes de prévention, les syndicats professionnels, les cabinets spécialisés, etc. Il n'y a pas de méthode universelle et l'employeur, qui est responsable de l'évaluation des risques, est libre de choisir celle qui lui paraît la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise.

A titre d'exemple, on peut citer des méthodes d'évaluation quantitatives et simplifiées, pour lesquelles une vigilance particulière quant à la pertinence des résultats obtenus doit être observée :

- les méthodes simplifiées permettent de déterminer les niveaux de risque en l'absence d'évaluation quantitative de l'exposition. Elles sont fondées sur des cotations du danger et des facteurs d'exposition, les résultats sont estimés en « indice de danger » et « indice de risque », souvent d'interprétation délicate et démontrant les limites méthodologiques de la démarche. La prise en compte d'un nombre important de critères permet d'affiner les résultats ;
- les évaluations quantitatives (métrologie et biométrologie) se fondent notamment sur une interprétation de résultats quantitatifs. Le plus souvent, elles sont basées sur des résultats de prélèvements atmosphériques (métrologie) ne prenant en compte que la voie de pénétration respiratoire et excluant les risques liés au contact cutané et à l'ingestion, pourtant susceptibles d'être importants, d'où la nécessité de la compléter, lorsque c'est possible, avec des examens spécifiques de biométrologie pour prendre en compte les autres voies de pénétration.

Pour les agents CMR de catégories 1 et 2 et les ACD (si l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible), l'évaluation des risques doit être quantitative, puisque les contrôles atmosphériques réguliers sont obligatoires (R. 231-56-4-1 et R. 231-54-11 du code du travail), sous réserve de l'existence d'une méthode de mesure.

### **2.3. Résultats de l'évaluation et obligations de l'employeur**

Il appartient à l'employeur de réaliser l'évaluation des risques et d'en faire figurer le résultat sur le document unique prévu à l'article R. 230-1 du code du travail.

### 2.3.1. Cas des ACD (R. 231-54-5)

#### 2.3.1.1. Conditions de dérogation à l'application des articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16

L'alinéa 1 de l'article R. 231-54-5 précise que « si les résultats de l'évaluation prévue à l'article R. 231-54-2 révèlent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur met en œuvre les dispositions prévues par les articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16. », ce qui signifie qu'en l'absence totale de risque, les articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16 ne sont pas obligatoirement applicables. Il convient de préciser que le risque est issu de la conjonction entre danger et exposition. Dès lors que la substance présente un danger intrinsèque (comme c'est le cas pour tous les ACD), l'évaluation des risques ne peut conclure à une absence de risque que lors d'une absence totale d'exposition (voir paragraphe 1.3.2 sur la notion d'exposition).

Dans la pratique, l'agent de contrôle doit porter la plus grande vigilance sur les conclusions de l'évaluation des risques dans le cas où l'employeur conclut à un risque nul. En effet, dès lors qu'il y a exposition à un ACD, l'évaluation des risques doit conclure à un risque pour la santé et/ou la sécurité des travailleurs.

Cependant, l'alinéa 2 de l'article R. 231-54-5 prévoit une possibilité pour l'employeur de déroger à l'application des articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16, en cas de risque faible. Il est important de préciser que la notion de risque faible ne peut découler que de l'évaluation des risques et qu'elle n'est pas figée dans le temps. En effet, elle doit être réexaminée à l'occasion de chaque mise à jour de l'évaluation des risques (qui doit intervenir régulièrement, au moins une fois par an, voir paragraphe 2.1).

L'employeur peut conclure que le risque est faible si les deux conditions suivantes sont remplies de manière cumulative :

#### a) Les quantités présentent un risque faible pour la santé et la sécurité des travailleurs

Il s'agit ici des quantités présentes sur un poste donné pour une opération donnée (la quantité de produit stockée dans un local de stockage à l'écart du poste de travail n'est pas à considérer). Il convient de préciser que le risque faible ne s'applique pas nécessairement à de faibles quantités.

Le risque est évalué en combinant le niveau de danger des agents chimiques présents avec l'importance et les mécanismes de l'exposition (durée, fréquence, intensité, voie d'exposition, ...). Le risque ne peut être déterminé comme faible que si les deux aspects « danger » et « exposition » ont été soigneusement étudiés. Ainsi, il revient à l'employeur d'apporter des éléments consistants de nature à démontrer le caractère faible du risque présenté par la quantité d'ACD mise en œuvre.

A cet effet, il convient, en particulier, d'examiner attentivement les conditions d'exposition des travailleurs aux postes de travail concernés par la présence d'un agent particulièrement dangereux comme ceux classés toxiques, très toxiques, corrosifs, sensibilisants, CMR de catégorie 3, très inflammables ou toutes autres substances évoquées au point 1.2.2 avant de conclure que la quantité présente un risque faible.

A cet effet, une attention particulière doit être portée à des postes de travail où les travailleurs sont exposés de façon répétée ou continue à un agent chimique en faible quantité, ou à des quantités faibles d'agents chimiques nombreux mais de nature différente (poly-exposition).

En outre, le risque faible ne peut pas se déduire de la seule interprétation des résultats de prélèvements atmosphériques. En effet, ces résultats ne prennent en compte que la voie respiratoire et sont de plus souvent soumis à une forte variabilité au poste de travail.

#### b) Les mesures de prévention prévues aux articles L. 230-2 et R. 231-54-3 du code du travail sont suffisantes pour réduire le risque au niveau le plus bas et aboutir à un risque faible

Au sens de l'article R. 231-54-5, 2<sup>e</sup> alinéa, les mesures sont suffisantes pour permettre de déroger à l'application des articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16, dès lors que les mesures de prévention imposées par les articles L. 230-2 et R. 231-54-3 sont adaptées et respectées et qu'elles permettent de réduire le risque pour la santé et la sécurité des travailleurs à un niveau minimum aux postes de travail concernés.

Au regard des deux conditions *a* et *b* qui précèdent, il est donc possible de distinguer deux cas dans lesquels les articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16 ne sont pas impérativement applicables :

- 1<sup>er</sup> cas : le risque peut être qualifié de faible sans la mise en place de moyens additionnels de prévention ; le remplacement occasionnel d'une cartouche d'encre dans une imprimante illustre, par exemple, ce cas ;
- 2<sup>e</sup> cas : l'employeur met en œuvre des moyens de prévention organisationnels et/ou techniques permettant de réduire le risque à un niveau minimum jusqu'à un niveau de risque faible.

Remarque : la notion de risque faible est introduite par l'article R. 231-54-5, alinéa 2. En conséquence, elle ne peut s'appliquer qu'au risque chimique visé par la sous-section 4. Elle ne peut être utilisée par l'employeur, ni en présence d'agent CMR de catégorie 1 ou 2, ni en présence d'agents chimiques faisant l'objet d'une interdiction en application de l'article L. 231-7 (voir chapitre 9).

#### 2.3.1.2. Précisions sur les obligations de l'employeur en cas de risque faible

Si l'évaluation des risques a conclu à un risque faible, les articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16 ne sont pas obligatoirement applicables.

Toutefois, les dispositions des articles R. 231-54-6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 et 14 déclinent et précisent les principes des articles L. 230-2 et R. 231-54-3 (substitution, mise en œuvre de système clos, mise en place et entretien de moyens de protection collective, mesures de prévention du risque incendie explosion, signalisation adéquate, etc.). Ainsi, en pratique, l'employeur peut être amené à utiliser des mesures prévues à ces articles pour supprimer ou réduire le risque chimique. En outre, il peut, s'il l'estime nécessaire, réaliser les mesures de VLEP prévues à l'article R. 231-54-11 afin d'évaluer les risques.

En cas de risque non faible, l'employeur a, au contraire, l'obligation d'appliquer l'ensemble des mesures prévues par les articles R. 231-54-6 à R. 231-54-16.

### 2.3.2. CMR de catégorie 1 ou 2

Les dispositions de la sous-section 6 s'appliquent lorsque des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR (*cf.* point 1.3.2 de la présente circulaire, sur la notion d'exposition).

Le décret prévoit cependant que quelques articles s'appliquent, seulement si les résultats de l'évaluation des risques concluent à un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs :

- R. 231-56-3(I) : obligation d'éviter l'exposition ;
- R. 231-56-4 : dossier d'information ;
- R. 231-56-7 : limitation d'accès des zones à risques ;
- R. 231-56-8 : mesures d'hygiène spécifiques et entretien des vêtements de travail ;
- R. 231-56-10 (III) : liste des travailleurs exposés et fiche d'exposition.

Toutefois, dans la pratique, l'agent de contrôle doit porter la plus grande vigilance sur les conclusions de l'évaluation des risques CMR dans le cas où l'employeur conclut à un risque nul en présence d'agents CMR sur le lieu de travail. En effet, dès lors qu'il y a exposition ou risque d'exposition à un agent CMR de catégorie 1 ou 2, l'évaluation des risques doit conclure à un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Par exemple, si des mesures atmosphériques mettent en évidence l'exposition d'un travailleur à un agent CMR, même à un niveau inférieur à la VLEP, l'évaluation des risques doit conclure à l'existence d'un risque et l'ensemble des dispositions de la sous-section 6 doit s'appliquer.

## 2.4. Information sur l'évaluation des risques aux représentants des travailleurs

Le document unique, qui contient le résultat de l'évaluation des risques, doit être tenu à disposition des membres du CHS-CT, des délégués du personnel ou à défaut des personnes soumises à un risque pour la santé et la sécurité (art. R. 230-1).

Les résultats de l'évaluation des risques liés à des ACD doivent être communiqués, sous une forme appropriée, au CHS-CT, à défaut aux délégués du personnel, et en absence de représentation du personnel, à tout travailleur intervenant dans l'entreprise (R. 231-54-4).

Par ailleurs, l'employeur doit tenir à la disposition des membres du CHS-CT ou, à défaut des délégués du personnel, les éléments ayant servi à l'évaluation des risques liés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2 (art. R. 231-56-1).

Le document unique doit être utilisé par le chef d'établissement pour établir annuellement le rapport écrit faisant le bilan des actions réalisées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (art. R. 230-1). Le CHS-CT émet un avis sur le rapport et le programme et peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures complémentaires.

## 2.5. Moyens de contrôle

L'agent de contrôle doit vérifier que l'employeur a bien fait figurer les résultats de l'évaluation des risques chimiques dans le document unique (art. R. 230-2).

Il s'attache à vérifier la réalisation de l'évaluation des risques conduite par l'employeur et les éléments qu'il a pris en compte pour y procéder (*cf.* chapitre 2.2.1).

L'agent de contrôle peut trouver une aide auprès des spécialistes de la prévention, notamment des cellules pluridisciplinaires régionales pour examiner les éléments de la démarche présentés par l'employeur.

Les éléments qui peuvent par ailleurs constituer une source d'information utile pour identifier les risques particuliers à une entreprise ou un secteur d'activité sont notamment :

- les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- la déclaration à l'inspection du travail, effectuée par l'employeur en application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale lorsqu'il utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ;
- les dossiers d'installations classées pour l'environnement (ICPE) ;
- le bilan et le programme annuels de prévention prévu par l'article L. 236-4 ainsi que l'avis émis par le CHS-CT sur ces documents.

Par ailleurs, l'agent de contrôle peut utilement s'assurer que le CHS-CT ou, à défaut, les délégués du personnel ont été correctement informés sur l'évaluation des risques (*cf.* paragraphe 2.4.)



En complément des sanctions mentionnées à l'annexe I de la présente circulaire, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique (art. R. 230-1) est puni par la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe (R. 263-1-1 du code du travail).

### CHAPITRE III

#### **Hierarchie des actions de prévention : suppression, substitution et réduction du risque**

L'employeur doit appliquer des mesures de suppression et de réduction du risque chimique en respectant les règles de priorité. Ces dispositions correspondent à la déclinaison au risque chimique des principes mentionnés à l'article L. 230-2 du code du travail.

##### **3.1. Suppression (R. 231-54-3)**

La première démarche que l'employeur doit entreprendre est la recherche de la suppression du risque. Cela signifie qu'il doit se poser la question de la nécessité d'une opération dangereuse (ou d'un produit dangereux) dans le processus de production afin d'envisager de le supprimer.

##### **3.2. Substitution (R. 231-54-6 et R. 231-56-2)**

###### *3.2.1. Généralités*

La recherche de substitution est une obligation de l'employeur qui prévaut sur toutes les autres mesures de réduction du risque, lorsque que celui-ci n'a pu être supprimé. Elle est énoncée à l'article L. 230-2 du code du travail et détaillée de manière précise aux articles R. 231-54-6 et R. 231-56-2.

Par démarche de substitution il faut comprendre :

- soit le remplacement des agents CMR de catégorie 1 ou 2 ou des agents ACD par des agents ou des procédés non dangereux ou moins dangereux ;
- soit le remplacement du procédé de travail par un procédé non ou moins dangereux.

Les agents de contrôle ne doivent pas hésiter à insister sur cette démarche de substitution malgré les difficultés rencontrées dans certaines entreprises et l'absence de banques de données de produits de substitution. Ils peuvent trouver un soutien technique dans les cellules régionales pluridisciplinaires pour juger de la réalité des démarches entreprises dans le domaine de la substitution. Cependant il n'appartient pas aux agents de contrôle de proposer des pistes ou moyens de substitution aux employeurs.

Il importe de rappeler qu'une substitution réussie ne saurait conduire à déplacer les risques. Toutes les solutions de substitution doivent faire l'objet d'une démarche d'évaluation des risques afin de s'assurer que cette substitution ne conduit pas à une augmentation ou un déplacement du risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

###### *3.2.2. CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-2)*

Dans le cas des agents CMR de catégorie 1 ou 2, la substitution doit être recherchée systématiquement (R. 231-56-2) ce qui revient à proscrire l'emploi de ces agents en milieu professionnel, sauf en cas d'impossibilité technique dûment motivée par l'employeur.

Lors d'un contrôle, l'employeur doit pouvoir justifier des démarches fructueuses ou infructueuses qu'il a entreprises en vue de la substitution de tous les agents ou procédés CMR de catégories 1 et 2 inventoriés sur le lieu de travail. Il doit pouvoir prouver (par une copie des échanges de courrier par exemple) qu'il a entrepris des démarches suffisantes vis-à-vis de son obligation de substitution du procédé ou de l'agent concerné.

A cette fin, l'employeur peut se rapprocher notamment des organismes de prévention, de ses fournisseurs ou clients et de son organisation professionnelle. Le résultat de ces investigations doit, notamment, figurer dans le document unique d'évaluation des risques.

Seul un argumentaire technique fondé est recevable pour justifier de la non-substitution d'un agent ou procédé CMR de catégorie 1 ou 2 par un agent ou un procédé non ou moins dangereux.

###### *3.2.3. ACD (R. 231-54-6)*

Pour les ACD, la substitution est une des mesures de prévention dont dispose l'employeur qui doit être utilisée en priorité par l'employeur en cas de risque non faible.

L'application du principe de substitution est moins stricte pour les ACD que pour les agents CMR de catégorie 1 ou 2 puisqu'elle offre la possibilité à l'employeur de justifier le choix d'autres mesures de gestion des risques qu'il estime au moins équivalentes à la substitution en fonction de la nature de l'activité et de l'évaluation des risques.

La substitution d'un ACD par un agent chimique ou procédé moins dangereux soulève implicitement la question du déplacement éventuel des risques : par exemple remplacer un risque pour la santé par un risque pour la sécurité. Il appartient à l'employeur de juger du risque qu'il maîtrise le mieux et donc de faire son choix. La substitution doit faire l'objet d'une véritable étude et une évaluation des risques doit impérativement l'accompagner.

### 3.3. Réduction du risque

#### 3.3.1. Cas du risque CMR et du risque ACD non faible (R. 231-54-6 et R. 231-56-3)

Lorsque l'application de la substitution n'est pas possible ou n'a pas permis d'éliminer le risque, l'employeur doit faire en sorte que l'exposition liée aux ACD et aux agents CMR de catégorie 1 ou 2 soit réduite au minimum. Par ordre de priorité, il met en place les mesures de prévention d'ordre technique suivantes :

a) En cas de risque CMR, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que la production et l'utilisation de l'agent CMR aient lieu dans un système clos. En cas de risque ACD, il doit concevoir des procédés de travail et utiliser des équipements et des matériels appropriés de manière à éviter ou à réduire le plus possible la libération des ACD, notamment le système clos. L'employeur s'oriente ainsi vers le confinement du processus, c'est-à-dire la mise en place d'une enveloppe physique étanche à l'intérieur de laquelle se déroulent, sans participation humaine directe, les opérations du processus. Dans le cas du « système clos », il faut souligner qu'une éventuelle défektivité ne peut être exclue et qu'une maintenance, nettoyage ou intervention (approvisionnement, échantillonnage, ...) est toujours prévisible. Il subsiste toujours un risque résiduel d'exposition en système clos, notamment pour les opérations de maintenance ;

b) L'employeur doit mettre en place des mesures efficaces de protection collective à la source du risque (chapitre 5.1) ;

c) Enfin, lorsque toutes les autres mesures d'élimination ou de réduction s'avèrent insuffisantes et/ou impossibles à mettre en œuvre, l'employeur doit fournir des équipements de protection individuelle adaptés (EPI) et s'assurer de leur port effectif (chapitre 5.2) ; la mise en place de moyens de protection collective est toujours prioritaire.

Parallèlement à ces mesures, l'employeur doit veiller au respect :

- des mesures de prévention organisationnelles et techniques telles que les mesures générales de prévention (chapitre IV), les mesures de prévention des risques physico-chimiques (chapitre 5.3), les mesures spécifiques d'hygiène (chapitre 5.4), la limitation d'accès et la signalisation (chapitre 5.5), les systèmes d'alarme et mesures à prendre en cas d'accident (chapitre 5.6), les mesures de prévention lors des opérations d'entretien et de maintenance (chapitre 5.7), l'information (chapitre 6.1), et le contrôle des VLEP (chapitre VII).
- des mesures d'ordre individuel : la formation (chapitre 6.2), la liste des travailleurs exposés et les fiches d'exposition (chapitre 8.2) et la surveillance médicale renforcée (chapitres 7.4 et 8.3).

#### 3.3.2. Cas du risque ACD faible

L'employeur doit obligatoirement appliquer les mesures générales de prévention (voir chapitre 4) et les dispositions concernant l'information et la formation des travailleurs et du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel (voir chapitre 6). De plus, l'employeur peut être amené en pratique à utiliser volontairement les mesures de réduction du risque évoquées aux chapitres 5 et 7 (cf. paragraphe 2.3.1.2).

## CHAPITRE IV

### Mesures générales de prévention

Il est indispensable d'appliquer les mesures générales de prévention chaque fois qu'un travail implique la présence d'ACD ou d'agents CMR, indépendamment du fait que, par ailleurs, l'évaluation des risques conduit à la nécessité d'appliquer des mesures spécifiques de prévention. Dans ce cas, mesures générales et spécifiques se cumulent.

La suppression du risque lié à l'utilisation d'un ACD ou d'un agent CMR est la première mesure de prévention qui doit être envisagée par l'employeur. Lorsque cela n'est pas possible, l'employeur veille à intégrer les aspects fondamentaux de la prévention à l'organisation du travail par les mesures énoncées dans le présent chapitre.

#### 4.1. Réduction au minimum nécessaire de la quantité d'ACD ou d'agents CMR présents sur le lieu de travail pour le type de travail concerné (R. 231-54-3 6° et R. 231-56-3 III a)

Sachant que la quantité est un facteur susceptible d'accroître l'importance du risque, il revient à l'employeur de limiter au maximum les quantités présentes lors de chaque opération, de manière à réduire efficacement l'intensité de l'exposition. Il est souhaitable par exemple que la quantité d'ACD ou d'agent CMR stockée dans l'atelier n'exécède pas les besoins de la durée d'un poste de travail. A cet égard, il peut être recommandé à l'employeur de préciser les quantités nécessaires dans les locaux et de prévoir des conditions de stockage spécifiques et sécurisées. En tout état de cause, il ne faut pas sous-estimer le risque lié au stockage et au transfert des produits chimiques.

#### 4.2. Réduction au minimum du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être (R. 231-54-3 3° et R. 231-56-3 III b)

Par exemple, il peut s'agir de cloisonner ou d'isoler physiquement une activité dangereuse, de limiter les accès et les interventions au seul personnel autorisé. Cependant il convient de veiller à ne pas déplacer le risque et à ne pas créer des situations d'accident par la présence de travailleur isolé.

#### 4.3. Réduction au minimum de la durée et de l'intensité de l'exposition (R. 231-54-3 4° et R. 231-56-3 III c, d et g)

L'employeur qui ne peut éviter l'utilisation d'un ACD ou d'un agent CMR doit en limiter l'usage au strict nécessaire et prendre des mesures pour réduire la durée et l'intensité de l'exposition.

La formation d'un agent chimique dépend de certaines caractéristiques du processus comme la température, la pression et l'énergie. Il incombe à l'employeur de tenir compte de ces paramètres pour diminuer la durée et l'intensité des expositions. Voici quelques exemples de ces actions :

- adéquation (diminution) de la pression de l'air utilisé dans les opérations de projection de peinture, de solvants, de sable, etc. ;
- élimination des superficies d'évaporation ouvertes (bains, réservoirs, récipients), fermeture des contenants immédiatement après utilisation ;
- ajustement de la température ou de la densité du courant électrique dans les réactions électrolytiques, des bains capotés pour diminuer l'évaporation et l'entraînement d'aérosols (brouillards) ;
- mise en place de moyens de protection collective ou individuelle en suivant les règles de priorité rappelées au paragraphe 3.3. Les obligations de l'employeur à cet égard sont rappelées respectivement aux chapitres 5.1 et 5.2 de la présente circulaire.

#### 4.4. Application des mesures d'hygiène appropriées (R. 231-54-3 5° , R. 231-56-3 III h)

L'employeur doit veiller au respect des bonnes pratiques d'hygiène grâce à des actions du type :

- mise à disposition d'installations sanitaires pour l'hygiène personnelle (art. R. 232-2 à R. 232-2-7), certaines activités salissantes nécessitant la mise à disposition de douches ;
- utilisation de produits de nettoyage en s'appuyant sur les recommandations des services de santé au travail ;
- nettoyage régulier des sols, murs et autres surfaces conformément aux prescriptions de l'article R. 232-1. A cet effet, les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés, ils doivent être exempts de tout encombrement. Le médecin du travail et le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, sont appelés à donner leur avis sur les mesures à prendre pour satisfaire ces obligations. Les méthodes d'entretien des locaux doivent être adaptées en fonction des ACD et agents CMR présents. Il faut notamment :
  - éviter de soulever et de remettre en suspension les polluants. En particulier, il faut prendre en compte les risques liés à l'utilisation de soufflettes et de jets à haute pression ;
  - vérifier la compatibilité chimique entre les ACD présents et les produits de nettoyage, y compris l'eau.

#### 4.5. Utilisation du matériel adéquat pour les opérations impliquant des ACD et des agents CMR (R. 231-54-3 2° et R. 231-56-3 III l)

Il est nécessaire d'utiliser du matériel adapté aux risques liés aux caractéristiques des agents chimiques ainsi qu'aux opérations à effectuer. Il peut s'agir du choix du contenant, du système de transfert, de mélange, d'une installation électrique adaptée au risque d'explosion, etc. L'employeur doit notamment utiliser des récipients hermétiques étiquetés de manière nette, claire et visible lors du stockage, de la manipulation et du transport. La conception des machines neuves est soumise à des règles techniques prévues à l'article R. 233-84 du code du travail. En outre, en vue de préserver la sécurité des travailleurs, le choix et l'acquisition des équipements de travail et des moyens de protection sont subordonnés aux exigences prévues aux articles R. 233-1 à R. 233-1-3 du code du travail.

L'employeur doit prévoir des procédures d'entretien régulières pour l'ensemble du matériel. Les équipements et moyens de protection sont soumis notamment à un programme strict de révisions et de maintenance dont l'exécution doit faire l'objet de rapports écrits (*cf.* chap. 5.2).

#### 4.6. Conception et organisation des méthodes de travail adaptées (R. 231-54-3 1° et R. 231-56-3 III f)

La prise en compte de la prévention dans l'activité de l'entreprise commence le plus en amont possible et dès la conception des processus de travail. En effet, l'adéquation entre mesures d'organisation et mesures techniques intégrées doit être envisagée dès la phase de conception. Ainsi, l'employeur doit faire le choix des processus de travail impliquant des ACD et agents CMR en tenant compte des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, par exemple l'utilisation d'un produit dégraissant d'un type ou d'un autre, le choix du procédé de peinture (immersion ou projection, etc...). Cela implique que toutes les opérations doivent être réfléchies et prévues.

#### 4.7. Conception de procédures de travail adéquates, notamment lors de la manutention, du stockage et du transport sur le lieu de travail des ACD et agents CMR et des déchets contenant de tels agents (R. 231-54-3 7° et R. 231-56-3 f et m)

Il est essentiel de prendre en considération les risques liés à la santé et à la sécurité au cours des différentes phases : stockage, transport, manipulation, déchets, etc. :

- les opérations de transport des ACD et agents CMR : le plan de circulation (art. R. 233-13-16) constitue un outil dans lequel pourront figurer les procédures de transport de ces agents. Les opérations de manutention et de transfert doivent être conçues de manière à éviter toute fuite ou libération d'agent chimique. Les tuyauteries transportant des ACD ou agents CMR doivent être signalisées (art. R. 232-1-7 et arrêté du 4 novembre 1993 modifié par l'arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la signalisation de sécurité et santé au travail) ;
- le stockage : il convient de mettre en œuvre les mesures de prévention contre les risques découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques (*cf.* paragraphe 5.3 et documentations INRS) ;
- la gestion des déchets : les déchets constituent une source de risques importants, souvent sous-estimés par l'utilisateur. Les dispositions prises par le producteur de déchets doivent permettre une maîtrise tout au long de la chaîne, c'est-à-dire de la production à l'élimination. A cet effet, il est souhaitable de consigner par écrit

les règles de tri et de gestion interne des déchets. En outre, ces agents doivent être évacués de façon spécifique en assurant une traçabilité de l'information quant à la nature des dangers de ces agents. Cette traçabilité permet aux entreprises ayant en charge le traitement de ces déchets d'appliquer les mesures de prévention aux travailleurs susceptibles d'être exposés à ces déchets en conformité avec la réglementation du code du travail.

La problématique de gestion des déchets peut notamment être contrôlée par le biais des plans de prévention (cf. chap. 1.4.2.) ou des protocoles de chargement et de déchargement établis avec les entreprises extérieures pouvant intervenir pour la gestion de ces déchets (ex. : sous-traitance du nettoyage des vêtements de travail sur le site par un prestataire de service).

## CHAPITRE V

### Mesures spécifiques de prévention du risque chimique

Ces dispositions sont obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2. D'autre part, elles sont aussi obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des ACD si l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible (cf. paragraphe 2.3.1).

#### 5.1. Installations et moyens de protection collective

##### 5.1.1. Obligations réglementaires de l'employeur (R. 231-54-6 2° b et R. 231-56-3 II et III d et g)

Il est important de préciser que les obligations de l'employeur concernant la ventilation et le captage à la source des émissions dangereuses, prévues dans la section du code de travail relative à l'ambiance des lieux de travail (R. 232-5-6 et R. 232-5-7), sont applicables dans tous les cas de présence d'ACD et d'agents CMR sur le lieu de travail.

L'employeur doit appliquer des mesures efficaces de protection collective, telles qu'un système de captage des polluants au plus près de la source et en tenant compte des débits ainsi qu'une ventilation générale. L'évacuation des ACD et des agents CMR doit s'effectuer conformément aux dispositions de l'article R. 232-5-7 relatif à l'assainissement des locaux de travail et notamment concernant les caractéristiques générales auxquelles doit satisfaire une installation de captage. Les articles R. 232-5-6 à R. 232-5-7 précisent les conditions de ventilation et de captage à la source qui doivent être appliquées.

##### 5.1.2. Entretien des installations et des appareils de protection collective (R. 231-54-8)

Une attention particulière doit être portée à l'entretien des installations et des appareils de protection collective : un entretien régulier doit être effectué, les résultats des vérifications doivent être consignés, et l'employeur établit une notice fixant les conditions de l'entretien.

L'article R. 231-54-8 réaffirme les dispositions déjà définies :

- par l'article R. 233-1-1 pour l'entretien des équipements de travail : les équipements de travail doivent être maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement. Les cabines de projection et de séchage des peintures font partie des équipements de travail (R. 233-83) ;
- par l'article R. 232-5-9 pour les moyens de protection collective (installations de captage et de ventilation).

En ce qui concerne l'entretien des installations de ventilation et de captage, l'employeur doit :

a) Etablir une notice (ou consigne), après avis du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, et éliminer les éventuelles défaillances. Les modalités d'élaboration de cette notice pour les installations de captage et de ventilation sont précisées par l'arrêté du 8 octobre 1987 pris en application de l'article R. 232-5-11 ;

b) Faire des contrôles réguliers des installations et appareils de protection collective et les maintenir en parfait état de marche. Pour les installations de captage et de ventilation, l'arrêté du 8 octobre 1987 précise les contrôles à effectuer au moins une fois par an. Les tests à l'aide de fumigènes sont utiles et à conseiller au chef d'entreprise mais ne répondent pas aux obligations de mesures de l'efficacité prévues par cet arrêté. Pour les autres installations et appareils de protection collective, la périodicité des contrôles est définie par l'employeur qui doit tenir compte des préconisations des fabricants et de l'environnement de travail ;

c) Consigner les dates des contrôles et leurs résultats et les comparer aux valeurs de référence du dossier de maintenance des lieux de travail délivré au chef d'établissement par le maître d'ouvrage (article R. 235-5). A cet effet, l'article R. 231-54-8 ajoute l'obligation de consigner les résultats des vérifications conformément aux dispositions de l'article L. 620-6 : le rapport indique la date de la vérification, l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle et celle de la personne qui a effectué le contrôle.

Toutes ces informations sont réunies dans le dossier de l'installation que l'agent de contrôle peut consulter lors de sa visite. Concernant les installations de captage et de ventilation, l'arrêté du 9 octobre 1987 modifié (pris pour l'application de l'article R. 232-5-10) permet aux agents de contrôle de faire vérifier ces installations par des organismes agréés (voir chapitre 7.3).

## 5.2. Équipements de protection individuelle (EPI) et vêtements de travail

### 5.2.1. Obligations réglementaires de l'employeur (R. 231-54-6 2° c et R. 231-56-3 III g)

L'article R. 233-83-3 donne la définition des équipements de protection individuelle : il s'agit de dispositifs ou de moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ainsi que sa santé. Ils peuvent être de 3 types : respiratoires, oculaires, et cutanés.

Il importe de préciser que les obligations de l'employeur concernant les EPI et leur entretien sont applicables indépendamment de l'évaluation des risques car elles sont déjà prévues dans le code du travail dans la section relative à l'ambiance des lieux de travail et dans la section relative à la sécurité (articles R. 232-5-13 et R. 233-1). Ainsi, le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail nécessaires et appropriés et veiller à leur utilisation effective. Ils doivent être fournis gratuitement et être à usage personnel (article R. 233-42). Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de l'EPI par plusieurs personnes, des mesures d'hygiène doivent être adoptées.

Les articles R. 231-54-6 2° c et R. 231-56-3 III g réaffirment l'obligation de l'employeur d'avoir recours à l'utilisation des équipements de protection individuelle et/ou des vêtements de travail, si l'exposition à des ACD/CMR ne peut être réduite suffisamment par d'autres moyens. Ainsi, l'employeur a recours aux EPI dans les cas suivants :

- les mesures de prévention et de protection collective ou organisationnelle appliquées sont insuffisantes, à elles seules, pour maîtriser le risque ;
- la mise en place de moyens de protection collective n'est pas techniquement possible ;
- les mesures de prévention et de protection collectives appropriées ne peuvent être adoptées immédiatement et il est donc nécessaire de recourir provisoirement à cette protection individuelle ;
- en situation d'urgence et d'accident.

Les fiches de données de sécurité fournissent des informations sur le type d'EPI à utiliser. Le médecin du travail et le CHSCT ou, à défaut les délégués du personnel, sont associés dans le choix des EPI adaptés aux risques à couvrir. Les salariés, les membres du CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être informés sur les consignes relatives à l'utilisation des EPI (R. 231-54-4).

Le chef d'établissement doit placer les EPI et les vêtements de protection dans un endroit déterminé et veiller à ce que les travailleurs ne sortent pas de l'établissement avec les EPI et les vêtements de travail (cette disposition a pour but d'éviter la contamination des familles des salariés et des autres personnes externes à l'entreprise).

### 5.2.2. Entretien des EPI et des vêtements de travail (R. 231-54-9 et R. 231-56-8)

L'employeur est tenu d'assurer l'entretien des équipements de protection individuelle qui le nécessitent ainsi que des vêtements de travail, ou de les remplacer si nécessaire ou s'ils sont défectueux. Cette obligation d'entretien des EPI est déjà mentionnée aux articles R. 233-42 et R. 233-1-1 et est applicable dans tous les cas d'utilisation.

L'entretien des EPI doit se faire conformément aux préconisations des fabricants. En effet, chaque EPI doit être accompagné de la notice d'instructions prévue au point 1.4 de l'annexe II des règles techniques de conception et de fabrication, cette notice contient, entre autres, les instructions de nettoyage, d'entretien et de révision. Il est rappelé par ailleurs que certains EPI sont soumis à des vérifications périodiques (article R. 233-42-2 et arrêté du 19 mars 1993 fixant la liste des EPI qui doivent faire l'objet des vérifications générales).

Dans le cas d'exposition aux agents CMR de catégorie 1 ou 2, les conditions d'entretien des EPI sont précisées : le chef d'établissement doit les vérifier et les nettoyer, si possible avant, et en tous cas après chaque utilisation.

Lorsque l'entretien des vêtements de travail, contaminés par des ACD et/ou des agents CMR de catégorie 1 et 2, est effectué à l'extérieur de l'établissement, les chefs des entreprises chargées du transport et de l'entretien doivent être informés de la nature de la contamination et de ses dangers, conformément à l'article R. 237-2. Les lots de vêtement contaminés doivent être conditionnés de manière sûre et identifiable. L'information de l'entreprise de nettoyage chargée de l'entretien des équipements est primordiale puisque ces derniers peuvent entraîner une exposition à un risque chimique.

La gestion des EPI et des vêtements de travail doit faire l'objet d'une attention particulière par l'agent de contrôle : gestion des stocks dans l'établissement, facilité du renouvellement d'un équipement usé, désignation d'une personne en charge des vérifications périodiques le cas échéant, gestion des EPI mis au rebut, etc. Il peut aussi demander la notice de l'EPI afin de vérifier l'adéquation de son utilisation.

### 5.2.3. Choix des EPI respiratoires

Le choix d'EPI implique la prise en compte d'un certain nombre de critères techniques, dont un des plus importants est la nature et l'état physico-chimique des agents chimiques en cause. Cependant, le choix d'un EPI respiratoire nécessite la prise en compte de paramètres supplémentaires car l'EPI respiratoire modifie substantiellement les conditions de travail et peut accroître sa pénibilité (encombrement, voire gêne, modification du champ de vision, travail respiratoire augmenté par les appareils à ventilation libre, etc.).

Ainsi, lorsque, dans une situation de travail donnée, un EPI respiratoire est indispensable, le choix de cet EPI doit intégrer, notamment, les paramètres suivants :

- la performance de l'EPI afin d'intégrer le facteur de dépassement de la VLEP dans l'atmosphère de travail ;
- la durée de l'opération impliquant le port de l'appareil de protection respiratoire ;
- la charge physique du travail effectué pendant le port de l'équipement ;
- l'acceptabilité (critères de confort ou de moindre inconfort) par le travailleur qui devra être associé au choix de cet EPI ;
- la facilité d'entretien.

A titre d'exemple, pour les opérations de plusieurs dizaines de minutes ou plus, et/ou exigeantes physiquement, et en particulier mettant en œuvre des agents CMR, le choix d'appareils à ventilation assistée ou adduction d'air devrait être privilégié, au détriment d'appareils à ventilation libre.

### 5.3. Mesures de prévention contre les risques découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques (R. 231-54-7)

Cet article s'applique aux ACD et aux agents CMR de catégorie 1 ou 2. Il traite spécifiquement des dangers des agents chimiques dus à leurs propriétés chimiques et physico-chimiques.

Les propriétés chimiques et physico-chimiques des ACD sont à l'origine des risques d'incendie et d'explosion, des risques liés à l'instabilité des produits (par exemple : explosions et dégagements de produits dangereux), des risques liés à des réactions chimiques dangereuses entre plusieurs agents chimiques (par exemple : incompatibilité, emballement de réaction, dégagement de chaleur, incendie, explosion, dégagement d'ACD). Les risques pour la santé des agents chimiques (effets sur les organismes vivants ; irritants, corrosifs, nocifs, toxiques, très toxiques) sont traités dans les autres articles des deux décrets.

Les propriétés chimiques et physico-chimiques sont identifiées au moyen des étiquettes et des fiches de données de sécurité (FDS). Certaines rubriques de la FDS indiquent les mesures spécifiques à prendre pour éviter les risques liés aux propriétés chimiques et physico-chimiques de l'agent chimique :

- rubrique 3 : identification des dangers ;
- rubrique 5 : mesures de lutte contre l'incendie ;
- rubrique 7 : précautions de stockage, d'emploi, et de manipulation ;
- rubrique 10 : stabilité du produit et sa réactivité.

Il faut garder en mémoire plusieurs cas d'accidents industriels plus ou moins récents, dans lesquels la présence dans le même espace de produits chimiques incompatibles a été mise en cause. Il convient ainsi de rappeler qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures techniques et organisationnelles appropriées contre les risques liés aux propriétés physico-chimiques des agents dangereux. Ces mesures portent sur les conditions de stockage, de manutention et d'isolement des ACD incompatibles, sur l'information et la formation des divers personnels concernés ; elles doivent être totalement intégrées à la réflexion qui doit être menée lors de la conception du dispositif de stockage, de manutention, etc. L'employeur doit notamment prendre les mesures nécessaires pour empêcher la présence sur le lieu de travail :

- de concentrations dangereuses de substances inflammables ;
- de quantités dangereuses de substances chimiques instables.

Au poste de travail, l'employeur doit, par exemple, limiter les quantités présentes aux strictes quantités nécessaires, limiter les émanations de vapeurs inflammables ou la création de brouillard et d'aérosols par des techniques de travail adaptées et par la mise en place de systèmes d'aération et d'aspiration à la source (voir chapitre 5.1). Il doit séparer les substances et produits incompatibles lors de toutes les opérations (transfert, utilisation). Il doit aussi veiller au maintien d'un bon état de propreté des locaux.

En ce qui concerne le stockage, l'employeur doit veiller à la compatibilité des produits stockés (matières premières et déchets), en particulier l'isolement des agents comburants, et mettre en place des moyens de stockage adaptés aux risques (plan de stockage, règles de stockage à respecter). Le local de stockage doit être adapté, bien aéré et frais.

Lorsque ces mesures ne sont pas réalisables au regard de la nature de l'activité, l'employeur prend des mesures pour :

Eviter les conditions défavorables susceptibles de provoquer un accident :

En ce qui concerne les risques d'incendie et d'explosion, l'employeur doit éviter la présence sur le lieu de travail de sources d'ignition et instaurer des permis de feu chaque fois que nécessaire. Il doit s'assurer du respect de l'interdiction de fumer, veiller à une mise à la terre effective des installations (électriques ou non), mettre en place une installation électrique adaptée aux risques d'incendie et d'explosion, veiller à l'absence de points chauds (par exemple chauffage, machine).

En ce qui concerne les risques chimiques, il existe des moyens techniques permettant d'assurer la stabilité des agents chimiques et d'éviter les réactions chimiques dangereuses (dilution, ajout de produits spécifiques, températures compatibles avec la stabilité des ACD, etc.).

Et pour atténuer les effets nuisibles sur la santé et la sécurité des travailleurs en cas d'accident :

Il s'agit de moyens de protection pouvant être : volet d'explosion, porte ou paroi coupe-feu, poste de travail dans un local résistant au souffle d'une explosion, présence de moyens d'extinction automatiques (sprinkler) ou non (robinet incendie armé, extincteurs), EPI adaptés à la situation accidentelle (masques respiratoires filtrants, appareils isolants), etc.

Les articles R. 232-12 à R. 232-12-29 indiquent les mesures de prévention des incendies et des explosions. L'arrêté du 8 juillet 2003, pris en application des articles R. 232-12-28 et R. 232-12-29, ainsi que la circulaire DRT du 6 août 2003 précisent les classifications des emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter, les prescriptions minimales visant à assurer la protection des travailleurs, et les critères de sélection des appareils et des systèmes de protection. L'arrêté du 28 juillet 2003 indique les conditions d'installations des matériels électriques dans les emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter.

#### 5.4. Mesures d'hygiène particulières (R. 231-54-10, et R. 231-56-8)

L'employeur est tenu, pour toutes les activités comportant un risque d'exposition à des ACD ou agents CMR, de prévoir les mesures d'hygiène appropriées afin que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées.

Il convient de s'assurer que les salariés disposent bien de temps, de lieux et de moyens appropriés pour prendre leurs pauses et leurs repas. En règle générale, les salariés doivent pouvoir retirer leurs EPI, notamment les vêtements de travail avant de pénétrer dans les locaux à usage du personnel.

#### 5.5. Limitation de l'accès et signalisation (R. 231-54-12, R. 231-56-3 III j) et R. 231-56-7)

L'accès aux locaux de travail où sont utilisés les ACD ou agents CMR doit être limité aux seules personnes dont la mission l'exige. L'employeur doit donc prendre les mesures appropriées dans ce sens. A cette fin, les zones à risques doivent faire l'objet d'une délimitation et d'une signalisation appropriées (signaux adéquats d'avertissement et de sécurité) rappelant l'interdiction d'entrer sauf motif de service, ainsi que l'existence d'un risque d'émissions dangereuses pour la santé, y compris accidentelles (notamment dans les locaux de stockage).

L'article R. 232-1-13 indique que la signalisation relative à la sécurité et à la santé doit être conforme à des modalités déterminées par arrêté (*cf.* arrêté du 4 novembre 1993).

#### 5.6. Systèmes d'alarme, systèmes de communication et mesures à prendre en cas d'accident (R. 231-54-13, R. 231-56-3 III e) et k), et R. 231-56-5)

##### 5.6.1. Installation de systèmes d'alarme

Les systèmes d'alarme et autres systèmes de communication doivent être installés, afin de permettre, en cas d'accident, d'incident ou d'urgence dus à la présence d'ACD ou d'agents CMR :

- une réaction appropriée ;
- la mise en œuvre immédiate des mesures qui s'imposent ;
- les opérations de secours, d'évacuation et de sauvetage.

Des précisions sur la prévention du risque d'incendie et les systèmes d'alarme à mettre en place sont données aux articles R. 232-12-18 à R. 232-12-21. Les établissements où sont manipulés des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables doivent être équipés d'un système d'alarme sonore. De plus, l'article R. 232-5-7 précise que toute défaillance des installations de captage doit être détectée par un dispositif d'avertissement automatique.

Mais les systèmes d'alarme ne se limitent pas aux seuls cas d'incendie et d'explosion et aux défaillances des systèmes de captage. Ils concernent aussi les situations de fuites (gaz, liquides, poussières). Les systèmes d'alarmes et leurs principes de détection doivent être adaptés aux risques particuliers des agents présents et aux procédés utilisés.

Les systèmes de détection d'ACD dans l'atmosphère doivent être contrôlés, vérifiés et étalonnés régulièrement. Les systèmes d'alarme (lumineux ou sonore) doivent être testés régulièrement.

Pour les agents CMR, l'article R. 231-56-3 III e) souligne l'obligation pour l'employeur d'installer des systèmes d'alarme appropriés afin de permettre la détection précoce des expositions anormales résultant d'un événement imprévisible ou d'un accident.

##### 5.6.2. Mise au point et communication des mesures en cas d'urgence

L'employeur est tenu de :

- définir préalablement par écrit les mesures à mettre en œuvre lors des situations d'urgence, notamment les règles d'évacuation du personnel ;
- mettre à la disposition des travailleurs des installations de premiers secours appropriées (indications données notamment par la FDS), conformément aux dispositions de l'article R. 232-1-6) ;
- organiser régulièrement des exercices de sécurité pour le risque incendie, les épanchements de liquide et la formation de nuage toxique, la périodicité étant au moins de six mois pour le risque incendie et explosion (article R. 232-12-21) ;
- informer les travailleurs des accidents ou des incidents susceptibles d'entraîner une exposition anormale ;
- former les travailleurs sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication. Cette formation à la sécurité doit être dispensée dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi (article R. 231-37).

L'employeur doit communiquer les informations concernant les mesures d'urgence aux services d'intervention compétents en cas d'accident ou d'incident. Ces informations comprennent :

- une mention préalable des dangers de l'activité, des mesures d'identification des dangers, des précautions et des mesures pertinentes pour la préparation des services d'intervention ;
- des indications sur les dangers susceptibles de se présenter en cas d'accident ou d'urgence ;
- les mesures à mettre en œuvre.

De plus, pour les agents CMR, l'article R. 231-56-3 (III, k) indique que l'employeur doit mettre en place des dispositifs en cas d'urgence susceptibles d'entraîner des expositions anormalement élevées, en particulier lors d'éventuelle rupture du confinement des systèmes clos. Ceci concerne les moyens de secours, notamment les moyens de protection individuelle, les moyens et les procédures d'évacuation et de confinement de la zone de travail incriminée, la liste des travailleurs autorisés à intervenir. L'efficacité de ces dispositifs doit être régulièrement testée.

#### 5.6.3. *Obligations de l'employeur en cas d'accident, d'incident ou d'urgence (R. 231-54-13 et R. 231-56-5)*

Lorsqu'une de ces situations survient, l'employeur prend toutes les mesures pour en atténuer les effets, informer les travailleurs et rétablir une situation normale. Il s'agit ici de mettre en place des moyens d'intervention rapide permettant de limiter une évolution plus grave de la situation ou un emballement ou une perte de contrôle des situations (organisation des premiers secours et des premiers soins, évacuation rapide des blessés, évacuation du personnel non nécessaire, alerte générale sur le site, arrêt en sécurité d'une production ou d'un procédé, coupure des énergies, sécurisation technique, etc.). Seuls les travailleurs indispensables à l'exécution des réparations et au retour à une situation normale sont admis dans la zone affectée. Ils doivent être équipés des EPI appropriés, notamment vêtements de protection et équipements de protection respiratoire adaptés et l'employeur doit s'assurer que ces EPI sont effectivement portés. Cette intervention doit être limitée au strict nécessaire et doit être organisée en tenant compte de la pénibilité du travail (chaleur, travail en combinaison avec appareil respiratoire autonome).

Par ailleurs, afin de maintenir ou restaurer les conditions de salubrité dans la zone affectée, l'élimination des ACD, et des agents CMR de catégories 1 et 2, doit s'effectuer sans créer de nouveaux risques pour les travailleurs.

### 5.7. Mesures de prévention à prendre lors des opérations d'entretien et de maintenance

Il existe des activités pour lesquelles une augmentation sensible de l'exposition aux agents chimiques est prévisible. Il s'agit en particulier des opérations d'entretien et de maintenance, au cours desquelles les systèmes clos peuvent être ouverts ou les dispositifs de protection collective démontés.

Ces opérations sont soumises aux mêmes obligations de prévention que toute autre opération, notamment l'intégration de la sécurité le plus en amont possible. Lors de ces opérations, l'employeur doit tout d'abord prendre toutes les mesures techniques de prévention pour éviter l'exposition des travailleurs effectuant l'entretien et l'ensemble des salariés potentiellement exposés. Pour des raisons techniques, la protection des personnels qui réalisent ces opérations ponctuelles et polluantes de maintenance doit être prévue et intégrée, dès la conception de nouvelles installations. Pour des installations déjà existantes, des dispositifs mobiles (aspiration par exemple) peuvent être utilisés afin de limiter l'exposition du personnel.

Ensuite, l'employeur détermine, après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, les mesures – notamment organisationnelles – nécessaires pour réduire le plus possible l'exposition des travailleurs lors de ces opérations, et pour assurer leur protection efficacement. Il s'assure que les EPI préconisés et adaptés sont effectivement portés. Cette exposition doit être limitée au strict nécessaire. De plus, il doit prendre les mesures appropriées pour que les zones concernées soient clairement délimitées et signalées (*cf.* chap. 5.5).

Pour les agents CMR, l'article R. 231-56-6 souligne l'importance de ces mesures de prévention lors de ces opérations de maintenance et d'entretien. Par ailleurs, cet article précise que l'accès aux zones concernées est interdit à tout personne non autorisée. L'employeur doit exercer la plus grande vigilance pour garantir la protection des travailleurs exposés à des telles opérations.

Si ces activités sont effectuées par des entreprises extérieures, un plan de prévention doit être établi par écrit avant le début des activités (*cf.* paragraphe 1.4.2).

## CHAPITRE VI

### Information/formation

La formation et l'information des salariés sur les risques liés à la présence d'ACD ou d'agents CMR de catégories 1 et 2 sur le lieu de travail constituent des éléments majeurs de la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces dispositions (sauf le dossier CMR et la notice de poste, points 6.1.2 et 6.1.3) s'appliquent dans tous les cas de présence d'ACD et agents CMR sur le lieu de travail, indépendamment du résultat de l'évaluation des risques.

#### 6.1. Information

##### 6.1.1. *En présence d'ACD et CMR de catégorie 1 ou 2 (R. 231-54-4 et R. 231-56-3-III i) et R. 231-56-9)*

L'employeur veille à ce que les travailleurs et les membres du CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, reçoivent une information régulièrement mise à jour sur les ACD et agents CMR présents au sein de l'entreprise (notamment la dénomination, les risques pour la santé et la sécurité, le cas échéant, les VLEP et VLB) et sur les consignes relatives au port et à l'emploi des EPI (*cf.* R. 233-43). L'information doit notamment porter sur la problématique de la gestion des EPI pendant les pauses (R. 231-54-4) et sur les mesures d'hygiène. L'employeur peut choisir le mode d'information le plus adapté et ainsi organiser des réunions et/ou établir des supports écrits.



En outre, l'employeur est tenu d'informer les salariés des consignes en cas d'urgence (voir chapitre 5.6.2), et les travailleurs doivent être informés des incidents ou accidents susceptibles d'entraîner une exposition anormale (voir chapitre 5.7). L'employeur veille à ce que les procédures relatives aux mesures d'urgence soient disponibles notamment aux services d'intervention, internes ou externes (R. 231-54-13, article s'appliquant tant aux ACD qu'aux agents CMR de catégorie 1 ou 2).

L'information correcte des travailleurs découle également du respect des règles applicables en matière d'étiquetage (L. 231-6 et R. 231-56-9 II pour les CMR), de signalisation des zones dangereuses (R. 231-56-3 III j pour les agents CMR et R. 231-54-12 pour les ACD) et de l'accès effectif des travailleurs aux FDS sur le lieu de travail.

#### 6.1.2. Spécificité des agents CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-4)

Dans le cas où des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2, l'employeur tient à la disposition des travailleurs, des agents de contrôle, de la CRAM, du médecin du travail, des MIRTMO et des membres du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, un dossier comprenant des informations sur :

- les activités ou procédés mettant en œuvre des agents CMR dans l'établissement ;
- les quantités de produits contenant des agents CMR, fabriquées ou utilisées dans l'établissement ;
- le nombre de travailleurs exposés ;
- les mesures de prévention prises ;
- le type d'équipements de protection à utiliser ;
- la nature, le degré et la durée d'exposition ;
- les cas de substitution par un autre produit ou un procédé.

Par ailleurs, l'employeur tient à la disposition des agents de contrôle de la CRAM et des MIRTMO les résultats du contrôle des VLEP (R. 231-56-4-1). Ces mêmes résultats doivent être communiqués au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au médecin du travail.

#### 6.1.3. Notice de poste (R. 231-54-14)

L'employeur a pour obligation d'établir une notice pour tous les postes de travail exposant ou susceptibles d'exposer à des agents CMR de catégories 1 et 2 ainsi qu'à des ACD lorsque l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible.

Cette notice « rappelle les règles d'hygiène applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle ». Il serait utile que cette notice rappelle les dangers et les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs des agents au poste de travail visé.

Cette notice de poste doit être révisée régulièrement et actualisée afin d'intégrer les modifications éventuellement apportées au procédé de travail et de prendre en compte l'évolution de l'état des connaissances, en particulier dans le cas de l'évolution de la classification d'une substance. Elle doit être compréhensible par l'ensemble des salariés affectés au poste.

## 6.2. Formation

### 6.2.1. Généralités

Outre l'obligation de formation générale à la sécurité (article L. 231-3-1, articles R. 231-32 à R. 231-45) que le chef d'établissement doit organiser pour tous les travailleurs, et notamment les travailleurs temporaires, les réglementations ACD et CMR créent des obligations particulières de formation.

La formation doit être adaptée au type de public visé (et tenir compte du niveau de formation initiale, de la langue parlée, de l'expérience...) et aux agents chimiques présents dans l'entreprise. Elle doit être répétée en fonction de l'évolution des risques, des techniques et des connaissances. La nécessité de renouveler l'information et la formation procède du besoin de rappeler régulièrement le danger (lutter contre la banalisation du risque et les dérives dans l'application des consignes). Cette formation doit être notamment renouvelée en cas de nouveau classement. Par ailleurs, l'article R. 233-44 précise les obligations du chef d'établissement en ce qui concerne la formation au port des EPI. Le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, ne peuvent s'impliquer efficacement dans les orientations de l'entreprise en matière de santé et de sécurité que s'ils ont été préalablement formés dans ce domaine.

Le contrôle par l'agent de contrôle de cette obligation de formation passe par la vérification du contenu de ces formations, de l'avis du CHSCT – ou, à défaut des délégués du personnel –, de la liste des salariés en ayant bénéficié et de la périodicité de ces formations.

#### 6.2.2. En présence d'ACD (R. 231-54-4)

L'employeur veille à ce que les travailleurs et les membres de CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, reçoivent une formation quant aux précautions à prendre afin d'assurer leur protection et celle des autres travailleurs contre les risques liés aux ACD présents sur le lieu de travail.

#### 6.2.3. CMR de catégories 1 et 2 (R. 231-56-9)

En complément de la formation générale concernant le risque chimique, une formation spécifique (art. R. 231-56-9) sur les dangers liés aux CMR présents dans l'entreprise doit être organisée par le chef d'établissement en liaison avec le CHSCT – ou, à défaut, les délégués du personnel – et le médecin du travail, pour l'ensemble des personnes intervenant sur les installations impliquant des agents CMR.

La formation doit contenir les éléments suivants :

- la présence de agent CMR (signalisation – étiquetage – FDS) ;
- les effets potentiellement néfastes de l'exposition à ces substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement (sensibilisation des femmes en âge de procréer, enceintes et allaitantes des risques encourus et de leurs droits – sensibilisation du personnel féminin et masculin s'agissant des agents toxiques pour la reproduction). Il est important de sensibiliser l'ensemble des femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible un état de grossesse (de façon que l'employeur puisse les soustraire à ce risque le plus tôt possible) et d'informer sur les mesures concernant respectivement les procédures de reclassement et l'interdiction d'exposer des femmes enceintes ou allaitantes aux agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (voir le paragraphe 9.1.1) ;
- les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac ;
- les précautions à prendre pour prévenir l'exposition et les incidents ;
- les prescriptions en matière d'hygiène ;
- le port et la gestion des équipements et des vêtements de protection ;
- les mesures à prendre par les travailleurs, notamment par le personnel d'intervention, en cas d'incident.

## CHAPITRE VII

### Evaluation de l'exposition des travailleurs

#### 7.1. Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP)

##### 7.1.1. Objectifs des VLEP

Les valeurs limites d'exposition professionnelle servent de référence dans l'évaluation de l'exposition des travailleurs aux polluants présents dans l'atmosphère. Le mesurage des concentrations pour lesquelles il existe une VLEP est un indicateur essentiel de l'exposition professionnelle, ses résultats doivent donc être intégrés dans l'évaluation des risques, et permettre ainsi de déterminer les mesures de prévention adéquates à mettre en œuvre.

Les VLEP sont fixées sur la base d'une évaluation scientifique du rapport entre les effets sur la santé des substances dangereuses et le niveau de l'exposition professionnelle. Cependant, notamment en raison du fait que l'état des connaissances scientifiques est en perpétuelle évolution et que ces VLEP ne sauraient constituer une garantie de ne pas contracter une maladie, il faut toujours réduire l'exposition au niveau le plus bas possible. Le respect des valeurs limites d'exposition doit être considéré comme un objectif minimal de prévention du risque chimique. De plus, l'analyse des indicateurs biologiques d'exposition et la vérification des équipements de protection collective sont complémentaires à la mesure des concentrations d'agents chimiques dans l'atmosphère.

##### 7.1.2. Définition des VLEP (cf. annexe 5)

La définition réglementaire de la valeur limite d'exposition professionnelle VLEP est donnée par les articles R. 231-54-1 et R. 231-56 du code du travail. Il s'agit, sauf indication contraire, de la limite de la moyenne pondérée en fonction du temps de la concentration d'un ACD ou d'un agent CMR, dans l'air de la zone de respiration d'un travailleur au cours d'une période de référence déterminée. Au niveau réglementaire, la période de référence est soit de 8 heures (VLEP 8 heures) soit de 15 minutes (VLEP court terme). En annexe figurent des précisions sur les différentes définitions des VLEP.

##### 7.1.3. Les valeurs limites contraignantes (cf. annexe 6)

Les valeurs limites contraignantes sont des valeurs limites soumises à une obligation réglementaire de non dépassement. Leur dépassement constitue une infraction et est susceptible d'être sanctionné pénalement. Elles sont fixées par décret en Conseil d'Etat sur le fondement des dispositions des articles L. 231-7 et R. 232-5-5 du code du travail.

##### 7.1.4. Les valeurs limites indicatives (cf. annexe 6)

Il existe deux types de valeurs limites indicatives :

- les valeurs limites indicatives établies par voie de circulaire entre 1982 et 1996. Ces valeurs limites n'ont pas de caractère réglementaire. Ces valeurs limites devront être progressivement réexaminées et réinsérées dans le dispositif réglementaire ;
- les valeurs limites indicatives réglementaires prises en application du III de l'article R. 232-5-5 du code du travail. Cette possibilité de fixer des valeurs limites indicatives a été introduites par le décret du 23 décembre 2003. Ces valeurs limites indicatives réglementaires constituent des objectifs de prévention et sont fixées par arrêtés des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Les valeurs limites indicatives constituent un outil d'aide à l'évaluation des risques prescrite par les textes en matière d'exposition aux agents chimiques.

Depuis l'introduction des VLEP indicatives réglementaires, les termes « valeur limite réglementaire » n'indiquent donc plus forcément une valeur limite contraignante.

## 7.2. Obligations de l'employeur (R. 231-54-11 et R. 231-56-4-1)

Ces dispositions sont obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2. D'autre part, elles sont aussi obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des ACD, si l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible (*cf.* paragraphe 2.3.1).

La VLEP se mesure dans l'air de la zone de respiration d'un travailleur. Les prélèvements doivent donc être individuels en ambulatoire, permettant ainsi d'échantillonner l'air dans la zone de respiration du travailleur, quelle soit sa mobilité exigée par son poste de travail. Le paragraphe 7.2.3 apporte des précisions sur la stratégie de prélèvement à déterminer avant chaque contrôle de VLEP.

### 7.2.1. Mesures et contrôles des VLEP

Pour tous les ACD et agents CMR

L'employeur doit effectuer régulièrement, et lors de tout changement des conditions de travail, des mesures de concentration des ACD et des agents CMR de catégories 1 et 2 dans la zone de respiration des travailleurs, même s'il n'existe pas de valeurs limites réglementaires, sous réserve de l'existence de méthodes de mesure appropriées. Ces obligations de mesure concernent les ACD et agents CMR pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, au regard de leur présence dans l'atmosphère des lieux de travail.

Lorsqu'il existe des valeurs limites réglementaires (fixées par arrêté ou par décret), cette obligation de mesure est remplacée par une obligation de contrôle des VLEP dans les mêmes conditions. Ce contrôle permet de comparer le niveau d'exposition des travailleurs avec la valeur limite réglementaire, et d'en conclure les différentes actions de prévention à mettre en place.

Il est recommandé que ces mesures ou contrôles réguliers, qui sont de la responsabilité de l'employeur, soient effectués au moins une fois par an. En effet :

- l'employeur doit prendre en compte les résultats des contrôles périodiques de l'atmosphère des lieux de travail dans l'évaluation des risques, or le document unique dans lequel sont reportés les résultats de l'évaluation des risques doit être mis à jour au moins chaque année (art. R. 230-1 du code du travail) ;
- l'employeur doit effectuer un contrôle au moins annuel des installations de protection collective (arrêté du 8 octobre 1987 relatif au contrôle périodique des installations d'aération et d'assainissement des locaux de travail), la mesure des concentrations des ACD et agents CMR dans l'atmosphère permettant de contribuer à la vérification du bon fonctionnement des installations de protection collective.

Dans tous les cas, l'employeur doit se fonder sur les résultats de l'évaluation des risques (et notamment sur le niveau de l'exposition par rapport à la VLEP) pour déterminer une périodicité de contrôle adéquate. L'employeur doit donc être en mesure d'indiquer clairement la périodicité des contrôles et sa justification.

Ces mesures des concentrations dans la zone de respiration des travailleurs peuvent être effectuées par l'employeur lui-même ou par un organisme extérieur, sous réserve de sa compétence technique. La stratégie de prélèvement doit suivre les indications du paragraphe 7.2.3. L'employeur peut utilement consulter des méthodes de prélèvement et d'analyses pour un nombre important de substances dans la base de données Métropol sur le site internet [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

Pour les agents CMR de catégorie 1 ou 2 (*cf.* annexe 6)

- Des contrôles techniques destinées à vérifier le respect des VLEP sont effectués par des organismes agréés :
- au moins une fois par an (voir paragraphe 7.2.2) ;
  - et obligatoirement dans un délai de 15 jours après toute modification des installations ou des conditions de fabrication susceptibles d'avoir un effet sur les émissions d'agents CMR.

Il est à noter que seul le contrôle des VLEP contraignantes fait l'objet actuellement d'une procédure d'agrément. Il n'existe pas d'organismes agréés pour le contrôle des VLEP indicatives

### 7.2.2. Organismes agréés (uniquement pour les VLEP contraignantes)

Les organismes agréés doivent obligatoirement intervenir dans les deux cas suivants :

- lors du contrôle annuel des VLEP contraignantes pour les agents CMR ;
- lors d'un contrôle du respect des valeurs limites contraignantes prescrit par l'inspecteur du travail conformément à l'article R. 232-5-10.

Les organismes sont agréés pour une ou plusieurs substances par arrêtés des ministres chargés du travail et l'agriculture. Les dispositions des articles R. 231-55 et R. 231-55-1 indiquent la procédure d'agrément des organismes chargés du contrôle du respect des valeurs limites contraignantes. Les agréments sont accordés par substance et pour une durée déterminée. La liste actualisée des organismes agréés est disponible sur le site internet [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr). Une réflexion est en cours sur la réforme de ces agréments et des changements pourraient prochainement intervenir en la matière. La procédure actuelle prévoit l'accréditation du COFRAC comme condition préalable et essentielle de l'agrément. Dans le domaine de la métrologie, il est envisagé de simplifier le système en supprimant les agréments pour ne conserver que la seule obligation d'accréditation, encadrée réglementairement.

Le contrôle annuel obligatoire pour les agents CMR doit être impérativement réalisé par un organisme agréé extérieur à l'entreprise et ne peut en aucun cas être effectué par une entreprise ayant obtenu une dérogation au titre de l'article R. 231-55-2 pour procéder à une autosurveillance.

### 7.2.3. Stratégie de prélèvement

Il existe plusieurs documents (notamment norme EN 689 et fiches de l'INRS, notamment les fiches méthodologiques A de la base Métropol) apportant des précisions sur l'établissement d'une stratégie de prélèvement, notamment en ce qui concerne le choix des postes de travail, l'établissement des profils d'expositions, le nombre de prélèvements, etc. Il est important que l'employeur s'y réfère avant toute mesure de concentration d'agents chimiques dans l'atmosphère.

De plus, dans le cas d'un contrôle des VLEP contraignantes d'agents CMR effectué par un organisme agréé, l'employeur a l'obligation de consulter l'organisme agréé, le médecin du travail, le CHSCT – ou, à défaut, les délégués du personnel – avant d'établir la stratégie de prélèvement. Ce point est essentiel car la fiabilité et, surtout, la représentativité des résultats sont très difficiles à obtenir, ce qui suppose un consensus, au moins sur les conditions dans lesquelles ceux-ci ont été obtenus.

L'employeur, qui dispose d'informations relatives aux risques auxquels les travailleurs sont susceptibles d'être exposés et qui connaît leurs conditions d'exposition, doit indiquer à l'organisme agréé les informations à sa disposition concernant les postes de travail, les personnes exposées, les voies par lesquelles les travailleurs sont exposés et les durées d'exposition. C'est en ce sens que l'employeur contribue à la stratégie de prélèvement ; en aucun cas, il ne doit intervenir sur les éléments de la stratégie de prélèvement qui sont définis par des normes techniques. En effet, l'avis de l'organisme agréé est primordial en ce qui concerne un certain nombre de paramètres techniques nécessaires à l'évaluation de l'exposition professionnelle : l'emplacement des sondes de prélèvement, le nombre et la durée des prélèvements, etc.

Le médecin du travail a une connaissance du travail réellement effectué par les opérateurs et les phases durant lesquelles ceux-ci sont particulièrement exposés (hyperventilation liée à la pénibilité du travail lors de certains travaux par exemple). Il peut aider à déterminer les travailleurs pour lesquels des prélèvements doivent être effectués (prélèvement dans la zone de respiration des intéressés).

Le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, connaissent les cycles de production et leur variation sur la journée, la semaine ou même le mois. Ils veillent à la représentativité des conditions de prélèvement c'est-à-dire à leur réalisation dans des conditions les plus proches possibles de l'activité habituelle concrète de travail (volume de production normal, conditions de ventilation habituelles...).

Il peut être aussi utile d'associer directement les travailleurs concernés pour l'établissement de la stratégie de prélèvement.

### 7.2.4. Valeurs limites et EPI

La VLEP se mesure dans la zone de respiration du travailleur. Cette zone de respiration correspond à l'atmosphère du lieu de travail à proximité des voies respiratoires du travailleur ; la concentration de l'ACD doit y être la plus basse possible et, au minimum, respecter la VLEP, notamment grâce à l'action des dispositifs de protection collective.

Cependant, il peut subsister des cas exceptionnels où il est techniquement impossible de respecter la VLEP malgré la mise en place par l'employeur de moyens de protection collective adaptés. Le port d'un EPI adapté est alors indispensable. Le paragraphe 5.2.3 donne des précisions sur les critères de choix de cet EPI. L'agent de contrôle doit alors porter son attention sur le choix des EPI qui a été fait par l'employeur et leurs conditions réelles d'utilisation.

### 7.2.5. Dépassement des VLEP

des valeurs limites contraignantes

Tout dépassement d'une valeur limite contraignante doit, sans délai, entraîner un nouveau contrôle. Si le dépassement est confirmé, des mesures de protection et de prévention propres à remédier à la situation doivent être mises en œuvre. De plus pour les agents CMR de catégories 1 et 2, le travail doit être arrêté par l'employeur aux postes de travail concernés jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à remédier à la situation. Cet arrêt de travail aux postes concernés est une obligation pour l'employeur. Il ne doit pas être confondu avec l'arrêt temporaire d'activité d'une entreprise par l'agent de contrôle (art. L. 231-12 II du code du travail) (voir paragraphe 7.3).

Des valeurs limites indicatives réglementaires

Pour les agents chimiques dangereux et pour les agents CMR, le dépassement des valeurs limites indicatives réglementaires est pris en compte pour apprécier la nécessité de procéder à une nouvelle évaluation des risques d'exposition.

Des valeurs limites indicatives fixées par circulaire

Le dépassement de ces valeurs de référence permet de conclure que les actions de prévention mises en place ne sont pas suffisantes. L'employeur doit donc mettre en œuvre les mesures de prévention précisées aux chapitres 3, 4 et 5 de la présente circulaire.

## 7.3. Outils des agents de contrôle

Si le recours à des demandes de vérification du respect des valeurs limites par l'agent de contrôle est un bon moyen d'évaluation, il doit être utilisé à bon escient, faute de quoi il peut devenir contre productif.

Le contrôle du respect des VLEP par l'agent de contrôle doit s'inscrire dans la démarche générale de prévention. Il doit d'abord s'assurer que la démarche de suppression et de réduction du risque a bien été effectuée, notamment en ce qui concerne la recherche de produits ou de procédés de substitution et l'installation et l'entretien des systèmes de ventilation et de captage à la source, avant de prescrire alors une demande de vérification du respect des VLEP.

La vérification du respect de ces valeurs est notamment justifiée dans l'hypothèse où des dispositifs d'aspiration existent mais où l'agent de contrôle a des doutes sur leur bon fonctionnement ou que l'entreprise procède elle-même et de longue date à ses propres vérifications. En l'absence totale de dispositif de captage, même si les résultats des mesures effectuées sont inférieurs aux VLEP, le danger ou la gêne ne sont pas pour autant nécessairement écartés ; il convient donc que l'agent de contrôle prescrive des actions de prévention.

#### 7.3.1. *Contrôle de l'existence et du bon fonctionnement des installations protection collective*

L'agent de contrôle doit donner la priorité au contrôle des installations de ventilation et de captage à la source (voir paragraphe 5.1). L'article R. 232-5-10 du code du travail donne la possibilité à l'agent de contrôle de prescrire au chef d'établissement le contrôle de ces installations par un organisme agréé. L'arrêté du 9 octobre 1987 modifié relatif au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail, précise les types de contrôles pouvant être prescrits par l'agent de contrôle.

En cas d'absence ou d'insuffisance des installations de protection collective, l'agent de contrôle peut mettre en demeure l'employeur de respecter ses obligations relatives à la ventilation et au captage à la source, conformément à l'article L. 231-4.

#### 7.3.2. *Contrôle des VLEP*

Dans un deuxième temps, l'agent de contrôle peut demander le contrôle atmosphérique des concentrations des ACD ou agents CMR. Les outils de l'agent de contrôle diffèrent en fonction du caractère de la VLEP : contraignante ou indicative.

##### Cas des valeurs limites contraignantes

Lorsque pour une substance, il existe une VLEP contraignante, l'agent de contrôle peut prescrire à l'employeur de faire procéder, par un organisme agréé, à un contrôle du respect de la VLEP (art. R. 232-5-10 du code du travail et arrêté du 9 octobre 1987).

En cas de dépassement, l'agent de contrôle peut mettre en demeure l'employeur de respecter ses obligations, notamment en ce qui concerne les installations de protection collective (*cf.* paragraphe précédent). L'agent de contrôle peut aussi dresser le procès-verbal. Les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect de ces obligations constaté par procès-verbal sont prévues à l'article L. 263-2.

En cas de dépassement des VLEP contraignantes pour les agents CMR, l'employeur doit de plus arrêter le travail aux postes de travail concernés jusqu'à la mise en place de mesures remédiant à la situation. Si cette obligation n'est pas respectée, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes les mesures propres à faire cesser ce risque (art. L. 263-1).

Enfin, dans le cas d'une situation dangereuse résultant d'un dépassement de VLEP contraignantes d'agents CMR, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail met en demeure l'employeur de remédier à la situation. Si le dépassement persiste à l'expiration de ce délai, la loi prévoit que l'agent de contrôle peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée et n'autorise la reprise de l'activité qu'après vérification que toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation dangereuse (L. 231-12 II) (1).

##### Cas des valeurs limites indicatives

L'agent de contrôle doit tenir compte du fait que, pour les valeurs limites indicatives, il n'existe pas d'organismes agréés pouvant procéder aux mesures de concentration de ces substances. Il est donc recommandé que l'agent de contrôle contacte l'organisme chargé de faire les mesures afin de s'informer sur la stratégie de prélèvement et la méthode de mesure utilisée (*cf.* chapitres 7.2.1 et 7.2.3).

Les VLEP indicatives constituent des objectifs de prévention. Cependant, en cas de dépassement caractérisé d'une VLEP indicative créant une situation dangereuse, il appartient à l'agent de contrôle de proposer au directeur départemental du travail une mise en demeure (art. L. 231-5). Une situation dangereuse s'apprécie à la lumière de données factuelles objectives telles que : des effets constatés sur la santé des travailleurs, une gêne répétée des travailleurs à leurs postes, le nombre de travailleurs exposés, la probabilité d'un accident (concentration de vapeurs explosibles.), etc. La mise en demeure devrait comporter l'obligation de respecter dans un délai à préciser dans chaque cas, la valeur admise correspondante. Les sanctions encourues par l'employeur en cas de non-respect de ces obligations sont prévues à l'article R. 263-2.

### 7.4. Valeur limite biologique et indicateurs biologiques d'exposition

#### 7.4.1. *Définitions et objectifs (R. 231-54-1)*

La définition de la valeur limite biologique (VLB) est donnée par l'article R. 231-54-1 : c'est la « limite de concentration dans le milieu biologique approprié (sang, urine, etc.) de l'agent concerné, de ses métabolites ou d'un indicateur d'effet ». Ces paramètres s'appellent les indicateurs biologiques d'exposition (IBE).

(1) Ces dispositions ne seront applicables qu'un moment de la publication dudécret d'application prévu par l'article L. 316-12.

Comme pour la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP), l'objectif de l'indicateur biologique d'exposition est d'évaluer l'exposition d'un travailleur à un agent donné et d'utiliser ces données pour la prévention des risques chimiques et l'établissement d'actions de prévention adaptées. Les résultats des mesures des indicateurs biologiques d'exposition servent à la surveillance collective de l'exposition. Il faut bien distinguer les examens qui ont pour but de mesurer une exposition, des examens qui ont pour but le dépistage d'effets toxiques ou de maladies, ou l'établissement de la fiche d'aptitude.

Les indicateurs biologiques d'exposition présentent l'intérêt d'intégrer toutes les voies d'exposition (inhalation, ingestion, cutanée) qui peuvent être simultanées pour un même agent chimique, mais présentent la difficulté de dépendre d'éléments individuels. La surveillance biologique des expositions est donc une démarche complémentaire à celle de la surveillance des concentrations atmosphériques en milieu de travail.

#### 7.4.2. Les indicateurs biologiques d'exposition

Les indicateurs biologiques d'exposition sont purement indicatifs et n'ont aucun caractère réglementaire. Cependant, le médecin du travail a l'opportunité de prescrire les examens qu'il estime nécessaires, et il choisit les indicateurs biologiques les mieux adaptés au contexte et aux objectifs de la surveillance. Il peut notamment consulter la base de données Biotox disponible sur le site internet de l'INRS [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr). Biotox fait le point des connaissances relatives à la surveillance biologique des expositions aux toxiques industriels, et inventorie les dosages biologiques disponibles et les laboratoires effectuant ces dosages.

La responsabilité d'interprétation des données personnelles incombe donc au médecin du travail. Le médecin du travail remet les résultats aux travailleurs concernés dans le plus strict respect du secret médical. Il est tenu d'informer les travailleurs sur l'objectif de cette surveillance et de s'assurer de la confidentialité des résultats.

Les résultats individuels ne doivent en aucun cas être transmis à l'employeur, mais il est important de lui transmettre l'information concernant l'exposition des travailleurs sous une forme collective afin que celui-ci prenne en compte ces résultats dans l'évaluation des risques et détermine les actions de prévention à mettre en œuvre, si nécessaire. Cette information peut prendre la forme de données chiffrées ou non, mais le médecin du travail doit toujours veiller à ce qu'il ne soit pas possible d'en déduire un résultat individuel au sein d'un groupe exposé, afin de respecter la confidentialité des résultats.

#### 7.4.3. Valeur limite biologique réglementaire (R. 231-54-17 et R. 231-58-6)

En complément de l'utilisation volontaire des IBE par le médecin du travail, des valeurs limites biologiques (VLB), peuvent être fixées par décrets en Conseil d'Etat. Actuellement une unique VLB contraignante existe pour les salariés exposés au plomb métallique et à ses composés.

L'article R. 231-54-17 du code du travail permet en effet de fixer des VLB réglementaires à ne pas dépasser pour les ACD et/ou CMR de catégorie 1 ou 2. Compte tenu des incertitudes sur les valeurs de concentration des agents chimiques dans les milieux biologiques, des problèmes de fiabilité et de difficultés dans l'interprétation des résultats pour des raisons de variabilités interindividuelles et d'expression de nombreux facteurs associés, les VLB établies réglementairement sont aujourd'hui limitées au cas du plomb. Mais d'autres VLB pourraient être fixées à l'avenir.

La VLB réglementaire à ne pas dépasser pour le plomb (art. R. 231-58-6) est :

- 400 µg de plomb par litre de sang pour un homme ;
- 300 µg de plomb par litre de sang pour une femme.

Pour s'assurer du respect de cette exigence, le médecin du travail doit prescrire des contrôles réguliers de la plombémie de chaque travailleur exposé au plomb ou à ses composés, la périodicité étant fixée par les instructions techniques annexées à l'arrêté du 15 septembre 1988. Les contrôles sont effectués par des laboratoires agréés. La liste actualisée des organismes agréés pour effectuer le contrôle de la plombémie est disponible sur le site Internet [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

Lorsque la VLB d'un ACD ou d'un agent CMR est dépassée, le médecin du travail commente le résultat au travailleur et en informe l'employeur sous une forme non nominative (poste concerné). Le médecin du travail doit toujours veiller à ce qu'il ne soit pas possible de déduire un résultat individuel au sein d'un groupe exposé, afin de respecter la confidentialité des résultats. De plus, le médecin peut consigner le dépassement de la VLB au poste de travail, en mettant à jour la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 241-41-3.

Les obligations de l'employeur ne sont pas les mêmes si le dépassement concerne la VLB d'un ACD ou d'un agent CMR.

#### En cas de dépassement de la VLB d'un ACD (R. 231-54-16)

L'employeur est alors tenu de mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection propres à remédier à la situation, et notamment procéder à une nouvelle évaluation des risques (R. 231-54-2), appliquer les mesures générales de prévention (R. 231-54-3), et appliquer la démarche de suppression et de réduction du risque (R. 231-54-6).

#### En cas de dépassement de la VLB d'un agent CMR (R. 231-56-11)

L'employeur est alors tenu de procéder à une mesure atmosphérique de la VLEP correspondante au poste de travail concerné (R. 231-56-4-1). Il transmet les résultats au médecin du travail.

Si la VLEP est dépassée, l'employeur arrête immédiatement le travail au poste concerné (*cf.* paragraphe 7.2.5). Si la VLEP n'est pas dépassée, le médecin du travail examine tous les éléments qui sont à sa disposition : les résultats de la VLB, les résultats de la VLEP, et l'étude du poste de travail. Il est ainsi en mesure de déterminer l'origine du dépassement de la VLB. S'il estime que le dépassement de la VLB est d'origine professionnelle actuelle (par exemple exposition par voie cutanée et/ou par ingestion), il en informe l'employeur. L'employeur doit alors arrêter le travail aux postes de travail concernés jusqu'à la mise en œuvre de mesures propres à remédier à la situation. Les mesures à mettre en œuvre portent notamment sur une nouvelle évaluation des risques (R. 231-56-1), la mise en place d'une démarche de réduction des risques (R. 231-56-3), des mesures d'hygiène spécifiques et un entretien adapté des EPI (R. 231-56-8).

Si cette obligation d'arrêt de travail aux postes concernés n'est pas respectée, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes les mesures propres à faire cesser ce risque (art. L. 263-1).

## CHAPITRE VIII

### Traçabilité des expositions et surveillance médicale renforcée

Ces dispositions sont obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents CMR de catégorie 1 ou 2. D'autre part, elles sont aussi obligatoirement applicables à toutes les activités dans lesquelles des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des ACD, si l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible (*cf.* paragraphe 2.3.1).

Il est important de souligner que la première étape de traçabilité est assurée par l'évaluation des risques et le document unique (voir chapitre 2.1).

#### 8.1. Les agents chimiques concernés

La traçabilité des expositions (liste des salariés exposés et fiche d'exposition) et la surveillance médicale renforcée s'appliquent à l'égard des travailleurs exposés à tout agent chimique pouvant présenter un risque pour la santé des travailleurs en raison de ses propriétés toxicologiques, qu'il soit étiqueté ou non (voir paragraphe 1.1). Il s'agit :

- des agents chimiques dangereux très toxiques, toxiques, nocifs, corrosifs, irritants, sensibilisants, ainsi que des agents CMR de catégorie 3, si l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible ;
- des agents CMR de catégories 1 et 2.

Ainsi, peuvent aussi être concernés par la traçabilité des expositions et la surveillance médicale renforcée tous les travailleurs exposés à des agents chimiques dangereux pour la santé (R. 231-54-15 du code du travail). Ces ACD, comme cela est précisé au paragraphe 1.1 de la présente circulaire, peuvent être des produits non étiquetés (par exemple les déchets ou les fumées), ou les produits non soumis à la classification du code du travail, par exemple les médicaments (notamment les cytostatiques) et les produits cosmétiques (dont les produits de coiffure) si ces derniers présentent un risque pour la santé de ces travailleurs. C'est l'évaluation des risques qui doit déterminer si ces produits, en fonction de leurs composants et caractéristiques, présentent un risque pour la santé des travailleurs exposés.

#### 8.2. Liste des salariés exposés et fiches d'exposition (R. 231-54-15 et R. 231-56-10)

##### 8.2.1. Liste des salariés exposés

L'employeur tient une liste actualisée de tous les travailleurs concernés par le suivi individuel. La liste précise la nature et la durée d'exposition, ainsi que le degré d'exposition, tel qu'il est connu par les résultats des contrôles effectués. Un exemple de liste est présenté en annexe 8.

##### 8.2.2. La fiche d'exposition

Outre son intérêt pour l'évaluation des risques, la fiche d'exposition présente un intérêt pour l'action du médecin du travail dans le cadre de la surveillance médicale renforcée puisque le dossier médical contient le double de la fiche d'exposition.

Pour chaque salarié figurant dans la liste, l'employeur établit une fiche d'exposition comprenant les informations suivantes (un exemple de fiche d'exposition est présenté en annexe 9) :

- nature du travail effectué (descriptif des tâches susceptibles d'être exposantes) ;
- les caractéristiques de produits (liste des agents chimiques concernés, les phrases de risques, les VLEP et VLB si elles existent) ;
- les périodes d'exposition (durée d'exposition en heures pendant le poste, périodes d'exposition en mois pendant l'année, etc.), ainsi que les équipements de protection collective et individuelle utilisés ;
- la durée et l'importance des expositions accidentelles (date, durée en minutes ou en heures, description de l'évènement ayant causé l'exposition accidentelle) ;
- les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique au poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition par poste de travail. Ici doivent figurer les résultats des mesures atmosphériques effectuées. L'employeur doit aussi indiquer les résultats globaux des indicateurs biologiques d'exposition que le médecin du travail a obtenus sur le groupe de travailleurs exposés au poste de travail et qu'il lui a transmis dans le respect de l'anonymat (voir chapitre 7.4.).

Une fiche d'exposition doit être aussi préparée pour les salariés qui ont été exposés uniquement lors d'un incident ou d'un accident.

Pour les travailleurs temporaires, c'est l'entreprise utilisatrice qui se charge d'établir la fiche d'exposition. En effet, l'article L. 124-4-6 du code du travail dispose que l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail comprenant ce qui a trait à l'hygiène et à la sécurité.

Pour les travailleurs d'entreprises extérieures, c'est le chef de l'entreprise extérieure qui doit établir la fiche d'exposition, car l'article R. 237-2 précise que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel. Cependant le chef de l'entreprise utilisatrice a pour obligation de donner au chef de l'entreprise extérieure toutes les informations concernant la présence d'ACD ou d'agents CMR sur le lieu de travail auxquels les travailleurs de l'entreprise extérieure sont exposés, afin de compléter la fiche d'exposition (voir chapitre 1.3.3).

### 8.2.3. *Communication de la liste des travailleurs et des fiches d'exposition*

Une copie de cette fiche doit être transmise au médecin du travail du salarié pour être conservée dans le dossier médical du salarié. Elle est commentée lors des visites. Chaque salarié doit être informé de l'existence d'une fiche d'exposition le concernant et y avoir accès. Des modalités de consultation adaptées doivent donc être définies par l'employeur. L'agent de contrôle peut demander à se faire présenter la liste des travailleurs exposés et les fiches d'exposition lors de sa visite, comme le prévoit l'article L. 611-9 du code du travail.

Les fiches d'exposition sont tenues à la disposition sous une forme non nominative par poste de travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel (art. R. 231-54-15 et R. 231-56-10 du code du travail).

### 8.2.4. *Actualisation des documents*

La liste des travailleurs exposés et la fiche d'exposition doivent être actualisées lors de tout changement des conditions de travail pouvant affecter l'exposition des travailleurs. L'actualisation de ces documents doit aussi prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits utilisés et il est utile de prévoir un réexamen annuel, concomitant avec la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

La fiche d'exposition étant un instrument de suivi des expositions, elle est renseignée au fur et à mesure des expositions successives et doit être archivée.

## 8.3. **Surveillance médicale renforcée (R. 231-54-16 et R. 231-56-11)**

Les travailleurs exposés, d'une part, aux ACD pour lesquels l'évaluation des risques a conclu à un risque non faible pour la santé et, d'autre part, aux agents CMR (cf. paragraphe 8.1) sont soumis à une surveillance médicale renforcée telle que définie aux articles R. 241-49 et R. 241-50 du code du travail. Cette surveillance médicale renforcée comprend des examens périodiques renouvelés au moins annuellement (art. R. 241-49) et le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens qu'elle comporte (art. R. 241-50), tout en respectant les arrêtés fixant des instructions techniques aux médecins du travail, s'ils existent. Pour la majorité des ACD il n'existe pas de protocole médical de surveillance fixé par arrêté.

Les dispositions prévues pour la surveillance médicale renforcée (fiche d'aptitude, examens complémentaires, dossier médical, attestation d'exposition) sont les mêmes pour les ACD qui présentent un risque pour la santé et pour les agents CMR de catégories 1 et 2.

### 8.3.1. *Fiche d'aptitude*

Les articles R. 231-54-16 et R. 231-56-11 du code du travail précisent que les travailleurs, avant d'être affectés à des travaux les exposant aux ACD qui présentent un risque pour la santé et agents CMR, doivent faire l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail. Lors de cette visite, le médecin du travail doit établir une fiche d'aptitude, en application de l'article R. 241-57, attestant que le travailleur ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. La fiche d'aptitude doit comporter la date de l'étude de poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise, prévue à l'article R. 241-41-3. Afin que le médecin se prononce en toute connaissance de cause, la fiche d'aptitude devrait être accompagnée de la liste des produits ou de la fiche d'exposition établie par l'employeur.

La fiche d'aptitude est établie en deux exemplaires, l'un est destiné au salarié et l'autre à l'employeur (art. R. 241-57). Le contenu de la fiche d'aptitude peut être contesté par l'employeur ou le travailleur dans les 15 jours qui suivent sa délivrance auprès de l'inspecteur du travail, qui statue après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre (MIRTEMO). Cette fiche d'aptitude doit être renouvelée au moins une fois par an, après examen par le médecin du travail.

### Contre-indication médicale

Il s'agit d'une protection supplémentaire pour le salarié, conçue et entendue comme telle dès l'origine (années 1980) par les pouvoirs publics, les médecins et les partenaires sociaux.

Les articles R. 231-54-16 et R. 231-56-11 du code du travail ont pour objet de limiter le risque, en confiant au médecin du travail le soin de s'assurer que le travailleur ne présente pas de contre-indication médicale aux travaux impliquant l'exposition à des agents chimiques les plus dangereux. Dans le respect de sa mission de prévention (art. L. 241-2), le médecin du travail a la possibilité, mais aussi le devoir d'écarter un sur-risque pour la santé des travailleurs.



Comme le confirme la décision du Conseil d'Etat du 9 octobre 2002, cette fiche d'aptitude vise donc à confier au médecin du travail le soin de déceler les risques particuliers à certains salariés et d'éviter ainsi que les personnes les plus vulnérables soient exposées à des ACD qui présentent un risque pour la santé et à des agents CMR. Cette fiche ne transfère pas au médecin du travail la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé des travailleurs.

#### Etude de poste

Pour pouvoir délivrer la fiche d'aptitude et suivre chaque travailleur exposé, le médecin du travail doit prendre connaissance des conditions de travail réelles, dans le cadre de ses missions sur le milieu de travail (tiers de son temps de travail). Pour cela, il a accès au poste de travail et procède à une étude, en tenant compte notamment de :

- l'inventaire des produits chimiques auxquels le travailleur est exposé, avec l'étiquetage et la fiche de données de sécurité ;
- le document unique avec le résultat de l'évaluation des risques ;
- la notice de poste ;
- le double de la fiche d'exposition ;
- la fiche d'entreprise.

#### 8.3.2. *Suivi médical*

Le médecin du travail doit pratiquer un examen clinique général et, selon la nature de l'exposition et la nature du risque, il peut pratiquer des examens spécialisés complémentaires. Les cas où le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires sont indiqués à l'article R. 241-52 du code du travail :

- détermination de l'aptitude médicale et notamment du dépistage des affections comportant une contre-indication au poste de travail ;
- dépistage des maladies à caractère professionnel ;
- dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

La surveillance médicale des travailleurs doit être poursuivie après l'arrêt de l'exposition à des ACD ou des agents CMR. Si le travailleur est toujours en activité professionnelle, c'est le médecin du travail qui assure la surveillance post-exposition sur la base de l'article R. 241-52, en prescrivant des examens complémentaires nécessaires au dépistage de maladies professionnelles.

#### 8.3.3. *Dossier médical*

Le médecin du travail constitue et tient, pour chacun des travailleurs exposés, un dossier individuel contenant le double de la fiche d'exposition prévue aux articles R. 231-54-15 et R. 231-56-10 du code du travail, la date et les résultats des examens complémentaires. Ce dossier est à conserver pendant 50 ans au moins après la fin de la période d'exposition, même après le décès du salarié.

Ce dossier est communiqué au médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre (MIRMTO), sur sa demande et avec l'accord de l'intéressé, et peut être adressé, toujours avec l'accord du travailleur, au médecin choisi par celui-ci. Le travailleur doit toujours être informé des transferts de son dossier médical, notamment dans le cas où l'établissement disparaît et que le dossier est alors transféré au MIRMTO.

De plus, le salarié a un accès direct à l'ensemble des éléments constituant son dossier médical (art. L. 1111-7 du code de la santé publique). Il peut donc demander une copie de son dossier médical au médecin du travail.

#### 8.3.4. *Attestation d'exposition*

Une attestation d'exposition aux ACD qui présentent un risque pour la santé et aux agents CMR doit être remplie par l'employeur et le médecin du travail. Elle est remise au travailleur à son départ de l'établissement, quel qu'en soit le motif.

L'attestation d'exposition doit contenir obligatoirement les informations concernant l'exposition postérieure à l'entrée en vigueur du décret du 1<sup>er</sup> février 2001 (CMR) et du 23 décembre 2003 (ACD).

Concernant l'exposition antérieure, il est vivement recommandé d'y faire figurer toutes les informations à la disposition de l'employeur et du médecin du travail, en s'appuyant sur les dispositions réglementaires qui étaient opposables à l'époque de l'exposition.

Un modèle d'attestation d'exposition aux agents cancérigènes est prévu par l'arrêté du 28 février 1995. De plus, l'arrêté du 6 décembre 1996 fixe le modèle particulier d'attestation d'exposition à remettre aux travailleurs ayant été exposés à l'amiante. Pour les autres agents chimiques dangereux, il est recommandé de suivre le modèle prévu pour les agents cancérigènes.

Cette attestation d'exposition facilite le suivi post-exposition et post-professionnel de toute personne qui a été exposée à des ACD qui présentent un risque pour la santé ou à des agents CMR lors de sa vie professionnelle, et présente un intérêt pour la reconnaissance des maladies professionnelles. De plus, cette attestation permet aux travailleurs exposés à des agents cancérigènes lors de leur activité salariée de bénéficier, s'ils sont inactifs, d'un suivi médical post-professionnel pris en charge par la Caisse primaire d'assurance maladie (art. D. 461-25 du code de la sécurité sociale).

En cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur l'attestation d'exposition, le médecin du travail peut délivrer à l'intéressé un certificat dont l'organisme de sécurité sociale peut tenir compte, en diligentant le cas échéant une enquête (circulaire CNAMTS du 31 janvier 1996).

### 8.3.5. *Cas des travailleurs temporaires et des travailleurs d'entreprise extérieure*

Pour les travailleurs temporaires, le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire assure la surveillance médicale de base, il tient le dossier médical complet du travailleur et a une vision d'ensemble du suivi médical et de l'exposition du travailleur temporaire. Cependant, selon l'article L. 124-4-6 du code du travail, lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice est donc chargé de la surveillance médicale renforcée et de la remise de l'attestation d'exposition au départ du travailleur de l'établissement. L'article R. 243-12 précise que le médecin de l'entreprise utilisatrice effectue les examens médicaux obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, se prononce sur l'existence ou non de contre-indication (fiche d'aptitude), et effectue les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale renforcée. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

Pour les travailleurs d'entreprises extérieures, le médecin du travail de l'entreprise extérieure est chargé de l'ensemble de la surveillance médicale, et notamment renforcée (avis d'aptitude, visites périodiques, attestation d'exposition), à l'exception des examens complémentaires rendus nécessaires par les travaux effectués. Ces examens sont assurés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure. Le médecin de l'entreprise utilisatrice et le médecin de l'entreprise extérieure doivent se communiquer, sur demande, les éléments du dossier médical des salariés de l'entreprise extérieure, après accord du travailleur, et toutes les informations sur les risques particuliers que présentent les travaux effectués par le salarié de l'entreprise extérieure dans l'entreprise utilisatrice. S'il y a accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail concernés, les examens périodiques peuvent être effectués par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice. Celui-ci communique alors les résultats au médecin du travail de l'entreprise extérieure, en vue de la détermination de l'aptitude. Les conditions d'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes de travail sont fixées entre les deux entreprises, après avis des médecins du travail concernés (art. R. 237-18 à R. 237-21).

### 8.3.6. *Surveillance médicale pour les travailleurs exposés au plomb*

L'article R. 231-58-6 du code du travail précise que la surveillance médicale renforcée des travailleurs est obligatoire si :

- l'exposition à une concentration en plomb dans l'air est supérieure à 0,05 mg/m<sup>3</sup> (temps de référence de 8 heures) ;
- ou si la plombémie est supérieure à 200 mg de plomb par litre de sang pour un homme et 100 mg de plomb par litre de sang pour une femme.

## CHAPITRE IX

### Dispositions spécifiques

#### 9.1. Femmes enceintes ou allaitantes, et jeunes de moins de 18 ans

##### 9.1.1. *Femmes enceintes ou allaitantes (R. 231-56-12 et R. 231-58-2)*

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant :

- à des agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (art. R. 231-56-12) caractérisés par le symbole T et les phrases de risques R. 60 « Peut altérer la fertilité » et/ou R. 61 ;
- « Risques pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant » au benzène (art. R. 231-58-2).

Les phrases de risque R. 62, R. 63 et R. 64 correspondent à des risques possibles pour la fertilité et/ou pour les enfants à naître ou allaités. L'exposition des femmes enceintes ou allaitantes à ces substances, appelle une extrême vigilance et la mise en œuvre de mesures allant jusqu'à son retrait de l'exposition.

Si une salariée enceinte ou allaitante occupe un poste de travail l'exposant au benzène ou à un agent toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, l'article L. 122-25-1-2 du code du travail précise que l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, sans diminution de la rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière prévue par le code de la sécurité sociale et d'un complément de l'employeur (art. R. 122-9-1 du code du travail).

##### 9.1.2. *Jeunes de moins de 18 ans (R. 231-58-3)*

Les articles R. 234-20 et R. 234-21 donnent la liste des travaux exposant à des substances chimiques et interdits aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Ces articles concernent les travailleurs comme les stagiaires.

L'article R. 231-58-3 du code du travail précise que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être affectés à des postes les exposant :

- au chlorure de vinyle monomère ;
- au benzène (sauf dans des cas spécifiques liés à leur formation professionnelle).

#### 9.2. Interdictions (R. 231-58-2 et R. 231-58-4)

L'article R. 231-58-2 interdit d'employer des dissolvants ou diluants renfermant, en poids, plus de 0,1 % de benzène, sauf s'ils sont utilisés en vase clos. Cette interdiction s'applique dans les mêmes conditions à toute préparation notamment aux carburants, utilisés comme dissolvants ou diluants.

Le système du vase clos implique des opérations de maintenance et d'entretien qui nécessitent l'ouverture de ce vase clos. Les actions de prévention à mettre en place lors de ces opérations de maintenance particulièrement dangereuses sont indiquées par l'article R. 231-56-6 du code du travail (*cf.* chapitre 5.7). De plus, l'employeur doit s'assurer du respect de la VLEP contraignante à ne pas dépasser pour le benzène, c'est à dire 1 ppm (art. R. 231-58).

L'article R. 231-58-4 interdit l'emploi de la céruse (hydrocarbonate de plomb), du sulfate de plomb et de toute préparation renfermant l'une de ces substances dans tous les travaux de peinture.

L'article R. 231-58-7 interdit l'utilisation en milieu professionnel de ciment ou de préparations contenant du ciment s'ils contiennent, lorsqu'ils sont hydratés, plus de 0,0002 % de chrome hexavalent soluble du poids sec total du ciment (décret n° 26 mai 2005). N'est pas soumis à cette interdiction l'emploi de ciment et de préparations contenant du ciment dans le cadre de systèmes clos et totalement automatisés dans lesquels le ciment et les préparations contenant du ciment sont traités exclusivement par des machines et où il n'existe aucun risque de contact avec la peau.

De plus, il existe d'autres types d'interdiction d'agents chimiques en milieu professionnel :

- la fabrication, la transformation, la vente, l'importation, la mise sur le marché national et la cession à quelque titre que ce soit de l'amiante sont interdites (décret n° 2005-577 du 24 décembre 1996 modifié) ;
- la production et l'utilisation des 2-naphtylamine, 4-aminobiphényle, benzidine, 4-nitrodiphényle et leurs sels sont interdites, sauf à des fins exclusives de recherche, d'essai ou d'analyse scientifique, soit d'élimination des déchets (décret n° 89-593 du 28 août 1989).

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous CDD, l'arrêté du 8 octobre 1990 pris en application des articles L. 122-3 et L. 124-2-3, fixe la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel à ces travailleurs, sauf si les travaux s'effectuent à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

### 9.3. Dispositions particulières concernant le plomb (R. 231-58-5)

L'article R. 231-58-5 décrit les mesures de prévention spécifiques pour les travailleurs exposés au plomb et à ses composés. Il précise notamment la configuration des vestiaires collectifs (deux vestiaires situés près de la sortie de l'établissement, le premier étant exclusivement réservé au rangement des vêtements de ville et le second au rangement des vêtements de travail), et de douches assurant la communication entre les deux vestiaires. L'employeur doit s'assurer que les vêtements de ville restent dans le premier vestiaire et que les salariés passent obligatoirement par les douches en sortant du second vestiaire. Ces dispositions ont été ajoutées aux dispositions qui existaient avant le décret du 23 décembre 2003, afin d'éviter la contamination des familles des travailleurs exposés. De plus, les travailleurs exposés au plomb ne doivent pas manger, boire et fumer en vêtements de travail.

## ANNEXE I

### Les moyens juridiques de l'action de contrôle

En fonction de la situation constatée dans l'entreprise, l'agent de contrôle utilise les instruments administratifs et juridiques qu'il estime être les plus adaptés afin de protéger la santé et la sécurité des salariés au cours de leur travail. Dans tous les cas, les constats éventuels de non-conformité doivent s'accompagner, pour le moins, d'observations écrites. Par ailleurs, cette annexe récapitule les différents outils juridiques à la disposition de l'agent de contrôle dans le contexte spécifique du contrôle du risque chimique.

#### A. – MISES EN DEMEURE PRÉALABLES (L. 231-4 DU CODE DU TRAVAIL)

Situation :

Sauf danger grave et imminent, la mise en demeure préalable est obligatoire, quand la loi le prévoit, préalablement au procès-verbal. Elle annonce, par son caractère solennel, l'intention de l'agent de conclure, au besoin, son action par des moyens coercitifs.

Portée juridique :

Les dispositions de la section V « Prévention du risque chimique » du chapitre I du titre III du livre II du code du travail ne sont pas soumises à la procédure de mise en demeure préalable de l'article L. 231-4. Les infractions à ces dispositions peuvent donc être constatées directement par procès-verbal par les agents de contrôle. En revanche, il convient de garder à l'esprit que les dispositions des articles R. 232-5 à R. 232-5-14, relatives à l'aération et l'assainissement des lieux de travail, sont souvent utilisées concomitamment à celles du contrôle du risque chimique, en particulier celles des R. 232-5-5 et R. 232-5-7, et sont soumises, quant à elles, à une telle procédure, sauf danger grave et imminent.

Commentaires :

La mise en demeure s'inscrit dans un régime juridique et procédural très précis. Faute d'un respect strict des règles de procédure, le résultat attendu ainsi que la procédure pénale qui lui est associée sont susceptibles d'être compromis.

Le délai fixé par la mise en demeure doit être adapté à la situation et à l'importance des travaux demandés (par exemple : installation d'un système de captage à la source). Un délai trop court risque de conduire l'employeur à ne pas procéder à une étude suffisante des moyens à mettre en œuvre, ce qui peut compromettre le résultat final. Un délai trop long risque d'inscrire la réalisation des travaux dans une temporalité incompatible avec l'effectivité d'une mise en conformité aussi rapide que possible. Le délai doit être tel qu'il permettra de constater que les travaux sont soit totalement réalisés, soit irrémédiablement engagés, à l'issue du délai prescrit.

#### B. – DEMANDES DE VÉRIFICATION

Situation :

Article R. 232-5-10 et arrêté du 9 octobre 1987 complété par l'arrêté du 24 décembre 1993. Dans les locaux à pollution spécifique, donc dans tous les locaux faisant l'objet d'une pollution atmosphérique par un ACD ou un agent CMR de catégorie 1 ou 2, les agents de contrôle peuvent prescrire en tout ou partie les mesures et contrôles suivants (ils doivent préciser les locaux, les installations, les postes de travail, voire les phases de production, auxquels s'applique la demande) :

- mesure du débit d'air neuf ;
- mesure du débit d'air globalement extrait ;
- situation des prises d'air neuf (par exemple proximité d'une source polluée) ;
- mesures des pressions statiques ou vitesses d'air en des points caractéristiques des installations ;
- mesure de concentration en poussières totales et alvéolaires ;
- tout autre donnée prévue par les arrêtés du 8 et 9/10/1987.

Ces contrôles sont réalisés par des organismes agréés.

Pour toute demande de vérification relative au contrôle des installations, il est recommandé d'avoir un entretien avec le chef d'établissement et l'organisme agréé afin de préciser l'objet très précis de la demande de vérification et les conditions d'activité des salariés dans lesquelles doivent être effectués les mesurages (*cf.* note ministérielle du 5 novembre 1990). Il est important que la mise en demeure précise que les contrôles effectués doivent être accompagnés :

- d'un plan détaillé reprenant : les locaux, les installations, les postes de travail, les positions des sources de pollution, les positions des opérateurs, les positions des systèmes de captation et des prises d'air neuf (pour s'assurer notamment de leur éloignement), les endroits exacts où les mesures ont été effectuées, etc. ;
- d'une explication qui précise notamment : les phases de production ou de travail représentatives de l'exposition des salariés auxquels s'applique la demande, le positionnement des registres de ventilation.

Cela permet à l'agent de contrôle de s'assurer que les conditions dans lesquelles s'effectuent les contrôles sont les mêmes que celles dans lesquelles les valeurs de référence ont été définies. En effet, les mesures effectuées sont à comparer aux valeurs de référence qui fixent les caractéristiques qualitatives et quantitatives de l'installation et qui garantissent le respect de l'application des spécifications réglementaires afin de s'assurer du maintien dans le temps des performances de l'installation.

Portée juridique :

La demande de vérification est une décision administrative susceptible de recours.

Commentaires :

La note technique DRT du 5 novembre 1990 explicite les différents contrôles à la disposition des agents en matière d'aération et d'assainissement des lieux de travail. Il convient de garder à l'esprit que la finalité est l'effectivité de la mise en conformité, laquelle est souvent plus sûrement atteinte par la vérification de l'efficacité des dispositifs de captage que par la mesure du dépassement d'une VLEP (voir paragraphes 5.1 et 7.3).

#### C. – MISES EN DEMEURE DU DDTEFP (ART. L. 230-5 ET L. 231-5 DU CODE DU TRAVAIL)

Situation :

Ces mises en demeure, très peu utilisées, peuvent utilement être mises en œuvre lorsque l'agent de contrôle constate une situation générale dégradée sans pour autant pouvoir faire appel à une disposition réglementaire précise d'incrimination, ce qui peut être le cas, notamment, en matière de stockage, de circulation dans l'entreprise, etc.

Portée juridique :

En application de l'article L. 231-5, le DDTEFP peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre les mesures pour remédier aux infractions aux dispositions de l'article L. 232-1 relatives notamment à l'organisation du travail, l'aménagement des postes de travail, et le stockage des matériaux et produits de fabrication.

En outre, en application de l'article L. 230-5, le DDTEFP, sur rapport de l'inspecteur du travail, peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre les mesures pour remédier à une situation dangereuse résultant du non-respect des dispositions de l'article L. 230-2 (principes généraux de prévention).

Le non-respect de ces mises en demeure dans les délais impartis est puni d'une peine contraventionnelle prévue à l'article R. 263-2.

Commentaires :

La mise en demeure prévue à l'article L. 230-5 est plus difficile à construire puisque qu'elle porte sur une appréciation de la qualité de la mise en œuvre de principes et de méthodologies. La mise en demeure de l'article L. 231-5 porte sur des constats matériels plus faciles à caractériser et peut avoir rapidement un impact réel sur la situation visée.

D. – RÉFÉRÉ (ART. L. 263-1 DU CODE DU TRAVAIL)

Situation :

La procédure de référé est un moyen juridique très efficace au regard de l'impératif de mise en conformité rapide face au risque chimique. Pour mémoire, le référé peut être mobilisé en cas d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs, y compris un risque à effet différé.

Portée juridique :

La procédure de référé est prévue par l'article L. 263-1 du code du travail. Elle n'est pas exclusive du procès-verbal.

Commentaires :

C'est une procédure peu utilisée, bien qu'elle donne le plus souvent des résultats tangibles.

E. – SANCTIONS PÉNALES (ART. L. 263-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Situation :

Les sanctions pénales utilisées dans le cadre de la hiérarchisation des moyens coercitifs sont des outils qui concourent pleinement à l'efficacité des actions de contrôle.

Portée juridique :

L'article L. 263-2 du code du travail est l'article général de pénalité en matière de santé et sécurité. Il s'applique au non-respect des dispositions relatives au risque chimique. Il sanctionne d'une peine délictuelle l'ensemble des infractions aux dispositions des chapitres I, II et III du titre III du livre II du code du travail (articles en L. 231, L. 232, L. 233) commises par les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés. Cet article sanctionne également la violation par toutes les autres personnes des articles L. 231-6 (étiquetage) et L. 231-7 (réglementation des limitations, interdictions de fabrication, vente, utilisation...). Cet article vise enfin les infractions à tous les textes réglementaires pris pour l'application des articles législatifs précités, notamment en application des articles L. 231-2 et L. 231-7 du code du travail.

Commentaires :

Y compris quand le texte prévoit une mise en demeure préalable, la constatation d'un danger grave et imminent autorise l'agent de contrôle à relever l'infraction directement par procès-verbal.

ANNEXE II

QUE SIGNIFIE UNE SUBSTANCE OU UNE PRÉPARATION CLASSÉE ?

Il s'agit :

a) Des substances qui figurent dans la liste des substances dangereuses pour lesquelles une classification harmonisée a été établie au niveau communautaire

Cette liste figure à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié, relatif à la déclaration, la classification et l'étiquetage des substances qui correspond à l'annexe I de la directive n° 67/548/CEE du 27 juin 1967.

Cette liste comporte à ce jour 3361 substances. 904 sont classées dans l'une au moins des catégories C, M ou R de catégorie 1 ou 2. Si l'on exclut les substances complexes dérivées du pétrole et de la houille, 251 substances sont actuellement classées C, M ou R de catégorie 1 ou 2.

Cette liste est conduite à évoluer en fonction des directives d'adaptation au progrès technique. L'annexe 1 ainsi que les dernières adaptations aux progrès techniques sont disponibles sur le site européen des produits chimiques : <http://ecb.jrc.it/>

b) Des substances dites nouvelles

Les substances concernées sont les substances mises sur le marché à partir du 18 septembre 1981. Ces substances font l'objet d'un dossier de notification avant leur mise sur le marché auprès de l'organisme agréé mentionné au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 231-7.

c) Des préparations visées par l'arrêté du 9 novembre 2004 définissant les critères de classification et les conditions d'étiquetage des préparations dangereuses

ANNEXE III

DÉFINITION DES AGENTS CMR DE CATÉGORIES 1, 2 et 3 (ART. R. 231-51)

1. Les agents cancérigènes

- cancérigènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être cancérigènes pour l'homme ;
- cancérigènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ;

- cancérogènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

### 2. Les agents mutagènes

- mutagènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme ;
- mutagènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;
- mutagènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

### 3. Les agents toxiques pour la reproduction

- toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ;
- toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire ou augmenter la fréquence d'effet nocifs non héréditaire dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ;
- toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

## ANNEXE IV

### CLASSIFICATION ET ÉTIQUETAGE DES SUBSTANCES ET DES PRÉPARATIONS CMR

**Tableau 1 : étiquetage des substances classées CMR**

CLASSEMENT	SYMBOLE	PHRASE DE RISQUE
Cancérogène		
Catégorie 1	T	R. 45 ou R. 49
Catégorie 2	T	R. 45 ou R. 49
Catégorie 3	Xn	R. 40
Mutagène		
Catégorie 1	T	R. 46
Catégorie 2	T	R. 46
Catégorie 3	Xn	R. 68
Toxique pour la reproduction		
Catégorie 1	T	R. 60 ou/et R. 61
Catégorie 2	T	R. 60 ou/et R. 61
Catégorie 3	Xn	R. 62 ou/et R. 63

**Tableau 2 : Classification et étiquetage des préparations CMR**

CLASSEMENT	SYMBOLE	PHRASE DE RISQUE	SEUIL PRÉPARATION non gazeuse (3)	SEUIL PRÉPARATION gazeuses (3)
Cancérogène				
Catégorie 1	T	R. 45 ou R. 49	≥ 0,1 %	≥ 0,1 %

CLASSEMENT	SYMBOLE	PHRASE DE RISQUE	SEUIL PRÉPARATION non gazeuse (3)	SEUIL PRÉPARATION gazeuses (3)
Catégorie 2	T	R. 45 ou R. 49	≥ 0,1 %	≥ 0,1 %
Catégorie 3	Xn	R. 40	≥ 1 %	≥ 1 %
Mutagène				
Catégorie 1	T	R. 46	≥ 0,1 %	≥ 0,1 %
Catégorie 2	T	R. 46	≥ 0,1 %	≥ 0,1 %
Catégorie 3	Xn	R. 68	≥ 1 %	≥ 1 %
Toxique pour la reproduction				
Catégorie 1	T	R. 60 ou/et R. 61	≥ 0,5 %	≥ 0,2 %
Catégorie 2	T	R. 60 ou/et R. 61	≥ 0,5 %	≥ 0,2 %
Catégorie 3	Xn	R. 62 ou/et R. 63	≥ 5 %	≥ 1 %
<p>(3) Les seuils de classification et d'étiquetage cités sont des seuils généraux, certaines substances CMR peuvent avoir des limites spécifiques de classification et d'étiquetage plus basses. (Exemple sulfate de cadmium, R. 45 à partir de 0,01 % ; fluorure de cadmium).</p>				

## ANNEXE V

### DÉFINITIONS DES VLEP

Valeur limite 8 heures : Elle correspond à la valeur limite de moyenne d'exposition (VME) évoquée dans la circulaire du 19 juillet 1982 modifiée. Il s'agit de la valeur admise pour la moyenne dans le temps des concentrations auxquelles un travailleur est effectivement exposé au cours d'un poste de 8 heures. La valeur limite 8 heures est destinée à protéger les travailleurs des effets d'une exposition prolongée à des agents chimiques.

Valeur limite court terme : Il s'agit d'une valeur limite qui se rapporte à une période de référence de 15 minutes (sauf indication contraire) pendant le pic d'exposition. La valeur limite court terme vise à protéger les travailleurs des effets néfastes sur la santé dus à des pics d'exposition. Il faut distinguer cette valeur limite court terme de la valeur limite d'exposition (VLE) définie dans la circulaire du 19 juillet 1982 modifiée. En effet, la VLE est une valeur qui ne devrait jamais être dépassée et qui est mesurée sur une durée maximale de 15 minutes : le prélèvement est limité à la durée du pic d'exposition (quand cela est techniquement possible) sans dépasser 15 minutes. La définition de la VLE ne concerne que les VLEP fixées par circulaire et pour les gaz de fumigation. La définition de la valeur limite court terme concerne toutes les VLEP réglementaires contraignantes fixées par décret en Conseil d'Etat (à l'exception des gaz de fumigation) et indicatives fixées par arrêté.

La valeur limite 8 heures peut être dépassée sur des courtes périodes, mais sans jamais dépasser la valeur limite court terme si elle existe. Suivant les effets toxicologiques des substances, les textes fixent une valeur limite 8 heures, ou une valeur limite court terme, ou les deux si nécessaire. En effet, une même substance peut avoir à la fois des effets immédiats et des effets différés, mais de nature différente. On opère donc une distinction entre toxicité aiguë (ou toxicité à court terme) et toxicité chronique (toxicité à long terme).

Comme les VLEP s'expriment en concentrations dans l'atmosphère des lieux de travail, la seule voie de pénétration envisagée est la voie respiratoire. Cependant, les travailleurs peuvent être aussi exposés à des contacts cutanés, dont il faut tenir compte. Lorsqu'il y a la possibilité, pour un agent chimique, d'une pénétration cutanée importante, la mention « peau » est ajoutée à la valeur limite. Les valeurs limites biologiques (VLB) permettent de prendre en compte l'exposition globale en tenant compte de l'absorption respiratoire, cutanée et orale.

Les VLEP sont des concentrations d'agents chimiques dans l'air ; elles sont exprimées :

- soit en ppm (parties par million), c'est-à-dire centimètres cube d'agent chimique par mètre cube d'air, et en mg/m<sup>3</sup>, c'est-à-dire en milligrammes d'agent chimique par mètre cube d'air pour les gaz et les vapeurs ;
- soit en mg/m<sup>3</sup> uniquement, pour les aérosols liquides et solides.

ANNEXE VI

LES DIFFÉRENTES VLEP EXISTANTES

Cette annexe sera régulièrement mise à jour.

Les VLEP contraignantes :

Les VLEP contraignantes pour les agents CMR :

- benzène (article R. 231-58 du code du travail) ;
- poussières de bois (article R. 231-58) ;
- chlorure de vinyle monomère (article R. 231-58) ;
- plomb métallique et ses composés (article R. 231-58) ;
- N, N-diméthylacétamide (article R. 231-58) ;
- amiante (décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié qui sera prochainement inséré au code du travail).

Les VLEP contraignantes pour les ACD :

- poussières totales et alvéolaires (article R. 232-5-5) ;
- acide chlorhydrique, ammoniac, azide de sodium, chloroforme, cyclohexanone, diméthylamine, heptane-3-one, 4-méthylpentane-2-one, 1,1,1-trichloroéthane (article R. 231-58) ;
- bromométhane, cyanure d'hydrogène, phosphure d'hydrogène (gaz de fumigation) (décret du 26 avril 1988) ;
- silice cristalline (décret du 10 avril 1997).

Les VLEP indicatives :

- environ 540 valeurs limites indicatives établies par voie de circulaire
  - circulaire du 19 juillet 1982 complétée par les circulaires du 21 mars 1983, du 1<sup>er</sup> décembre 1983, du 10 mai 1984, du 5 mars 1985, du 5 mai 1986, du 13 mai 1987, du 7 juillet 1992, du 12 juillet 1993, du 12 janvier 1995 et du 21 août 1996 ;
  - circulaire du 13 juillet 1999 ;
  - circulaire du 14 mai 1985.

La note documentaire de l'INRS ND. 2098 reprend la liste consolidée de toutes les valeurs limites indicatives établies par circulaire.

- les valeurs limites indicatives réglementaires prises en application du III de l'article R. 232-5-5. – 53 valeurs limites indicatives fixées par l'arrêté du 30 juin 2004 modifié.

NB : la note documentaire de l'INRS ND. 2098 reprend la liste consolidée de toutes les valeurs limites d'exposition professionnelles.

ANNEXE VII

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES VLEP

TYPE de VLEP	TEXTES fixant des VLEP	DÉFINITION	OBLIGATIONS de mesures de concentration et de contrôle des VLEP	EN CAS DE DÉPASSEMENT des VLEP réglementaires : obligations de l'employeur et outils de l'agent de contrôle	POUR TOUTES les VLEP : obligations de l'employeur et outils de l'agent de contrôle
VLEP indicative non réglementaire CMR + ACD	Circulaire du 19 juillet 1982 modifiée, du 13 juillet 1999, et du 14 mai 1985 540 agents chimiques	Objectifs de prévention : - VLE Valeur limite d'exposition (15 min max) - VME Valeur limite de moyennes d'exposition (8 h)	Mesurage régulier (et lors de tout changement des conditions de travail) des concentrations des ACD et CMR dans l'atmosphère par l'employeur (R. 231-54-11 et R. 231-56-4-1)	- Mise en demeure du DDTEFP (L. 231-5) en cas de situation dangereuse causée par le dépassement caractérisé d'une VLEP (sanction R. 263-2)	- Obligation d'installation et de contrôle des systèmes de captage à la source et de ventilation afin que les concentrations des ACD et des CMR dans l'atmosphère ne soient dangereuses en aucun point pour la santé des travailleurs (R. 232-5-7 et R. 232-5-9)
VLEP indicative réglementaire CMR + ACD	Arrêté du 30 juin 2004 modifié	Objectifs de prévention (R. 232-5-5 III) : - VLEP court terme (15 min) - VLEP 8 heures	Contrôle régulier (et lors de tout changement des conditions de travail) des VLEP par l'employeur (R. 231-54-11 et R. 231-56-4-1)	- Appréciation de la nécessité de procéder à une nouvelle évaluation des risques (R. 231-54-11 et R. 231-56-4-1) - Amende pour non transcription ou mise à jour de l'évaluation des risques (sanction R. 263-1-1) - Mise en demeure du DDTEFP (L. 231-5) en cas de situation dangereuse causée par le dépassement caractérisé d'une VLEP (sanction R. 263-2)	- Prescription d'un contrôle des installations de ventilation et de captage à la source par un organisme agréé (R. 232-5-10 et arrêté du 9 octobre 1987)



TYPE de VLEP	TEXTES fixant des VLEP	DÉFINITION	OBLIGATIONS de mesures de concentration et de contrôle des VLEP	EN CAS DE DÉPASSEMENT des VLEP réglementaires : obligations de l'employeur et outils de l'agent de contrôle	POUR TOUTES les VLEP : obligations de l'employeur et outils de l'agent de contrôle
VLEP contraignante ACD	R. 232-5-5 I du code du travail R. 231-58 du code du travail	Valeurs limites à ne pas dépasser (R. 232-5-5 II 2°) - VLEP court terme (15 min) - VLEP 8 heures	Contrôle régulier (et lors de tout changement des conditions de travail) des VLEP par l'employeur (R. 231-54-11)	- Nouveau contrôle + mise en œuvre des mesures propres à remédier à la situation (R. 231-54-11) - Prescription d'un contrôle de la VLEP par un organisme agréé (R. 232-5-10) - PV concernant l'obligation de respect de la VLEP (sanction L. 236-2)	- Mise en demeure et PV (L.231-4) concernant l'obligation d'installation et d'entretien du système de ventilation et de captage à la source (sanction L.263-2)
VLEP contraignante CMR	R. 231-58 du code du travail	Valeurs limites à ne pas dépasser (R. 232-5-5 II 2°) - VLEP court terme (15 min) - VLEP 8 heures	Contrôle régulier par l'employeur + contrôle annuel et lors de tout changement des conditions de travail (délai de 15 jours) par un organisme agréé (R. 231-56-4-1)	- Nouveau contrôle + arrêt au poste de travail jusqu'à la mise en œuvre des mesures propres à remédier à la situation (R. 231-56-4-1) - Prescription d'un contrôle de la VLEP par un organisme agréé (R. 232-5-10) - PV concernant l'obligation de respect de la VLEP (sanction L. 236-2)	- Possibilité de saisine du juge des référés (L.263-1) en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique
Pour l'amiante, la silice et les gaz de fumigation, il faut se reporter aux décrets spécifiques : 07-02-1996 amiante, 10-04-1997 silice, 26-04-1988 gaz de fumigation.					

ANNEXE VIII

EXEMPLE DE LISTE DE TRAVAILLEURS EXPOSÉS AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX ET CMR

Liste de salariés exposés

(Selon les articles R. 231-54-15 et R. 231-56-10)

Date : .....

Fiche n° : .....

Entreprise :

Tampon entreprise

NOM, PRÉNOM Date de naissance	EXPOSITION		
	Nature	Durée	Niveau

NOM, PRÉNOM Date de naissance	EXPOSITION		
	Nature	Durée	Niveau

ANNEXE IX

EXEMPLE DE FICHE D'EXPOSITION

**Fiche d'exposition aux agents chimiques dangereux et CMR**

(Selon les articles R. 231-54-15 et R. 231-56-10 du code du travail)

*Travailleur*

*Fiche*

Nom, prénom : .....

Fiche mise à jour le : .....

Date de naissance : .....

Copie au médecin du travail le : .....

Entreprise : .....

Poste de travail : .....

EXPOSITION Période d'exposition Date début-fin	POSTE de travail Nature des travaux	CARACTÉRISTIQUES des produits (Nom, phrases de risques, VLEP, VLB, etc.)	CONTRÔLE D'EXPOSITION au poste de travail		MESURES préventives prise (1) (*)	AUTRES RISQUES/ Nuisance
			Date(s)	Résultats		Origine physique, chimique, biolo- gique...

(\*) Informations nécessaires pour établir l'attestation d'exposition.

DATES DES EXPOSITIONS accidentelles	DURÉE ET IMPORTANCE DES EXPOSITIONS ACCIDENTELLES

Double à envoyer au médecin du travail.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Prévention*

#### *Risques professionnels*

#### **Circulaire DRT n° 13 du 24 mai 2006 relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations dangereuses, ainsi qu'à la fiche de données de sécurité (FDS)**

NOR : SOCT0610504C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Texte abrogé* : circulaire DRT n° 94-14 du 22 novembre 1994 relative à l'emballage et l'étiquetage des substances et préparations chimiques ainsi qu'à la fiche de données de sécurité (FDS).

#### *Références* :

Pour l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations :

Articles L. 231-6 et R. 231-51 du code du travail ;

Arrêté du 20 avril 1994 modifié relatif à la déclaration, la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances ;

Arrêté du 9 novembre 2004 définissant les critères de classification et les règles d'emballage et d'étiquetage des préparations dangereuses.

Pour les fiches de données de sécurité :

Articles R. 231-53 à R. 231-53-4 du code du travail ;

Arrêté du 5 janvier 1993 modifié fixant les modalités d'élaboration et de transmission des fiches de données de sécurité.

*Le directeur des relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

La prévention des risques professionnels imputables aux produits chimiques et la mise en place des politiques correspondantes dans les entreprises impliquent que toutes les mesures soient prises pour que les produits chimiques utilisés, ainsi que leurs caractéristiques et propriétés dangereuses, soient clairement identifiés.

A cette fin, la législation et la réglementation françaises, qui transposent le droit communautaire, imposent aux vendeurs et distributeurs de ces produits, ainsi qu'aux chefs d'établissement où il en est fait usage, l'obligation d'appeler l'attention de l'utilisateur sur certaines propriétés dangereuses, de l'informer des dangers encourus et des précautions élémentaires à prendre pour les éviter.

La transposition récente d'une série de directives européennes relatives à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des préparations a modifié le dispositif réglementaire français en la matière, en particulier en refondant la réglementation applicable à la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses, et a précisé les dispositions relevant de la rédaction des fiches de données de sécurité (FDS).

L'ensemble du dispositif – aujourd'hui commun à tous les Etats de l'Union européenne – est fondé, en ce qui concerne le code du travail, sur les articles L. 231-6, R. 231-51 (emballage et étiquetage des substances et préparations dangereuses) et R. 231-53 à R. 231-53-4 (fiches de données de sécurité).

Les dispositions réglementaires sont regroupées pour les substances dans l'arrêté du 20 avril 1994, modifié, pour les préparations dans l'arrêté du 9 novembre 2004, publié le 18 novembre 2004 et pour les fiches de données de sécurité dans l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié.

Le contrôle de ces dispositions est intrinsèquement complexe et il exige parfois de longues investigations, cependant, il est nécessaire d'y procéder. C'est à ce prix que les propriétés dangereuses des produits chimiques utilisés en milieu de travail peuvent être effectivement connues et les risques qu'ils entraînent mieux évalués et maîtrisés.

La présente circulaire a pour objet de commenter la réglementation en vigueur en ce qui concerne l'emballage et l'étiquetage des substances et des préparations chimiques, et d'apporter les éclaircissements nécessaires sur un certain nombre de points qui ont suscité des questions. Ainsi, elle reprend les dispositions déjà en vigueur, notamment sur les substances et développe les nouvelles dispositions concernant les préparations chimiques.

Cette circulaire a été élaborée en liaison avec un groupe de travail constitué de représentants d'acteurs de terrain : inspecteurs du travail, ingénieurs de prévention, médecins-inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, ingénieurs des CRAM, ingénieurs de l'INRS. Ce travail représentatif des questions des services déconcentrés ne constitue pas un pré-requis pour réaliser un contrôle sur le risque chimique mais plutôt un *vade-mecum* auquel il est possible de se référer, en présence d'une situation donnée.

Dans la mesure où la classification des substances et préparations procède des mêmes principes et où elle a des implications sur la rédaction des fiches de données de sécurité, la circulaire traite d'une manière générale de tous ces aspects.

Les services de l'inspection du travail sont chargés du contrôle des dispositions prises sur le fondement de l'article L. 231-6 du code du travail et ils peuvent, le cas échéant, sanctionner leur inobservation sur la base de l'article L. 263-2. Les pénalités encourues au titre de la non-application de l'article R. 231-53 sont également prévues à l'article L. 263-2.

Dans la pratique, si une substance ou une préparation apparaît devoir faire l'objet d'un emballage, d'un étiquetage ou d'une fiche de données de sécurité conformément à la réglementation, un appui précieux et une expertise technique peuvent être trouvés, pour s'en assurer, auprès des cellules pluridisciplinaires, créées dans le cadre du plan santé au travail, ou encore auprès de l'INRS. Les cellules pluridisciplinaires réunissent les compétences des ingénieurs de prévention, des médecins et, suivant les régions, de médecins spécialisés en médecine du travail (dont des MIRTMO), en toxicologie, en ergonomie, etc.

Il appartient ensuite aux services de l'inspection du travail dans le ressort duquel se trouve l'établissement contrôlé de prendre, compte tenu des réponses apportées, toutes les mesures qui s'imposent. Ceci est également valable lorsqu'au cours du contrôle, l'agent de contrôle constate une absence de conformité en termes d'étiquetage, d'emballage et de fiches de données de sécurité opposable à un vendeur, un distributeur, un fabricant ou un importateur de substances ou préparations dangereuses établi hors du ressort dans lequel s'exerce sa compétence territoriale.

Vous voudrez bien informer la direction des relations du travail des questions soulevées et des difficultés de mise en œuvre de la présente circulaire.

*Le directeur des relations du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

## SOMMAIRE

---

### A. – L'ÉTIQUETAGE ET L'EMBALLAGE DES SUBSTANCES ET PRÉPARATIONS DANGEREUSES

#### 1. **Champ d'application**

- 1.1. *Substances*
- 1.2. *Préparations*

#### 2. **Description de l'emballage**

- 2.1. *Emballage des substances*
- 2.2. *Emballage des préparations*

#### 3. **Description de l'étiquetage**

- 3.1. *Caractéristiques de l'étiquetage et positionnement*
  - 3.1.1. *Caractéristiques*
  - 3.1.2. *Positionnement de l'étiquetage.*
- 3.2. *Informations requises sur l'étiquette ou l'inscription*
  - 3.2.1. *L'identification du responsable de la mise sur le marché et du produit*
    - 3.2.1.1. *L'identification du responsable de la mise sur le marché*
    - 3.2.1.2. *L'identification des substances et préparations*
  - 3.2.2. *Renseignements concernant les dangers de la substance ou de la préparation*
    - 3.2.2.1. *Le symbole et l'indication de danger*
    - 3.2.2.2. *Phrases de risque et conseils de prudence*
- 3.3. *L'étiquetage des petits emballages*
  - 3.3.1. *La substance ou la préparation contenue dans l'emballage a un volume inférieur à 125 millilitres*
  - 3.3.2. *Autres cas de petits emballages*
- 3.4. *Cas du transport des matières dangereuses*
  - 3.4.1. *Deux cas de figure qui peuvent se présenter lors d'un transport de matières dangereuses*
    - 3.4.1.1. *Les substances et préparations sont transportées dans un emballage unique*
    - 3.4.1.2. *Les substances et préparations se trouvent dans un ou plusieurs emballages eux-mêmes contenus dans un emballage extérieur*

3.4.2. Certains emballages uniques particuliers tels que les citernes, bonbonnes ou bouteilles mobiles de gaz peuvent faire l'objet d'un étiquetage particulier

#### 4. Transvasements et mélanges

### B. – LA FICHE DE DONNÉES DE SÉCURITÉ (FDS)

#### 1. Nature des produits visés

#### 2. Définition et contenu de la fiche de données de sécurité

2.1. Plan type

2.2. Numéro d'appel d'urgence

2.3. Confidentialité des compositions

2.4. Contrôle de l'exposition

2.5. Equipements de protection individuelle

2.6. Identification des dangers

2.7. Informations réglementaires

#### 3. Transmission et destinataires de la fiche de données de sécurité

3.1. Obligations du responsable de la mise sur le marché

3.2. Modalités de transmission de la fiche de données de sécurité

3.3. Transmission au médecin du travail par l'employeur

3.4. Transmission au CHSCT et information des travailleurs

#### 4. Contrôle des fiches de données de sécurité par l'inspection du travail

### C. – CONFIDENTIALITÉ DES NOMS CHIMIQUES

#### Introduction

Deux types d'outils répondent, de manière privilégiée, à la nécessité de communiquer les dangers des substances et des préparations et de protéger les utilisateurs contre ces dangers :

- d'une part, les règles relatives à l'emballage et à l'étiquetage des substances et préparations dangereuses qui permettent d'assurer la sécurité par le conditionnement des produits et précisent en même temps les premières indications quant aux dangers auxquels s'exposent les salariés ;
- d'autre part, la fiche de données de sécurité (FDS) qui, pour un produit donné, livre de nombreuses informations complémentaires concernant les dangers pour l'homme et l'environnement ainsi que les précautions et les prescriptions d'utilisation.

#### A. – L'ÉTIQUETAGE ET L'EMBALLAGE DES SUBSTANCES ET PRÉPARATIONS DANGEREUSES

L'obligation d'étiquetage et d'emballage des substances et des préparations dangereuses est régie par plusieurs textes :

- les articles L. 231-6 et R. 231-51 du code du travail et les articles L. 1342-3, L. 5131-1, L. 5132-2 à L. 5132-3, R. 1342-1 à R. 1342-12 et R. 5132-46 à R. 5132-56 du code de la santé publique ;
- l'arrêté du 20 avril 1994 modifié pris notamment en application de l'article L. 231-6 précité, qui assure la transposition en droit français des différentes directives modifiant et adaptant la directive n° 67/548/CEE concernant les substances et fixe la liste et les conditions d'étiquetage et d'emballage des substances dangereuses ;
- l'arrêté du 9 novembre 2004 pris en application de l'article L. 231-6 du code du travail, qui assure la transposition en droit français de la directive n° 1999/45/CE et fixe les conditions de classification, d'emballage et d'étiquetage des préparations, en abrogeant les arrêtés du 21 février 1990 sur les préparations et du 28 mars 1989 sur les pesticides.

Les principes et les modalités de classification des substances et des préparations qui permettent de déterminer les informations à inscrire sur l'étiquetage d'un produit ne sont pas développés dans cette circulaire.

Les annexes V et VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié permettent toutefois de connaître les méthodes de détermination des propriétés physico-chimiques, de la toxicité et de l'écotoxicité des substances et fixent les critères généraux de classification et d'étiquetage des substances et préparations dangereuses.

Par ailleurs, en ce qui concerne plus spécifiquement les préparations, ces règles sont complétées aux articles 6 à 21 de l'arrêté du 9 novembre 2004.

#### 1. Champ d'application

La notion d'emballage ou de récipient répond à une définition précise qu'il convient de développer avant d'examiner les règles qui définissent ses caractéristiques ainsi que son étiquetage.

Au sens de la réglementation du travail, on considère qu'un emballage est un moyen – il en existe une grande diversité – de conditionnement ou de stockage d'un produit chimique destiné à être utilisé, en l'état, et avec lequel un travailleur peut entrer en contact.

Dans ce contexte, les règles imposées pour l'étiquetage et l'emballage visent à alerter et prémunir l'utilisateur contre les dangers imputables au produit.

Par hypothèse, cette définition exclut les moyens mis en œuvre pour assurer le transfert d'un produit d'un contenant vers un autre, dès lors que la nature et les caractéristiques du produit sont parfaitement identifiées et que le personnel n'est pas exposé au produit considéré. Le transfert de produits dangereux est par ailleurs soumis à l'arrêté du 4 novembre 1993, modifié par arrêté du 8 juillet 2003, relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail, pris pour l'application du décret n° 92-333 du 31 mars 1992 relatif aux dispositions concernant la sécurité et la santé applicables aux lieux de travail.

En outre, sans préjudice des autres dispositions de l'arrêté du 4 novembre 1993, en application de l'article 2 de cet arrêté qui précise que « la mise en œuvre d'une signalisation de sécurité s'impose toutes les fois que sur un lieu de travail un risque ne peut être évité ou prévenu par l'existence d'une protection collective ou par l'organisation du travail », un récipient contenant un produit dangereux qui est intégré à une machine ou un appareil peut être exempté d'étiquetage, dès lors que l'utilisation ou la transformation du produit en question se fait en l'absence de toute intervention humaine et à condition que le réseau dans lequel il circule présente toutes les garanties de sécurité.

Au-delà de cette première approche de la notion d'emballage, il convient ci-après de préciser quelles sont les substances et préparations qui, aux termes de la réglementation, sont explicitement assujetties à l'emballage et à l'étiquetage et celles qui ne le sont pas.

### 1.1. Substances

La définition réglementaire d'une substance est donnée à l'article R. 231-51 du code du travail. Les prescriptions en matière d'emballage et d'étiquetage des substances s'appliquent :

- aux substances énumérées dans l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié et qui présentent au moins l'une des propriétés suivantes : explosibles, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, corrosives, irritantes, sensibilisantes, cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction et dangereuses pour l'environnement ;
- aux substances qui bien que ne figurant pas à l'annexe I de l'arrêté précité peuvent être classées comme dangereuses, conformément aux critères généraux de classification et d'étiquetage figurant dans l'annexe VI dudit arrêté. Cette catégorie vise :
  - les substances nouvelles qui ont fait l'objet d'une déclaration préalablement à leur mise sur le marché conformément à l'article L. 231-7 (3<sup>e</sup> alinéa) du code du travail mais qui n'ont pas encore été inscrites à l'annexe I ;
  - les substances qui bien que ne figurant pas en annexe I de l'arrêté précité se trouvent dans l'inventaire européen des substances existantes (EINECS publié au JOCE du 15 juin 1990) qui répertorie les substances existantes au 18 septembre 1981, c'est-à-dire avant la mise en place du système de déclaration des substances nouvelles.

Dans ce dernier cas, les fabricants, importateurs ou distributeurs sont tenus d'effectuer une recherche afin de prendre connaissance des données pertinentes et accessibles existantes concernant les propriétés de ces substances. Au terme de cette recherche, ils doivent emballer et, en attendant un étiquetage harmonisé, étiqueter, sous leur propre responsabilité, ces substances conformément aux critères fixés par l'annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié.

Ces substances ne disposant pas de classification harmonisée, et n'ayant pas fait l'objet de déclaration auprès de l'INRS, il peut arriver qu'une même substance, commercialisée par deux fournisseurs différents, présente deux étiquetages différents.

Sont exclues de l'étiquetage et de l'emballage – au titre de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié – les substances suivantes, dès lors qu'elles se présentent sous la forme d'une substance finie destinée à l'utilisateur final :

- les médicaments à usage humain ou vétérinaires mentionnés à l'article L. 5111-1 du code de la santé publique ;
- les produits cosmétiques au sens de l'article L. 5131-1 du code de la santé publique ;
- les déchets tels qu'ils sont définis au II de l'article L. 541-1 du code de l'environnement ;
- les aliments pour animaux ;
- les produits phytopharmaceutiques à usage agricole au sens de l'article L. 253-1 du code rural ;
- les substances radioactives telles que définies à l'article L. 1331-1 du code de la santé publique ou auxquelles s'appliquent les articles R. 231-73 à R. 231-116 du code du travail ;
- les denrées alimentaires ;
- les munitions et matières explosives mises sur le marché en vue de produire un effet par explosion ou par effet pyrotechnique, dans la mesure où ces catégories font l'objet de dispositions particulières à d'autres législations.

Par ailleurs, les métaux sous forme massive, qui bien que pouvant être classés à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié, ne requièrent pas d'étiquette si la forme sous laquelle ils sont commercialisés ne présentent pas de danger pour la santé humaine, en cas d'inhalation, d'ingestion, ou de contact cutané et pour l'environnement aquatique. Néanmoins, les informations concernant les dangers de ces substances doivent être transmises à l'utilisateur.

Il est également à signaler que les bouteilles de gaz transportables et les récipients de gaz destinés au propane, butane et GPL possèdent des règles d'étiquetage spécifiques (annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié).

## 1.2. Préparations

Les prescriptions en matière d'emballage et d'étiquetage des préparations, nouvellement introduites dans les réglementations européenne et nationale, s'appliquent :

- à la préparation contenant au moins une substance qui répond à la définition de l'article R. 231-51 du code du travail et qui est classée à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ou qui, bien que ne figurant pas encore à cette annexe, présente des propriétés dangereuses au sens dudit arrêté. En outre, la concentration de la substance dans la préparation doit excéder une des limites fixées par l'article 8 de l'arrêté du 9 novembre 2004 (limites de prise en compte des substances) et la préparation doit être classée dangereuse au sens des articles 10 à 21 de ce même arrêté ;
- à la préparation qui fait partie de la liste fixée à l'annexe V de l'arrêté du 9 novembre 2004.

Sont exclues de l'étiquetage et de l'emballage – au titre de l'arrêté du 9 novembre 2004 – (pour les mêmes raisons que précédemment), les préparations suivantes au stade fini, destinées à l'utilisateur final :

- médicaments à usage humain ou vétérinaire tels que mentionnés à l'article L. 5111-1 du code de la santé publique ;
- produits cosmétiques mentionnés à l'article L. 5131-1 du code de la santé publique ;
- mélanges de substances, sous forme de déchets, définis par le chapitre premier du titre IV du livre V du code de l'environnement ;
- denrées alimentaires ;
- aliments pour animaux ;
- préparations contenant des substances radioactives telles que définies à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique ou auxquelles s'appliquent les articles R. 231-73 à R. 231-116 du code du travail ;
- dispositifs médicaux invasifs ou utilisés en contact physique direct avec le corps humain, tels que définis à la cinquième partie, livre II, titre I<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup> du code de la santé publique, pour autant que des dispositions fixent pour les substances et préparations dangereuses des dispositions de classification et d'étiquetage qui assurent le même niveau d'information et de protection que prévu dans l'arrêté du 9 novembre 2004.

Cet arrêté ne s'applique pas non plus :

- au transport des préparations dangereuses par voie ferrée, routière, fluviale, maritime ou aérienne ;
- aux préparations en transit soumises à un contrôle douanier, pour autant qu'elles ne fassent pas l'objet d'un traitement ou d'une transformation.

En outre, les règles d'emballage et d'étiquetage décrites dans cet arrêté ne s'appliquent pas aux munitions et matières explosives mises sur le marché en vue de produire un effet par explosion ou par effet pyrotechnique.

Par ailleurs, les préparations mentionnées au point 9.3 de l'annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié (formes massives des alliages et préparations contenant des polymères ou élastomères), bien que pouvant être classées conformément aux règles de classification et d'étiquetage des préparations, ne requièrent pas d'étiquette si la forme sous laquelle elles sont commercialisées ne présente pas de danger pour la santé humaine, en cas d'inhalation, d'ingestion, de contact cutané et pour l'environnement aquatique. Néanmoins, les informations concernant les dangers de ces substances doivent être transmises à l'utilisateur.

En effet, même si les règles générales d'emballage et d'étiquetage ne s'appliquent pas à ces substances et ces préparations, généralement, d'autres règles spécifiques s'appliquent, et le responsable de la mise sur le marché doit fournir toutes les informations exploitables, notamment pour l'évaluation des risques prévues dans les règles générales de prévention du risque chimique.

## 2. Description de l'emballage

### 2.1. Emballage des substances

Conformément à l'article 16 de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié, les emballages des substances dangereuses doivent répondre aux conditions suivantes :

- a) Ils doivent être conçus et réalisés de manière à empêcher toute déperdition du contenu, mais cette disposition ne s'applique pas lorsque des dispositifs de sécurité spéciaux sont prescrits ;
- b) Les matières dont sont constitués les emballages et les fermetures ne doivent pas être susceptibles d'être attaquées par le contenu, ni de former avec ce dernier des composés dangereux ;
- c) Toutes les parties des emballages et des fermetures doivent être solides et résistantes, afin d'en exclure tout relâchement et de répondre, de manière fiable, aux exigences normales de manutention ;
- d) Les récipients disposant d'un système de fermeture pouvant être remis en place doivent être conçus de telle manière que l'emballage puisse être refermé à plusieurs reprises sans déperdition du contenu ;
- e) Les récipients, quelle que soit leur capacité, contenant des substances très toxiques, toxiques ou corrosives, et qui sont destinés à un usage non exclusivement professionnel, doivent être dotés d'une fermeture de sécurité pour les enfants et porter une indication de danger décelable au toucher selon les prescriptions prévues à l'annexe IX, parties A et B, de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ;

f) Les récipients, quelle que soit leur capacité, contenant des substances nocives, facilement inflammables ou extrêmement inflammables et qui sont destinées à un usage non exclusivement professionnel, doivent être dotés d'une indication de danger décelable au toucher selon les prescriptions prévues à l'annexe IX, partie B, susvisée.

## 2.2. Emballage des préparations

Les règles relatives à l'emballage des préparations telles qu'elles résultent de l'article 22 de l'arrêté du 9 novembre 2004 sont les mêmes que celles décrites ci-dessus aux points a) à d) du paragraphe 2.1.

Toutefois certaines dispositions particulières visant les préparations offertes ou vendues au public viennent s'ajouter à ces prescriptions.

Les récipients contenant des préparations dangereuses offertes ou vendues au public ne doivent pas avoir une forme ou une décoration graphique susceptible d'attirer ou d'encourager la curiosité active des enfants ou d'induire les consommateurs en erreur, ni une présentation et/ou une dénomination utilisées pour les denrées alimentaires, les aliments pour animaux et les produits médicaux et cosmétiques.

En outre, quelle que soit leur capacité, les emballages suivants doivent être munis d'une fermeture de sécurité pour les enfants :

- les récipients contenant des préparations très toxiques, toxiques ou corrosives ;
- les récipients contenant des préparations présentant un danger en cas d'aspiration (Xn, R. 65), sauf les aérosols ou les récipients munis d'un système de pulvérisation scellé ;
- les récipients contenant au moins une substance énumérée à l'annexe IV de l'arrêté du 9 novembre 2004, présente à une concentration égale ou supérieure à la concentration individuelle maximale fixée (à la date de la signature de la présente circulaire, ces substances sont le méthanol ( $C \geq 3\%$ ) et le dichlorométhane ( $C \geq 1\%$ ).

De même, les récipients contenant des préparations très toxiques, toxiques, corrosives, nocives, extrêmement inflammables ou facilement inflammables, sauf les aérosols uniquement étiquetés comme extrêmement inflammables ou facilement inflammables, doivent porter une indication de danger détectable au toucher.

Les systèmes doivent être conformes aux spécifications techniques définies à l'annexe IX, parties A et B, de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié.

## 3. Description de l'étiquetage

Les règles d'étiquetage sont très proches pour les substances et les préparations. Toutefois, il existe certaines différences, introduites par l'arrêté du 9 novembre 2004, en particulier sur l'identification des préparations (et de leurs compositions) sur lesquelles il convient de mettre l'accent.

Tout emballage d'une substance ou d'une préparation dangereuse doit comporter une étiquette ou une inscription (lorsque les informations sont inscrites directement sur l'emballage) répondant à plusieurs critères réglementaires. En règle générale, il convient de bien distinguer la classification d'une substance ou d'une préparation de son étiquetage. En effet, des différences peuvent exister, notamment en ce qui concerne le symbole et l'indication de danger. Par exemple, une substance classée C, M, R de catégorie 3 se voit apposer le symbole Xn (croix-de-Saint-André). Or cette substance n'est pas classée comme nocive mais bien comme C, M, R de catégorie 3.

Afin de ne créer aucune confusion dans l'esprit des utilisateurs, il est à noter qu'il est interdit de faire figurer sur l'étiquette ou l'emballage des substances et préparations des indications telles que « non nocif » ou « non toxique » ou toute autre indication analogue, tendant à affirmer le caractère non dangereux (art. 19 de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié).

En outre, la réglementation envisage deux types d'exceptions pour lesquelles l'étiquetage répond à des règles différentes, compte tenu de la spécificité de l'emballage contenant la substance ou la préparation.

Sont ainsi traités différemment les petits emballages qui ne permettent pas l'apposition d'une étiquette au format minimal réglementaire ainsi que les emballages des substances et des préparations qui sont étiquetées conformément à la réglementation sur le transport des matières dangereuses (cf. 3.3 et 3.4).

### 3.1. Caractéristiques de l'étiquetage et positionnement

#### 3.1.1. Caractéristiques

D'une part, les indications contenues doivent être très apparentes et indélébiles. Ces mentions figurant sur l'étiquetage doivent être rédigées en français. Toutefois, elles peuvent s'accompagner d'une traduction en une ou plusieurs langues, à condition que l'ensemble demeure très lisible, en augmentant, si nécessaire, les dimensions de l'étiquette, ou la taille des caractères.

En outre, si les informations sont rendues illisibles, par exemple à la suite d'une coulure, il convient de remplacer l'étiquetage, de telle façon qu'il soit à nouveau lisible.

D'autre part, et afin de rendre possible la lisibilité des informations inscrites sur l'étiquetage, des dimensions minimales sont prescrites par l'arrêté du 20 avril 1994 modifié, selon le volume de l'emballage :

- 52 x 74 mm pour un volume inférieur ou égal à 3 litres ;
- 74 x 105 mm pour un volume supérieur à 3 litres et inférieur ou égal à 50 litres ;
- 105 x 148 mm pour un volume supérieur à 50 litres et inférieur ou égal à 500 litres ;



148 x 210 mm pour un volume supérieur à 500 litres.

Ces formats sont minimaux et les étiquetages peuvent donc être de taille supérieure aux dimensions indiquées ci-dessus.

### 3.1.2. Positionnement de l'étiquetage

L'étiquette doit être lisible horizontalement lorsque l'emballage est en position normale et doit en outre adhérer solidement par toute sa surface à l'emballage. Il convient de s'assurer que l'étiquette ne peut en aucun cas se désolidariser de l'emballage, par exemple en se décollant, ou en glissant.

Par principe, l'étiquette ou l'inscription doit être apposée sur le récipient contenant directement la substance ou la préparation, c'est pourquoi, lorsque la substance ou la préparation est contenue dans plusieurs emballages, l'étiquette ou l'inscription doit figurer sur chacun d'eux.

La répartition de l'étiquetage sur plusieurs étiquettes sur un même emballage est admise, à condition que l'étiquetage soit conforme à la réglementation.

### 3.2. Informations requises sur l'étiquette ou l'inscription

L'étiquette ou l'inscription comporte en caractères apparents et indélébiles des informations relatives à l'identification du responsable de la mise sur le marché, l'identification de la substance ou de la préparation, ainsi que des informations concernant ses dangers.

Pour les produits phytopharmaceutiques et les biocides, des informations complémentaires à celles présentées dans la présente circulaire sont requises, notamment selon les dispositions de l'arrêté du 6 septembre 1994 relatif au contrôle des produits phytopharmaceutiques, pris en application des articles L. 253-1 et R. 253-19 du code rural, ainsi que de l'arrêté du 19 mai 2004 relatif au contrôle de la mise sur le marché des substances actives biocides et à l'autorisation de mise sur le marché des produits biocides.

#### 3.2.1. L'identification du responsable de la mise sur le marché et du produit

##### 3.2.1.1. L'identification du responsable de la mise sur le marché

Pour les substances et les préparations, l'étiquette ou l'inscription doit indiquer le nom, l'adresse complète et le numéro de téléphone du responsable de la mise sur le marché établi à l'intérieur de la Communauté européenne, qu'il soit le fabricant, l'importateur ou le distributeur.

##### 3.2.1.2. L'identification des substances et préparations

###### *L'identification de la substance*

L'étiquette ou l'inscription doit comporter le nom de la substance sous une des dénominations qui figurent dans l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié. Lorsqu'elle ne figure pas encore dans cette annexe, la substance doit être désignée par un nom figurant dans une nomenclature internationalement reconnue.

Le numéro CE devra également figurer sur l'étiquette s'il est attribué. Ce numéro est obtenu à partir de l'inventaire des substances commerciales existantes (EINECS) ou de la liste européenne des substances nouvelles déclarées (ELINCS).

Pour les substances figurant à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994, le numéro CE est mentionné en général à cette annexe ; il doit être accompagné de la mention « étiquetage CE ».

###### *L'identification de la préparation*

L'étiquette ou l'inscription comporte d'abord la désignation ou le nom commercial de la préparation.

Elle doit indiquer également le nom chimique de la ou des substances présentes dans la préparation, selon les conditions suivantes :

- pour les préparations classées comme très toxiques, toxiques ou nocives conformément aux articles 15 à 18 de l'arrêté du 9 novembre 2004, seules les substances classées très toxiques, toxiques ou nocives, présentes en concentrations supérieures ou égales aux limites respectives les plus basses (limites pouvant entraîner un classement « nocif ») fixées à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ou, à défaut, de l'annexe II, partie B de l'arrêté du 9 novembre 2004 doivent être prises en considération ;
- pour les préparations classées corrosives conformément aux articles 15 à 18 de l'arrêté du 9 novembre 2004, seules les substances classées corrosives, présentes en concentrations supérieures ou égales aux limites respectives les plus basses (limites pouvant entraîner un classement « irritant ») fixées à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 ou, à défaut, de l'annexe II, partie B de l'arrêté du 9 novembre 2004 doivent être prises en considération ;
- les noms des substances qui ont donné lieu au classement de la préparation dans au moins une des catégories suivantes doivent obligatoirement figurer sur l'étiquette :
  - cancérogène de catégorie 1 ou 2 (étiquetées R. 45 ou R. 49), ou de catégorie 3 (R. 40) ;
  - mutagène de catégorie 1 ou 2 (étiquetées R. 46), ou de catégorie 3 (R. 68) ;

- toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (étiquetées R. 60, R. 61) ou de catégorie 3 (R. 62, R. 63) ;
- très toxique, toxique ou nocif en raison d'effets non létaux après une seule exposition (R. 39/..., R. 68/...) ;
- toxique ou nocif en raison d'effets graves après une exposition répétée ou prolongée, sensibilisant (R. 48/..., R. 42, R. 43).

Dans tous les cas, le nom chimique doit figurer sous une des dénominations figurant à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ou dans une nomenclature chimique internationalement reconnue si la substance ne figure pas encore dans cette annexe.

En conséquence, il n'est pas nécessaire de mentionner la (ou les) substance(s) responsable(s) du classement dans les catégories explosible, comburant, extrêmement inflammable, facilement inflammable, inflammable, irritant, dangereux pour l'environnement, à moins que la substance ne doive être mentionnée pour une des raisons énoncées plus haut.

En règle générale, un maximum de quatre noms chimiques suffit à identifier les substances principalement responsables des dangers majeurs pour la santé qui ont donné lieu au classement et au choix des phrases de risques correspondantes. Dans certains cas, toutefois, plus de quatre noms peuvent être nécessaires.

Pour les préparations offertes ou vendues au public, il faut indiquer la quantité nominale (masse ou volume) du contenu.

Dans les cas explicités dans la partie C de la présente circulaire, le responsable de la mise sur le marché peut, s'il en a reçu l'autorisation, conserver la confidentialité du nom chimique. Celui-ci est alors remplacé par une dénomination identifiant les principales fonctions chimiques et garantissant une manipulation sans danger.

### 3.2.2. Renseignements concernant les dangers de la substance ou de la préparation

L'étiquetage des substances et des préparations contient trois catégories d'informations :

- le(s) symbole(s) et indication(s) de danger décrit(s) à l'annexe II de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ;
- la (les) phrase(s) de risque énumérée(s) à l'annexe III du même arrêté ;
- le(s) conseil(s) de prudence figurant à l'annexe IV de l'arrêté précité.

Outre ces informations, les préparations qui sont énoncées dans l'annexe V parties A, B et C de l'arrêté du 9 novembre 2004 modifié (préparations contenant du plomb, ciment, préparations contenant des cyanoacrylates, produits grand public...) doivent comporter sur leur étiquette des indications destinées à avertir les utilisateurs des risques particuliers auxquels ils s'exposent en manipulant lesdites préparations, et/ou des précautions à prendre pour se protéger.

Il convient de souligner enfin que, en application de l'article R. 231-52-5 du code du travail, les substances nouvelles pour lesquelles des essais ou des recherches sur les propriétés dangereuses sont en cours doivent comporter un étiquetage provisoire portant la mention « Attention : substance non encore testée complètement » ainsi qu'éventuellement, en outre, l'étiquetage découlant des essais déjà réalisés.

Cette disposition est également valable pour toute préparation, dès lors qu'elle contient une telle substance dans une concentration supérieure ou égale à 1 %. Dans ce cas, l'étiquette de la préparation doit comporter la mention suivante : « Attention : cette préparation contient une substance non encore testée complètement. »

#### 3.2.2.1 Le symbole et l'indication de danger

Les symboles spécifiques dont le pictogramme est indiqué en annexe II de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié doivent, lorsqu'ils sont nécessaires, figurer sur l'étiquette de chaque substance ou préparation ; ces symboles, qui correspondent aux types et /ou niveaux de danger présentés par la substance ou préparation étiquetée, ont pour objet d'attirer immédiatement l'attention de l'utilisateur sur les principaux dangers encourus.

L'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 fixe l'étiquetage requis pour chaque substance inscrite.

Pour les substances qui bien que ne figurant pas à l'annexe I peuvent être classées dangereuses (voir le I.1), les symboles et indications de danger sont attribués selon les règles de classification et d'étiquetage décrites à l'annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié.

Chaque symbole doit être imprimé en noir sur fond orangé-jaune ; il doit occuper au moins un dixième de la surface de l'étiquette ou de l'inscription et avoir une superficie d'au moins un centimètre carré. La couleur et la présentation de l'étiquette – ou de l'emballage lorsque l'étiquette est remplacée par une inscription – doivent être tels que le symbole de danger et son fond s'en distinguent clairement. Cela implique qu'il est préférable de choisir une couleur éloignée de l'orangé ou du jaune.

Lorsque plus d'un symbole est attribué à une substance ou à une préparation, l'apposition du symbole T rend facultatifs les symboles C et X, sauf disposition contraire de l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié ; le symbole C rend facultatif le symbole X et le symbole E rend facultatifs les symboles F et O. De même, l'apposition du symbole X<sub>n</sub> rend facultatif le symbole X<sub>i</sub>.

#### 3.2.2.2. Phrases de risque et conseils de prudence

Les phrases décrivant les dangers particuliers – sous le nom de phrases de risque – (phrases R) et les conseils de prudence (phrases S) attribués à chaque substance à l'annexe I de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié sont explicités dans les annexes III et IV du même arrêté. Toutefois, et pour les mêmes raisons que pour les symboles de danger, lorsqu'une substance dangereuse ne figure pas encore à l'annexe I, les phrases R et S à utiliser sont attribuées selon les règles établies à l'annexe VI du même arrêté.

Pour les préparations, elles sont attribuées conformément aux annexes I, II et III de l'arrêté du 9 novembre 2004, mais aussi à l'annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié.

Sur l'étiquette, le texte intégral des phrases doit figurer en français, et lorsque l'étiquette est rédigée en plusieurs langues, le texte en français doit demeurer lisible, comme précisé au paragraphe 3.1.1.

En ce qui concerne plus spécifiquement les préparations :

- dans certains cas, répertoriés à l'annexe V de l'arrêté du 9 novembre 2004 (préparations contenant du plomb, ciment, préparations contenant des cyanoacrylates, produits grand public...), certaines phrases de risques et conseils de prudence sont, en outre, obligatoires ;
- en règle générale, un maximum de six phrases de risques (phrases R) et de six conseils de prudence (phrases S) suffisent pour décrire les risques et formuler les conseils de prudence. Lorsqu'une préparation présente plusieurs sortes de dangers, ces phrases types doivent couvrir l'ensemble des risques principaux présentés par la préparation ; dans ce contexte, chaque phrase combinée est considérée comme une phrase unique. Néanmoins, plus de six phrases R et /ou S peuvent s'avérer nécessaires ;
- les phrases types « facilement inflammable » ou « extrêmement inflammable » peuvent ne pas être indiquées lorsqu'elles répètent les indications de dangers correspondantes, reprises avec le symbole.

### 3.3. L'étiquetage des petits emballages

Il se peut que l'étiquetage d'une substance ou d'une préparation soit rendu difficile compte tenu de la taille de l'emballage qui la contient.

Il peut arriver également que, dans un tel cas, la substance ou la préparation présente moins de risques. La réglementation répond à ces difficultés en tenant compte des spécificités respectives des substances et des préparations.

#### 3.3.1. La substance ou la préparation contenue dans l'emballage a un volume inférieur à 125 millilitres

##### *Cas des substances*

Lorsque le contenu de l'emballage est inférieur à 125 millilitres et que la substance qu'il contient est classée comburante, facilement inflammable ou irritante, les phrases R et S peuvent ne pas apparaître sur l'étiquette. Ce principe est valable également lorsqu'elles sont classées nocives et à la condition qu'elles ne soient pas vendues au détail au grand public.

##### *Cas des préparations*

Lorsque le contenu de l'emballage ne dépasse pas 125 millilitres :

- pour les préparations classées comme facilement inflammables, comburantes, irritantes, à l'exception de celles affectées de la phrase de risque R. 41, ou dangereuses pour l'environnement et affectées du symbole N, il n'est pas nécessaire d'indiquer les phrases R ni les phrases S ;
- pour les préparations classées comme inflammables ou dangereuses pour l'environnement et non affectées du symbole N, il est nécessaire d'indiquer les phrases R, mais pas les phrases S.

En tout état de cause, l'emballage de ces substances et de ces préparations doit être accompagné des conseils de prudence lorsqu'il est matériellement impossible de les faire apparaître sur l'emballage ou l'étiquette.

#### 3.3.2. Autres cas de petits emballages

##### *Cas des substances*

De manière générale, l'arrêté du 20 avril 1994 modifié prévoit que les étiquettes ou inscriptions des emballages trop petits ou inadaptés pour permettre d'utiliser le format d'étiquette minimal prévu pour les emballages inférieurs ou égaux à trois litres, sont de dimensions suffisantes, eu égard au volume de l'emballage, pour être lisibles.

Plus particulièrement, les substances destinées à un usage professionnel qui sont explosibles, très toxiques ou toxiques mais dont la taille de l'emballage ne permet pas un étiquetage réglementaire, peuvent être étiquetées d'une autre façon (en adaptant la taille de l'étiquette, par exemple) si la quantité de la substance est extrêmement limitée et qu'il n'y a pas lieu de craindre un danger pour les personnes qui la manipulent. Dans ce cas, l'utilisateur doit néanmoins être averti du risque qu'il peut courir.

Les substances dangereuses qui ne sont ni explosibles, ni très toxiques, ni toxiques, peuvent, quant à elles, ne pas être étiquetées si les quantités sont extrêmement limitées et qu'il n'y a pas lieu de craindre un danger pour les personnes qui les manipulent.

##### *Cas des préparations*

Les règles rappelées ci-après ne s'appliquent pas aux produits phytopharmaceutiques visés à l'article L. 253-1 du code rural.

Sur des emballages soit trop petits, soit mal adaptés à un étiquetage conforme à celui prévu par l'arrêté du 9 novembre 2004, l'étiquetage imposé par ce même arrêté peut être effectué d'une autre façon appropriée, par exemple, en adaptant la taille de l'étiquette. Cependant, cet étiquetage spécifique doit permettre l'accès de l'utilisateur à toutes les informations utiles.

Conformément à l'arrêté du 9 novembre 2004, les emballages des préparations classées comme nocives, extrêmement inflammables, facilement inflammables, inflammables, irritantes, comburantes ou dangereuses pour l'environnement, peuvent ne pas être étiquetés, ou être étiquetés d'une autre façon appropriée, s'ils contiennent des quantités tellement limitées qu'il n'y a pas lieu de craindre un danger pour les personnes manipulant ces préparations, pour les tiers et pour l'environnement.

Dans le même cas, les préparations classées dans les autres catégories de danger doivent toujours être étiquetées, mais peuvent l'être d'une autre façon appropriée.

Pour les substances et les préparations, les dérogations énoncées ci-dessus ne permettent toutefois pas l'utilisation de symboles ou d'indications de danger, de phrases R ou de phrases S, différents de ceux fixés par les arrêtés précités.

### 3.4. Cas du transport des matières dangereuses

Parallèlement aux règles rappelées dans la présente circulaire, il existe une réglementation spécifique de l'étiquetage applicable au transport des matières dangereuses.

Afin de concilier les deux types d'étiquetage, certaines mesures sont prévues. De même, le problème spécifique du transport des matières gazeuses est également abordé.

#### 3.4.1. Deux cas de figure qui peuvent se présenter lors d'un transport de matières dangereuses

##### 3.4.1.1. Les substances et préparations sont transportées dans un emballage unique

Dans ce cas et lorsque l'emballage unique est étiqueté conformément à la réglementation du transport des matières dangereuses, l'étiquette ou l'inscription doit comporter également l'ensemble des informations requises par la réglementation au titre de la protection des travailleurs pour les substances et les préparations, à l'exception des symboles et indications de danger.

##### 3.4.1.2. Les substances et préparations se trouvent dans un ou plusieurs emballages eux-mêmes contenus dans un emballage extérieur

Dans ce cas et dans la mesure où les emballages différents dans lesquels se trouvent les substances ou les préparations sont étiquetés conformément à la réglementation du travail, l'emballage extérieur spécifiquement utilisé pour le transport peut ne comporter que l'étiquetage prévu par la réglementation relative au transport des matières dangereuses.

#### 3.4.2. Certains emballages uniques particuliers tels que les citernes, bonbonnes ou bouteilles mobiles de gaz peuvent faire l'objet d'un étiquetage particulier

Les règles précisant les modalités d'étiquetage de ces emballages sont précisées à l'annexe VI de l'arrêté du 20 avril 1994 modifié.

## 4. Transvasements et mélanges

Quand une substance ou une préparation contenue dans un récipient est ensuite répartie dans d'autres contenants – opérations de transvasement –, ceux-ci doivent alors porter l'étiquette réglementaire correspondant au produit transvasé.

A cet effet, des accords peuvent intervenir entre fournisseurs et utilisateurs, pour que les fournisseurs approvisionnent ces derniers en étiquettes destinées aux récipients servant à la répartition de la substance ou de la préparation à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice. Le déplacement du nouveau contenant sur le même site est considéré comme un transfert du produit au cours duquel le personnel est exposé (cf. paragraphe 1). Ainsi, le nouveau contenant doit être muni d'un étiquetage réglementaire, qu'il soit déplacé ou non.

Lorsque le reconditionnement de la substance ou de la préparation est effectué à des fins commerciales, la nouvelle étiquette qui est apposée doit mentionner le nom et l'adresse du revendeur.

De la même manière, lorsqu'un utilisateur opère un mélange de substances ou de préparations provenant d'un ou plusieurs fournisseurs, ce mélange doit porter une étiquette conforme à l'arrêté du 9 novembre 2004 modifié et l'origine mentionnée doit être, dans tous les cas, le nom et l'adresse de l'entreprise ayant effectué le mélange.

Il convient de rappeler que, pour les produits phytopharmaceutiques, le transvasement est interdit.

### B. LA FICHE DE DONNÉES DE SÉCURITÉ (FDS)

La prévention du risque chimique englobe également les moyens d'information sur les produits chimiques dangereux. Si l'étiquetage réglementaire des substances et des préparations dangereuses est un moyen simple d'alerter l'utilisateur d'un produit sur les dangers dominants liés à sa mise en œuvre, par un ou plusieurs symboles de danger et un nombre réduit de phases de risque et de conseils de prudence, la fiche de données de sécurité (FDS) est un document qui fournit à l'utilisateur professionnel, pour un produit chimique donné, un nombre important d'informations complémentaires de base concernant la sécurité, la sauvegarde de la santé et celle de l'environnement, et qui indique des moyens de protection ainsi que des mesures à prendre en cas d'urgence.

Le cadre général est donné par l'article R. 231-53 du code du travail, qui détermine les destinataires et les indications contenues dans les fiches de données de sécurité, il est précisé par l'arrêté du 5 janvier 1993 fixant les modalités d'élaboration et de transmission des fiches de données de sécurité, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 9 novembre 2004 transposant la directive 2001/58/CE du 27 juillet 2001. L'annexe de cet arrêté constitue un guide d'élaboration de ces fiches. On peut aussi se référer à la brochure INRS ED. 954 qui constitue un bon guide pour la rédaction des FDS.

La rédaction d'une FDS relève de la responsabilité du fabricant, de l'importateur ou du vendeur de la substance ou de la préparation, mais l'utilisateur ne doit pas considérer la possession de la fiche comme une fin en soi. En effet, la FDS est souvent stockée dans un classeur ou de manière informatique, sans exploitation particulière. Dans ce cas, elle est seulement remplacée au bénéfice de la dernière mise à jour envoyée par le fournisseur. La FDS est pourtant un support irremplaçable pour l'évaluation du risque chimique dans l'entreprise et pour la détermination des mesures de prévention à prendre, à tous les stades de vie d'un produit donné (R. 231-54-2 et R. 231-56-2 du code du travail). De même, la fiche de données de sécurité n'est pas un document confidentiel.

Elle est également le bon support d'information pour la rédaction des notices de poste prévues à l'article R. 231-54-14 et l'élaboration de la fiche d'exposition pour chaque travailleur concerné, prévue à l'article R. 231-54-15 du code du travail.

La présente circulaire aborde successivement les questions relatives :

- à la nature des produits visés ;
- à la définition et au contenu des fiches de données de sécurité ;
- aux modalités de transmission et aux destinataires des fiches de données de sécurité ;
- et enfin au contrôle par les inspecteurs et contrôleurs du travail.

### 1. Nature des produits visés

Toutes les substances et les préparations classées (même si elles ne font pas l'objet d'un étiquetage) dangereuses au sens de l'article R. 231-51 du code du travail, naturels ou de synthèse, substances ou préparations, quelles que soient leurs formes (massives non dispersables,...) sont concernées. Dans ce cas, la FDS doit obligatoirement être fournie à l'utilisateur professionnel indépendant ou au chef d'établissement.

La FDS est obligatoire pour les substances ou les préparations dangereuses réglementées en application des articles L. 231-6 et L. 231-7 du code du travail, en particulier celles visées par les arrêtés du 20 avril 1994 modifié, et par l'arrêté du 9 novembre 2004 définissant les critères de classification et les conditions d'étiquetage des préparations dangereuses.

Le décret n° 2004-725 du 22 juillet 2004 (publié le 24 juillet 2004) a modifié l'article R. 231-53 du code du travail pour prévoir qu'elle concerne également, pour les utilisateurs professionnels, les préparations qui ne sont pas classées dangereuses mais qui contiennent en concentration individuelle supérieure ou égale :

- à 1 % en masse pour les préparations autres que gazeuses,
- à 0,2 % en volume pour les préparations gazeuses, au moins une substance présentant un danger pour la santé ou l'environnement au sens de l'article R. 231-51 ou une substance pour laquelle il existe une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) réglementaire, c'est à dire fixée par décret en Conseil d'Etat ou par arrêté.

Dans ce cas, la FDS est transmise par le responsable de la mise sur le marché, uniquement sur demande de l'utilisateur. Son existence doit être mentionnée sur l'étiquetage de la préparation (annexe V, partie C de l'arrêté du 9 novembre 2004).

Considérant que la FDS constitue un outil important pour l'évaluation des risques et un support essentiel pour la rédaction des notices de poste et des fiches d'exposition, il convient d'encourager – même en l'absence de caractère obligatoire – le fabricant à fournir des FDS pour des substances ou des préparations dont le caractère dangereux est connu sans être classées comme dangereuses au titre de la classification européenne. Le caractère de danger connu s'apprécie au regard de données factuelles objectives telles que : apparaître dans un tableau de maladie professionnelle, faire l'objet d'un classement par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) et ne pas être classé ou être classé différemment au niveau européen, ou avoir été mis en évidence par un système d'alerte relevant d'une agence publique de sécurité sanitaire, par exemple. De même, le chef d'établissement doit être encouragé à solliciter ces FDS auprès de son fournisseur.

L'article R. 231-53 précise que la fourniture d'une FDS n'est pas obligatoire pour les produits dangereux visés à l'article L. 1342-1 du code de la santé publique sauf si l'utilisateur en fait explicitement la demande ; la mise sur le marché des produits concernés doit cependant être assortie d'informations équivalentes.

Pour les produits suivants, il n'y a pas fourniture d'une FDS, même à la demande de l'utilisateur :

- médicaments à usage humain ou vétérinaire définis aux articles L. 5111-1 du code de la santé publique ;
- produits cosmétiques, définis à l'article L. 5131-1 du code de la santé publique ;
- insecticides et acaricides destinés à être appliqués sur l'homme, mentionnés à l'article L. 5136-1 du code de la santé publique ;
- denrées alimentaires et leurs composants ;
- aliments pour animaux et leurs composants ;
- déchets régis par le titre IV du livre V du code de l'environnement.

### 2. Définition et contenu de la fiche de données de sécurité

La FDS doit comporter les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité lors de l'utilisation d'une substance ou d'une préparation pouvant présenter des dangers.

Conformément aux dispositions constitutionnelles et législatives, toutes les indications figurant sur la fiche de données de sécurité doivent être rédigées en français, de manière claire et concise. Cette prescription est d'ailleurs reprise dans l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié fixant les modalités d'élaboration et de transmission des fiches de données de sécurité.

Dans le cas de produits importés par exemple, il appartient à l'importateur, même s'il en est l'utilisateur, de veiller à ce que la fiche de données de sécurité soit traduite en français, ou bien à disposer des éléments nécessaires à sa rédaction, notamment la composition en substances dangereuses, tels que prévus par l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié.

De plus, doivent y figurer des informations sur les dangers pour l'environnement et sur les possibilités d'éliminer les déchets, ainsi que des données sur la ou les réglementations qui s'appliquent.

Les FDS ne doivent pas comporter d'indications suggérant que le produit en cause ne comporte pas certains dangers – comme, par exemple, la mention « produit non toxique ».

En principe, une FDS doit être fournie par produit. Cependant rien ne s'oppose à ce qu'une seule fiche soit rédigée pour plusieurs produits si tous les produits auxquels elle s'adresse sont explicitement cités et, surtout, si les propriétés définies dans chaque rubrique sont équivalentes ou suffisamment proches. Il semble raisonnable, en particulier, de n'utiliser cette faculté que si les produits concernés ont des compositions suffisamment proches.

### 2.1. Plan type

Les renseignements inclus dans la FDS sont répartis dans les seize rubriques suivantes, dont le contenu est détaillé dans l'annexe de l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié. Celles-ci doivent permettre d'identifier la substance ou la préparation concernée, de connaître ses propriétés physico-chimiques et ses principales propriétés toxicologiques et écotoxicologiques ainsi que les précautions de stockage, d'emploi, de manipulation, d'élimination ou de destruction et les mesures à prendre en cas d'accident :

1. identification de la substance ou de la préparation et de la personne physique ou morale responsable de la mise sur le marché ;
2. composition/informations sur les composants ;
3. identification des dangers ;
4. premiers secours ;
5. mesures de lutte contre l'incendie ;
6. mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle ;
7. manipulation et stockage ;
8. contrôle de l'exposition des travailleurs et caractéristiques des équipements de protection individuelle ;
9. propriétés physiques et chimiques ;
10. stabilité et réactivité ;
11. informations toxicologiques ;
12. informations écologiques ;
13. considérations relatives à l'élimination ;
14. informations relatives au transport ;
15. informations réglementaires (notamment relatives au classement et à l'étiquetage) ;
16. autres informations.

Conformément à l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié, il n'est pas obligatoire de suivre l'ordre des rubriques tel qu'il est mentionné à l'article R. 231-53, cependant la séquence indiquée est fortement recommandée. En effet, cette séquence permet de présenter dès le début de la FDS les informations les plus utiles, dès la réception d'un produit chimique.

### 2.2. Numéro d'appel d'urgence

La première rubrique, identifiant la substance ou la préparation et le responsable de la mise sur le marché, comporte l'obligation d'inscrire le numéro de téléphone d'appel d'urgence de l'organisme agréé prévu au quatrième alinéa de l'article L. 231-7 du code du travail, ainsi qu'à l'article L. 1342-1 du code de la santé publique.

Il s'agit du numéro Orfila (INRS – 01-45-42-59-59 –, qui permet actuellement d'avoir accès au numéro du centre anti-poison le plus proche.

### 2.3. Confidentialité des compositions

Il convient de se reporter à l'annexe de l'arrêté du 9 novembre 2004 (rubrique 2) pour connaître, dans le cas des préparations, les substances les composant et qui doivent apparaître sur la FDS.

L'autorisation de confidentialité des noms chimiques, prévue aux articles R. 231-53-2 à R. 231-53-4 du code du travail, et développée dans la partie C de la présente circulaire, vaut également pour l'élaboration de la fiche de données de sécurité.

Si la divulgation de la composition d'une préparation peut ainsi être limitée, la FDS de cette préparation n'en devient nullement, pour autant, un document confidentiel.

### 2.4. Contrôle de l'exposition

Il est nécessaire d'indiquer (en rubrique 8, selon l'arrêté du 5 janvier 1993 modifié) les valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP) réglementaires (contraignantes ou indicatives) ainsi que les valeurs limites non réglementaires ou les valeurs limites biologiques (VLB) définies pour les substances chimiques. De même les indicateurs biologiques d'exposition (IBE) adaptés doivent être cités.

Il existe des VLEP contraignantes définies par l'article R. 231-58 du code du travail, de nombreuses VLEP indicatives définies par la circulaire du 19 juillet 1982, qui a été modifiée et complétée à plusieurs reprises, ainsi que des VLEP indicatives réglementaires fixées par arrêté du 30 juin 2004 modifié. L'article R. 231-58 ainsi que l'arrêté du 30 juin 2004 sont, pour l'essentiel, susceptibles de connaître des évolutions fréquentes. On peut se référer à l'aide-mémoire technique INRS ED 984, régulièrement mis à jour, qui reprend l'ensemble des valeurs limites indicatives, réglementaires et contraignantes françaises publiées depuis lors, ainsi qu'à la circulaire DRT relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sur les risques chimiques, et en particulier son annexe VI.

### *2.5. Equipements de protection individuelle*

Lorsqu'une protection individuelle est nécessaire, la FDS doit spécifier le type d'équipement nécessaire pour assurer une protection adéquate. Il convient de donner toutes les informations nécessaires, par exemple, la matière des gants dans le cas de protection des mains, ou le type de cartouche à utiliser sur les masques dans le cas des protections respiratoires, ainsi que les normes qui sont applicables.

### *2.6. Identification des dangers*

La FDS doit contenir non seulement les éléments de classification réglementaires, mais également toute information relative aux dangers présentés par la substance ou la préparation, à faire apparaître dans les rubriques adéquates.

En particulier, si une substance fait l'objet d'une classification par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC), différente de la classification réglementaire européenne ou nationale, il faut le préciser.

De même, si une substance ou une préparation est classée inflammable ou extrêmement inflammable mais qu'elle est susceptible de dégager des vapeurs qui, dans certaines conditions, sont explosibles, cela doit être précisé, la rubrique la plus adaptée étant alors la rubrique 3 « Identification des dangers ».

De plus le texte des phrases de risques s'appliquant à la substance ou à la préparation visée doit apparaître dans au moins une des rubriques de la FDS.

### *2.7. Informations réglementaires*

Il convient, entre autres, de mentionner dans la FDS le ou les tableaux de maladies professionnelles qui, le cas échéant, concernent la substance, la préparation, ou ses constituants. Il y a lieu aussi d'indiquer si les travaux exposant à la substance ou à une ou plusieurs substances contenues dans la préparation sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans et aux femmes enceintes ou allaitantes. On peut également préciser si la substance ou la préparation est soumise à une limitation de mise sur le marché, la nomenclature ICPE ... L'arrêté du 5 janvier 1993 modifié n'indique pas précisément quelle rubrique doit accueillir cette information, la plus adaptée est la rubrique 15 : informations réglementaires.

## **3. Transmission et destinataires de la fiche de données de sécurité**

### *3.1. Obligations du responsable de la mise sur le marché*

L'article R. 231-53 du code du travail prévoit que la transmission, par le responsable de la mise sur le marché, à destination des chefs d'établissement et des utilisateurs professionnels indépendants, d'informations concernant toutes les substances ou préparations dangereuses dans l'état où elles sont mises sur le marché doit être réalisée, sous la forme d'une FDS.

Cette obligation s'impose également aux chefs d'établissement qui, au sein d'une même entreprise, peuvent être amenés à transférer des produits d'un établissement à un autre.

Par ailleurs, pour certaines préparations non classées dangereuses, décrites au I de la partie B de la présente circulaire, le responsable de la mise sur le marché est tenu de fournir une FDS si l'utilisateur en fait la demande.

De plus, lorsque la FDS doit être fournie, elle est requise quels que soient le volume et la nature du conditionnement du produit.

La FDS doit être régulièrement mise à jour, notamment lors d'évolutions réglementaires, de modifications des valeurs limites d'expositions professionnelles (VLEP), de nouvelles données sur les dangers ou de précisions à apporter sur les équipements de protection individuelle ou collective. En l'absence de mise à jour régulière d'une FDS à l'initiative de son fournisseur, il convient d'encourager le destinataire à vérifier auprès du fournisseur l'opportunité d'une actualisation, notamment lorsqu'il procède à l'évaluation d'un risque, la FDS constituant un support fondamental de cette démarche. De même, au sein d'une entreprise, le médecin du travail, ou le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent s'adresser, à cette fin, au chef d'établissement. A cet égard, il convient de rappeler qu'en application de l'article R. 230-1, le chef d'établissement transcrit et met à jour, au moins une fois dans l'année, dans le document unique, les résultats des évaluations des risques. La question de la mise à jour de la FDS devrait donc se poser à cette occasion.

Après toute révision d'une FDS, une nouvelle version de cette fiche, identifiée en tant que telle, est obligatoirement fournie gratuitement à tous les destinataires antérieurs qui ont reçu, dans les 12 mois précédant la révision, la substance ou la préparation concernée.

Lors des modifications de la FDS prévues à l'article R. 231-53 du code du travail, notamment celles ayant une influence sur l'étiquetage, il est logique de veiller à la mise à jour de l'étiquetage de la substance ou de la préparation.

### 3.2. Modalités de transmission de la fiche de données de sécurité

L'article R. 231-53 du code du travail, s'il définit les responsabilités respectives des fabricants, des vendeurs et des chefs d'établissement dans la rédaction et la transmission des fiches de données de sécurité, ne définit pas les moyens qui peuvent être développés pour les faire parvenir à ses destinataires.

L'arrêté du 5 janvier 1993 prévoit qu'outre la fiche papier adressée selon les modes traditionnels de transmission d'autres supports faisant appel aux moyens informatiques et télématiques (internet, courriel,...) peuvent être utilisés. La fourniture d'une FDS au format papier reste néanmoins nécessaire afin de permettre un accès rapide aux informations qu'elle contient.

Dans ce cas, le vendeur doit évidemment communiquer à son client, selon une procédure qu'il lui appartient de définir, l'existence d'une FDS pour le produit cédé et lui indiquer précisément comment il peut effectivement se la procurer, notamment en lui signifiant les codes éventuels permettant d'y accéder. Cette communication doit être faite pour chaque FDS, et à l'occasion de chaque révision. Il doit enfin, compte tenu de son souhait éventuel, être en mesure de lui assurer, sur sa simple demande, l'envoi d'une fiche sur papier.

Quelle que soit la procédure suivie, les FDS doivent être disponibles pour tous les produits dangereux mis sur le marché ; leur consultation doit être aisée et gratuite pour leurs destinataires ; elles doivent évidemment comporter toutes les rubriques citées à l'article R. 231-53 du code du travail et être tenues à la disposition de l'agent de contrôle.

### 3.3. Transmission au médecin du travail par l'employeur

Par ailleurs, l'article R. 231-53 dispose que le médecin du travail reçoit de l'employeur les FDS concernant les produits utilisés dans l'établissement ; cette mesure peut être considérée comme l'une des modalités d'application de l'article R. 241-42 du code du travail en vertu duquel le médecin du travail doit être informé de la nature et de la teneur des substances dangereuses contenues dans les produits utilisés.

Dans certaines circonstances, le médecin du travail peut ressentir le besoin de compléter son information. Dans ce cas, s'il le souhaite, il peut s'adresser au fabricant ou au distributeur.

Il faut en outre rappeler que, s'agissant des substances et préparations, l'INRS peut fournir, dans les conditions rappelées par la circulaire DRT n° 94-11 du 25 juillet 1994 relative à la déclaration des produits chimiques, des renseignements sur les dangers que présentent ces produits, tels que prévus à l'article R. 231-52-16 (I) du code du travail.

### 3.4. Transmission au CHSCT et information des travailleurs

L'article R. 231-54-4 indique que l'employeur doit veiller, entre autres, à ce que les travailleurs et le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel aient accès aux fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des produits chimiques.

## 4. Contrôle des fiches de données de sécurité par l'inspection du travail

D'une manière générale, le contrôle auprès d'un utilisateur des dispositions de l'article R. 231-53 consiste soit à vérifier le contenu de la fiche, notamment son adéquation avec les propriétés du produit, soit à constater que la transmission s'effectue bien dans les formes requises c'est-à-dire que, quelles que soient les modalités retenues et les supports utilisés, l'information parvienne gratuitement au chef d'établissement concerné.

Les articles R. 231-53 et R. 231-54-4 confèrent au chef d'établissement la responsabilité de transmettre les FDS qu'il reçoit au médecin du travail, au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel. Dans le cas d'une transmission électronique, l'agent de contrôle doit en outre s'assurer que les codes d'accès sont mis gratuitement à la disposition des clients et qu'ils sont communiqués avec cette précision dans les documents contractuels. Dans la pratique, le fait que le médecin du travail ne soit pas en possession des FDS correspondant aux produits dangereux manipulés dans l'établissement peut donc signifier soit que la transmission par l'employeur n'a pas été effectuée et alors une infraction peut être relevée à son encontre, soit que l'employeur lui-même ne les a pas reçues. Il convient donc, avant d'incriminer ce dernier, de s'assurer de sa responsabilité dans cette situation et, si nécessaire, de poursuivre l'investigation vers le fournisseur de la FDS.

En cas de difficulté de contrôle du contenu des fiches, il est toujours possible à l'agent de l'inspection du travail, lorsqu'il nourrit des doutes sérieux à l'égard de telle ou telle fiche dont le libellé lui paraît sans rapport avec le danger qu'il constate, de solliciter un appui et une expertise technique auprès des cellules pluridisciplinaires, créées dans le cadre du plan santé au travail 2005-2009 et réunissant les compétences des ingénieurs de prévention, des médecins et, suivant les régions, des médecins spécialisés en médecine du travail (dont les MIRTMO), en toxicologie, en ergonomie, etc. Dans cette hypothèse, l'agent de contrôle adresse copie de la fiche suspectée assortie d'un commentaire approprié.

L'agent de contrôle peut éventuellement obtenir les compositions des préparations dont la déclaration est obligatoire (préparations classées très toxiques, toxiques ou corrosives, et préparations biocides) en consultant la base de données Orfila de l'INRS. Les modalités de la déclaration sont contenues dans la note de l'INRS ND. 2053. Pour d'autres préparations, il convient de contacter directement l'INRS.



Si l'agent de contrôle constate l'absence de conformité de la ou des FDS ayant identifié la responsabilité du distributeur, du vendeur, du fabricant ou de l'importateur dans cette non-conformité, il doit poursuivre son action par tous les moyens réglementaires à sa disposition, y compris constater les infractions par procès-verbal.

Parallèlement, il doit transmettre à l'inspecteur du travail dans le ressort duquel se trouve le distributeur, le vendeur, le fabricant ou l'importateur toutes les informations concernant cette non-conformité, et les éventuelles poursuites qu'il envisage. L'inspecteur du travail concerné doit alors s'assurer chez celui-ci du respect des dispositions s'appliquant à la rédaction et à la transmission des FDS et, s'il constate que le processus de rédaction, de transmission et de mise à jour n'est pas respecté, doit poursuivre son action par tous les moyens réglementaires à sa disposition.

Ces échanges d'informations entre, d'une part, l'agent de contrôle compétent pour contrôler l'employeur utilisateur des produits et, d'autre part, l'agent de contrôle compétent pour contrôler le distributeur, le vendeur, le fabricant, ou l'importateur, doivent faciliter l'accès rapide et efficace à toutes les données utiles au contrôle de l'application des dispositions relatives aux FDS dans un établissement pour remédier aux non-conformités constatées, grâce à ce fonctionnement en réseau auquel l'utilisation de CAPSITERE doit contribuer.

Les pénalités encourues du fait de l'inobservation des dispositions de l'article R. 231-53 sont celles prévues à l'article L. 263-2 du code du travail ; la procédure de mise en demeure n'étant pas prévue, l'agent de contrôle peut dresser directement procès-verbal sans être tenu d'inviter, au préalable, l'éventuel contrevenant à faire cesser l'infraction.

Compte tenu des obligations respectives du distributeur et du chef d'établissement utilisateur, en cas d'absence, chez ce dernier, de FDS, le procès-verbal est, selon les cas, relevé à l'encontre de l'un ou de l'autre ou, s'il y a lieu, des deux. En effet, le chef d'établissement utilisateur doit également s'employer à rechercher des fiches qui ne lui auraient pas été spontanément fournies par son distributeur, tout particulièrement lorsque la substance ou la préparation est soumise à une obligation d'étiquetage et donc qu'elle doit obligatoirement être assortie d'une FDS.

### C. CONFIDENTIALITÉ DES NOMS CHIMIQUES

Les articles R. 231-53-2, R. 231-53-3 et R. 231-53-4 du code du travail prévoient, sous conditions strictes, la possibilité, pour le responsable de la mise sur le marché d'une préparation dangereuse, de demander l'autorisation de confidentialité des noms chimiques sur l'étiquette et la FDS pour des substances exclusivement classées comme :

- irritantes, sauf celles affectées de la phrase R 41, ou irritantes en combinaison avec une ou plusieurs des autres propriétés suivantes : explosible, comburante, extrêmement inflammable, facilement inflammable, inflammable, dangereuse pour l'environnement ;
- nocives, ou nocives en combinaison avec une ou plusieurs des propriétés suivantes : explosible, comburante, extrêmement inflammable, facilement inflammable, inflammable, irritante, dangereuse pour l'environnement, ne présentant que des effets létaux aigus.

Cette procédure ne peut être appliquée lorsqu'il existe, pour la substance concernée, une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) réglementaire, c'est-à-dire fixée par décret en Conseil d'Etat ou par arrêté (cf. annexe VI de la circulaire DRT relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction).

L'autorisation est délivrée conjointement par les ministres chargés du travail, de l'agriculture, de la santé, de l'environnement et de la consommation, après avis de l'INRS. Une absence de réponse au demandeur dans les quatre mois suivant la réception du dossier vaut rejet. Cette autorisation est valable trois ans. Les éléments du dossier de demande de confidentialité ainsi que la liste des dénominations de remplacement sont indiqués à l'annexe VI de l'arrêté du 9 novembre 2004.

Une autorisation dans un Etat membre de l'Union européenne est valable dans tous les autres Etats membres où la préparation est commercialisée.

En pratique, il convient de vérifier, si une préparation présente un nom de remplacement afin de conserver la confidentialité du nom chimique, que le responsable de la mise sur le marché est effectivement en possession d'une autorisation délivrée en France ou dans un autre Etat membre de l'Union européenne et que toutes les informations sur les dangers sont bien communiquées à l'utilisateur.

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Aide Travail illégal*

#### **Circulaire DILTI/DGEFP/DGCL/DGFAR/DAESC n° 2006-01 du 29 mai 2006 relative au refus d'aides publiques en cas d'infraction à la législation sur la répression du travail illégal**

NOR : SOCL0610502C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Articles L. 325-3 et L. 325-4 du code du travail créés par l'article 86 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (*JO* du 3 août 2005) ;
- Articles D. 325-1 et D. 325-2 du code du travail issus du décret n° 2006-206 du 22 février 2006, pris pour l'application de l'article L. 325-3 (*JO* du 23 février 2006) ;
- Circulaire DILTI n° 2005-02 du 5 septembre 2005 relative à la transmission des procès-verbaux de travail illégal et au renseignement de la fiche d'analyse (*BOMT* n° 2005-10 du 30 octobre 2005).

#### *Pièces jointes : 3 annexes.*

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de l'outre-mer, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, le ministre délégué aux collectivités territoriales à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ; services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, directions du travail de l'emploi et de la formation professionnelle des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon ; services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles) ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole.*

Les dispositions de l'article 86 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ont renforcé le dispositif de répression du travail illégal créé par l'article 26 de la loi n° 97-210 du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal en permettant de sanctionner, par le refus de certaines aides publiques, les personnes physiques ou morales verbalisées pour travail illégal. L'article L. 325-3 du code du travail, ainsi créé, se substitue à l'article L. 324-13-2 du même code.

La liste exhaustive des aides visées est fixée par le décret n° 2006-206 du 22 février 2006 qui a abrogé le décret antérieur n° 97-636 du 31 mai 1997.

Ce nouveau dispositif, désormais entièrement intégré dans le code du travail aux articles L. 325-3, D. 325-1 et D. 325-2, a :

- étendu le champ d'application du refus à l'ensemble des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 325-1 du code du travail pour inclure, outre le travail dissimulé, le prêt illicite de main-d'œuvre et le marchandage, l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers, le cumul irrégulier d'emplois et les fraudes commises pour obtenir les revenus de remplacement ;
- élargi la liste des autorités pouvant refuser ces aides et subventions aux services centraux et régionaux du ministère chargé de la culture (directions régionales des affaires culturelles), au Centre national de la cinématographie, à l'Agence nationale de l'emploi, aux institutions gestionnaires de l'assurance chômage et aux collectivités territoriales ;
- établi une nouvelle liste des aides concernées en retenant celles qui font l'objet d'une demande préalable et qui procurent un avantage certain à l'employeur.

La présente circulaire a pour objet de préciser, d'une part, les conditions de mise en œuvre de cette faculté de refus et d'autre part, les modalités de circulation des informations relatives à la verbalisation et aux décisions de refus prononcées.

Elle ne s'applique pas aux aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant, qui feront l'objet d'une circulaire distincte de la part du ministre de la culture et de la communication.

L'annexe I fixe la liste exhaustive des autorités compétentes pour refuser les aides ainsi que les règles spécifiques de procédure qui s'appliquent, pour chaque dispositif visé.

L'annexe II mentionne les éléments qui devront obligatoirement figurer dans les décisions de refus notifiées aux intéressés.

L'annexe III présente, à titre indicatif, des modèles de demande d'information aux secrétaires permanents des comités opérationnels de lutte contre le travail illégal et de réponse de ces derniers.

### 1. Les conditions de mise en œuvre du dispositif de refus

Ce dispositif fonde le pouvoir de l'autorité compétente de refuser d'accorder, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines aides publiques, liées directement ou indirectement aux politiques en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, à un employeur qui les sollicite et a fait l'objet d'un procès-verbal pour une des infractions constitutives de travail illégal.

Cette faculté de refus ne concerne que les aides dont le bénéficiaire est subordonné à une demande préalable de l'employeur.

Il est rappelé que l'application de ces dispositions demeure indépendante des suites données au procès-verbal par l'autorité judiciaire.

#### 1.1. Les infractions prises en compte

L'article L. 325-1 du code du travail énumère les infractions constitutives de travail illégal qui sont définies aux articles suivants du code du travail :

- L. 125-1 : marchandage ;
- L. 125-3 : prêt illicite de main-d'œuvre ;
- L. 324-1 : cumul d'emplois et d'activités prohibé pour les agents des services publics ;
- L. 324-2 : cumul d'emplois salariés ayant pour effet un dépassement de la durée légale maximale du travail ;
- L. 324-3 : recours à des personnes qui contreviennent aux dispositions des articles L. 324-1 et L. 324-2 ;
- L. 324-9 et L. 324-10 : travail dissimulé par dissimulation d'activité, dissimulation d'emploi salarié ou d'heures de travail et recours sciemment à celui qui exerce un travail dissimulé ;
- L. 341-6 : emploi d'un travailleur salarié étranger sans titre de travail ;
- L. 365-1 : fraude ou fausse déclaration pour obtenir ou tenter d'obtenir des allocations de chômage ou des aides du Fonds national de l'emploi.

#### 1.2. Les aides publiques visées

Les aides publiques qui peuvent être refusées dans le cadre de la présente circulaire, en application des articles L. 325-3 et D. 325-1, sont celles attachées aux dispositifs prévus par les articles suivants :

- L. 117-1 : contrat d'apprentissage ;
- L. 322-4-6 : soutien à l'emploi des jeunes en entreprise ;
- L. 322-4-7 : contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- L. 322-4-8 : contrat initiative emploi ;
- L. 322-4-10 : contrat d'avenir ;
- L. 322-4-15 : contrat insertion, revenu minimum d'activité ;
- L. 832-2 : contrat d'accès à l'emploi (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- L. 832-7 : prime à la création d'emploi (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- L. 832-7-1 : soutien à l'emploi des jeunes diplômés (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- L. 981-1 : contrat de professionnalisation ;
- L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales, aides au développement économique mises en œuvre par les collectivités territoriales ;

Le I de l'article 10 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 modifiée : aide aux employeurs de personnels des hôtels, cafés et restaurants ainsi que les concours du Fonds social européen.

#### 1.3. Les modalités de la prise de décision

C'est la demande, par l'employeur, de l'une des aides mentionnées à l'article D. 325-1, qui permet d'engager la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 325-3 par l'autorité compétente pour accorder l'aide concernée.

La décision de refus ne pourra exclure l'auteur d'infractions que du bénéficiaire des aides sollicitées et non de l'ensemble des aides visées à l'article D. 325-1, dès lors que celles-ci n'ont pas fait l'objet de la demande.

Cette décision de refus ne pourra s'appliquer que pendant une période d'une durée maximale de cinq ans qui se compte à partir de la réception, par l'autorité compétente, de la demande d'aide. Pendant cette période, le demandeur qui a fait l'objet du refus et sera, selon les cas, la personne physique ou morale visée dans le procès-verbal, ne pourra se prévaloir d'aucun droit au titre de l'aide sollicitée.

Pour apprécier s'il y a lieu de refuser l'aide et, le cas échéant, fixer la durée du refus, l'autorité compétente devra motiver sa décision au regard des critères fixés à l'article L. 325-3 (cf. annexe 2 relative aux mentions devant figurer obligatoirement dans la lettre de notification de refus) :

- la gravité des faits constatés ;
- la nature de l'aide sollicitée ;

– l'avantage que cette aide procure à l'employeur.

La gravité des faits pourra se mesurer, par exemple, à la répétition de l'infraction commise par un employeur déjà verbalisé pour travail illégal ou encore à la persistance dans le temps des infractions ou à leur cumul.

En outre, conformément aux dispositions de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 modifiée relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, l'autorité compétente devra préalablement informer la personne visée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, que le dispositif de sanction est susceptible de lui être appliqué et qu'elle dispose d'un délai de quinze jours pour présenter ses observations écrites. A cette occasion, ne pourront être communiquées à la personne verbalisée que les références du procès-verbal dont il s'agit, ainsi que la ou les infractions relevées à son encontre et leur étendue.

Les décisions de refus ne pourront se fonder que sur des procès-verbaux dressés et clos à partir du 24 février 2006, date d'entrée en vigueur du décret n° 2006-206 du 22 février 2006 pris pour l'application de l'article 86 de la loi précitée du 2 août 2005.

## 2. Les modalités de circulation des informations relatives à la verbalisation et aux décisions de refus

### 2.1. La transmission des informations aux autorités compétentes pour accorder les aides

Lorsqu'elles instruisent une demande d'aide, les autorités compétentes ne sont pas tenues d'effectuer une recherche systématique des procès-verbaux susceptibles d'avoir été dressés à l'encontre de l'employeur demandeur. Néanmoins, pour pouvoir prendre une sanction sur le fondement de l'article L. 325-3, les autorités compétentes doivent préalablement avoir connaissance des procès-verbaux de travail illégal établis, le cas échéant, par les services de contrôle à l'encontre de l'employeur demandeur.

A cet effet, elles pourront prendre l'attache des secrétaires permanents des comités opérationnels de lutte contre le travail illégal (COLTI) qui leur transmettront les renseignements et documents nécessaires dans les meilleurs délais, en vertu du rôle de centralisation des procès-verbaux qui leur a été conféré.

En effet, conformément à la circulaire DILTI n° 2005-02 du 5 septembre 2005 relative à la transmission des procès-verbaux de travail illégal et au renseignement de la fiche d'analyse, le secrétaire permanent du COLTI est chargé d'assurer, depuis le 15 septembre 2005, la centralisation de toutes les procédures pénales. Il reçoit ainsi, depuis cette date, un exemplaire de chaque procédure, accompagnée de ses pièces annexes, relevant une ou plusieurs infractions de travail illégal et établi par un agent habilité, issu d'un service de contrôle compétent : inspection du travail, inspection du travail des transports, inspection du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles, inspection du travail maritime, direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement, gendarmerie, police, administrations douanière et fiscale, organismes de recouvrement de cotisations sociales, service de contrôle des transports terrestres, affaires maritimes et aviation civile.

La bonne circulation des informations suppose donc que les corps de contrôle envoient systématiquement leurs procès-verbaux aux secrétaires permanents des COLTI et ce, dès l'envoi de la procédure au Parquet.

En ce qui concerne les collectivités locales, elles pourront avoir connaissance de cette verbalisation par l'intermédiaire des préfetures qui leur communiqueront les coordonnées du secrétaire permanent du COLTI concerné.

Les agents de contrôle conservent cependant la capacité de donner directement ces informations aux autorités compétentes qui leur en font la demande.

Comme le prévoit l'article L. 325-4 du code du travail, ces dernières devront solliciter ces informations, par écrit. Cependant, pour en faciliter le transfert, la voie électronique est préconisée, ainsi que les modèles de saisine et de réponse, présentés, à titre indicatif, en annexe 3.

A cet égard, il est rappelé que les demandes par courriel sont considérées comme ayant valeur d'écrit, conformément aux articles 1316 à 1316-3 du code civil, tels que modifiés par la loi n° 2000-230 du 13 mars 2000. Ce mode de communication rapide permet, en outre, de respecter les délais d'instruction imposés aux autorités compétentes pour statuer sur les demandes d'aides visées.

Il est toujours possible, en tout état de cause, de transmettre les informations relatives à la verbalisation, voire l'intégralité du procès-verbal, par tout autre moyen matériel.

Enfin, l'article L. 325-4 précité permet également aux agents de contrôle d'obtenir auprès de ces mêmes autorités compétentes tout renseignement ou document pouvant leur être utile, aux seules fins d'exercer leur mission de lutte contre le travail illégal.

### 2.2. La communication des décisions de refus prononcées

Lorsqu'elle a pris une décision de refus relative à des aides comportant des exonérations de cotisations sociales patronales, l'autorité compétente doit en adresser une copie à l'URSSAF, à la caisse de mutualité sociale agricole (MSA) ou à la Caisse générale de sécurité sociale concernée, (CGSS : dans les DOM), pour que ces organismes disposent des informations nécessaires au calcul des cotisations sociales à recouvrer.

Par ailleurs et pour leur information, les agents de contrôle peuvent obtenir communication de la ou des décisions de refus prononcée par les autorités compétentes, sur la base des procès-verbaux qu'ils ont établis.

Afin que ces nouvelles règles soient mises en application dès que possible, vous voudrez bien vous assurer de la diffusion de cette circulaire auprès de l'ensemble des services placés sous votre autorité.

Il vous appartiendra de saisir la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, et en tant que de besoin, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, la direction générale des collectivités locales, la direction générale de la forêt et des affaires rurales et la direction des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer, des questions ou difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la présente circulaire.

Fait à Paris, le 29 mai 2006.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
La déléguée interministérielle  
à la lutte contre le travail illégal :  
La préfète  
déléguée interministérielle,  
C. HOREL*

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
J. GAEREMYNCK*

*Le ministre d'Etat,  
ministre de l'intérieur  
et de l'aménagement du territoire,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général  
des collectivités locales,  
D. SCHMITT*

*Le ministre de l'agriculture  
et de la pêche,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de la forêt  
et des affaires rurales,  
A. MOULINIER*

*Le ministre de l'outre-mer,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des affaires économiques,  
sociales et culturelles,  
PH. LEYSSENE*

## ANNEXE I

### AUTORITÉS COMPÉTENTES ET RÈGLES DE PROCÉDURE SPÉCIFIQUES PAR DISPOSITIF VISÉ

#### 1. Contrat d'apprentissage (art. L. 117-1 du code du travail)

Aides qui peuvent être refusées :

- l'exonération de charges sociales patronales (art. L. 118-5 alinéa 1) ;
- l'indemnité compensatrice forfaitaire (versée par la région) (art. L. 118-7).

Autorité compétente selon le secteur d'activité concerné :

- le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer) ;
- le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et des politiques sociales agricoles ;
- l'inspection du travail des transports ;
- l'inspection du travail maritime.

Modalités de prise de la décision de refus :

L'autorité administrative compétente peut mettre en œuvre la procédure de refus lorsqu'elle reçoit, pour contrôle de leur validité des chambres consulaires, les décisions d'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Lorsqu'elle informe l'employeur que le refus des aides attachées au contrat d'apprentissage est envisagé à son encontre, l'autorité administrative compétente devra, simultanément, informer le service compétent de la région de la mise en œuvre de cette procédure afin que celui-ci ne verse pas l'indemnité compensatrice forfaitaire avant la conclusion de cette procédure et qu'elle ait pris sa décision.

Par ailleurs, lorsqu'elle a pris une décision de refus, des aides attachées au contrat d'apprentissage, l'autorité administrative compétente doit en adresser une copie à l'URSSAF ou à l'organisme de mutualité sociale agricole et au service compétent de la région.

Dans tous les cas, la décision de refus ne remet pas en cause l'enregistrement du contrat d'apprentissage qui continue de produire tous ses effets.

## **2. Soutien à l'emploi des jeunes (art. L. 322-4-6 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : soutien financier lié au dispositif.

Autorité compétente : l'Assedic, pour le compte de l'Etat (DDTEFP).

Modalités de prise de la décision de refus : l'ASSEDIC peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de bénéfice du soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.

## **3. Contrat d'accompagnement dans l'emploi (art. L. 322-4-7 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : le conventionnement qui permet de conclure des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Autorité compétente : l'ANPE (art. R. 322-16-2 du code du travail), en pratique l'ALE compétente pour signer la convention.

Modalités de prise de la décision de refus :

L'ANPE (ALE) peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement ouvrant droit aux contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Lorsqu'elle a pris une décision de refus de conventionnement, l'ALE doit en adresser une copie à l'URSSAF ou à l'organisme de mutualité sociale agricole.

## **4. Contrat initiative-emploi (art. L. 322-4-8 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : le conventionnement qui permet de conclure des contrats initiative-emploi.

Autorité compétente : l'ANPE (art. R. 322-16-2 du code du travail), en pratique l'ALE compétente pour signer la convention.

Modalités de prise de la décision de refus : l'ANPE (ALE) peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement.

## **5. Contrat d'avenir (art. L. 322-4-10 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : le conventionnement qui permet de conclure des contrats d'avenir.

Autorité compétente :

- le président du conseil général ;
- le maire de la commune ;
- le président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ;
- l'ANPE (en pratique l'ALE) pour le compte de l'Etat (arts. L. 322-4-11 et R. 322-17-2 du code du travail modifiés par la loi du 26 juillet 2005 et le décret du 2 août 2005).

Modalités de prise de la décision de refus :

L'autorité compétente peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement.

Lorsqu'elle a pris une décision de refus de conventionnement, l'autorité compétente doit en adresser une copie à l'URSSAF ou à l'organisme de mutualité sociale agricole.

## **6. Contrat insertion – revenu minimum d'activité (art. L. 322-4-15 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : le conventionnement qui permet de conclure des contrats insertion – revenu minimum d'activité.

Autorité compétente :

L'autorité compétente est celle qui est compétente pour signer les conventions ouvrant droit au bénéfice d'un contrat insertion – revenu minimum d'activité à savoir :

- le président du conseil général pour les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;
- l'ANPE (en pratique l'ALE), pour le compte de l'Etat, pour les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé (art. D. 322-22-3 du code du travail).

Modalités de prise de la décision de refus : l'autorité compétente peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement.

## **7. Contrat d'accès à l'emploi (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon) (art. L. 832-2 du code du travail)**

Aides qui peuvent être refusées :

- l'aide mensuelle de l'Etat versée à l'employeur ;
- l'exonération spécifique de cotisations sociales patronales attachée au dispositif.

Autorité compétente : l'ANPE (art. R. 831-4 du code du travail), en pratique l'ALE compétente pour signer la convention.

Modalités de prise de la décision de refus :

L'ANPE (ALE) peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement ouvrant droit au bénéfice de contrats d'accès à l'emploi.

Lorsqu'elle a pris une décision de refus des aides attachées au CAE, l'ANPE (ALE) doit en adresser une copie à la CGSS.

**8. Prime à la création d'emploi (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon)  
(art. L. 832-7 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : la prime à la création d'emploi versée pendant dix ans.

Autorité compétente : le préfet.

Modalités de prise de la décision de refus : le préfet peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où il est saisi par l'employeur d'une demande de bénéfice de la prime à la création d'emploi.

**9. Soutien à l'emploi des jeunes diplômés (départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon)  
(art. L. 832-7-1 du code du travail)**

Aide qui peut être refusée : le soutien financier lié au dispositif.

Autorité compétente : l'Assedic, pour le compte de l'Etat (DTEFP).

Modalités de prise de la décision de refus : l'Assedic peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de conventionnement ouvrant droit au bénéfice du soutien à l'emploi des jeunes diplômés.

**10. Contrat de professionnalisation (art. L. 981-1 du code du travail)**

Aides qui peuvent être refusées :

a) L'exonération de cotisations sociales patronales (art. L. 981-6 du code du travail) ;

b) L'aide financière aux groupements d'employeurs (art. D. 981-11 du code du travail).

Autorité administrative compétente :

Pour l'aide visée au a) :

– le DDTEFP ;

– le directeur départemental des affaires maritimes lorsque l'employeur est soumis à son contrôle (décret n° 2005-146 du 16 février 2005).

Pour l'aide visée au b) : le DDTEFP.

Modalités de prise de la décision de refus :

a) Le DDTEFP ou le directeur départemental des affaires maritimes peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où il reçoit de l'OPCA le contrat de professionnalisation pour enregistrement.

b) Le DDTEFP peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où il reçoit la demande de conventionnement du groupement d'employeurs.

Lorsqu'elle a pris une décision de refus de l'exonération de cotisations sociales patronales attachée au contrat de professionnalisation, l'autorité compétente doit en adresser une copie à l'organisme de protection sociale compétent.

Dans tous les cas, la décision de refus ne remet pas en cause l'enregistrement du contrat de professionnalisation qui continue de produire tous ses effets.

**11. Aides au développement économique mises en œuvre par les collectivités territoriales  
(art. L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales)**

Aides qui peuvent être refusées : les aides versées par les collectivités territoriales en faveur du développement économique.

Autorité compétente : le maire ou le président de la collectivité territoriale ou du groupement attribuant l'aide.

Modalités de prise de la décision de refus : l'autorité compétente peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de bénéfice des aides susvisées.

**12. Aide aux employeurs de personnel des hôtels, cafés et restaurants  
(I de l'article 10 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 modifiée)**

Aide qui peut être refusée : aide mentionnée au I de l'article 10 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement et aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret n° 2004-1239 du 22 novembre 2004 relatif au dispositif d'aide au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Autorité compétente : l'Assedic, pour le compte de l'Etat.

Modalités de prise de la décision de refus : l'Assedic peut mettre en œuvre la procédure de refus à partir du moment où elle est saisie par l'employeur d'une demande de bénéfice de l'aide susvisée.

**13. Concours du Fonds social européen (FSE)**

Aides qui peuvent être refusées : le conventionnement qui permet à l'employeur de bénéficier des crédits du FSE.

Autorité administrative compétente :

- le DRTEFP ;
- le ministre chargé de l'emploi (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Modalités de prise de la décision de refus :

L'autorité administrative compétente peut mettre en œuvre la procédure de refus après instruction de la demande de conventionnement et passage en commission de sélection.

## ANNEXE II

### ÉLÉMENTS À MENTIONNER DANS LA DÉCISION DE REFUS D'AIDE PUBLIQUE, PRISE EN APPLICATION DES ARTICLES L. 325-3, D. 325-1 ET D. 325-2 DU CODE DU TRAVAIL

1. La décision de refus doit être écrite et spécialement motivée, c'est-à-dire qu'elle doit nécessairement comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement.

Elle doit :

- viser expressément les articles L. 325-3, D. 325-1 et D. 325-2 du code du travail ;
- mentionner l'identité et la qualité du ou des demandeur(s) (personne(s) physique et/ou morale) ainsi que la date de la demande et la nature de l'aide sollicitée ;
- rappeler l'existence du procès-verbal en mentionnant :
  - la date de clôture du P-V ;
  - le service verbalisateur ;
- indiquer la ou les infraction(s) constatée(s) dans le procès-verbal, soit en visant les articles L. 125-1, L. 125-3, L. 324-1 à L. 324-3, L. 324-9 et L. 324-10, L. 341-6 ou L. 365-1 du code du travail, soit en précisant la nature de cette ou de ces infraction(s) : marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, cumul irrégulier d'emplois, travail dissimulé par dissimulation d'activité et/ou d'emploi salarié, emploi d'étranger sans titre de travail, ou fraude aux revenus de remplacement d'un emploi ;
- mentionner l'identité de la ou des personne(s) physique et/ou morale visée(s) dans le procès-verbal ;
- indiquer que l'autorité compétente a préalablement informé la ou les personnes qui ont sollicité l'aide et qui sont visée(s) dans le procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, que le dispositif de sanction prévu par l'article L. 325-3 du code du travail était susceptible de lui (leur) être appliqué et qu'elle(s) disposai(en)t d'un délai de quinze jours pour présenter des observations écrites ;
- préciser, compte tenu des observations écrites formulées par le(s) demandeur(s) dans le délai qui lui (leur) a été imparti, en quoi la gravité des faits relatés dans le procès-verbal, la nature de l'aide sollicitée et l'avantage procuré à l'employeur constituent, en l'espèce, un motif de refus d'attribution de l'aide sollicitée ;
- viser expressément la nature de l'aide refusée ;
- fixer précisément la durée pendant laquelle l'aide est refusée.

2. La décision doit préciser si le signataire agit ou non par délégation (par exemple, en cas de délégation de signature du préfet, indiquer : « Pour le préfet et par délégation », suivi de la mention de la fonction du signataire et de ses nom et prénom).

Il est rappelé que pour un signataire agissant en vertu d'une délégation, il est nécessaire que celle-ci ait été régulièrement publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

3. La décision mentionne l'existence des voies de recours ouvertes au demandeur en utilisant, par exemple, si elle correspond à la nature de l'aide refusée, la formulation suivante :

- « La présente décision est susceptible d'être contestée dans le délai de deux mois qui suit sa notification :
- soit par la voie d'un recours gracieux formé devant l'auteur de la décision ;
  - soit par la voie d'un recours hiérarchique formé devant le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (indication du service et de l'adresse de l'administration centrale) ;
  - soit par la voie d'un recours contentieux formé devant le tribunal administratif (indication de l'adresse du tribunal administratif compétent) ».

4. La décision de refus est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## ANNEXE III

### MODÈLE DE DEMANDE D'INFORMATIONS AU SECRÉTAIRE PERMANENT DE COLTI

« Le (date), j'ai été saisi par (personne physique et/ou morale), d'une demande d'aide au titre de l'article... (indiquer la nature de l'aide sollicitée).

Pour pouvoir instruire cette demande, et conformément aux dispositions des articles L. 325-3 et L. 325-4 du code du travail, je vous demande de bien vouloir m'indiquer si un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal a été établi à l'encontre de cette personne.



Dans l'affirmative, je vous remercie de me préciser :

- la date de clôture du procès-verbal ;
- le service de contrôle verbalisateur ;
- la ou les infraction(s) constatée(s) dans le procès-verbal ;
- la durée de la ou des infraction(s) ;
- le nombre de salariés concernés ;

(A ajouter selon le cas) avant le (date), un délai maximal de (indiquer la durée) m'étant imposé pour répondre à cette demande.

Le cas échéant, je ne manquerai pas de vous tenir informé de la décision de refus prise à l'égard de l'intéressé. »

.....

MODÈLE DE RÉPONSE DU SECRÉTAIRE PERMANENT DE COLTI

« En réponse à votre demande du (date, références), relative à l'aide sollicitée par (identité du demandeur) auprès de votre service le (date) :

[Si aucun PV n'a été transmis au SP]

Je vous informe qu'à ce jour, je n'ai été destinataire d'aucun procès-verbal relevant une infraction de travail illégal visée à l'article L. 325-1 du code du travail à l'encontre de cette personne.

[Si un PV a été transmis au SP]

Je vous transmets les éléments d'information suivants (mentionner au moins) :

- la date de clôture du procès-verbal ;
- le service de contrôle verbalisateur ;
- la ou les infraction(s) constatée(s) dans le procès-verbal ;
- la durée de la ou des infractions ;
- le nombre de salariés concernés.

Je tiens à votre disposition le P-V si vous souhaitez le consulter ou en obtenir une copie. »

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Formation professionnelle continue Validation des acquis*

**Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006 relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006)**

NOR : SOCF0610507C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Résumé :*

L'arrêté ci-joint se substitue à l'arrêté relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi du 25 novembre 2002 publié au *JO* du 14 décembre 2002. Il s'inscrit dans l'orientation gouvernementale de développement de l'accès à la certification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience. Cet arrêté vise notamment à simplifier les parcours de validation des acquis de l'expérience pour développer et diversifier l'accès des publics aux titres professionnels par cette voie.

La présente circulaire a pour objet de décrire les dispositions de l'arrêté, en mettant en évidence les dispositions nouvelles ou supprimées. Elle aborde successivement les modalités rénovées d'accès au titre par VAE (1), les modifications apportées à l'octroi du titre et de ses composantes par formation (2), les cas particuliers de parcours par VAE ou formation (3), et enfin les modalités d'exécution du présent arrêté (4).

Les modalités concrètes de mise en œuvre par les services, sur la base du nouvel applicatif VALCE ou à l'aide de formulaires ou de documents standard, sont précisées.

#### *Références :*

Décret du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;

Circulaire DGEFP n° 2003-08 du 24 avril 2003 relative au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

*Texte abrogé :* arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Madame et Messieurs les préfets de région (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).*

## SOMMAIRE

### MOTIFS DE LA RÉFORME ET EFFETS ATTENDUS

#### **1. LA NOUVELLE PROCÉDURE D'ACCÈS À LA VAE**

##### **1.1. LE NOUVEAU DISPOSITIF DE VALIDATION DES CANDIDATS PAR VAE**

###### 1.1.1 LE PASSAGE DIRECT DEVANT LE JURY (ART. 6.-A)

###### 1.1.2. EN CAS DE RÉUSSITE PARTIELLE

###### 1.1.3. EN CAS D'ÉCHEC

##### **1.2. AMÉNAGEMENT DE L'ÉTAPE DE RECEVABILITÉ**

###### 1.2.1. LA DEMANDE DE RECEVABILITÉ DU CANDIDAT

###### 1.2.2. LA SUPPRESSION DE LA LIMITE DE VALIDITÉ DE L'EXPÉRIENCE (ART. 1<sup>ER</sup>, ART. 4)

1.2.3. La notification de la décision par le DDTEFP

1.2.4. La durée de validité de la décision de recevabilité de la demande (art. 4., dernier al.)

## 2. Des précisions pour les parcours d'accès par formation

2.1. *Les parcours courts de formation I. b)*

2.2. *La suite des parcours de formation I. a) en cas d'échec au titre*

2.2.1. En cas de réussite partielle à l'issue de l'entretien avec le jury

2.2.2. En cas d'échec total à l'issue de l'entretien avec le jury

## 3. Incidence sur les parcours des candidats, par formation ou VAE des correspondances reconnues ou de la clôture du titre

3.1. *Les différents cas de correspondances et leur prise en compte dans les parcours des candidats*

3.1.1. Correspondances avec d'autres certifications que le titre professionnel

3.1.2. Correspondances entre plusieurs titres professionnels

3.1.3. Correspondances entre CCP lors de la modification d'un titre professionnel

3.2. *Incidences de la clôture du titre ou de sa modification totale sur le parcours des candidats*

## 4. La mise en œuvre des modalités de certification

4.1. *Les délais de mise en œuvre*

4.2. *De nouveaux documents accompagnent le processus de validation*

4.2.1. Le dossier de synthèses de la pratique professionnelle (DSPP)

4.2.2. Le livret de certification

4.2.3. Les documents attestant des résultats individuels de validation

### *Motifs de la réforme et effets attendus*

L'enjeu des nouvelles dispositions portant sur le mode d'acquisition du titre par la VAE réside dans le développement du nombre de titrés par cette voie ainsi qu'une diversification des publics grâce à une simplification des procédures.

Les rapports qui se sont attachés au dispositif de VAE mis en place par le ministère, et notamment le rapport de l'IGAS d'avril 2005, ont souligné les freins qu'il comportait. Le bilan statistique de 2004 a confirmé ces analyses :

- un nombre encore faible de candidats ont accédé au titre par cette voie et notamment les salariés (28 %) ;
- un processus d'accès au titre trop long : un tiers des candidats ne se sont pas inscrits à la validation un an après avoir été accompagnés et après 18 mois, seuls 23 % des inscrits ont obtenu le titre complet.

Une partie de ces difficultés a pu être imputée aux dispositions de l'arrêté du 25 novembre 2002 qui prévoyait un accès progressif au titre par capitalisation de CCP. Ceci impliquait une certaine lenteur des parcours, mais aussi des coûts élevés et des difficultés d'organisation pour les centres du fait de la multiplicité des plateaux techniques de validation à mettre en œuvre.

Ces difficultés étaient d'autant plus sensibles que le nombre de CCP par titre était important. C'est pourquoi la première action pour alléger le dispositif a été de limiter à 4 le nombre de CCP par titre. La réingénierie des 40 titres concernés est actuellement presque achevée.

Concernant le processus de validation, l'arrêté du 9 mars 2006 prévoit désormais un ensemble de dispositions dont les avantages escomptés sont nombreux :

- une réduction de la durée des parcours par la limitation de la validité de la recevabilité à un an et par le passage direct devant le jury qui peut donc octroyer d'emblée le titre complet ;
- une intensification des flux, notamment de salariés, par une diminution des coûts ;
- une organisation plus fluide des validations sur le terrain ;
- un suivi statistique plus lisible, à partir des flux de candidats se présentant au titre une année donnée, ce que le dispositif précédent ne permettait pas.

## 1. La nouvelle procédure d'accès au titre par la VAE

### 1.1. Le nouveau dispositif de validation des candidats par VAE

#### 1.1.1. Le passage direct devant le jury (art. 6.-a)

Le jury évaluera le candidat sur la base des éléments suivants :

- une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée appelée « épreuve de synthèse » identique à celle passée à l'issue d'un parcours de formation (art. 1<sup>er</sup> – I. a). Cette mise en situation vise donc à valider les compétences « cœur de métier » de l'ensemble du titre professionnel ;
- un dossier de synthèse de pratique professionnelle. Ce document doit permettre d'apporter au jury des éléments d'évaluation complémentaires à ceux fournis par l'épreuve de synthèse et à faciliter l'attribution de CCP, dans le cas d'une réussite partielle (les services de la DDTEFP veilleront à fournir le dossier à tout candidat recevable (voir *infra* § 4.2.1, pour plus de précisions) ;
- l'entretien final du jury avec le candidat reste inchangé. A son issue, le jury statue sur l'octroi du titre.

#### 1.1.2. En cas de réussite partielle

Le jury qui évalue le candidat peut ne lui attribuer qu'une partie des CCP du titre. Un livret de certification lui est remis à cette occasion (voir *infra* au § 4.2.). Les compétences requises pour les CCP manquants peuvent être obtenues par expérience complémentaire ou par formation, avec le cas échéant une individualisation du parcours.

Le candidat poursuit alors son parcours vers le titre par capitalisation de CCP. Les modalités de convocation des candidats aux sessions d'évaluation des CCP par le binôme d'évaluateurs, visé dans le décret du 8 août 2002, restent inchangées.

L'octroi du titre final (art. 7) aux candidats ayant obtenu l'ensemble des CCP s'effectue sur décision du jury du titre. Pour prendre sa décision, le jury pourra souhaiter s'entretenir avec le candidat.

Comme précédemment, le directeur départemental délivrera leur parchemin aux lauréats mentionnés dans le procès-verbal (modèle A), établi et visé par le jury du titre.

#### 1.1.3. En cas d'échec

Pour se présenter à nouveau, le candidat n'ayant obtenu aucun CCP lors de la session doit reformuler une demande de recevabilité auprès de la DDTEFP.

Conformément à l'article 3, 2<sup>e</sup> alinéa, du décret n° 2002-615 visé en référence, le candidat ne peut reformuler sa nouvelle demande au cours de la même année civile.

### 1.2. Aménagement de l'étape de recevabilité

#### 1.2.1. La demande de recevabilité du candidat

L'obligation qui était faite au candidat d'envoyer sa demande de VAE par lettre recommandée avec accusé de réception est supprimée (art. 4, 1<sup>er</sup> al.).

#### 1.2.2. La limite de validité de l'expérience est supprimée (art. 1<sup>er</sup>, art. 4)

Toute expérience est recevable dès lors qu'elle est en rapport direct avec le titre professionnel et qu'elle a atteint la durée de 3 ans. Comme auparavant, cette durée n'est pas nécessairement exigée sur la base d'un temps plein. Le cas échéant l'arrêté de spécialité du titre peut préciser des conditions particulières de recevabilité de l'expérience, dès lors qu'elles satisfont aux conditions précédemment définies.

La seule modification apportée concerne donc la suppression de la restriction de validité de l'expérience qui imposait qu'elle n'ait pas pris fin depuis plus de 5 ans (l'actuel art. 1<sup>er</sup> II ne reprend pas la disposition prévue antérieurement à l'art. 1<sup>er</sup> II, 2<sup>e</sup> al.).

#### 1.2.3. La notification de la décision par le DDTEFP

Les dispositions de l'article 21 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations sont rétablies.

Le silence du DDTEFP pendant 2 mois vaut refus de la demande (art. 4, dernier al.) et non-acceptation comme prévu dans le précédent arrêté.

Si le candidat souhaite voir ce refus motivé, il doit en faire la demande expresse à l'administration qui est tenue de la lui fournir. En revanche, la loi fait obligation au DDTEFP d'accuser réception de sa demande en y faisant mentionner les voies et délais de recours en cas de rejet de sa demande.

1.2.4. La notification positive de recevabilité de la demande n'est désormais valable qu'un an (art. 4, dernier al.)

Il s'agit là d'une disposition nouvelle qui vise à accélérer le processus de VAE, en limitant la période écoulée entre la notification de la recevabilité au candidat et son passage devant le jury. Cette contrainte pèse sur le candidat comme sur les centres organisateurs.

Les services de la DDTEFP veilleront à donner cette information au candidat lors de la notification de leur accord de recevabilité.

Les centres doivent donc veiller à proposer au candidat une session de validation dans les délais prévus. Il est à noter que les sessions de validation pour l'octroi du titre pourront désormais être organisées pour accueillir à la fois des candidats se présentant par formation et par VAE.

Il appartient au centre de vérifier la validité de la notification présentée par le candidat lors de son inscription à une session. Dans le cas où le délai est dépassé, le candidat devra reformuler sa demande auprès du DDTEFP.

Les services de la DDTEFP pourront, à partir de VALCE, s'assurer que les parcours s'effectuent dans un délai raisonnable.

## **2. Des précisions pour les parcours d'accès par formation**

### *2.1. Les parcours courts de formation I. b) (art. 1<sup>er</sup>, art. 6)*

Les CCP attribués ne peuvent l'être que sur la base d'un parcours de formation. Il est néanmoins possible à tout centre de procéder à l'individualisation du parcours de formation du candidat afin de tenir compte de ses acquis préalables.

Les modalités d'attribution des CCP par le binôme sont inchangées.

### *2.2. La suite des parcours de formation I. a) en cas d'échec au titre (hors arrêté)*

Les modalités de validation des candidats se présentant dans ce type de parcours restent inchangées. La seule modification apportée concerne la formalisation nouvelle du dossier de preuves d'une pratique professionnelle, appelé désormais « dossier de synthèse de pratique professionnelle » (DSPP), identique à celui fourni par les candidats au titre par VAE.

#### *2.2.1. En cas de réussite partielle à l'issue de l'entretien avec le jury*

Le candidat qui a obtenu un ou plusieurs CCP se voit remettre son livret de certification (voir *infra* au § 4.2) puis poursuit son parcours vers le titre par capitalisation des CCP manquants. La formation complémentaire correspondant aux CCP manquants peut être individualisée pour tenir compte des acquis du candidat. Les modalités d'évaluation des CCP par le binôme restent inchangées.

L'octroi du titre final (art. 7) aux candidats ayant obtenu l'ensemble des CCP s'effectue sur décision du jury du titre dans les mêmes conditions que pour les candidats ayant achevé leur parcours par VAE (voir *supra* § 1.2.2).

#### *2.2.2. En cas d'échec total à l'issue de l'entretien avec le jury*

##### *2.2.2.1. Pour les candidats à un titre comportant plusieurs CCP*

Si le jury n'attribue aucun CCP au candidat se présentant à un titre comportant plusieurs CCP, le candidat ne peut se représenter à une session de validation du titre qu'à condition de justifier d'une nouvelle formation avec un positionnement éventuel.

##### *2.2.2.2. Pour les candidats à un titre ne comportant qu'un seul CCP*

Dans le cas où le titre professionnel ne comporte qu'une seule unité constitutive, le candidat ayant échoué une première fois a la possibilité de se représenter une fois aux épreuves dans un délai d'un an, sans avoir à justifier d'une nouvelle formation. Il conserve pendant cette période les résultats des évaluations passées en cours de formation.

## **3. Incidence sur les parcours des candidats, par formation ou VAE, des correspondances reconnues ou de la clôture du titre**

### *3.1. Les différents cas de correspondances et leur prise en compte dans les parcours des candidats*

Dès lors que l'arrêté de spécialité du titre visé le prévoit expressément, les

titulaires de certifications totales ou partielles reconnues comme équivalentes au titre ou au CCP sont considérés comme titulaires du titre ou du CCP correspondant.

Ces correspondances seront prises en compte dans le parcours du candidat, quelle que soit la voie d'accès selon laquelle il se présente, formation ou VAE.

### 3.1.1. Correspondances avec d'autres certifications que le titre professionnel (art. 2)

Des correspondances entre tout ou partie d'un titre professionnel et tout ou partie d'une autre certification (diplôme, CQP ou toute autre certification inscrite au RNCP) sont possibles. Les correspondances sont énoncées dans l'arrêté de spécialité du titre sur la base des unités relatives à chacun des CCP du titre.

### 3.1.2. Correspondances entre plusieurs titres professionnels (art. 8, 1<sup>er</sup> al.)

Plusieurs titres professionnels peuvent avoir des CCP communs. Ces CCP sont énoncés de manière identique dans les arrêtés de spécialité et figurent à l'identique dans les référentiels de chaque titre visé (REAC et RC) :

- dans les cas 3.1.1 et 3.1.2 ci-dessus, le candidat mentionnera dans son DSPP la certification déjà détenue (CCP ou autre certification reconnue comme équivalente) et en présentera les attestations au centre organisateur des épreuves du titre professionnel visé par le candidat ;
- cas particulier de la présentation d'un certificat complémentaire de spécialisation (CCS) : il est possible à un candidat qui ne disposerait que d'une certification reconnue dans l'arrêté de spécialité comme équivalente en totalité à un titre professionnel de présenter un CCS associé à ce titre, sans être titulaire du titre lui-même.

### 3.1.3. Correspondances entre CCP lors de la modification d'un titre professionnel (art. 8, 1<sup>er</sup> al.)

Lorsqu'un titre déjà créé fait l'objet d'un nouvel arrêté, celui-ci peut prévoir des évolutions telles qu'elles mettent en jeu une reconfiguration des CCP.

Dans ce cas, le candidat ayant déjà obtenu un ou des CCP sur la base du précédent arrêté garde le bénéfice des CCP déjà obtenus si ces CCP ont fait l'objet d'une correspondance totale avec un CCP du titre modifié. Si la correspondance n'est que partielle, il doit représenter le nouveau CCP.

Le candidat dispose de cinq ans pour obtenir le titre complet. Cette durée est comptée à partir du 1<sup>er</sup> CCP obtenu. Le candidat n'a pas à faire la preuve des CCP obtenus car ils sont enregistrés dans VALCE.

## 3.2. Incidences de la clôture du titre ou de sa modification totale sur le parcours des candidats (art. 8, 2<sup>e</sup> al.)

Dans le cas où l'arrêté de spécialité modificatif ne prévoit aucune correspondance ou si le titre professionnel est clos par arrêté, le candidat dispose d'un an à compter de la date de l'arrêté de clôture ou de modification pour obtenir le titre initialement visé.

Au-delà de ce délai, les candidats pourront faire les démarches nécessaires afin d'obtenir un autre titre professionnel, proche de leur formation ou proche du titre modifié.

## 4. La mise en œuvre des nouvelles modalités

### 4.1. Les délais de mise en œuvre

Un délai d'application de 3 mois maximum (8 juillet) s'impose aux opérateurs pour préparer la mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues (art. 9). Pendant cette période doivent en effet s'organiser :

- la mise au point puis la diffusion du nouveau DSPP ;
- la professionnalisation des acteurs concernés : les accompagnateurs, les centres valideurs et les jurys ;
- l'information des professionnels de l'information/conseil aux publics (CRIS, points relais conseil, OPCA).

Ce délai sera également mis à profit par les centres pour contacter les candidats déjà inscrits dans un parcours de VAE, soit qu'ils aient déjà obtenu des CCP ou qu'ils aient reçu leur notification de recevabilité, afin de leur

nouvelles dispositions. S'il donne son accord, le candidat contacté pourra opter pour la poursuite de son parcours selon ces nouvelles modalités dès qu'elles pourront être organisées.

#### 4.2. De nouveaux documents accompagnent le processus de validation (hors arrêté)

La révision des conditions de validation a donné l'occasion de mieux formaliser les procédures de gestion qui les sous-tendent. Deux types de documents seront désormais mis à disposition des candidats, qu'ils se présentent par formation ou VAE :

- le document de synthèse attestant de la pratique professionnelle » (DSPP) est un support d'évaluation du candidat. Il est utilisé par tous les candidats ;
- le livret de certification est un document de suivi qui enregistre les CCP acquis. Il ne s'adresse qu'à une partie des candidats.

Ces deux documents sont mis à disposition des candidats par les services de la DDTEFP.

##### 4.2.1. Le « dossier de synthèse attestant de la pratique professionnelle » (DSPP) unique pour tous les candidats (formation et VAE)

Ce document est un des éléments d'évaluation du candidat sur lequel se fonde l'avis du jury ou du binôme. Il est établi par tout candidat, quelle que soit la voie d'accès : VAE ou formation, parcours 1 a) et 1 b) et selon une trame unique qui peut intégrer, le cas échéant, des spécificités du titre visé (voir en annexe).

Le candidat y porte les éléments de son expérience professionnelle acquise, selon le cas, en centre de formation ou en entreprise. L'activité professionnelle du candidat est désormais décrite selon les activités-types correspondant aux CCP du titre visé.

Ce document doit permettre d'apporter au jury ou au binôme des éléments d'évaluation complémentaires à ceux fournis par la mise en situation professionnelle. Il facilite également l'attribution par le jury de CCP, dans le cas d'une réussite partielle au titre, parcours de formation 1a) ou VAE.

##### 4.2.1.1. Sa mise à disposition des candidats par formation, parcours 1 a) et 1 b)

Le DSPP remplace, en le formalisant différemment, le précédent Dossier de pratique professionnelle (DPP) prévu par l'ancien arrêté pour les parcours par formation.

Comme précédemment il est fourni au candidat par le centre qui organise sa formation et est renseigné sous son contrôle. Pour les candidats des parcours 1 b), il est éventuellement complété au fur et à mesure du parcours du candidat, si ce dernier est amené à enrichir son expérience professionnelle.

##### 4.2.1.2. Sa mise à disposition aux candidats par VAE

Il est fourni par le DDTEFP à tout candidat VAE en même temps que la notification de l'acceptation de sa recevabilité.

Afin de faciliter le remplissage de ce document, les services de la DDTEFP veilleront à indiquer au candidat l'énoncé des activités-types (CCP) constituant le titre visé, en lui fournissant par exemple la fiche-titre réalisée par l'AFPA (accessible sur le site « banque.di.afpa.fr/Espace titres »).

Il est rempli par le candidat avec l'aide, s'il le souhaite, d'un accompagnateur et ce, avant de passer devant le jury.

Dans sa notification de recevabilité au candidat, le DDTEFP veillera à mentionner le (ou les) lieu(x) où le candidat pourra être accompagné. L'aide d'un accompagnateur est en effet fortement conseillée au candidat pour la mise en valeur dans son DSPP des acquis de son expérience au regard des requis du titre.

#### 4.2.2 Le livret de certification

##### 4.2.2.1. Il n'est destiné qu'aux seuls candidats engagés dans un parcours justifiant la capitalisation de CCP (formation et VAE), à savoir :

- ceux engagés dans un parcours de formation 1b.
- ceux ayant obtenu un ou plusieurs CCP à l'issue de leur présentation devant le jury, VAE ou parcours de formation 1a.

Le livret, qui enregistre les CCP progressivement acquis, est destiné au seul usage du candidat lui-même, pour l'aider à se repérer dans son parcours.

La délivrance d'un parchemin pour chaque CCP obtenu est donc supprimée.

#### 4.2.2.2. Sa mise à disposition des candidats (formation ou VAE)

Quel que soit le parcours du candidat, il est établi par les services de la DDTEFP sur la base des procès-verbaux de session de validation et selon une procédure automatique à partir de VALCE.

Un nouveau livret est édité au fur et à mesure que le candidat acquiert de nouveaux CCP.

La page recto du livret (voir en annexe), qui est identique pour tous les candidats, sera fournie aux services par la DGEFP sous une forme électronique. La page de verso qui renseignera les données propres à chaque candidat sera éditée à partir de VALCE.

Les services de la DDTEFP veilleront à ce que le livret soit remis aux candidats dans les meilleurs délais après édition.

#### 4.2.3. Les documents attestant des résultats individuels de validation (parcours de formation et VAE)

Les parchemins sont attribués aux candidats ayant obtenu le titre complet. Ils sont édités par les services de la DDTEFP, sur la base des résultats enregistrés sur le PV (modèles A ou B).

Les services de la DDTEFP veilleront à ce que les parchemins signés soient adressés dans les meilleurs délais aux candidats.

La notification individuelle est remise directement à l'issue de chaque session par le centre à tout candidat, qu'il ait obtenu le titre complet ou partiel, ou en cas d'échec.

\*  
\* \*

La volonté du Gouvernement s'est récemment exprimée pour une intensification rapide du recours à la VAE comme outil de sécurisation des parcours professionnels. De même, l'accès à la qualification reconnue, notamment par la VAE, est un des axes d'action privilégiés dans le programme 103 de la LOLF.

Le développement de l'accès par VAE aux titres professionnels, escompté par les mesures proposées, s'inscrit pleinement dans ces objectifs. Dans cette perspective, il vous appartient d'en assurer les meilleures conditions de réussite en coordonnant les actions des différents opérateurs et en veillant à articuler ces actions aux priorités d'emploi et de professionnalisation définies dans votre territoire.

Vous voudrez bien me faire part, sous le timbre DGEFP, mission des politiques de formation et de qualification, des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la présente circulaire.

Fait à Paris, le 6 juin 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
*Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,*  
J. GAEREMYNCK



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Accord*

### *Fonds national de l'emploi*

### *Gestion des ressources humaines*

**Instruction DGEFP n° 2006-12 du 16 mai 2006 relative à l'analyse par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des accords collectifs dits de méthode et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

NOR : SOCF0610506J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

### *Références :*

Article L. 320-2 du code du travail ;

Article L. 320-3 du code du travail ;

Circulaire DGEFP-DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Mesdames et Messieurs les préfets de régions ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des « accords de méthode », cette possibilité ayant été offerte, dans un premier temps à titre expérimental, par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Le programme annuel de performance<sup>103</sup> rappelle, dans le cadre de l'action 1, « anticipation des mutations et développement de la mobilité professionnelle », la nécessité d'impliquer davantage les branches et les entreprises dans la prévention du licenciement et le développement de la mobilité professionnelle.

Ainsi, l'objectif intermédiaire 4-4 des BOP territoriaux précise que doivent être stimulées la négociation d'accords de méthode et la négociation triennale sur la GPEC. A cette fin, il est prévu un indicateur relatif au pourcentage de PSE couverts par un accord de méthode.

Je vous rappelle que la conclusion de tels accords, prévus à l'article L. 320-3 nouveau du code du travail permet aux entreprises, en accord avec les partenaires sociaux :

- de déroger à certaines dispositions du code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable au titre des livres III et IV du code du travail ;
- d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ;
- de déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Par ailleurs, afin de favoriser une gestion la plus en amont possible des restructurations, l'article L. 320-2 du code du travail institué par la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale crée une obligation triennale de négocier sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette obligation concerne les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés et, dans certaines conditions, les entreprises et les groupes de dimension communautaire, ainsi que les branches d'activité professionnelles, afin de les inciter à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions de l'emploi.

Cet article dispose que la négociation peut porter concomitamment sur les matières définies à l'article L. 320-3, ce qui implique qu'un accord de gestion prévisionnelle peut comporter un accord de méthode définissant la procédure applicable en cas de licenciement collectif.

Afin de favoriser le déploiement de ces dispositions et d'en mesurer l'étendue, je demande aux directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle :

- de dresser la liste des entreprises de plus de 300 salariés soumises à l'obligation triennale de négocier un accord GPEC, démarche déjà menée dans plusieurs régions et qui mérite d'être généralisée ;
- de vérifier si des négociations ont eu lieu et ont abouti à un accord ;
- de veiller à la bonne coordination des différents services chargés de l'enregistrement des accords et de leur analyse, afin qu'en complément à la note accusant dépôt de l'accord de méthode ou de GPEC une lettre lui faisant part de vos observations puisse être envoyée à l'entreprise.

Par ailleurs, je vous demande de bien vouloir envoyer copie de l'accord ainsi que de la lettre d'observations à la DGEFP, mission FNE, ainsi qu'aux différentes DDTEFP concernés par un établissement de l'entreprise.

Les accords de méthode déposés seront accompagnés des éléments suivants : taille de l'entreprise, nombre d'établissements, appartenance à un groupe, représentativité des syndicats dans l'entreprise, existence d'un accord antérieur.

Je vous demande également de produire un bilan de la mise en œuvre de ces dispositions au niveau régional et à consulter les partenaires sociaux, selon les modalités que vous jugerez les plus appropriées. Ces éléments seront particulièrement utiles pour alimenter les BOP territoriaux, renseigner les indicateurs et nourrir le dialogue de gestion. Vous trouverez ci-joint un modèle de grille d'analyse que nous vous invitons à utiliser.

Nous vous remercions de votre implication dans le déploiement de ces dispositions qui sont l'un des leviers principaux d'une gestion plus anticipatrice et concertée des mutations économiques.

Mes services (sous-direction des mutations économiques, mission FNE) sont à votre disposition pour toute précision concernant la mise en œuvre de la présente instruction.

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. GAERREMYNCK

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Durée du travail Négociation collective*

#### **Note DRT-NC2 du 16 mai 2006 relative au bilan de la négociation relative à la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise**

NOR : SOCT0610490N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le directeur des relations du travail à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.*

Afin de faire le bilan de l'application de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, il vous avait été demandé de bien vouloir faire parvenir à la sous-direction de la négociation collective tous les accords d'entreprise conclus depuis le 1<sup>er</sup> avril 2005 et incluant les éléments novateurs mis en évidence par la loi.

Grâce à la diligence des services et aux informations fournies par soixante-trois directions départementales du travail, deux cent vingt-sept accords d'entreprise conclus en application de cette loi ont ainsi pu être recensés.

Vous trouverez, ci-joint, ce premier bilan de l'application de la loi du 31 mars 2005, établi sur la base des renseignements que vous avez bien voulu nous transmettre. Ce bilan a été présenté par le Ministre, lors de son audition par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

*Le directeur des relations du travail,  
J.-D. COMBEXELLE*

#### **Rapport sur la mise en œuvre de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005**

Portant réforme du temps de travail dans l'entreprise, la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 vise à mettre à la disposition des salariés et des entreprises de nouveaux outils accessibles par voie d'accord collectif de branche ou d'entreprise.

Elle est organisée autour de trois axes principaux :

- l'élargissement du compte épargne-temps (CET),
- la mise en place d'un régime d'heures supplémentaires choisies,
- une meilleure prise en compte de la spécificité des petites entreprises.

En conformité avec la politique de promotion du dialogue social, la loi accorde une large place à la négociation et donne sa pleine dimension à la philosophie de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social.

Elle vise à adapter l'organisation du temps de travail au niveau le plus pertinent : régulation de la branche, particularités de l'entreprise.

Un an après la publication de la loi du 31 mars 2005, un premier bilan de la négociation de branche et d'entreprises peut être réalisé.

S'agissant des accords d'entreprises, l'analyse porte sur les remontées d'accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, représentant un panel significatif.

Un panel significatif d'accords a été analysé émanant de soixante-trois DDTEFP, incluant les plus gros départements.

#### **I. – ACCORDS DE BRANCHE**

Deux accords de branche ont été conclus à ce jour :

- le premier concerne un avenant n° 2 à la convention collective nationale de la promotion-construction. Son objet est de permettre aux salariés de la branche de bénéficier des dispositions relatives aux heures choisies et des dispositions applicables aux salariés ayant conclu des conventions de forfaits annuelles en heures ou en jours.

Le salarié dont le temps de travail est décompté en heures a la faculté d'effectuer, en accord avec son employeur, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ou de la durée prévue par la convention de forfait annuel. Le salarié, dont le temps de travail est apprécié en jours, peut quant à lui renoncer à une partie de ses jours de repos et donc travailler au-delà du nombre de jours initialement prévu.

L'accord prévoit un taux de majoration des heures choisies au minimum égal au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement.

- le second concerne un avenant du 25 janvier 2006 à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Cet accord reprend la plupart des possibilités offertes par la loi du 31 mars 2005 s'agissant du compte épargne-temps, du recours aux heures supplémentaires et du développement du champ des conventions de forfaits-jours (*cf.* accord annexé). Ainsi, l'accord permet :
  - une possibilité accrue de recours aux heures supplémentaires : augmentation mesurée du contingent d'heures supplémentaires, mise en place du recours aux heures choisies et au rachat des jours de repos, la reprise des dispositions avantageuses pour les très petites entreprises ;
  - le développement des conventions de forfait-jours ;
  - une large utilisation des innovations de la loi du 31 mars sur le compte épargne-temps : notamment utilisation de tout ou partie du CET sous forme monétaire, l'introduction de la possibilité et des modalités de liquidation ou de transfert des droits inscrits, notamment dans le cadre d'un congé ou d'un passage à temps partiel.

## II. – ACCORDS D'ENTREPRISE

Sur les deux cent vingt-sept accords analysés, un premier constat peut être fait sur les dates de conclusion des accords : les entreprises n'ont commencé à se saisir de ce nouveau dispositif qu'à l'automne 2005 : un tiers seulement des accords ont été conclus avant septembre 2005 (*cf.* annexe II graphique).

Concernant les thèmes de négociation : la priorité de la négociation porte très nettement sur les nouveaux dispositifs du compte épargne-temps (79 %), les axes de la loi, tels que le temps choisi (15 %) et le rachat de temps (5 %) étant moins investis par les négociateurs.

Les accords ont été signés principalement par la CFDT (cent vingt et un) puis par la CGT et FO (cent quatre et cent un), enfin par la CFTC et la CGC-CFE (soixante-treize chacun) (*cf.* annexe III).

### A. - LE RACHAT DE JOURS RTT

La loi du 31 mars 2005 prévoit la possibilité, pour les salariés ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures ou en jours, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle du travail ou de procéder au rachat de jours RTT ou de jours de repos.

Seulement douze accords (sur un panel de deux cent vingt-sept accords) ont été recensés sur ce thème. Ces accords prévoient généralement le nombre de jours maximum pouvant être rachetés et la majoration à laquelle ce rachat donne lieu.

Ainsi, l'accord URSSAF de Belfort prévoit que le rachat de jours de RTT peut donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice ; un accord conclu par la société V MED (45) limite à huit jours par an ce rachat et prévoit une majoration de salaire de 10 % et un accord conclu par la société Josso SA (56) prévoit également un rachat limité à huit jours par an.

D'autres accords prévoient le principe du rachat des jours de RTT en renvoyant sa mise en œuvre aux dispositions légales (majoration, durée maximale hebdomadaire).

### B. - LES HEURES CHOISIES

Ce dispositif, créé par la loi du 13 mars 2005, permet, aux salariés qui le souhaitent, d'effectuer, si leur employeur les y autorise et dans les conditions prévues par un accord collectif, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures ne donnent pas lieu au repos compensateur obligatoire légal et ne requièrent ni l'autorisation de l'inspection du travail, ni l'avis des représentants du personnel.

Trente-six accords sur les heures choisies ont été recensés. Ces accords portent essentiellement sur la fixation d'un nombre hebdomadaire maximum d'heures choisies pouvant être effectuées et sur le paiement majoré de ces heures.

Ainsi, plusieurs accords posent le principe de l'accomplissement de ces jours (notamment plusieurs établissements hospitaliers du Val-d'Oise – dont l'hôpital privé Nord parisien) en renvoyant leur mise en œuvre aux dispositions de droit commun (E. Mercedes Benz [78] et plusieurs établissements du nord : soc. Tommasini construction, Sambre-et-Meuse, Dembiermont...).

Certains accords limitent le nombre d'heures choisies (soixante-dix heures par an et par salarié pour la société Stick Hafroy [72]) ou prévoient une majoration du paiement de ces heures de 25 ou 50 % (société Drouin [72]).

### C. - LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Conçu par la loi du 25 juillet 1994 comme une épargne-temps, le dispositif est devenu, du fait des modalités de la loi du 17 janvier 2003, un moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. Les nouvelles dispositions issues de la loi OTTE rendent plus explicite cette faculté de monétiser le CET (rémunération immédiate), développent des passerelles entre le CET et l'épargne salariale et accroissent les sources potentielles d'alimentation.

S'agissant de la négociation sur le CET, cent quatre-vingt-six accords (sur un panel de deux cent vingt-sept accords) ont été recensés sur ce thème et ont particulièrement mis en œuvre les souplesses prévues par la loi du 31 mars 2005.

#### a) Un élargissement des modes d'alimentation plébiscité

Le succès des nouvelles modalités d'épargne en temps.

La loi prévoit que, dans des conditions fixées par accord collectif, les salariés peuvent désormais stocker dans le compte autant de jours de congés ou de repos qu'ils le souhaitent.

Parmi les nouvelles modalités d'alimentation du CET, les entreprises ont particulièrement recherché :

- l'alimentation au titre du repos compensateur obligatoire (RCO) ;
- la faculté d'affecter de manière illimitée le nombre de jours de congés payés. La loi du 31 mars 2005 a en effet ouvert le report de tout ou partie des congés annuels excédant la durée de 24 jours (la 5<sup>e</sup> semaine mais également les congés conventionnels) ;
- la possibilité d'alimenter le CET par la totalité des jours de réduction du temps de travail (JRTP) (*cf.* annexe I) ;
- les accords comportent le plus souvent la fixation d'un plafond global.

Il importe de souligner que la majorité des accords d'entreprises recensés a tenu à maintenir un plafond global (l'ancien plafond légal de vingt-deux jours en général mais parfois un plafond plus élevé : trente jours chez Airbus par exemple) dans l'objectif de concilier les souplesses offertes par la loi OTTE avec la protection de la santé du travailleur.

En sens contraire, peuvent être cités des accords tels que la société d'assurances Groupama, qui a supprimé toute limite à l'épargne en temps (*cf.* annexe I).

Abondement du CET : plusieurs grosses entreprises ont tiré profit de l'une des principales innovations de la loi du 31 mars 2005 : la suppression de toute limite à l'abondement effectué par l'employeur. Sanofi Aventis, LCH Clearnet SA, Quatrem (abondement uniquement sous forme de congés supplémentaires) ont ainsi ouvert la possibilité à l'employeur d'affecter unilatéralement certains jours au compte épargne-temps. L'abondement est parfois rendu impératif par l'accord. Il semble que les accords aient globalement privilégié un abondement en temps plutôt qu'en numéraire.

Un développement encore peu important de l'alimentation en argent du CET :

- plusieurs accords prévoient la possibilité pour le salarié d'alimenter le CET par les primes d'intéressement (ordre des avocats, Quatrem), par les sommes issues de la participation, voire par les sommes inscrites à un PEE (GIE GIC). Toutefois, ces modes d'alimentation restent assez marginaux, particulièrement dans les PME.
- quelques accords prévoient la possibilité pour l'entreprise d'abonder le CET en argent.

Toutefois, certains accords prévoient cette modalité d'alimentation en argent du compte (*cf.* annexe I).

#### 2. Une large utilisation de la diversification des modes d'utilisation du CET

L'utilisation du CET dans les accords analysés porte principalement sur les congés de fin de carrière, la formation hors temps de travail et le passage à temps partiel. Il en est ainsi par exemple des accords Gemef industrie (13), URSSAF Belfort (90), E. Mondial Relay (59), Crédit Mutuel du Nord, Banque Populaire (78), GIAT Industrie (78), Crédit Immobilier de France (69).

Passage à temps partiel :

Parmi les innovations de la loi, les entreprises ont principalement utilisé l'indemnisation en tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel. Alors que cette modalité d'utilisation était auparavant réservée à certains cas strictement énumérés (congé parental d'éducation, création ou reprise d'une entreprise, maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge, occupation ou reprise d'un emploi à temps partiel), la loi OTTE l'a généralisée, l'ouvrant à toutes les formes de temps partiel.

Cessation d'activité :

L'indemnisation d'une cessation progressive ou totale d'activité sans limite d'âge est l'autre grande forme de liquidation des droits des salariés retenue par les accords d'entreprises recensés (par exemple : entreprises Sulden et INEO Suez dans les Bouches-du-Rhône)

Congé de solidarité internationale :

Un nombre non négligeable d'entreprises (trente accords) ont par ailleurs tiré profit de la possibilité d'indemniser le congé de solidarité internationale.

*Remarque* : la possibilité de liquider ses droits inscrits au CET sous forme de rémunération immédiate n'a pas été beaucoup utilisée, trop d'entreprises limitant le versement de l'indemnité à quelques périodes fixes de l'année (de 1 à 4 fois dans l'année) (*cf.* annexe 1).

### 3. Un lien avec l'épargne encore trop faible

Déjà ouverte au plan d'épargne entreprise (PEE) et au plan d'épargne interentreprises (PEI) (loi Fillon du 17 janvier 2003), l'affectation des droits inscrits au CET a été élargie au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) par la loi du 31 mars 2005.

Le lien avec l'épargne (PEE et PEI) et l'épargne retraite (PERCO) reste peu encouragé, très peu d'accords ayant prévu d'alimenter un de ces plans d'épargne (E. Sulden [13] société Canal de Provence [13], société du Pipeline Sud Européen [13], E Ortec et Oralys [13]).

Le lien entre l'épargne retraite et l'abondement par l'employeur, créé par la loi OTTE, a également été très peu utilisé.

Toutefois, quelques accords font le lien avec l'épargne salariale (*cf.* annexe I).

### 4. La transférabilité du CET : une modalité qui reste à développer

Enfin la question de la transférabilité du CET, bien que ne constituant pas une innovation de la loi du 31 mars 2005, se retrouve dans cinquante-huit accords (majoritairement des transferts de CET au sein d'un même groupe ou avec l'accord du nouvel employeur) (*cf.* annexe I).

### *En conclusion*

La loi du 31 mars 2005 vise à donner une réponse pragmatique aux attentes des entreprises et des salariés. Elle intervient en complément de la loi du 17 janvier 2003 qui avait déjà apporté une série d'assouplissements à la réglementation du travail et du décret du 21 décembre 2004 qui avait permis le relèvement du contingent d'heures supplémentaires.

Elle participe des textes qui renforcent le droit conventionnel dans l'élaboration du droit du travail.

Cette première analyse des accords de branches et de deux cent vingt-sept accords d'entreprises sur soixante-trois départements permet de dégager, après un an de mise en œuvre, quelques lignes de force sur les thèmes de négociation qui ont été privilégiés.

Il est cependant sans doute trop tôt pour en tirer tous les enseignements.

En effet, pour que la loi du 31 mars 2005 produise tous ses effets et que les partenaires sociaux se saisissent pleinement de l'opportunité de la mise en place des dispositifs, il faut inscrire le processus dans le temps.

La direction des relations du travail et les services déconcentrés du ministère de l'emploi continuent d'apporter un appui technique sur les dispositifs. Une circulaire présentée sous forme de fiches pratiques vient d'être diffusée à cette fin.

Une nouvelle évaluation, dans le cadre du bilan annuel de la négociation, sera réalisée après deux ans de mise en œuvre de ce texte.

## ANNEXE I

### ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LE CET REPRÉSENTATIFS DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 31 MARS 2005

#### **SARL Duc Gestion (département 26)**

Cet accord d'entreprise, signé le 20 février 2006 par les organisations syndicales FO, CGT, CFDT, reprend l'ensemble des nouvelles dispositions législatives sur le CET, à savoir : possibilité d'alimenter le CET en temps avec la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés (sans pouvoir la convertir en argent), avec des JRTT (sans limitation).

Quant à l'alimentation en argent du compte, les dispositions de l'article L.227-1 du code du travail sont reprises (augmentations ou compléments de salaire de base, sommes perçues au titre de l'intéressement et les avoirs issus de la participation et du plan d'épargne).

Le lien entre l'épargne et la retraite est souligné.

La liquidation des droits CET est automatique si le plafond garanti par l'AGS est atteint.

Le transfert des droits CET est prévu en cas de mutation du salarié au sein d'un autre établissement du groupe et donne alors lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

L'ensemble des dispositions de cet accord reflète la tendance observée, suite à l'analyse des différents accords d'entreprise sur le CET, à savoir une volonté des entreprises de négocier sur la base des nouvelles dispositions législatives relatives au CET sans faire dans l'originalité.

**Les entreprises du groupe Ortec**

**Ortec industrie, Ortec Frielander, Ortec Meca, Ortec Environnement, Ortec services, Orys, Orcofa, Orlag  
(département 13)**

Ces différents accords d'entreprise au sein du même groupe (souvent signés par peu d'organisations syndicales, voire aucune) reprennent des dispositions identiques sur le CET conformes à la loi de mars 2005. Ils précisent tous que l'alimentation du compte par la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne peut être convertie en argent.

L'utilisation des droits CET peut permettre au salarié d'obtenir une rémunération immédiate dans la limite des droits acquis dans l'année.

La possibilité d'épargner en vue de préparer un départ à la retraite anticipé est prévu conformément à l'article L. 227-1 du code du travail.

En cas de mutation du salarié au sein du groupe, il est prévu un transfert des droits CET. En cas de départ du salarié du groupe, les droits acquis sont liquidés et payés sous forme d'indemnités.

Il est important de préciser qu'au sein d'un groupe, lorsque la volonté est présente de négocier sur le CET, elle touche l'ensemble des entreprises dudit groupe. Cela permet ainsi aux salariés de pouvoir, au sein du groupe, changer d'entreprise sans perdre pour autant le bénéfice des droits stockés sur le CET.

**Entreprise Oralys  
(département 13)**

Cet accord d'entreprise, signé le 8 juin 2005 par la CGT, reprend les nouvelles dispositions législatives tant sur l'alimentation du CET que sur ses modalités d'utilisation. En effet, il est possible d'alimenter le CET avec des JRTT (sans limitation), des congés payés (au-delà de 24 jours ouvrables) et des repos compensateurs (de remplacement et obligatoire).

Par ailleurs, l'utilisation des droits reprend en tous points l'article L. 227-1 du code du travail permettant au salarié un large choix dans l'utilisation qu'il peut faire des droits qu'il a stockés sur son CET. Sur ce point, il est très intéressant de noter que l'utilisation des droits CET pour la formation est particulièrement soulignée. Il faut que ce soit un temps de formation effectué en dehors du temps de travail, comme le droit individuel à la formation (DIF).

**Entreprises Barlatier, Bondil et Société provençale de gestion et de services  
(département 13)**

**Unifaf, Audiens, Philips France, Bouygues Telecom  
(département 92)**

Ces accords d'entreprise (négociés en août et septembre 2005 et sans lien apparent entre eux) présentent des dispositions similaires et conformes en tous points aux nouvelles mesures législatives. En effet, l'alimentation du CET est élargie conformément à la loi du 31 mars 2005 (tant en temps qu'en argent) et laisse un grand choix au salarié qui veut ouvrir un compte afin d'y déposer un certain nombre d'éléments (5<sup>e</sup> semaine de congés payés, JRTT sans limitation, repos compensateur obligatoire, congés conventionnels, augmentations ou compléments de salaire de base, intéressement, avoirs issus de la participation et du plan d'épargne).

La possibilité d'utiliser les droits CET pour obtenir une rémunération immédiate dans la limite des droits acquis dans l'année est largement prévue.

Les modalités d'utilisation des droits CET sont la reprise parfaite des dispositions législatives de 2005 tout en insistant sur le lien épargne/retraite. En effet, les droits CET peuvent permettre d'alimenter un plan d'épargne ou de procéder au rachat des cotisations d'assurance vieillesse.

Les délais d'utilisation des droits antérieurement prévus sont souvent supprimés.

La liquidation des droits est automatique lorsque le montant de la garantie par l'AGS est atteint.

De même, ces entreprises ont négocié la possibilité de transférer les droits CET en cas de mutation du salarié au sein d'un même groupe, établissement ou filiale.

**Entreprise Alcatel Business Systems  
(département 92)**

Cet accord d'entreprise, signé par la CFDT, FO, CFE-CGC et la CGT en août 2005, présente une particularité en matière de CET. En effet, il rajoute à l'accord précédent la possibilité d'alimenter le CET avec des jours de crédit formation pour développement personnel (sans lien avec les jours placés sur un CET formation).

**Entreprise EDF Assurances  
(département 92)**

Cet accord d'entreprise, signé par la CFDT, CFE-CGC en septembre 2005, s'oriente principalement vers l'affectation des droits CET pour alimenter un plan d'épargne salariale. Les droits CET peuvent être affectés vers des PEG pour un montant de 50 % des droits. Les droits CET peuvent également permettre l'acquisition de parts des FCPE Epargne du PEG et permettre la souscription de titres EDF.

**Entreprise Thomson  
(département 92)**

Cet accord, signé le 21 octobre 2005 par les organisations syndicales FO, CGT, CFE-CGC, est intéressant. En

effet, il complète le précédent accord sur le CET afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives.

En premier lieu, cet accord supprime tous les plafonds prévus par les anciennes dispositions législatives sur le CET.

Il reprend toutes les modalités d'alimentation prévus par l'article L. 227-1 du code du travail tout en précisant que la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne peut être convertie en argent.

La rémunération immédiate sur la base des droits CET (dans la limite des droits acquis dans l'année) est explicitement prévue.

L'accord précise le déblocage du CET sous forme monétaire et prévoit la liquidation des droits quand le plafond de la garantie de l'AGS est atteint.

Notons que le présent accord prévoit que les salariés en congé individuel de formation (CIF) pourront utiliser tout ou partie de leurs droits CET pour compléter à hauteur de 100 % maximum leur rémunération pendant toute la durée de leur CIF.

*D'une manière générale, après l'analyse des accords d'entreprise, nous pouvons constater une réelle volonté de négocier sur le CET, et ce, conformément aux nouvelles dispositions législatives. En effet, quelques accords suppriment l'ensemble des plafonds instaurés sous les anciennes législations successives sur le CET et reprennent, pour la plupart, les modes d'alimentation, d'utilisation et de liquidation prévus par la loi.*

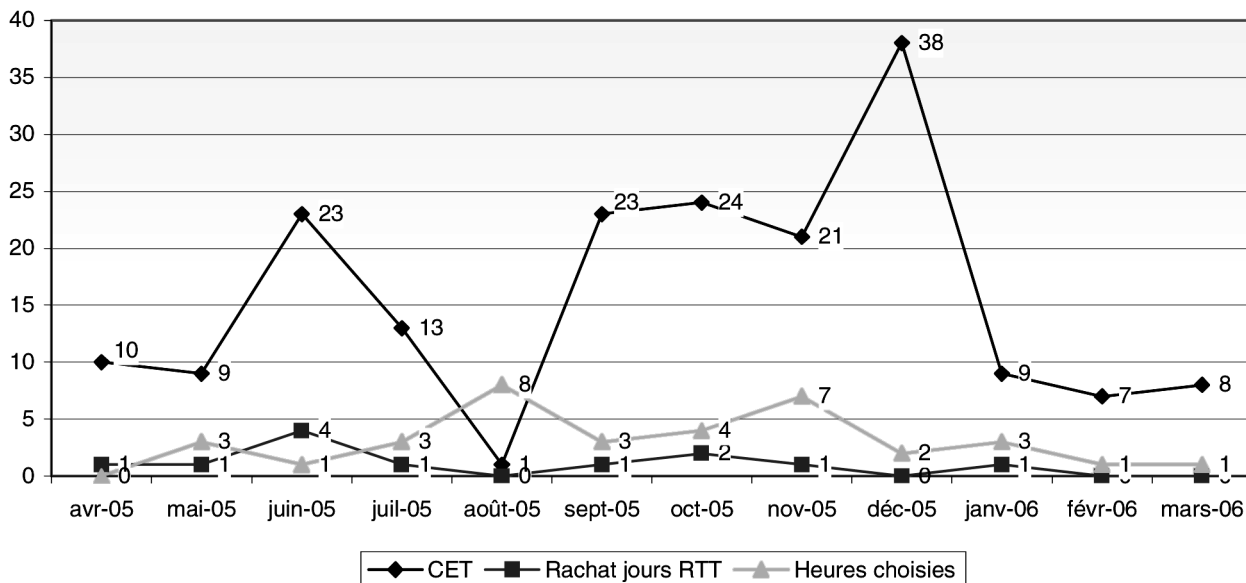
*Si négociation d'accord CET il y a, elle est souvent fidèle au texte de loi. Peu d'accords innove réellement sur le sujet. Seuls quelques accords instaurent un lien direct entre les droits CET et les droits à la formation individuelle comme le DIF ou orientent l'utilisation des droits CET vers l'épargne/retraite, sans pour autant créer de dispositif réellement novateur.*



ANNEXE II

LOI RELATIVE À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE  
(31 MARS 2005)

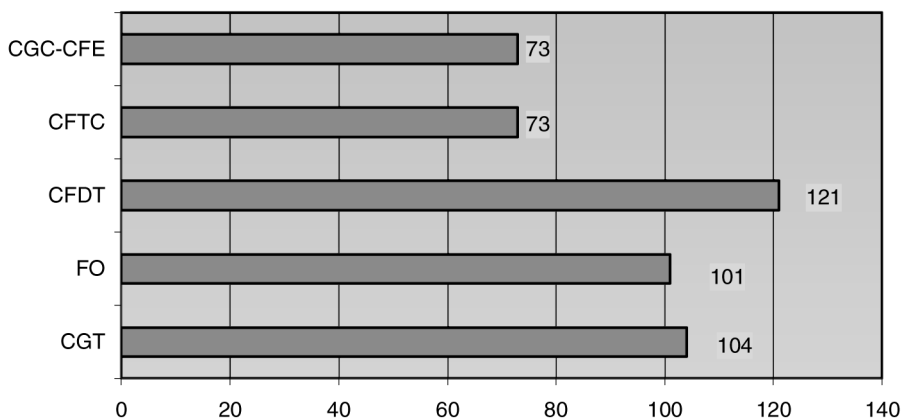
**Evolution de la négociation d'entreprise**  
(Panel de 227 accords répartis sur 63 départements)



ANNEXE III

NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE SIGNÉS PAR SYNDICAT

(Panel de 227 accords répartis sur 63 départements)



## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Département d'outre-mer* *Habitat construction*

#### **Délibération n° 2006-13 du 26 avril 2006 du conseil d'administration (Caisse de garantie du logement locatif social) relative aux organismes d'outre-mer qui ont obtenu une garantie de la CGLLS**

NOR: *SOCU0610486X*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le conseil d'administration,

Vu l'article L. 452-1 du code de la construction et de l'habitation ainsi que notamment l'article R. 452-10 (8° et 10°) et l'article R. 372-1 du même code ;

Vu la délibération n° 2005-07 du 16 février 2005 approuvant la note sur la procédure d'aide de la CGLLS aux organismes en difficulté ;

Vu la délibération n° 2005-08 du 16 février 2005 relative à la démarche de consolidation des organismes de logement social ;

Vu les débats qui se sont tenus lors du conseil d'administration de la CGLLS en date du 22 février 2006,

Délibère :

#### Article 1<sup>er</sup>

Une subvention d'un montant équivalent à 50 % des commissions de garantie perçues par la CGLLS au cours d'une année, sera versée à l'organisme garanti dont le siège social est situé dans un département d'outre-mer, en une seule fois au début de l'année suivante.

#### Article 2

Pour bénéficier de la mesure, l'organisme emprunteur mentionné à l'article 1<sup>er</sup> doit :

- soit avoir été en procédure d'aide et continuer à souffrir de difficultés financières constatées par la CGLLS ;
- soit être en protocole de redressement ou de consolidation financière ;
- soit être entré en procédure d'aide pour cause de difficultés financières constatées par la CGLLS.

La satisfaction de cette condition est appréciée au moment de l'établissement de la liste des organismes bénéficiaires, qui est arrêtée une fois par an par le directeur général, après avis conforme du comité des aides, formulé au cours de sa dernière séance de l'année.

#### Article 3

La subvention est imputée sur le budget des aides de la CGLLS. Chaque année, au titre du budget des aides, une enveloppe prévisionnelle est consacrée à ces subventions.

#### Article 4

Le directeur général est chargé de l'application de la présente délibération qui prend effet au titre des commissions perçues en 2006 dès que la liste prévue à l'article 2 a été établie.

#### Article 5

La présente délibération sera publiée, conformément aux règles établies par la délibération n° 2003-26 du 9 juillet 2003 modifiée par la délibération n° 2004-21 du 7 avril 2004 portant sur le mode de publication des actes définis à l'article 4 du décret n° 79-834 du 22 septembre 1979, ainsi que sur le site Internet de la CGLLS.

Fait à Paris, le 26 avril 2006.

*Le président du conseil d'administration,*  
J.-P. CAROFF

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Arrêté du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : SOCO0610432A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Mme Bobin (Shanti), administratrice civile, est nommée chef de mission de l'indemnisation du chômage (MIC), à la sous-direction du service public de l'emploi (SD-SPE), à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à compter du 24 avril 2006.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services et par délégation,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Arrêté du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : *SOCO0610493A*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;  
Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;  
Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;  
Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;  
Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Lavergne (Patrick), administrateur civil, est nommé chef de la mission de l'insertion professionnelle (MIP), à la sous-direction de l'insertion et cohésion sociale (SD-ICS), à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à compter du 2 mai 2006.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services et par délégation,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Arrêté du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : SOCO0610497A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Romain (Pierre), administrateur civil, est nommé chef de la mission du Fonds national de l'emploi (MFNE), à la sous-direction des mutations économiques (SD-ME), à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à compter du 15 mai 2006.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services et le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services et par délégation,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Comité technique paritaire*  
*Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale*  
*Nomination*

**Arrêté du 24 mai 2006 portant modification de l'arrêté portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

NOR : SOCO0610510A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, notamment ses articles 12 et 15 ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires, notamment ses articles 8 et 11 ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale, notamment son article 6 ;

Vu l'arrêté du 23 février 1996 relatif à la constitution d'un comité technique paritaire ministériel au ministère du travail et des affaires sociales et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 16 décembre 2004 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire ministériel au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et fixant le nombre de sièges attribués à chacune d'elles ;

Vu l'arrêté du 29 avril 2005 portant nomination des membres du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, modifié,

Arrête :

### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 29 avril 2005 susvisé sont modifiées comme suit s'agissant des représentants de l'administration :

#### *Membres titulaires*

M. Mathieu (Daniel), directeur de projet à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services, est nommé en remplacement de M. Bessière (Jean).

### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 24 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale*  
*et de la modernisation des services,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services* *Nomination*

#### **Arrêté du 29 mai 2006 portant nomination auprès de la sous-directrice des finances et du dialogue DE gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services**

NOR : SOCO0610499A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu les arrêtés du 25 avril 2003 relatifs à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions et bureaux ;

Sur proposition du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Rousselle (Sylvain), administrateur civil, est nommé chargé de mission auprès de la sous-directrice des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services à compter du 2 mai 2006.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 29 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services* *Nomination*

#### **Arrêté du 29 mai 2006 portant nomination à la sous-direction des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services**

NOR : *SOCO0610500A*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 modifié relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu les arrêtés du 25 avril 2003 relatifs à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions et bureaux ;

Sur proposition du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Amiot-Chanal (Hervé), administrateur civil, est nommé chef du bureau du budget et du dialogue de gestion (BBDG) à la sous-direction des finances et du dialogue de gestion (SD/FDG) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services à compter du 2 mai 2006.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 29 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J.-R. MASSON



## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Décision du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : *SOCO0610494S*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

A compter du 2 mai 2006, M. Bougeard (Manuel), administrateur civil, affecté à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, est nommé adjoint au chef de la mission du Fonds national de l'emploi (MFNE), à la sous-direction des mutations économiques (SD-ME).

#### Article 2

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Décision du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : *SOCO0610495S*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

A compter du 2 mai 2006, Mme Graillot (Anne),

Attachée d'administration centrale, affectée à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, est nommée adjointe au Chef de la mission ingénierie de l'emploi (MIE) à la sous-direction de l'insertion et cohésion sociale (SD-ICS).

#### Article 2

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle Nomination*

#### **Décision du 16 mai 2006 portant nomination**

NOR : *SOCO0610496S*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 27 octobre 2005 portant nomination à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Sur proposition du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

A compter du 2 mai 2006, M. Soubrié (David),

Administrateur civil, affecté à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, est nommé adjoint au Chef de la mission de l'insertion professionnelle (MIP) à la sous-direction de l'insertion et cohésion sociale (SD-ICS).

#### Article 2

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution de la présente décision.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

J.-R. MASSON

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Emploi de service*

#### Décision n° 1-2006 du 24 mai 2006 portant nomination des délégués territoriaux de l'Agence nationale des services à la personne

NOR : SOCX0610508S

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le directeur général de l'Agence nationale des services à la personne,  
Vu l'article L. 129-16 du code du travail ;  
Vu l'article D. 129-25 du code du travail ;  
Vu les propositions des préfets des départements mentionnés ci-dessous.

#### Article 1<sup>er</sup>

Sont nommés délégués territoriaux de l'Agence nationale des services à la personne, les personnels de l'Etat suivants :

DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
01	Ain	M. Lucius (Pierre)	Directeur adjoint à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
02	Aisne	Mme Taine (Béatrice)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
03	Allier	Mme Boillaud (Patricia)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
04	Alpes-de-Hautes-Provence	M. Belmont (Hervé)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
05	Hautes-Alpes	Mme Mazas (Bénédicte)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
06	Alpes-Maritimes	Mme Trémolières (Claude-Lise)	Chargée de mission à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
07	Ardèche	Mme Jung (Aline)	Inspectrice du pôle développement local, insertion par l'activité économique à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
08	Ardennes	M. Soène (Arthur)	Sous-préfet de Vouziers
09	Ariège	Mme Binot (Sylvie)	Directrice départementale des affaires sanitaires et sociales
10	Aube	Mme Bartoli-Bouly (Brigitte)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
11	Aude	M. Perrault (Jean-François)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
12	Aveyron	M. Vionnet (Georges)	Directeur départemental adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
13	Bouches-du-Rhône	M. Palaoro (Bruno)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
14	Calvados	M. Le Goff (Gilbert)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
15	Cantal	M. Poudroux (Christian)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
16	Charente	Mme Marin (Catherine)	Attachée de l'emploi et de la formation professionnelle
17	Charente-Maritime	M. Guerillot (Jean-Pierre)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
18	Cher	M. Ami (Didier)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
19	Corrèze	M. Boucourt (Eric)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
20 (2A)	Corse-du-Sud	M. de Gaillande (Hervé)	Directeur départemental délégué du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
20 (2B)	Haute-Corse	M. Vignal (Jean-Louis)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
21	Côte-d'Or	M. Bailbe (Bernard)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
22	Côte-d'Armor	M. Tahri (Hartmann)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
23	Creuse	M. Brunin (Daniel)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
24	Dordogne	Mme Plantie (Anne-Marie)	Directrice adjointe du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
25	Doubs	M. Dougy (Alain)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
26	Drôme	Mme Thomas (Nicole)	Coordinatrice emploi formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
27	Eure	M. Huftier (Jean-Marie)	Sous-préfet de Bernay
28	Eure-et-Loire	M. Apprederisse (Pascal)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
29	Finistère	Mme Abiven-Aballea (Agnès)	Inspectrice de l'action sanitaire et sociale
30	Gard	M. (Champenois) Gilles	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
31	Haute-Garonne	Mme Gibou-Pons (Fabienne)	Directrice adjointe du pôle branches et territoires à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle
32	Gers	M. Dutertre (Jean-François)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
33	Gironde	Mme Fourmy (Catherine)	Directrice adjointe à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle
34	Hérault	Mme Mifsud (Elisabeth)	Coordonnatrice emploi-formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
35	Ille-et-Vilaine	M. Gueguen (Bernard)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
36	Indre	Mme Royer (Christine)	Sous-préfète de la Châtre
37	Indre-et-Loire	M. Borde (Pierre)	Inspecteur du travail
38	Isère		
39	Jura	M. Foucquart (François)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
40	Landes	M. Trognon (Jean-Michel)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
41	Loir-et-Cher	Mme Bellemère-Baste (Martine)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
42	Loire	M. Damezin (Michel)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
43	Haute-Loire	M. Béraud (Jean-Yves)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
44	Loire-Atlantique	M. Oger (Guy)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
45	Loiret	M. Delbosc (Maxime)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
46	Lot	Mme Sebag (Fabienne)	Coordonnatrice emploi-formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
47	Lot-et-Garonne	Mme Guillon (Monique)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
48	Lozère	M. Moulard (Emmanuel)	Directeur des actions interministérielles
49	Maine-et-Loire	M. Pesneau (Gérard)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
50	Manche	Mme Lesdos (Christine)	Directrice adjointe direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
51	Marne	M. Vodinh (Claude)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
52	Haute-Marne	M. Nicaise (Marc)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
53	Mayenne	Mme Lenfant (Christiane)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
54	Meurthe-et-Moselle	M. Didelot (Philippe)	Directeur départemental adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
55	Meuse	M. Mercier (François)	Chargé de mission « emploi-insertion » à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
56	Morbihan	M. Brassart (Didier)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
57	Moselle	Mme Birck (Aline)	Directrice adjointe du travail, chargée du pôle insertion professionnelle et développement de l'emploi à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
58	Nièvre	Mme Buffet (Françoise)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
59	Nord	M. Geiger (Patrick)	Directeur adjoint départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
60	Oise	Mme Wadoux (Henriette)	Coordonnatrice emploi-formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
61	Orne	M. Guerza (Abdel-Kader)	Sous-préfet de Mortagne-au-Perche
62	Pas-de-Calais	M. Bavière (Olivier)	Directeur départemental adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
63	Puy-de-Dôme	Mme Bernard (Marie-Josèphe)	Chef de la mission emploi et cohésion sociale à la direction interministérielle de la préfecture
64	Pyrénées-Atlantiques	M. Escande (Patrick)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
65	Hautes-Pyrénées	M. Barnet (Jean-Pierre)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
66	Pyrénées-Orientales	M. Marco (Maxime)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
67	Bas-Rhin	Mme Brignon (Claude)	Chef du service emploi à la direction départementale du travail et de la formation professionnelle
68	Haut-Rhin	M. Pierrel (Claude)	Coordonnateur emploi-formation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
69	Rhône	Mme Debbari (Elisabeth)	Directrice adjointe à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
70	Haute-Saône	M. Fortea-Sanz (Dominique)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
71	Saône-et-Loire	Mme Venedoub (Marie)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
72	Sarthe	M. Bonnet (François)	Sous-préfet de Mamers
73	Savoie	Mme Villards (Marie-France)	Directrice adjointe à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
74	Haute-Savoie	M. Dumont (Philippe)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
75	Paris	M. Martin (Patrick)	Chargé de mission auprès du directeur de l'action économique et sociale à la préfecture de Paris
76	Seine-Maritime	M. Lahaie (Jean-Claude)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
77	Seine-et-Marne	M. Lopez (Serge)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
78	Yvelines	M. Denozi (Alain)	Directeur adjoint du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
79	Deux-Sèvres	M. Théfioux (Dominique)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
80	Somme	M. Daccord (Maurice)	Sous-préfet de Montdidier
81	Tarn	Mme Calmels (Christine)	Directrice adjointe à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
82	Tarn-et-Garonne	M. Mathieu (Gérard)	Sous-préfet de Castelsarrasin
83	Var	Mme Levitte (Annie)	Inspecteur du travail à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
84	Vaucluse	Mme Henriet (Pascale)	Directrice adjointe à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
85	Vendée	M. Coulas (Alain)	Sous-préfet de l'arrondissement de Fontenay-le-Comte
86	Vienne	M. Prévost (Francis-Henri)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
87	Haute-Vienne	M. Bentaleb (Imed)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle



DÉPARTEMENT		DÉLÉGUÉ TERRITORIAL	FONCTION
88	Vosges	Mme Lachkar (Françoise)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
89	Yonne	M. Bentounsi (Michel)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
90	Territoire de Belfort	M. Vet (Patrick)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
91	Essonne	Mme Lecorbeiller (Christiane)	Directrice de la cohésion sociale – préfecture de l'Essonne
92	Hauts-de-Seine	Mme Bosquain (Monique)	Chef du bureau de développement économique
93	Seine-Saint-Denis	M. Thomas (Daniel)	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
94	Val-de-Marne	Mme Brenner (Annick)	Directrice départementale adjointe du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
95	Val-d'Oise	Mme Laurent (Annaïck)	Directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 2

La présente décision sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Paris, le 24 mai 2006.

*Le directeur général,*  
B. ARBOUET

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation de signature Emploi de service*

#### **Décision n° 2006-02 du 1<sup>er</sup> juin 2006 portant délégation de signatures**

NOR : *SOCX0610509S*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Vu l'article D. 129-26 du code du travail (décret n° 2005-1281 du 14 octobre 2005 relatif à l'Agence nationale des services à la personne) ;

Vu l'arrêté du 24 octobre 2005 portant nomination du directeur général de l'Agence nationale des services à la personne,

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Arbouet (Bruno), directeur général de l'Agence nationale des services à la personne, donne délégation à M. Vaugeois (Guy), secrétaire général de l'Agence nationale des services à la personne, à l'effet de signer dans la limite de ses attributions tous actes, décisions, conventions ou courriers.

#### Article 2

La présente décision prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2006.

B. ARBOUET

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Délégation de signature*

### *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle*

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services*

### *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*

### *Direction des relations du travail*

### *Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale*

**Circulaire DAGEMO du 2 décembre 2005 relative aux modalités d'application du décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement pour les directions d'administration centrale**

NOR: SOCO0510501C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services ; le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ; le directeur des relations du travail ; le directeur de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (pour diffusion).*

Le décret n° 47-233 du 23 novembre 1947 modifié autorisant les ministres à déléguer leur signature prévoyait que les ministres pouvaient déléguer leur signature, par arrêté, aux directeurs, chefs de service, sous-directeurs et aux fonctionnaires de catégorie A chargés de fonctions d'un niveau équivalent.

Les autres délégations, c'est-à-dire celles accordées, à des agents contractuels, aux autres fonctionnaires de catégorie A, et aux agents de catégorie B et C, étaient données par décret.

Ces délégations, attribuées en cascade et nominativement par le ministre concerné, tombaient à chaque changement dans la personne du délégant et du délégataire (changement de gouvernement et changement de directeur, en particulier).

Le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement vient simplifier ce régime en mettant en place des délégations « de plein droit » et des « subdélégations de signature » par certains bénéficiaires des délégations de plein droit.

Le contenu de ce nouveau dispositif est précisé par la circulaire du Premier ministre du 21 septembre 2005 ci-jointe. La présente circulaire vient préciser les modalités d'application de ce nouveau régime au sein des services et directions d'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

### I. – LE RÉGIME DES DÉLÉGATIONS INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 2005-850 DU 27 JUILLET 2005

#### I.1. Les délégations de plein droit

En vertu du décret du 27 juillet 2005, les personnes visées à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 27 juillet 2005 ci-joint peuvent signer au nom du ministre de l'emploi, de la cohésion et du logement l'ensemble des actes relatifs aux affaires des services placés sous son autorité, à l'exception des décrets, à compter du jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'acte les nommant dans leurs fonctions ou à compter du jour où cet acte prend effet, si ce jour est postérieur.

La délégation ainsi attribuée n'est pas affectée par un changement de gouvernement. Elle est donnée ès qualités et vaut pour la signature de l'ensemble des actes relatifs aux affaires des services placés sous l'autorité du délégataire, à l'exception des décrets.

Elle s'exerce sous l'autorité du ministre, qui peut y mettre fin totalement ou partiellement, ainsi que, le cas échéant, sous celle du supérieur hiérarchique immédiat du titulaire de la délégation.

#### II.2. Les autres délégations

Les secrétaires généraux, directeurs d'administration centrale, chefs des services à compétence nationale rattachés directement au ministre et les chefs des services que le décret d'organisation du ministère rattache directement au ministre peuvent, par décision publiée au *Journal officiel*, donner délégation aux fonctionnaires de catégorie A et aux agents contractuels chargés de fonctions d'un niveau équivalent qui ne peuvent recevoir une délégation de plein droit (les chefs de division par exemple).

Les mêmes personnes peuvent donner délégation aux fonctionnaires de catégories B ou C et aux agents contractuels chargés de fonctions d'un niveau équivalent, placés sous leur autorité, pour signer les pièces relatives aux dépenses et aux opérations de régularisation et les ordres de recettes. Ces dispositions concernent avant tout la DAGEMO.

Les subdélégations sont attribuées nominativement et deviennent caduques en cas de changement dans la personne du délégant ou du délégataire. La subdélégation est également automatiquement abrogée lorsque le ministre décide de supprimer la délégation de plein droit de la personne qui a opéré cette subdélégation.

A l'instar du dispositif antérieur, toute délégation qui ne pourrait entrer dans le cadre de ces dispositions devra être prise par un décret du Premier ministre, contresigné par le ministre compétent pour les affaires concernées. Il s'agit, en particulier, des délégations consenties aux présidents des conseils, commissions et comités rattachés au ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

## II. – LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE CE NOUVEAU RÉGIME

Le nouveau régime prévoit l'édition de textes de délégation de signature allégés qui n'auront plus à être signés par le ministre chargé du travail mais par l'auteur de la subdélégation. Si la procédure antérieure était conservée, les dispositions précitées imposeraient à la DAGEMO de recueillir la signature des autres directeurs concernés préalablement à leur envoi au bureau du cabinet pour publication.

Aussi, afin que l'objectif de simplification qui sous-tend cette réforme soit effectivement atteint et que ne s'allongent les délais de publication par l'introduction de cette nouvelle étape dans les procédures, la gestion de ces décisions est transférée aux bureaux des affaires générales des services concernés (DAGEMO, DARES, DRT, DGEFP).

Cette gestion implique le recueil des décisions de nomination des nouveaux titulaires de délégation, dont les bureaux des affaires générales, ou équivalents, sont déjà destinataires, la modification de la décision de délégation de signature de la direction d'administration centrale concernée, le recueil de la signature par l'autorité compétente et l'envoi au bureau du cabinet pour publication au *Journal officiel* de ladite décision.

Pour les services et bureaux qui souhaitent obtenir une modification de ces décisions, les demandes devront donc être dorénavant adressées au bureau des affaires générales de leur direction.

Le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2005. A cette date, les fonctionnaires nommés sur les emplois fonctionnels concernés par les délégations de plein droit disposent de ces délégations et les délégations données par le ministre sur le fondement du décret de 1947 ont été abrogées.

Compte tenu des délais fixés pour l'élaboration des premières décisions de subdélégation, les textes ont été rédigés par la mission des relations sociales et des statuts (MRSS) et adressés au bureau du cabinet, une fois signés.

Afin de réaliser le transfert de compétence dans les meilleurs délais, je vous saurai gré de bien vouloir adresser à la DAGEMO le nom et l'adresse mail de la personne qui sera en charge de suivre ce dossier au sein des bureaux des affaires générales (destinataires : martine.noulin@dagemo.travail.gouv.fr, copie à isabelle.lacroix@dagemo.travail.gouv.fr, tél. : 01-44-38-39-35) afin que lui soient adressés une version électronique des nouvelles décisions de délégation de signature et un modèle de courrier de transmission au bureau du cabinet pour publication au *Journal officiel*.

La mission des relations sociales et des statuts se tient à votre disposition pour toute question relative à ce nouveau régime et à la mise en œuvre de ces dispositions.

Fait à Paris, le 2 décembre 2005.

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J.-R. MASSON

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. GAEREMYNCK

*Le directeur des relations du travail,*  
J.-D. COMBEXELLE

*Le directeur de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques,*  
A. MAGNIER

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Agriculture*

#### *Inspection du travail*

#### *Service déconcentré du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle*

**Instruction technique SG/MICAPCOR 2006-2 SG/SM/N 2006-1409 DGFAR/MISITEPSA/N 2006-5013 du 28 avril 2006 relative à l'expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

NOR : SOCO0610498J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date de mise en application* : 1<sup>er</sup> mai 2006.

*Bases juridiques* : circulaire du Premier ministre en date du 2 janvier 2006.

*Résumé* : expérimentation d'un rapprochement entre les services de l'ITEPSA et les DDTEFP.

*Mots-clés* : expérimentation, rapprochement, ITEPSA, DDTEFP.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'agriculture et de la pêche à Messieurs les préfets de Dordogne et du Pas-de-Calais ; Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Dordogne et du Pas-de-Calais ; Messieurs les directeurs départementaux de l'agriculture et de la forêt de Dordogne et du Pas-de-Calais ; Madame et Monsieur les chefs des services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Dordogne et du Pas-de-Calais (pour exécution) ; Madame et Monsieur les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Aquitaine et du Nord - Pas-de-Calais ; Messieurs les directeurs régionaux de l'agriculture et de la forêt d'Aquitaine et du Nord - Pas-de-Calais ; Messieurs les chefs des services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'Aquitaine et du Nord - Pas-de-Calais (pour information).*

La circulaire du Premier ministre, en date du 2 janvier 2006, prévoit un rapprochement, à titre expérimental, entre les services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles des directions départementales de l'agriculture et de la forêt et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette expérimentation, sur deux ans, concerne les départements de la Dordogne et du Pas-de-Calais.

Les présentes instructions ont pour objet d'en préciser les modalités et de définir les conditions de son évaluation à l'échéance.

Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre des projets de réforme de l'administration départementale de l'Etat et ne préjuge en rien des décisions qui seront prises à son terme par le gouvernement.

Les constats préalables :

- l'harmonisation progressive de la réglementation du travail en agriculture avec celle de l'industrie et du commerce ne justifie plus une inspection du travail autonome ;
- le découpage par secteur d'activité (industrie, commerce, agriculture et transport) est de plus en plus complexe, et souvent arbitraire et sans fondement (scieries, IAA) : il est nécessaire de réduire les risques de contentieux et les interrogations sur des questions de compétence (silos portuaires, autoroutes, etc.) ;
- la réforme initiée en 1975 par la création du corps interministériel n'est pas aboutie.

Les avantages attendus du regroupement des services d'inspection du travail des ministères chargés du travail et de l'agriculture se situent sur trois plans.

A. – Pour l'utilisateur :

- rendre plus lisible l'action des services d'inspection du travail – un seul service, une seule adresse, une seule réponse – quel que soit le secteur d'activité ;
- rendre plus accessible aux entreprises agricoles, les aides de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle, conséquence de l'unification des instruments de la politique de l'emploi entre les mains des services du ministère du travail ;
- améliorer la qualité du service public lors des absences et vacances de poste.

B. – Pour l'administration :

- simplifier l'organisation de l'Etat et mieux organiser son action dans le domaine du contrôle de la législation du travail, en particulier dans le champ santé, sécurité au travail, en regroupant sous une seule autorité les agents chargés du contrôle ;
- renforcer la mission première de l'inspection du travail qui est le contrôle de l'application de la réglementation du travail, en développant les missions d'information et de conseil des partenaires sociaux par une approche généraliste et unifiée.

C. – Pour les agents de contrôle :

- répondre à une attente des agents de l'ITEPSA qui, suite au drame de Dordogne, s'estiment isolés et soumis parfois aux pressions de la profession ;
- répondre au fait que dans de nombreux départements, la taille du service de l'ITEPSA est insuffisante (1 ou 2 agents de contrôle) ;
- augmenter les capacités d'appui par la mobilisation de toutes les ressources disponibles sur les plans juridiques méthodologiques et techniques ;
- assurer, à terme, une meilleure gestion des absences et des intérim.

Ces avantages ne doivent pas cacher les risques potentiels que cette réforme peut engendrer, même s'il nous appartient, dans le cadre de ce projet, d'y apporter des réponses. En effet, les risques potentiels pourraient se manifester par :

- la réduction du nombre de contrôles dans le secteur agricole, notamment dans celui de la production et du nombre d'interventions des services d'inspection sur des risques spécifiques à l'agriculture (phytosanitaires par exemple), avec pour conséquence de réduire la protection due aux salariés agricoles. L'exemple des DOM, où les services sont unifiés depuis de nombreuses années, démontre cependant que ce risque n'est pas vérifié ;
- la perte de l'échelon social départemental et de sa connaissance du terrain, des entreprises et des secteurs professionnels peut se traduire par une réduction de l'information du ministère de l'agriculture, concernant la situation sociale du secteur et rendre plus difficile, la mise en œuvre d'une politique autonome, tant en matière de réglementation du travail que de promotion de l'emploi.

L'expérimentation proposée dans la présente note vise un double objectif, celui d'améliorer le système actuel tout en limitant les risques identifiés ci-dessus. C'est pourquoi l'organisation prévue fixe les règles suivantes :

Le ministère de l'agriculture conserve :

- toutes ses prérogatives actuelles en matière d'élaboration et de contrôle de la réglementation du travail. Concrètement, ce rôle « politique » du ministère se traduit par le fait qu'il continue à donner des instructions aux services quant aux modalités d'application du droit du travail applicable au secteur agricole tel qu'il est défini aujourd'hui ;
- toutes ses missions actuelles dans les domaines de la négociation collective et du règlement des conflits collectifs ;
- sa qualité d'autorité hiérarchique des décisions des inspecteurs du travail ou des chefs de service de l'ITEPSA, ainsi que des DDTEFP lorsque le sujet concerne une entreprise du secteur agricole.

## I. – ORGANISATION DES SERVICES

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2006, le service départemental de l'ITEPSA est placé sous l'autorité du DDTEFP.

a) Le transfert concerne l'ensemble des missions actuelles du service de l'ITEPSA : inspection du travail, emploi, protection sociale et secrétariat du contentieux ainsi que la totalité des agents (contrôle et secrétariat). La taille des services ne justifie pas l'éclatement de ses missions.

La mission inspection du travail s'exerce selon les règles fixées au sein de la DDTEFP. Le DDTEFP veillera à ce que le service ITEPSA, dans sa configuration « section agricole » tienne compte, dans ses actions, des priorités définies par le ministère de l'agriculture (actions prioritaires nationales notamment).

Pour ce qui est de la mission emploi :

- elle relève de la compétence du DDTEFP ;
- le DDTEFP communique au DDAF, les informations qu'il détient concernant le secteur agricole et agro-alimentaire suivant des modalités fixées localement ;
- le DDTEFP communique au ministère de l'agriculture (sous-direction du travail et de l'emploi) et au DDAF, les fiches actions et alertes prévues par la circulaire du 22 mars 2005 (actions prioritaires emploi). Il collabore avec le coordinateur régional de l'emploi prévu par la circulaire interministérielle du 8 novembre 2004 ;
- la section agricole peut servir, en tant que de besoin, d'interface entre les deux directions.

Les missions protection sociale et contentieux continuent d'être exercées par le SDITEPSA qui rend compte au SRITEPSA.

b) Le personnel, dans son intégralité, demeure en fonction dans le service ITEPSA. Les agents conservent leurs statuts et modes de rémunération actuels (y compris les régimes indemnitaires).

Ils demeurent agents du ministère de l'agriculture et de la caisse de mutualité sociale agricole. Les modalités d'évaluation et de notation ne changent pas, sauf pour le chef de service dont l'évaluation est confiée au DDTEFP et la notation à la mission d'inspection des services de l'ITEPSA, après avis du DDTEFP.

c) Le service ITEPSA doit être installé, dans les plus brefs délais, dans les locaux de la DDTEFP.

- dans le département du Pas-de-Calais, le déménagement interviendra avant la fin du premier semestre 2006 ;
- dans celui de la Dordogne, avant la fin de l'année 2006 ;

Les coûts induits relatifs aux déménagements seront à la charge du ministère de l'agriculture, le ministère du travail assurant les coûts de location de nouveaux locaux.

Pour les années 2006 et 2007, les frais de fonctionnement du service, sur la base actuelle, demeurent à la charge de la DDAF qui devra, pendant toute l'expérimentation, en tenir la comptabilité. Le service ITEPSA conserve les véhicules de service dont il a aujourd'hui l'usage. Il bénéficie des réseaux informatiques des deux ministères.

La section agricole conserve les crédits dont dispose actuellement le SDITEPSA, au titre du TASS et du CDPSA.

d) La création de la « section agricole » dans chacune des deux DDTEFP concernées permet le maintien d'un interlocuteur privilégié pour le ministère de l'agriculture de façon à ce que celui-ci dispose de toutes informations nécessaires à son action.

La section agricole a une compétence sectorielle sur tout le département.

La responsabilité en est confiée à l'actuel chef du service départemental de l'ITEPSA.

Un arrêté pris en application de l'article 8 du décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, contresigné par le ministre de l'agriculture, créera deux sections, l'une en Dordogne, l'autre dans le Pas-de-Calais.

Un second arrêté met chaque agent public à disposition de la DDTEFP et les affecte dans cette section agricole. Il indique par ailleurs que l'actuel titulaire du poste de chef de SDITEPSA, conserve cette fonction.

En effet, dans l'attente de modifications réglementaires, le maintien du service départemental est rendu nécessaire pour préserver toutes les prérogatives liées à certaines décisions administratives de la compétence exclusive du chef de service de l'ITEPSA, relevant en particulier du livre VII du code rural (dérogations à la durée du travail ou au repos dominical – concernant la protection sociale, affiliation d'office par exemple).

La section agricole est identifiée comme telle, tant pour les partenaires sociaux agricoles que pour l'administration centrale du ministère de l'agriculture et de la pêche, qui conservent leur interlocuteur naturel habituel.

La section agricole, en Dordogne, continue à assurer le secrétariat du tribunal des affaires de sécurité sociale. L'ITEPSA du Pas-de-Calais ne l'assure pas actuellement. Dans les deux départements, elle continue à assurer les missions « protection sociale » (affiliation d'office par exemple).

Le DDTEFP assure désormais certaines décisions relevant précédemment du chef du service départemental. Par exemple, sans que la liste ne soit exhaustive, le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage après suspension, l'interdiction de recruter des apprentis (Art. L. 117-5-1), les mises en demeure de l'article L. 231-5, le constat de carence des PSE (Art. L. 321-7), la suppression du comité d'entreprise (Art. L. 431-3).

e) Le DDTEFP est mis, en tant que de besoin, sous l'autorité du ministère de l'agriculture, pour la mise en œuvre de ses politiques propres. Cela se traduit pour le ministère de l'agriculture, par l'envoi aux DDTEFP concernés de toutes les circulaires ou instructions particulières concernant l'ITEPSA. En retour, les DDTEFP envoient au ministère de l'agriculture les rapports, statistiques ou autres informations demandées.

## II. – PILOTAGE ET SUIVI

La mise en œuvre, ainsi que précisé dans la circulaire du Premier ministre, et le suivi de l'expérimentation sont assurés par un comité national de pilotage et un comité d'appui technique.

1. Le comité de pilotage, se réunissant tous les trois mois, est chargé de prendre toutes décisions nécessaires et de suivre l'avancement du projet dans les deux départements. Il est composé :

- des secrétaires généraux des ministères de l'agriculture et du travail, co-présidents ;
- du comité d'appui technique (MICAPCOR, MISITEPSA et service de la modernisation) ;
- des représentants des services concernés (DDTEFP, SDITEPSA, DDAF, DRTEFP et SRITEPSA).

Le comité de pilotage prépare et valide le rapport prévu par les instructions du Premier ministre en procédant, au second semestre 2007, au bilan de l'expérimentation. Il propose les suites à donner au rapprochement des services de l'ITEPSA et des DDTEFP.

En cas de proposition d'extension, le rapport indique les dispositions de nature législative ou réglementaire à prendre, ainsi que les modalités opérationnelles nécessaires.

2. Le comité national d'appui technique est composé :

- pour le ministère chargé du travail, de la MICAPCOR ;
- pour le ministère chargé de l'agriculture, de la MISITEPSA et du Service de la modernisation.

Il assure le secrétariat du copil national, fait l'interface avec les deux ministères et a pour missions spécifiques :

- de préparer et de mettre en œuvre les décisions du comité de pilotage ;
- de préparer les instructions ministérielles et interministérielles, après consultation éventuelle des services juridiques des deux secteurs ;
- de répondre rapidement aux questions des services déconcentrés ne nécessitant pas une consultation du comité de pilotage ;
- d'assurer un suivi régulier des deux sites expérimentateurs ;
- d'alerter le comité de pilotage de toutes les difficultés.

3. Les éventuelles difficultés organisationnelles ou de fonctionnement sont réglées au niveau local par accord entre les chefs de service concernés, en collaboration avec le comité d'appui technique.

Par ailleurs, des groupes de travail sont mis en place pour faire des propositions sur les thèmes présentant des difficultés particulières et décidés par le comité de pilotage. Il s'agit notamment des applications informatiques, de l'évolution nécessaire des missions de l'échelon régional ou des dispositions législatives et réglementaires qu'il conviendra de modifier dans l'hypothèse d'une extension du rapprochement.

4. Il pourra, en tant que de besoin, être fait appel, aux inspections générales des deux ministères.

5. Le directeur départemental de l'agriculture et de la forêt et le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doivent, dès le lancement de l'opération de rapprochement, réunir les comités techniques paritaires locaux et consulter, en tant que de besoin, ces instances.

Une réunion de concertation est organisée avec l'ensemble des organisations syndicales des deux ministères, afin de leur présenter, au-delà des réunions statutaires des instances représentatives, les modalités concrètes de ce rapprochement et de l'expérimentation. Le rapport final leur sera également présenté.

Vous voudrez bien me faire connaître, sous le présent timbre, toutes difficultés d'application de la présente instruction.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,*

Pour le ministre, et par délégation :

*Le secrétaire général*

J. RAPOPORT

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche*

Pour le ministre et par délégation :

*Le secrétaire général*

D. SORAIN

*Le directeur général de la forêt  
et des affaires rurales*

A. MOULINIER



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 20 mai 2006

### Décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 relatif au dépôt et à la consultation des conventions et accords collectifs de travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

NOR : SOCT0610505D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment son article L. 132-10 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 17 janvier 2006 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – I. – L'article R. 132-1 du code du travail est ainsi modifié :

1<sup>o</sup> Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Dans la première phrase, les mots : « en cinq exemplaires signés des parties » sont remplacés par les mots : « en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ».

b) Dans la deuxième phrase, après les mots : « Le dépôt », sont insérés les mots : « des conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ».

2<sup>o</sup> Après le troisième alinéa, sont insérés les alinéas suivants :

« Les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels, définis à l'article L. 132-2-2, sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail ou, lorsque les textes déposés concernent des professions agricoles, auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole.

« Le dépôt des textes conventionnels prévus aux premier et quatrième alinéas est accompagné, le cas échéant, des pièces suivantes :

« 1<sup>o</sup> Une copie du courrier ou du courriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d'un accusé de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;

« 2<sup>o</sup> Une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;

« 3<sup>o</sup> Une copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;

« 4<sup>o</sup> Un bordereau de dépôt pour les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

« Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. »

II. – Dans la première phrase du premier alinéa de l'article R. 132-2 du code du travail, les mots : « au premier alinéa » sont remplacés par les mots : « aux premier et quatrième alinéas ».

Art. 2. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2006.

Art. 3. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 mai 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,*

*de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre des transports, de l'équipement,*  
*du tourisme et de la mer,*

DOMINIQUE PERBEN

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,*

DOMINIQUE BUSSEREAU

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail*  
*et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

GÉRARD LARCHER

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 mai 2006

### Décret n° 2006-599 du 26 mai 2006 relatif à la mise en œuvre du contrat insertion-revenu minimum d'activité dans le secteur du travail temporaire

NOR : SOCF0610990D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 322-4-15-3, L. 322-4-15-4 dans leur rédaction issue de la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, et R. 322-17-15 ;

Vu l'avis de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 6 mars 2006,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le code du travail (troisième partie : Décrets) est ainsi modifié :

I. – L'article D. 322-22-1 est abrogé.

II. – Au e du II de l'article D. 322-22-9, après les mots : « rupture anticipée », sont insérés les mots : « d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ».

III. – L'article D. 322-22-11 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 322-22-11. – Le contrat insertion-revenu minimum d'activité conclu sous la forme d'un contrat de travail temporaire avec un employeur mentionné à l'article L. 124-1 doit être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la première mise à disposition auprès d'un utilisateur.

« Il doit comporter :

« a) Les clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-4. La durée de la période d'essai est celle prévue au dernier alinéa de l'article L. 322-4-15-4 ;

« b) La durée hebdomadaire du travail pendant toute la durée du contrat et, le cas échéant, la durée du travail applicable pendant les périodes de modulation ainsi que les mentions prévues au sixième alinéa de l'article R. 322-17-15 ;

« c) Les actions prévues à l'article L. 322-4-15-2 mises en œuvre par l'employeur et, le cas échéant, par les utilisateurs mentionnés à l'article L. 124-2.

« Le contrat mentionne les activités professionnelles du salarié qui pourront être exercées auprès de plusieurs utilisateurs dans les conditions prévues par le III du présent article.

« La durée du travail initialement stipulée au contrat peut être augmentée par avenant au contrat insertion-revenu minimum d'activité et à la convention visée à l'article L. 322-4-15-1 soit pour une durée limitée, soit jusqu'au terme du contrat.

« Pour chaque mise à disposition du salarié, l'employeur conclut avec l'utilisateur un contrat conforme aux dispositions de l'article L. 124-3.

« Pour chaque mise à disposition, l'employeur établit un avenant écrit au contrat insertion-revenu minimum d'activité qui reproduit les clauses et mentions énumérées à l'article L. 124-3 ;

« Pendant toute la durée du contrat insertion-revenu minimum d'activité, la rémunération mensuelle du salarié est au moins égale au produit du salaire minimum de croissance par cinquante-deux douzièmes de la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans ce contrat. Pendant les périodes de mise à disposition, le salarié est rémunéré conformément aux dispositions du sixième alinéa de l'article L. 124-3 et de l'article L. 124-4-2 pour l'ensemble des heures effectuées.

« La rémunération est versée mensuellement par l'employeur. »

Art. 2. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 26 mai 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :  
Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
JEAN-LOUIS BORLOO

Le ministre délégué à l'emploi, au travail  
et à l'insertion professionnelle des jeunes,  
GÉRARD LARCHER

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 31 mai 2006

### Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux

NOR : SANA0621672D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et du ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 773-5 à L. 773-29 ;

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 421-2 à L. 422-8 ;

Vu la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Chapitre III

#### « Assistants maternels et assistants familiaux

#### « Section 1

#### « Dispositions communes

« Art. D. 773-5. – Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par un assistant maternel mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent et comprennent :

« – les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant maternel à ce titre ;

« – la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel.

« Lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfant ou par l'employeur, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 par enfant et pour une journée de neuf heures. Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

« Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.

« Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier.

« Art. D. 773-6. – Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant confié à un assistant familial mentionnées à l'article L. 773-5 couvrent les frais engagés par l'assistant familial pour la nourriture, l'hébergement, l'hygiène corporelle, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité liés à la vie quotidienne de l'enfant, à l'exception des frais d'habillement, d'argent de poche, d'activités culturelles ou sportives spécifiques, de vacances ainsi que les fournitures scolaires, pris en charge au titre du projet individualisé pour l'enfant, mentionné à l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles.

« Le montant des indemnités et fournitures prévues au premier alinéa ne peut être inférieur à 3,5 fois le minimum garanti mentionné à l'article L. 141-8 ; il peut être modulé en fonction de l'âge de l'enfant.

#### « Section 2

#### « Dispositions applicables aux assistants maternels

« Art. D. 773-7. – Le contrat de travail de l'assistant maternel mentionne, notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré :

« – le nom des parties au contrat ;

« – la qualité d'assistant maternel du salarié ;

« – la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ;

« – le lieu de travail (adresse du domicile de l'assistant maternel) ;

« – la garantie d'assurance souscrite par le salarié ou la personne morale employeur, selon le cas ;

« – la date du début du contrat ;  
« – la durée de la période d'essai ;  
« – le type de contrat et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée ;  
« – la convention collective applicable le cas échéant ;  
« – les horaires habituels de l'accueil du ou des enfants qui lui sont confiés ;  
« – la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;  
« – les cas dans lesquels et les modalités suivant lesquelles peuvent être modifiés, de manière occasionnelle, les horaires d'accueil, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée ;  
« – le jour de repos hebdomadaire ;  
« – la rémunération et son mode de calcul, dans le respect des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ;  
« – les éléments relatifs aux fournitures et à l'indemnité d'entretien, ainsi qu'à la fourniture des repas et à l'indemnité de nourriture ;  
« – les modalités de détermination des périodes de congés, dans le respect, s'agissant des assistants maternels employés par des particuliers, des dispositions de l'article L. 773-16 ;  
« – la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.  
« En outre, le contrat de travail des assistants maternels employés par des particuliers précise le nom et la date de naissance du ou des enfants accueillis.

« De même, le contrat de travail des assistants maternels employés par des personnes morales précise le nombre de places d'accueil de l'assistant maternel et les modalités de leur utilisation, ainsi que le montant de l'indemnité compensatrice d'absence due en application de l'article L. 773-9.

« *Art. D. 773-8.* – Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil.

« Les heures travaillées au-delà de 45 heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de rémunération dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par accord entre l'assistant maternel et son ou ses employeurs.

« *Art. D. 773-9.* – L'indemnité compensatrice due à l'assistant maternel employé par une personne morale en application des dispositions de l'article L. 773-9 ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum fixé à l'article D. 773-8.

« *Art. D. 773-10.* – Il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 773-10 afin d'assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité du ou des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé.

« *Art. D. 773-11.* – L'accord de l'assistant maternel pour travailler pendant une durée supérieure à celle définie au second alinéa de l'article L. 773-11 est écrit. L'assistant maternel ne peut subir aucun préjudice du fait d'un éventuel refus.

« Les personnes morales qui emploient des assistants maternels doivent tenir à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre d'heures de travail effectuées par les salariés, ainsi que les accords mentionnés au premier alinéa du présent article.

« L'inspecteur du travail peut interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, le dépassement de la durée définie au second alinéa de l'article L. 773-11.

### « Section 3

« Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers

« *Art. D. 773-12.* – En l'absence de l'accord prévu à l'article L. 773-16, l'assistant maternel relevant de la présente section qui a plusieurs employeurs peut fixer lui-même quatre semaines de ses congés pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année considérée.

### « Section 4

« Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

« *Art. D. 773-13.* – La rémunération des assistants maternels et des assistants familiaux relevant de la présente section est majorée, conformément à l'article L. 773-17, dans les cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant, pèsent sur eux.

« Cette majoration est révisée compte tenu de l'évolution de l'état de santé de l'enfant. Elle ne peut être inférieure à 0,14 fois le salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil pour les assistants maternels. Pour les assistants familiaux, la majoration prévue au premier alinéa ne peut être inférieure à 15,5 fois le salaire minimum de croissance par mois pour un enfant accueilli de façon continue. Cette majoration ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum de croissance par jour pour un enfant accueilli de façon intermittente.

« *Art. D. 773-14.* – L'assistant maternel relevant de la présente section, suspendu de ses fonctions en application de l'article L. 773-20, perçoit une indemnité dont le montant mensuel ne peut être inférieur à 33 fois le montant du salaire minimum de croissance par mois.

« Lorsqu'un assistant familial se trouve suspendu de ses fonctions en application de l'article L. 773-20, il perçoit une indemnité compensatrice qui ne peut être inférieure, par mois, au montant minimum de la part correspondant à la fonction globale d'accueil définie à l'article D. 773-17.

« Art. D. 773-15. – Le montant minimum de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 773-23 est égal, par année d'ancienneté, à deux dixièmes de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui le licencie.

#### « Section 5

« Dispositions applicables aux assistants maternels  
employés par des personnes morales de droit privé

« Art. D. 773-16. – Le montant de l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 773-25 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure au départ de l'enfant calculée sur la base du montant minimum prévu à l'article D. 773-8. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six mois précédant son départ.

« Le montant de l'indemnité prévue au second alinéa de l'article L. 773-25 ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération antérieure à la suspension de fonction calculée sur la base du montant minimum prévu à l'article D. 773-8. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil du ou des enfants accueillis au cours des six mois précédant la suspension de fonction.

#### « Section 6

« Dispositions applicables aux assistants familiaux  
employés par des personnes morales de droit privé

« Art. D. 773-17. – La rémunération d'un assistant familial accueillant un enfant de façon continue est constituée de deux parts :

« a) Une part correspondant à la fonction globale d'accueil qui ne peut être inférieure à 50 fois le salaire minimum de croissance par mois ;

« b) Une part correspondant à l'accueil de chaque enfant qui ne peut être inférieure à 70 fois le salaire minimum de croissance par mois et par enfant.

« Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération de l'assistant familial ne peut être inférieure, par enfant et par jour, à quatre fois le salaire minimum de croissance.

« Art. D. 773-18. – Le montant de l'indemnité d'attente prévue à l'article L. 773-27 ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le salaire minimum de croissance.

« Lorsqu'un assistant familial accueille un enfant de façon intermittente pendant la période de quatre mois prévue à l'article L. 773-27, celle-ci est prolongée du nombre de jours d'accueil effectués.

« Art. D. 773-19. – La durée minimale prévue au troisième alinéa de l'article L. 773-28 est de 21 jours calendaires dont au minimum 12 jours consécutifs. La demande de l'assistant familial doit parvenir à son employeur au plus tard trois mois avant le premier jour de congé sollicité.

« Le nombre de jours de congés pouvant être reportés conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 773-28 est de 14 par an au maximum.

« Art. D. 773-20. – Lorsque, dans le cas prévu à l'article L. 773-29, un assistant familial envisage l'exercice d'une autre activité, il doit adresser sa demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. La réponse de l'employeur doit être communiquée à l'assistant familial dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de l'accusé de réception de la demande écrite de l'assistant familial. Le refus de l'employeur doit être motivé. »

Art. 2. – Les assistants maternels et leurs employeurs se conforment aux dispositions du présent décret au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006.

Art. 3. – Lorsqu'un assistant familial accueille de façon continue plus de trois enfants à la date d'entrée en vigueur du présent décret, la rémunération mensuelle qu'il perçoit ne peut être inférieure à 84,5 fois le salaire minimum de croissance pour chacun des enfants accueillis au-delà du troisième enfant, jusqu'à la fin du contrat d'accueil les concernant.

Art. 4. – A titre transitoire, la rémunération d'un assistant familial ne peut être inférieure :

- jusqu'au 31 décembre 2006, à 84,5 fois le salaire minimum de croissance par mois et pour un enfant accueilli de façon continue. Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération ne peut être inférieure à trois fois le salaire minimum de croissance par enfant et par jour ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et jusqu'au 31 décembre 2007, la rémunération d'un assistant familial accueillant un enfant ne peut être inférieure à 93 % des montants fixés à l'article D. 773-17 du code du travail.

Art. 5. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 29 mai 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de la santé et des solidarités,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail  
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*  
GÉRARD LARCHER

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à la sécurité sociale,  
aux personnes âgées,  
aux personnes handicapées  
et à la famille,*  
PHILIPPE BAS

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

**Décret du 1<sup>er</sup> juin 2006 portant nomination et titularisation  
(inspection générale des affaires sociales)**

NOR : SOCC0611045D

Par décret du Président de la République en date du 1<sup>er</sup> juin 2006, sont nommés et titularisés en qualité d'inspecteurs adjoints à l'inspection générale des affaires sociales à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 :

M. Breton (Thierry).  
Mlle Corlay (Delphine).  
Mlle Lépine (Carole).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 juin 2006

### **Décret n° 2006-657 du 2 juin 2006 relatif à la cessation d'activité de certains salariés relevant des conventions collectives de la presse quotidienne régionale et de la presse quotidienne départementale**

NOR : MCCT0600254D

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de la culture et de la communication,  
Vu le code du travail ;  
Vu le code de la sécurité sociale ;  
Vu la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 portant loi de finances rectificative pour 2004, notamment son article 135,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les entreprises de presse relevant des conventions collectives de la presse quotidienne régionale ou des conventions collectives de la presse quotidienne départementale peuvent conclure avec l'Etat, sans préjudice de l'application d'autres dispositifs en vigueur, une convention prévoyant l'attribution d'une allocation spéciale pour les travailleurs âgés faisant l'objet d'une cessation d'activité dans les conditions de l'article L. 321-1 du code du travail et non susceptibles d'un reclassement.

Art. 2. – Peuvent bénéficier de l'allocation spéciale :

- pour les entreprises de presse relevant des conventions collectives de la presse quotidienne régionale, les ouvriers ainsi que les cadres et employés exerçant leurs fonctions dans les services techniques ;
- pour les entreprises de presse relevant des conventions collectives de la presse quotidienne départementale, les ouvriers et cadres techniques ainsi que les employés exerçant leurs fonctions dans les services techniques.

Les bénéficiaires doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes :

1° Adhérer volontairement et personnellement à la convention conclue entre leur employeur et l'Etat, au plus tard le 31 décembre 2008 pour les ouvriers et employés et le 31 décembre 2011 pour les cadres ;

2° Satisfaire aux conditions d'âge déterminées par une convention-cadre tripartite conclue entre l'Etat, les syndicats professionnels représentant les entreprises concernées au niveau de chacune des branches définies à l'article 1<sup>er</sup> et l'organisme gestionnaire désigné par ces derniers ;

3° Justifier d'une activité continue au sein de l'entreprise au cours des douze mois précédant la rupture du contrat de travail ;

4° Justifier de dix ans d'activité au sein de l'une et/ou l'autre branche au moment de la rupture du contrat de travail ;

5° Justifier de cent vingt trimestres d'assurance validés au titre d'un ou de plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ;

6° Ne pas justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 et aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;

7° N'exercer aucune autre activité professionnelle à l'exception de celles correspondant à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Art. 3. – Le salaire journalier de référence à partir duquel est calculé le montant de l'allocation spéciale est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre III du code du travail. Il est revalorisé dans les conditions prévues par l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale. La première revalorisation ne peut intervenir que si les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes de plus de six mois à la date de revalorisation.

Le montant total de l'allocation spéciale est égal à 65 % du salaire journalier de référence défini à l'alinéa précédent dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond.

Art. 4. – L'allocation spéciale est assimilée aux allocations spéciales prévues au 2° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du code du travail pour l'application des dispositions relatives aux couvertures maladie, maternité, invalidité et décès.



Elle est assujettie aux cotisations et contributions sociales mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires de l'allocation spéciale, ainsi que leurs ayants droit, bénéficient des prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.

Art. 5. – Le versement de l'allocation spéciale ne peut se cumuler avec le versement d'une allocation prévue par le régime d'assurance chômage.

Art. 6. – L'allocation spéciale cesse d'être versée en cas de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire, à l'exception des activités correspondant à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

L'allocation spéciale cesse d'être versée lorsque les bénéficiaires peuvent justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 351-1 et aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Art. 7. – Une convention-cadre tripartite conclue entre l'Etat, les syndicats professionnels représentant les entreprises concernées au niveau de chacune des branches définies à l'article 1<sup>er</sup> et l'organisme gestionnaire désigné par ces derniers détermine notamment :

- les conditions d'âge qui doivent être satisfaites pour prétendre au bénéfice de l'allocation spéciale ;
- la liste des salariés susceptibles d'adhérer à la mesure de cessation d'activité au niveau de chacune des branches ;
- les modalités d'application de l'obligation de non-embauche ;
- les modalités de versement de l'allocation spéciale au bénéficiaire ;
- le niveau et les modalités de participation des entreprises au financement du dispositif de cessation d'activité, y compris les dispositions relatives à la retraite ;
- le niveau et les modalités de participation de l'Etat au financement du dispositif de cessation d'activité, y compris les dispositions relatives à la retraite.

Art. 8. – Les conventions entre l'Etat et chaque entreprise mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret indiquent notamment le nombre et le nom des salariés susceptibles d'adhérer à la mesure de cessation d'activité, le montant de la contribution due par l'entreprise et précisent les modalités d'application de l'obligation de non-embauche à la charge de l'entreprise, en application des règles fixées par la convention-cadre tripartite mentionnée à l'article 7.

Art. 9. – Une commission présidée par un magistrat de la Cour des comptes est chargée de veiller au respect des engagements pris par les entreprises dans les conventions visées aux articles 7 et 8. Elle peut procéder à des vérifications sur place et sur pièces. Les membres de la commission sont nommés par le ministre chargé de la communication sur proposition de chacun des ministres intéressés. La commission peut, en tant que de besoin, recourir à des experts.

Art. 10. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de la culture et de la communication et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 juin 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de la culture  
et de la communication,*

RENAUD DONNEDIEU DE VABRES

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,*

THIERRY BRETON

*Le ministre de la santé et des solidarités,*  
XAVIER BERTRAND

*Le ministre délégué au budget  
et à la réforme de l'Etat,  
porte-parole du Gouvernement,*

JEAN-FRANÇOIS COPÉ

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 4 juin 2006

**Décret n° 2006-658 du 2 juin 2006 relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)**

NOR : SANS0622002D

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de la santé et des solidarités,  
Vu le code rural ;  
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 544-1 à L. 544-9 ;  
Vu le code du travail, notamment son article L. 122-28-9 ;  
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 40 *bis* ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 60 *sexies* ;  
Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 41 ;  
Vu la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, notamment son article 87 ;  
Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 29 mars 2006 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 5 avril 2006 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 19 avril 2006 ;  
Vu l'avis du conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 20 avril 2006 ;  
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

- Art. 1<sup>er</sup>. – L'article R. 313-8 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- « Pour l'ouverture du droit aux prestations prévues par les articles R. 313-2 à R. 313-6, chaque journée de perception de l'allocation journalière de présence parentale est considérée comme équivalant à quatre fois la valeur du salaire minimum de croissance au 1<sup>er</sup> janvier qui précède immédiatement la période de référence ou à quatre heures de travail salarié. »
- Art. 2. – Dans l'intitulé de la section I du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre III du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».
- Art. 3. – Au premier alinéa de l'article R. 381-3 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».
- Art. 4. – L'article R. 381-3-1 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- I. – Au premier alinéa, après les mots : « ou de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».
- II. – Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes : « Cette cotisation est assise sur une assiette forfaitaire égale :
- 1° Pour les bénéficiaires du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant, par mois, à :
- a) 100 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 142,57 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales ou au taux de 96,62 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;
- b) 50 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 108,41 % de la base mensuelle des allocations familiales ou au taux de 62,46 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;

c) 20 % de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance pour un complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant au taux de 81,98 % de la base mensuelle des allocations familiales ou au taux de 36,03 % de cette base lorsque ce complément est attribué en sus de l'allocation de base ;

2° Pour les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par jour, à un vingt-deuxième de la valeur de 169 fois le salaire minimum de croissance. »

Art. 5. – Le chapitre IV du titre IV du livre V du code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) est ainsi modifié :

I. – Dans son intitulé, après le mot : « Allocation », est inséré le mot : « journalière ».

II. – Les dispositions de l'article R. 544-1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Art. R. 544-1. – La demande d'allocation journalière de présence parentale est adressée à l'organisme débiteur accompagnée des documents suivants :

1° Une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie d'un congé de présence parentale en application de l'article L. 122-28-9 du code du travail, de l'article 40 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 60 *sexies* de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, du 11° de l'article 41 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ou de toute autre disposition applicable aux agents publics prévoyant le bénéfice d'un congé de présence parentale ;

2° Un certificat médical détaillé, établi conformément à un modèle défini par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, adressé sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant et précisant la nature des soins contraignants et les modalités de la présence soutenue du parent aux côtés de l'enfant, ainsi que la durée prévisible du traitement de l'enfant.

Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant fixée par le médecin qui le suit fait l'objet d'un réexamen dans les conditions mentionnées à l'article L. 544-2, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, un nouveau certificat médical détaillé, dans les mêmes conditions que celles définies au troisième alinéa. »

Art. 6. – I. – A l'article R. 122-11-1 du code du travail, les mots : « du troisième alinéa de l'article L. 122-28-1 » sont remplacés par les mots : « du quatrième alinéa de l'article L. 122-28-1 » et les mots : « et du premier alinéa de l'article L. 122-28-9 » sont supprimés.

II. – Il est inséré à la section II du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail, après l'article R. 122-11-1, un article R. 122-11-2 ainsi rédigé :

« Art. R. 122-11-2. – Pour l'application de l'article L. 122-28-9, la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ainsi que la nécessité d'une présence soutenue et des soins contraignants sont attestées par un certificat médical. Ce certificat précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. »

Art. 7. – Les personnes qui bénéficient de la réglementation applicable avant la date prévue au XI de l'article 87 de la loi du 19 décembre 2005 susvisée continuent à en bénéficier jusqu'au terme de la période initiale ou, le cas échéant, de la première ou de la seconde période de renouvellement en cours, du congé de présence parentale.

Art. 8. – Le ministre de la santé et des solidarités et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 juin 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de la santé et des solidarités,*  
XAVIER BERTRAND

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre délégué à la sécurité sociale,  
aux personnes âgées,  
aux personnes handicapées  
et à la famille,*  
PHILIPPE BAS

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 4 juin 2006

### **Décret n° 2006-659 du 2 juin 2006 relatif à l'allocation journalière de présence parentale et au congé de présence parentale et modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) et le code du travail (troisième partie : Décrets)**

NOR : SANS0622003D

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de la santé et des solidarités,  
Vu le code rural ;  
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 544-1 à L. 544-9 ;  
Vu le code du travail, notamment son article L. 122-28-9 ;  
Vu la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, notamment son article 87 ;  
Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 29 mars 2006 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 5 avril 2006 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 19 avril 2006 ;  
Vu l'avis du conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 20 avril 2006,

Décrète :

Art. 1<sup>er</sup>. – La section première du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre III du code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) est intitulée comme suit :

#### **« Section première**

« Bénéficiaires du complément familial, de la prestation d'accueil du jeune enfant, de l'allocation journalière de présence parentale. – Personnes assumant la charge d'un handicapé »

Art. 2. – Au dernier alinéa de l'article D. 381-1 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

Art. 3. – Au dernier alinéa de l'article D. 381-2-1 du même code, après les mots : « de l'allocation », est inséré le mot : « journalière ».

Art. 4. – Le chapitre IV du titre IV du livre V du code de la sécurité sociale (troisième partie : Décrets) est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« Chapitre IV**

##### **« Allocation journalière de présence parentale**

« Art. D. 544-1. – L'allocation journalière de présence parentale est versée dans la limite d'une durée maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap et du nombre maximum d'allocations journalières mentionné à l'article L. 544-3.

« Art. D. 544-2. – Lorsque la durée prévisible de traitement de l'enfant, fixée par le médecin qui le suit, est supérieure à six mois, elle fait l'objet, à l'issue de cette période de six mois, d'un réexamen. Le médecin peut alors fixer une nouvelle durée prévisible, réexaminée dans les mêmes conditions. Le droit à la prestation est alors renouvelé dans la limite de la durée maximale mentionnée à l'article D. 544-1.

« Art. D. 544-3. – Au cours d'une période de trois ans à compter de la date d'ouverture du droit à l'allocation journalière de présence parentale, en cas de rechute de la pathologie au titre de laquelle le droit avait été ouvert et dès lors que les conditions visées aux articles L. 544-1 et L. 544-2 sont réunies, ce droit peut être ouvert à nouveau. Le décompte de la durée de la période de droit et du nombre maximum d'allocations journalières qui pourront être versées au cours de celle-ci s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit.

« Art. D. 544-4. – Le nombre d'allocations journalières versées pour un même enfant au titre d'un mois civil à l'un ou aux deux membres du couple ne peut être supérieur à 22.

« Art. D. 544-5. – En cas de nouvelle pathologie de l'enfant, un nouveau droit est ouvert dans les conditions prévues à l'article D. 544-1.

« Art. D. 544-6. – Le montant de l'allocation journalière de présence parentale est fixée à 10,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

« Lorsque la charge de l'enfant au titre duquel le droit a été ouvert est assumée par une personne seule, le montant visé au premier alinéa est fixé à 12,63 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

« Art. D. 544-7. – Lorsque la maladie, le handicap ou l'accident de l'enfant occasionnent directement des dépenses mensuelles supérieures ou égales à un montant fixé à 27,19 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales, un complément forfaitaire mensuel pour frais du même montant est attribué.

« Pour l'attribution du complément pour frais, le montant des ressources du ménage ou de la personne assumant la charge du ou des enfants, apprécié dans les conditions prévues à l'article R. 532-1, ne doit pas dépasser le plafond annuel fixé en application de l'article R. 522-2.

« Art. D. 544-8. – Le nombre d'allocations journalières de présence parentale versées mensuellement aux personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 544-8 est égal à 22.

« Toutefois, les travailleurs à la recherche d'un emploi qui exercent une activité occasionnelle rémunérée et qui bénéficient d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du code du travail perçoivent l'allocation journalière de présence parentale dans les conditions définies à l'article L. 544-1.

« Art. D. 544-9. – Chaque mois au plus, les bénéficiaires adressent à l'organisme débiteur des prestations familiales :

« 1° Pour les personnes bénéficiaires d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-9 du code du travail, une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congés de présence parentale pris au cours de la période considérée ;

« 2° Pour les travailleurs en formation professionnelle rémunérée, une attestation du formateur indiquant que la formation professionnelle rémunérée a été interrompue ainsi qu'une déclaration sur l'honneur attestant que cette interruption est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 3° Pour les personnes à la recherche d'un emploi, une déclaration sur l'honneur de cessation de recherche active d'emploi et attestant que cette cessation de la recherche d'emploi est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 4° Pour les personnes visées aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 615-1 du présent code, à l'article L. 722-9 du code rural, ou aux articles L. 751-1 et L. 772-1 du code du travail, une déclaration sur l'honneur indiquant le nombre de jours d'interruption d'activité au cours de la période considérée et attestant que l'interruption de l'activité est motivée par la nécessité de soins contraignants et d'une présence soutenue auprès de l'enfant malade ;

« 5° Pour les personnes bénéficiaires d'un congé de présence parentale dans les conditions prévues par les dispositions applicables aux agents publics, une attestation visée par l'employeur indiquant le nombre de jours de congé de présence parentale pris au cours de la période considérée.

« Art. D. 544-10. – Chaque mois au plus, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur des prestations familiales une déclaration sur l'honneur précisant pour chaque mois considéré le montant des dépenses directement liées à la maladie, l'accident ou le handicap, engagées au titre du complément pour frais mentionné à l'article L. 544-7. L'allocataire doit être en mesure de produire, à la demande de l'organisme débiteur des prestations familiales, tous les éléments nécessaires à la justification de ces dépenses. »

Art. 5. – Il est inséré à la section 5 du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail (troisième partie : Décrets) un article D. 122-26 ainsi rédigé :

« Art. D. 122-26. – La période maximale pendant laquelle un salarié peut pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap bénéficier des jours de congé de présence parentale mentionné à l'article L. 122-28-9 est fixée à trois ans.

« Tous les six mois, la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié bénéficie de ce droit à congé fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical, tel que prévu à l'article R. 122-11-2 et qui doit être envoyé à l'employeur. En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur fixées au quatrième alinéa de l'article L. 122-28-9 s'appliquent. »

Art. 6. – Le ministre de la santé et des solidarités et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 juin 2006.

Par le Premier ministre :  
Le ministre de la santé et des solidarités,  
XAVIER BERTRAND

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Le ministre délégué à la sécurité sociale,  
aux personnes âgées,  
aux personnes handicapées  
et à la famille,  
PHILIPPE BAS

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 15 juin 2006

### **Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale**

NOR : SOCF0611174D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 322-4-6 à L. 322-4-6-5 et L. 322-4-17-3, dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise ;

Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, notamment le II de son article 25,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les deux premiers alinéas de l'article D. 322-8 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le montant du soutien de l'Etat institué au premier alinéa de l'article L. 322-4-6 est fixé à 400 € par mois pour un contrat à temps plein.

« Les employeurs concluant avec un jeune répondant aux conditions énumérées aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> ou 3<sup>o</sup> de l'article L. 322-4-6 un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, dont la durée du travail stipulée au contrat est au moins égale à la moitié de la durée du travail applicable dans l'établissement, peuvent bénéficier du soutien de l'Etat. Son montant est fixé à 200 € par mois pour un contrat à temps plein. »

Art. 2. – Le premier alinéa de l'article D. 322-9 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le soutien de l'Etat est dû pour une durée de deux années consécutives à compter de la date d'embauche. Un abattement de 50 % est appliqué au titre de la seconde année. »

Art. 3. – Dans la première phrase de l'article D. 322-10-1 du même code, les mots : « d'un mois » sont remplacés par les mots : « de trois mois ».

Art. 4. – L'article D. 322-10-6 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. D. 322-10-6.* – Le contrat d'insertion dans la vie sociale a pour objet d'organiser les actions d'accompagnement proposées au vu, d'un part, des difficultés rencontrées par son bénéficiaire, d'autre part, de son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable, identifiées préalablement à la signature du contrat ou, au plus tard, dans les trois premiers mois suivant la signature du contrat.

« Peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé les personnes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, ou inscrites en tant que demandeur d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

« Pour les personnes d'un niveau de formation V sans diplôme, V *bis* ou VI, l'accompagnement personnalisé et renforcé est assuré par un référent unique. Au cours du premier trimestre du contrat d'insertion dans la vie sociale, le référent assure une fréquence hebdomadaire des contacts. »

Art. 5. – L'article D. 322-10-8 du même code est modifié comme suit :

1<sup>o</sup> Au dernier alinéa, après les mots : « le représentant légal de la mission locale ou de la permanence d'accueil, d'information ou d'orientation procède », sont insérés les mots : « , sur proposition écrite du référent, » ;

2<sup>o</sup> Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Nonobstant les dispositions relatives à la fin du contrat d'insertion dans la vie sociale, le jeune signataire d'un tel contrat peut, à sa demande, être accompagné dans l'emploi pendant une durée d'un an. »

Art. 6. – Les employeurs qui concluent, entre le 16 janvier 2006 et le 31 décembre 2006 inclus, un contrat de travail dans les conditions mentionnées au II de l'article 25 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances bénéficient du soutien de l'Etat défini aux articles D. 322-8 à D. 322-10-4 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du contrat. Pour les contrats conclus entre le 16 janvier 2006 et le jour de publication du présent décret inclus, le délai de dépôt de demande prévu à l'article D. 322-10-1 est fixé à six mois.

Art. 7. – Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> à 3 du présent décret s'appliquent aux contrats conclus à compter de la publication du présent décret.

Art. 8. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 14 juin 2006.

Par le Premier ministre :  
*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,*  
THIERRY BRETON

*Le ministre délégué au budget  
et à la réforme de l'Etat,  
porte-parole du Gouvernement,*  
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail  
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*  
GÉRARD LARCHER

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 14 juin 2006

### **Arrêté du 20 avril 2006 modifiant l'arrêté du 6 novembre 2002 portant nomination au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

NOR : SOCK0610925A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et de la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité en date du 20 avril 2006 :

Sont nommés membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

#### *1° Au titre des représentants des salariés*

a) Confédération générale du travail (CGT) :

Titulaires : Mme Ghislaine Richard, Mme Marie-France Boutroue, Mme Martine Marchand.

Suppléantes : Mme Christine Guinand, Mme Sabine Reynosa, Mme Anne Souffrin.

b) Confédération française démocratique du travail (CFDT) :

Titulaires : Mme Annie Thomas, Mme Patricia Galli.

Suppléantes : Mme Stella Delouis-Lamotte, Mme Marie-Lou Robert.

c) Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) :

Titulaires : Mme Michèle Monrique, Mme Valérie Chartier.

Suppléantes : Mme Martine Derobert, Mme Andrée Thomas.

d) Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) :

Titulaire : Mme Carole Couvert.

Suppléante : Mme Marie-Françoise Leflon.

e) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) :

Titulaire : Mme Pascale Coton.

Suppléante : Mme Patricia Le Bihan.

#### *2° En qualité de représentants des employeurs*

a) Mouvement des entreprises de France :

Titulaires : Mme Catherine Beudon, Mme Daisy Dourdet, Mme Chantal Foulon, Mme Catherine Martin, Mme Béatrice Piétri, au titre des entreprises petites et moyennes.

Suppléants : Mme Sandra Gioan, M. Antoine Montant, Mme Anne Vaisbroit, Mme Hélène Chazot, Mme Florence Rossillion.

b) Entreprises publiques, après consultation du Mouvement des entreprises de France :

Titulaire : Mme Catherine Delpirou.

Suppléant : M. Alain Cahen.

c) Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) :

Titulaire : Mme Françoise Andrieu.

Suppléant : Mme Geneviève Bel.

d) Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA) :

Titulaire : M. Claude Cochonneau.

Suppléante : Mme Chantal Gonthier.

e) Union professionnelle artisanale (UPA) :

Titulaire : Mme Roselyne Lecoultre.

Suppléante : Mlle Marjorie Lechelle.

Sont nommés membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en qualité de personnes désignées en raison de leur compétence ou de leur expérience :



M. Jacques Barthélemy, Mme Christine Bruneau, Mme Myriam Dubertrand, Mme Jacqueline Laufer, Mme Marie-Thérèse Letablier, Mme Béatrice Majnoni d'Intignano, Mme Françoise Milewsky, Mme Françoise Nallet, Mme Marie-Jeanne Vidaillet-Peretti.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mai 2006

### **Arrêté du 21 avril 2006 modifiant l'arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti**

NOR : SOCF0610927A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, et notamment l'article L. 117 *bis*-8 ;  
Vu le décret n° 2005-1117 du 6 novembre 2005 pris en application de l'article L. 117 *bis*-8 du code du travail et relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti ;  
Vu l'arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – La première phrase du deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 12 septembre 2005 susvisé est supprimée.

Art. 2. – L'article 2 de l'arrêté du 12 septembre 2005 susvisé est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« – carte polyester ou PVC blanc laminé » ;

2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« – épaisseur de 65 à 76/100 mm ».

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. GAEREMYNCK

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 9 juin 2006

### **Arrêté du 24 avril 2006 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L. 731-9 et R. 731-1 du code du travail**

NOR : SOCF0610698A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

Vu les articles L. 731-9, R. 731-11, R. 731-18, R. 731-19 et R. 731-1 du code du travail ;

Vu les arrêtés des 13 juillet 1965 et 25 juillet 1966 pris en application du décret n° 65-501 du 28 juin 1965 ;

Vu l'arrêté du 29 juillet 2004 pris en application du décret n° 2002-655 du 29 avril 2002 ;

Vu l'avis de la Caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics de France du 3 février 2006,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés en application des articles susvisés du code du travail est fixé, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007, à 64 248 €.

Art. 2. – Le taux de cotisation visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixé, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007, à 0,89 % du montant des salaires à prendre en compte déduction faite de l'abattement défini à l'article R. 731-18 du code du travail pour les entreprises appartenant à la catégorie du gros œuvre et des travaux publics et à 0,26 % du montant des salaires pris en compte après déduction de l'abattement pour les entreprises n'entrant pas dans la catégorie du gros œuvre et des travaux publics.

Art. 3. – Le montant minimum du fonds de réserve prévu à l'article R. 731-19 susvisé est fixé, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007, à 269 136 984 €.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 avril 2006.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,*  
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,*  
THIERRY BRETON

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail  
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*  
GÉRARD LARCHER

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 20 mai 2006

**Arrêté du 5 mai 2006 portant promotion  
(inspection du travail)**

NOR : *SOCO0611048A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 5 mai 2006, Mlle Pascale Piccinelli, directrice adjointe du travail, affectée à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bourgogne, est promue au grade de directrice du travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mai 2006

### **Arrêté du 11 mai 2006 relatif à la sortie de société du statut coopératif d'une société coopérative ouvrière de production**

NOR : SOCC0610995A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 11 mai 2006, la société coopérative ouvrière de production SNTL (Société nouvelle des transports lyonnais) sise zone industrielle, 4, rue Eugène-Henaff, 69200 Vénissieux, dans le Rhône, est autorisée à sortir du statut coopératif.

La société précitée autorisée à sortir du statut coopératif et, s'il y a lieu, les sociétés bénéficiaires de ces opérations rendent compte au ministre en charge de l'économie sociale ou à l'organisme désigné par celui-ci des conditions dans lesquelles le respect de l'impartageabilité des réserves coopératives est assuré.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 24 mai 2006

### **Arrêté du 11 mai 2006 portant création d'un traitement informatisé relatif à la saisie de formulaires administratifs à des fins d'études statistiques**

NOR : SOCW0611044A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 4 mai 2006 portant le numéro 1051969,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques un traitement automatisé dont l'objet est la saisie d'informations indirectement nominatives figurant sur des formulaires administratifs « CERFA » qu'elle traite à des fins d'études statistiques sur les dispositifs de politique d'emploi concernés.

Une société extérieure, choisie par voie des marchés publics, prendra en charge la saisie des informations susvisées.

Art. 2. – Les informations traitées sont les caractéristiques des personnes bénéficiaires des dispositifs de politique d'emploi concernés (sexe, âge, formation, diplôme, commune de résidence), les caractéristiques de l'établissement ou de l'entreprise employeur, les caractéristiques du dispositif de politique d'emploi dont ils bénéficient.

Art. 3. – La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est destinataire des informations.

Art. 4. – Le droit d'accès prévu par la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 5. – Le droit d'opposition prévu à l'article 26 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas à ce traitement.

Art. 6. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :

*Le chef de service,*

P. SARDOU

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 24 mai 2006

**Arrêté du 11 mai 2006 fixant les taux de promotion dans le corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement pour les années 2006 et 2007**

NOR : SOCO0611046A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre de la fonction publique,

Vu le décret n° 2004-787 du 29 juillet 2004 modifiant le décret n° 85-1115 du 16 octobre 1985 portant statut particulier du corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps de la fonction publique de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés au titre des années 2006 et 2007 dans le corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en application du décret du 29 juillet 2004 susvisé figurent en annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 mai 2006.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
La chef de service,  
I. MOURES*

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le sous-directeur,  
V. BERJOT*

*Le ministre de la fonction publique,  
Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice,  
A. WAGNER*

A N N E X E

CORPS ET GRADES	TAUX APPLICABLE
<i>Corps des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle</i>	
Attaché principal de 2 <sup>e</sup> classe (conformément aux dispositions du décret n° 85-1115 du 16 octobre 1985, les nominations s'effectueront pour cinq sixièmes par la voie de l'examen professionnel et pour un sixième au choix).....	5 %
Attaché principal de 1 <sup>re</sup> classe.....	10 %

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 24 mai 2006

### **Arrêté du 11 mai 2006 fixant les taux de promotion dans les corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministère de l'agriculture et de la pêche pour les années 2006 et 2007**

NOR : SOCO0611047A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 58 ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection de travail ;

Vu le décret n° 2003-870 du 11 septembre 2003 modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail ;

Vu le décret n° 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps de la fonction publique de l'Etat,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés au titre des années 2006 et 2007 dans les corps de l'inspection du travail et de contrôleurs du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et du ministère de l'agriculture et de la pêche en application du décret du 1<sup>er</sup> septembre 2005 susvisé figurent en annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 mai 2006.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
La chef de service,  
I. MOURES*

*Le ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le sous-directeur,  
V. BERJOT*

*Le ministre des transports, de l'équipement,  
du tourisme et de la mer,  
Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement de la directrice générale  
du personnel et de l'administration :  
L'administrateur civil,  
F. CAZOTTES*

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Pour le ministre et par délégation :  
La chef du service des ressources humaines,  
P. MARGOT-ROUGERIE*

*Le ministre de la fonction publique,  
Pour le ministre et par délégation :  
La sous-directrice,  
A. WAGNER*



## A N N E X E

CORPS ET GRADES	TAUX APPLICABLE
<i>Corps de l'inspection du travail</i>	
Directeur adjoint du travail .....	10 %
Directeur du travail .....	8 %
<i>Corps des contrôleurs du travail</i>	
Contrôleur du travail de classe supérieure .....	15 %
Contrôleur du travail de classe exceptionnelle .....	12 %

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 20 mai 2006

### **Arrêté du 12 mai 2006 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à la sous-commission des conventions et accords**

NOR : SOCT0611050A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 12 mai 2006 :  
Est nommée membre de la Commission nationale de la négociation collective en qualité de représentante des employeurs pour les professions agricoles :

*Sur proposition de la Confédération nationale de la mutualité,  
de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA)*

En tant que membre suppléant :

Mme Béatrice Iordanow, en remplacement de M. Jean-Jacques Renucci.

Est nommée membre de la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective en qualité de représentante des employeurs pour les professions agricoles :

*Sur proposition de la Confédération nationale de la mutualité,  
de la coopération et du crédit agricole (CNMCCA)*

En tant que membre suppléant :

Mme Béatrice Iordanow, en remplacement de M. Jean-Jacques Renucci.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 juin 2006

### **Arrêté du 12 mai 2006 relatif au titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie**

NOR : SOCF0611156A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;  
Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;  
Vu le décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;  
Vu le référentiel d'emploi, d'activités, compétences du titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie ;  
Vu le référentiel de certification du titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie ;  
Vu l'avis de la commission professionnelle consultative industrie du 22 décembre 2005,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie est créé (ancien intitulé : monteur en optique lunetterie).

Il est délivré dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé.

Il est classé au niveau V de la Nomenclature des niveaux de formation, telle que définie à l'article 2 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 susvisé et dans le domaine d'activité 331 s (code NSF).

Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de cinq ans.

Art. 2. – Le référentiel d'emploi, d'activités, compétences et le référentiel de certification du titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie sont disponibles dans tout centre AFPA ou centre agréé.

Art. 3. – Le titre professionnel de monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie est composé de trois unités constitutives dont la liste suit :

1. Réaliser les équipements courants d'optique lunetterie de détail ;
2. Réaliser les équipements spéciaux d'optique lunetterie de détail ;
3. Vendre des équipements et des produits d'optique de lunetterie de détail.

Elles peuvent être sanctionnées par des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé.

Art. 4. – L'annexe au présent arrêté comporte les informations requises pour l'inscription du titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles.

Art. 5. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du délégué général  
à l'emploi et à la formation professionnelle :  
*La chef de la mission des politiques  
de formation et de qualification,*  
C. RIGODANZO

#### A N N E X E

#### INFORMATIONS REQUISES POUR L'INSCRIPTION DU TITRE PROFESSIONNEL AU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Intitulé :

Titre professionnel : monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie.

Ancien intitulé : monteur en optique lunetterie.

Niveau : V.

Code NSF : 331 s.

### **Résumé du référentiel d'emploi**

Sous la responsabilité d'un(e) opticien(ne) diplômé(e), le (la) monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie travaille principalement dans un atelier intégré au point de vente. Il (elle) réalise, à partir de la prescription de l'ophtalmologiste le centrage, le taillage et le montage d'optique sur différents types de monture.

Il (elle) assure tous types de réparation et fournit une prestation globale comprenant l'accueil clientèle, l'analyse de la demande, les conseils techniques pour la livraison d'équipements d'optique.

Le sens de l'observation et de l'esthétique sont requis pour la réalisation d'un travail précis et soigneux.

### **Compétences attestées et descriptif des composantes de la certification**

#### *1. Réaliser les équipements courants d'optique lunetterie de détail*

Préparer la matière d'œuvre et l'outillage en vue de la réalisation d'un équipement courant d'optique lunetterie. Adapter des verres d'optique lunetterie dans des montures cerclées.

Adapter des verres d'optique lunetterie sur des montures « glace » de type fil nylon.

Réaliser les opérations de finition d'un équipement courant d'optique lunetterie.

Remettre en état des montures de lunette par remplacement de pièces.

#### *2. Réaliser les équipements spéciaux d'optique lunetterie de détail*

Adapter des verres d'optique lunetterie sur des montures « glace » par perçage et/ou crantage.

Créer un effet prismatique sur un équipement d'optique lunetterie de détail.

Adapter des verres ophtalmiques épais sur tous types de montures.

Retailler les verres d'un équipement d'optique lunetterie pour les adapter à une monture de forme différente.

Remettre en état des montures de lunettes par réparation de pièces détériorées.

#### *3. Vendre des équipements et les produits d'optique lunetterie de détail*

Conduire des entretiens de vente en optique lunetterie.

Prendre sur le client les mesures nécessaires à la réalisation de son équipement en optique lunetterie.

Ajuster l'équipement d'optique lunetterie du client à sa morphologie.

### **Secteurs d'activités ou types d'emploi accessibles par le détenteur du titre**

Le (la) monteur(se) vendeur(se) en optique lunetterie s'emploie principalement dans :

- des ateliers intégrés au point de vente ;
- des ateliers décentralisés regroupant plusieurs points de vente ;
- des ateliers de sous-traitance.

Mais également au sein même du magasin de vente.

Réglementation de l'activité :

Néant.

Codes ROME :

44135 - Ajusteur(se) mécanicien.

14223 - Vendeur(se) en équipement de la personne.

Autorité responsable de la certification :

Ministère chargé de l'emploi.

Bases légales et réglementaires :

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 juin 2006

### **Arrêté du 12 mai 2006 relatif au titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention**

NOR : SOCF0611157A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;

Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;

Vu le décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministre chargé de l'emploi ;

Vu le référentiel d'emploi, d'activités, compétences du titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention ;

Vu le référentiel de certification du titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative industrie du 22 décembre 2005,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention, est créé.

Il est délivré dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé.

Il est classé au niveau V de la Nomenclature des niveaux de formation, telle que définie à l'article 2 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 susvisé et dans le domaine d'activité 252 r (code NSF).

Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de cinq ans.

Art. 2. – Le référentiel d'emploi, d'activités, compétences et le référentiel de certification du titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention, sont disponibles dans tout centre AFPA ou centre agréé.

Art. 3. – Le titre professionnel de mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés, option matériels de parcs et jardins, option machinisme agricole, option matériels de manutention, est composé des deux unités constitutives dont la liste suit :

1. Monter des matériels et des équipements sur les engins ;
  2. Réparer les matériels et les engins motorisés,
- et d'une troisième et quatrième unité constitutive à choisir parmi les trois options suivantes :
- soit l'option matériels de parcs et jardins, composée des deux unités suivantes :
    - assurer l'entretien des engins et des matériels de parcs et jardins ;
    - dépanner les engins et matériels de parcs et jardins ;
  - soit l'option machinisme agricole, composée des deux unités suivantes :
    - assurer la maintenance préventive des engins et des matériels agricoles ;
    - dépanner les tracteurs et les matériels agricoles ;
  - soit l'option matériels de manutention, composée des deux unités suivantes :
    - assurer la maintenance préventive des engins et matériels de manutention ;
    - dépanner les engins et matériels de manutention.

Elles peuvent être sanctionnées par des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé.

Art. 4. – L'annexe au présent arrêté comporte les informations requises pour l'inscription du titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles.

Art. 5. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du délégué général  
à l'emploi et à la formation professionnelle :  
*La chef de la mission des politiques  
de formation et de qualification,*  
C. RIGODANZO

## ANNEXE

### Activités et compétences attestées par la certification

#### 1. Monter des matériels et des équipements sur les engins

Effectuer le montage et le réglage de machines et d'équipements, à partir des plans et des spécifications du constructeur.

Procéder aux essais fonctionnels et à la mise au point des engins et des équipements.

Réaliser des pièces mécaniques, conformément à un plan, pour adapter des équipements sur les engins.

Procéder à la mise en service d'engins et d'équipements auprès des utilisateurs, en spécifiant les règles de sécurité.

#### 2. Réparer les matériels et les engins motorisés

Organiser les interventions de réparation d'engins et de matériels à partir d'un ordre de travail établi et conformément à un manuel de réparation.

Remettre en état des engins par échange standard d'organes et d'ensembles mécaniques, hydrauliques et électriques.

Effectuer les contrôles nécessaires pour statuer sur l'état de pièces mécaniques de matériels et d'engins.

Réparer les ensembles mécaniques des engins et des matériels.

Réparer des pièces de tôlerie et mécano soudées par redressage, rechargement, usinage et soudage.

Ces unités constitutives sont à choisir parmi les trois options suivantes :

– soit l'option machinisme agricole :

Assurer la maintenance préventive des engins et des matériels agricoles :

- effectuer les vérifications et les opérations préconisées par le constructeur pour réaliser l'entretien de tracteurs et de machines agricoles ;
- contrôler, échanger les pièces d'usure et régler les machines agricoles, d'après les indications des manuels d'entretien et d'utilisation ;
- réaliser les contrôles et les réglages spécifiés par le constructeur dans le cadre des révisions périodiques des tracteurs et machines agricoles ;
- procéder aux essais en production d'ensembles tracteurs/équipements et machines agricoles et consigner les résultats.

Dépanner les tracteurs et les matériels agricoles :

- organiser des interventions de dépannage d'engins et de matériels agricoles d'après les indications d'un ordre de réparation ;
- effectuer les différents contrôles et mesures pour déterminer l'origine d'une avarie sur les tracteurs et les machines agricoles ;
- remettre en état de fonctionnement des tracteurs et des machines agricoles en situation de dépannage chez le client ;
- effectuer, sur site d'exploitation, les contrôles et essais de fonctionnement des engins et machines agricoles pour procéder à leur remise en service ;
- rendre compte des interventions réalisées et conseiller les clients sur l'utilisation des machines ;

– soit l'option matériels de parcs et jardins :

Assurer l'entretien des engins et des matériels de parcs et jardins :

- accueillir et conseiller la clientèle sur l'utilisation des engins et matériels de parcs et jardins et sur leurs caractéristiques ;
- affûter les équipements de coupe des matériels de parcs et jardins ;
- effectuer les opérations de vérification et d'entretien préconisées par le constructeur de matériels de parcs et jardins ;
- réaliser les contrôles et réglages préconisés par le constructeur dans le cadre des révisions périodiques de matériels de parcs et jardins ;
- procéder aux essais de performance d'engins et matériels de parcs et jardins en sécurité.

Dépanner les engins et matériels de parcs et jardins :

- organiser des interventions de dépannage de matériels de parcs et jardins d'après les indications fournies par le client ;
  - effectuer les différents contrôles et mesures pour déterminer l'origine d'une avarie, sur les engins et matériels de parcs et jardins ;
  - remédier aux pannes et aux dysfonctionnements des engins et matériels de parcs et jardins ;
  - procéder aux essais et à la mise au point des engins et des matériels de parcs et jardins ;
  - rendre compte au client des interventions réalisées et apporter des conseils d'utilisation et de sécurité ;
- soit l'option matériels de manutention :
- Assurer la maintenance préventive des engins et matériels de manutention :
- planifier et organiser les opérations de maintenance préventive d'engins de manutention en fonction des durées d'utilisation et des préconisations du constructeur ;
  - effectuer les opérations d'entretien périodique et les vérifications préconisées par les constructeurs d'engins et de matériels de manutention ;
  - réaliser les contrôles et les réglages préconisés par le constructeur dans le cadre des révisions périodiques de matériels de manutention ;
  - contrôler et régler les engins et matériels de manutention à traction électrique ;
  - effectuer les vérifications de conformité d'engins de manutention pour la visite technique périodique obligatoire ;
  - établir des comptes rendus d'interventions et renseigner les livrets d'entretien d'engins et de matériels de manutention.

Dépanner les engins et matériels de manutention :

- organiser, sur instruction, des interventions de dépannage d'engins et de matériels de manutention, en exploitant les indications fournies par l'utilisateur ;
- effectuer les différents contrôles et mesures pour déterminer l'origine d'une avarie sur les engins et les matériels de manutention ;
- remettre en état de fonctionnement, sur site de production, les engins et matériels de manutention suite à une avarie ;
- procéder aux essais et à la remise en service, en sécurité, des engins et des matériels de manutention après intervention ;
- effectuer des rapports d'intervention et conseiller les conducteurs pour l'utilisation des matériels en sécurité.

#### **Secteurs d'activités ou types d'emploi accessibles par le détenteur du titre**

Le (la) mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés option machinisme agricole exerce :

- dans les ateliers des concessions et agences des marques de matériels agricoles ;
- dans les réseaux de distribution des constructeurs de machines agricoles ;
- dans les entreprises de travaux agricoles, les coopératives agricoles (CUMA) ;
- dans les grosses exploitations agricoles disposant d'un atelier intégré.

Le (la) mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés option matériels de parcs et jardins exerce :

- dans les ateliers de service après vente des distributeurs de matériels de parcs et jardins, concessionnaires des marques ;
- dans les ateliers des entreprises d'entretien d'espaces verts ;
- dans les ateliers des collectivités territoriales disposant d'un parc de matériels conséquent.

Le (la) mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés option matériels de manutention exerce :

- dans les entreprises de distribution et de maintenance, concessions ou agences des constructeurs de matériels de levage et de manutention ;
- dans les entreprises de distribution, de location et de réparation des engins et matériels de manutention et de chantier de BTP.

Réglementation de l'activité :

Néant.

Code ROME :

44316 - Mécanicien(ne) d'engins de chantier, de levage et manutention.

Autorité responsable de la certification :

Ministère chargé de l'emploi.

Bases légales et réglementaires :

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 3 juin 2006

### **Arrêté du 12 mai 2006 portant nomination au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels**

NOR : SOCT0611118A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 12 mai 2006 :

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la séance plénière, à compter du 27 février 2006 :

M. Jean-René Buisson.  
Mme Véronique Cazals.  
Mme Marie-Hélène Leroy.  
M. François Pellet.  
M. Jackie Boisselier.  
M. Franck Gambelli.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la séance plénière, à compter du 27 février 2006 :

Mme Nathalie Buet.  
Mme Marie-Christine Fauchois.  
M. Patrick Levy.  
Mme Véronique Fouilleroux.  
M. Christian Lesouef.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission permanente, à compter du 27 février 2006 :

Mme Véronique Cazals.  
M. Franck Gambelli.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission permanente, à compter du 27 février 2006 :

Mme Nathalie Buet.  
Mme Véronique Fouilleroux.  
Mme Marie-Hélène Leroy.  
M. Jean-René Buisson.  
Mme Anne Heger.  
M. François Pellet.

Sont nommées, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission spécialisée en matière d'information, de formation, d'organisation de la prévention, à compter du 27 février 2006 :

Mme Anne Heger.  
Mme Nathalie Buet.

Sont nommées, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière d'information, de formation, d'organisation de la prévention, à compter du 27 février 2006 :

Mme Véronique Cazals.  
Mme Marie-Hélène Leroy.

Sont nommées, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission spécialisée en matière de risques chimiques, biologiques et des ambiances chimiques, à compter du 27 février 2006 :

Mme Sabrina Roger.  
Mme Marie-Hélène Leroy.



Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière de risques chimiques, biologiques et des ambiances chimiques, à compter du 27 février 2006 :

Mme Anne Heger.  
M. Franck Gambelli.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission spécialisée en matière de risques physiques, mécaniques et électriques, à compter du 26 février 2006 :

M. Franck Gambelli.  
Mme Cosette Dussaughey.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission spécialisée en matière de maladies professionnelles, à compter du 26 février 2006 :

Mme Marie-Christine Fauchois.  
M. François Pellet.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière de maladies professionnelles, à compter du 26 février 2006 :

M. Michel Blaizot.  
M. Patrick Levy.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres titulaires à la commission spécialisée en matière de médecine du travail, à compter du 26 février 2006 :

M. François Pellet.  
Mme Nathalie Buet.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière de maladies professionnelles, à compter du 26 février 2006 :

M. Franck Gambelli.  
M. Patrick Levy.

Sont nommés, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière de risques spécifiques aux secteurs du bâtiment et des travaux publics, à compter du 26 février 2006 :

Mme Véronique Fouilleroux.  
M. Christian Lesouef.

Sont nommées, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), comme représentants des employeurs, en qualité de membres suppléants à la commission spécialisée en matière de risques spécifiques aux secteurs du bâtiment et des travaux publics, à compter du 26 février 2006 :

Mme Nathalie Buet.  
Mme Anne Heger.

Les précédents arrêtés relatifs au même objet sont abrogés.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 mai 2006

### **Arrêté du 15 mai 2006 modifiant l'arrêté du 20 décembre 1991 portant création d'un système de gestion dénommé ITAC dans les secrétariats de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, modifié par l'arrêté du 30 juillet 1999**

NOR : SOCO0611076A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu la loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées, notamment son article 14 ;  
Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;  
Vu la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;  
Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;  
Vu le décret n° 76-478 du 2 juin 1976 relatif à la composition et au mode de fonctionnement de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;  
Vu le décret n° 78-774 du 17 juillet 1978 modifié pris pour l'application des chapitres I<sup>er</sup> à IV et VII de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;  
Vu l'arrêté du 20 décembre 1991 portant création d'un système de gestion dénommé ITAC dans les secrétariats de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel ;  
Vu l'arrêté du 30 juillet 1999 modifiant l'arrêté du 20 décembre 1991 susvisé ;  
Vu la lettre de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 1<sup>er</sup> février 2006 portant le numéro 108472,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 1991, modifié par l'arrêté du 30 juillet 1999 susvisé, est modifié de la façon suivante :

Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par :

« Les postes de travail des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) actuellement raccordés au réseau de transmission de données du ministère de l'emploi accèderont de façon chiffrée aux serveurs ITAC des directions régionales du travail et de l'emploi via le réseau d'interconnexion du ministère. Les postes de travail des maisons départementales des personnes handicapées extérieurs au réseau de transmission de données du ministère de l'emploi utiliseront l'infrastructure de réseau chiffré de l'éducation nationale jusqu'au point d'entrée sécurisé du réseau du ministère.

La sécurité et la confidentialité des données traitées par le personnel désigné par le directeur de la maison départementale des personnes handicapées seront assurées au moyen de contrôle d'accès logique : identification et authentification des utilisateurs, et chiffrement des données avant qu'elles ne transitent sur le réseau général. »

Art. 2. – Le premier paragraphe de l'article 6 de l'arrêté du 20 décembre 1991 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 6. – Le droit d'accès prévu par l'article 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exerce auprès du directeur de la maison départementale des personnes handicapées dont relève la résidence de l'utilisateur. »

Art. 3. – Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services, les préfets de région et les directeurs des maisons départementales des personnes handicapées sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 15 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*La chef de service,*  
I. MOURES

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 15 juin 2006

### **Arrêté du 15 mai 2006 relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées**

NOR : SOCT0611077A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre délégué à l'industrie,

Vu le code du travail, notamment les articles R. 231-81 à R. 231-83 ;

Vu le code de la santé publique, notamment l'article R. 1333-43 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en date du 6 octobre 2005 ;

Vu l'avis de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture en date du 7 octobre 2005 ;

Vu l'avis de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire en date du 14 février 2006,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Afin de s'assurer du respect des limites de dose fixées à l'article R. 231-76 du code du travail, le chef d'établissement détenteur, à quelque titre que ce soit, d'une source de rayonnements ionisants, met en place les dispositions relatives aux zones surveillées et contrôlées prévues aux articles R. 231-81 à R. 231-83 du même code.

Au sens du présent arrêté est considéré comme zone tout lieu ou espace de travail autour d'une source de rayonnements ionisants, dûment identifié, faisant l'objet de mesures de prévention à des fins de protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants émis par cette source.

#### TITRE I<sup>er</sup>

### **DÉLIMITATION ET SIGNALISATION DES ZONES CONTRÔLÉES ET SURVEILLÉES ET DES ZONES SPÉCIALEMENT RÉGLEMENTÉES OU INTERDITES**

Art. 2. – I. – Afin de délimiter les zones mentionnées à l'article R. 231-81 du code du travail, le chef d'établissement détermine, avec le concours de la personne compétente en radioprotection, la nature et l'ampleur du risque dû aux rayonnements ionisants. A cet effet, il utilise notamment les caractéristiques des sources et les résultats des contrôles techniques de radioprotection et des contrôles techniques d'ambiance prévus respectivement aux articles R. 231-84 et R. 231-86 du même code.

II. – Au regard du risque déterminé au I du présent article, le chef d'établissement évalue le niveau d'exposition externe et, le cas échéant interne, au poste de travail, selon les modalités définies en application du I de l'article R. 231-80 du code du travail en ne considérant pas le port, éventuel, d'équipements de protection individuelle.

III. – Le chef d'établissement consigne, dans un document interne qu'il tient à disposition des agents de contrôle compétents et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, la démarche qui lui a permis d'établir la délimitation de ces zones.

#### *Section I*

### **Dispositions générales relatives aux installations**

Art. 3. – Les dispositions de la présente section visent les lieux, bâtiments, locaux ou espaces de travail destinés à recevoir normalement au moins une source ou un appareil émetteur de rayonnements ionisants.

Art. 4. – I. – Sous réserve des dispositions prévues aux II et III ci-dessous, les limites des zones mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> coïncident avec les parois des locaux ou les clôtures des aires dûment délimitées recevant les sources de rayonnements ionisants.

II. – A l'exclusion des zones interdites mentionnées à l'article R. 231-81 du code du travail, qui sont toujours délimitées par les parois du volume de travail ou du local concerné, lorsque les caractéristiques de la source de rayonnements ionisants, le résultat des évaluations prévues à l'article 2 et l'aménagement du local le permettent, la zone surveillée ou la zone contrôlée définies à l'article R. 231-81 du code du travail peut être limitée à une partie du local ou à un espace de travail défini sous réserve que la zone ainsi concernée fasse l'objet :

a) D'une délimitation continue, visible et permanente, permettant de distinguer les différentes zones. Lorsqu'il s'agit de zones spécialement réglementées prévues à l'article R. 231-81 du code du travail, les limites sont matérialisées par des moyens adaptés afin de prévenir tout franchissement fortuit ;

b) D'une signalisation complémentaire mentionnant leur existence, apposée de manière visible sur chacun des accès au local.

III. – Les zones surveillées ou contrôlées définies à l'article R. 231-81 du code du travail peuvent s'étendre à des surfaces attenantes aux locaux ou aires recevant normalement des sources de rayonnements ionisants, à condition que tous ces espaces soient sous la responsabilité du chef d'établissement et dûment délimités. Si tel n'est pas le cas, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour délimiter strictement la zone aux parois des locaux et aux clôtures des aires concernées.

Art. 5. – I. – Sur la base du résultat des évaluations prévues à l'article 2, le chef d'établissement délimite autour de la source, dans les conditions définies à l'article 4, une zone surveillée ou contrôlée. Il s'assure, par des mesures périodiques dans ces zones, du respect des valeurs de dose mentionnées au I de l'article R. 231-81 du code du travail.

Le chef d'établissement vérifie, dans les bâtiments, locaux ou aires attenants aux zones surveillées ou contrôlées que la dose efficace susceptible d'être reçue par un travailleur reste inférieure à 0,080 mSv par mois. Lorsqu'un risque de contamination existe dans les zones surveillées ou contrôlées, il vérifie également, en tant que de besoin, l'état de propreté radiologique des zones attenantes à celles-ci.

II. – En dehors des zones spécialement réglementées ou interdites définies à l'article 7, la zone, définie au I du présent article, délimitée autour de la source est désignée comme suit :

a) Pour l'exposition externe et interne de l'organisme entier, la zone est désignée zone surveillée tant que la dose efficace susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure à 0,0075 mSv ; au-delà et jusqu'à 0,025 mSv, la zone est désignée zone contrôlée verte ;

b) Pour l'exposition externe des extrémités (mains, avant-bras, pieds, chevilles), la zone est désignée zone surveillée tant que la dose équivalente susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure 0,2 mSv ; au-delà et jusqu'à 0,65 mSv, la zone est désignée zone contrôlée verte.

III. – A l'intérieur des zones surveillées et contrôlées ainsi que des zones attenantes à celles-ci, le chef d'établissement définit des points de mesures ou de prélèvements représentatifs de l'exposition des travailleurs qui constituent des références pour les contrôles d'ambiance définis au I de l'article R. 231-86 du code du travail. Il les consigne, ainsi que la démarche qui lui a permis de les établir, dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

Art. 6. – En cas de dépassement de l'une des valeurs mentionnées aux I et II de l'article 5, constaté, notamment lors des contrôles d'ambiance définis au I de l'article R. 231-86 du code du travail, le chef d'établissement en précise les causes, évalue les conséquences sur l'exposition des travailleurs et démontre que les valeurs limites de dose fixées à l'article R. 231-76 du code du travail continuent d'être respectées pour tous les travailleurs appelés à intervenir dans les zones concernés.

Il consigne ces informations dans le document interne mentionné au III de l'article 2 et met en œuvre les moyens correctifs appropriés si la situation n'est pas revenue dans son état initial.

Art. 7. – A l'intérieur de la zone contrôlée, le chef d'établissement délimite, s'il y a lieu, les zones spécialement réglementées ou interdites suivantes :

a) Les zones spécialement réglementées, désignées zones contrôlées jaunes, où la dose efficace susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure à 2 mSv et où la dose équivalente (mains, avant-bras, pieds, chevilles) susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure à 50 mSv.

Pour l'exposition externe du corps entier, le débit d'équivalent de dose ne doit pas dépasser 2 mSv/h ;

b) Les zones spécialement réglementées, désignées zones contrôlées orange, où la dose efficace susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure à 100 mSv et où la dose équivalente (mains, avant-bras, pieds, chevilles) susceptible d'être reçue en une heure reste inférieure à 2,5 Sv.

Pour l'exposition externe du corps entier, le débit d'équivalent de dose ne doit pas dépasser 100 mSv/h ;

c) Les zones interdites, désignées zones rouges, où les doses efficaces ou équivalentes susceptibles d'être reçues en une heure ou le débit d'équivalent de dose sont égaux ou supérieurs à l'une des valeurs maximales définies pour les zones orange.

Art. 8. – I. – Les zones mentionnées aux articles 5 et 7 sont signalées de manière visible par des panneaux installés à chacun des accès de la zone. Les panneaux, appropriés à la désignation de la zone, sont conformes aux dispositions fixées à l'annexe I du présent arrêté.

Les panneaux doivent être enlevés lorsque la situation les justifiant disparaît, notamment après suppression, temporaire ou définitive, de la délimitation dans les conditions définies à l'article 11.

II. – A l'intérieur des zones surveillées et contrôlées, les sources individualisées de rayonnements ionisants font l'objet d'une signalisation spécifique visible et permanente.

III. – Dans les zones rouges ou orange, lorsque les conditions techniques ne permettent pas la signalisation individuelle des sources ou l'affichage de leur localisation, de leur nature et de leurs caractéristiques de manière visible à chaque accès à la zone considérée, un document précisant les conditions radiologiques d'intervention est délivré au travailleur devant y pénétrer.

Art. 9. – I. – Lorsque l'émission de rayonnements ionisants n'est pas continue, et que les conditions techniques le permettent, la délimitation de la zone contrôlée, mentionnée à l'article 5, peut être intermittente. Dans ce cas, le chef d'établissement établit des règles de mise en œuvre de la signalisation prévue à l'article 8, assurée par un dispositif lumineux et, s'il y a lieu, sonore, interdisant tout accès fortuit d'un travailleur à la zone considérée.

La zone considérée ainsi délimitée et signalée est, *a minima*, lorsque l'émission de rayonnements ionisants ne peut être exclue, une zone surveillée. La signalisation de celle-ci, prévue à l'article 8, peut être assurée par un dispositif lumineux.

Lorsque l'appareil émettant des rayonnements ionisants est verrouillé sur une position interdisant toute émission de ceux-ci et lorsque toute irradiation parasite est exclue, la délimitation de la zone considérée peut être suspendue temporairement.

II. – Une information complémentaire, mentionnant le caractère intermittent de la zone, est affichée de manière visible à chaque accès de la zone.

Art. 10. – I. – Lorsque qu'une opération, notamment de maintenance, est susceptible de modifier l'intégrité des protections autour de la source ou du dispositif émetteur de rayonnements ionisants, le chef d'établissement procède à une nouvelle évaluation, dans les conditions prévues à l'article 2, en vue de prendre les mesures appropriées pour adapter la délimitation de la zone. La zone nouvellement délimitée est, *a minima*, durant la période d'intervention, une zone surveillée.

II. – Dans le cas où l'opération est effectuée par une entreprise extérieure, les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure échangent, dans les conditions prévues au II de l'article R. 231-74 du code du travail, les informations en matière de radioprotection.

Art. 11. – La suppression, temporaire ou définitive, de la délimitation d'une zone surveillée ou contrôlée peut être effectuée dès lors que tout risque d'exposition externe et interne est écarté. Cette décision, prise par le chef d'établissement, ne peut intervenir qu'après la réalisation des contrôles techniques d'ambiance mentionnés au I de l'article R. 231-86 du code du travail par la personne compétente en radioprotection ou par un organisme agréé mentionné à l'article R. 1333-43 du code de la santé publique.

## Section II

### Dispositions relatives aux appareils mobiles ou portables émetteurs de rayonnements ionisants

Art. 12. – Les dispositions de la présente section concernent l'utilisation d'appareils mobiles ou portables de radiologie industrielle, médicale, dentaire ou vétérinaire et de tout autre équipement mobile ou portable contenant des sources radioactives ou émettant des rayons X dénommés, dans la présente section, appareil(s).

Ne sont pas concernés par cette section les appareils ou équipements, mobiles ou portables, utilisés à poste fixe ou couramment dans un même local.

Art. 13. – I. – Le chef d'établissement ou le chef de l'entreprise extérieure, dénommé, dans la présente section, responsable de l'appareil, établit les consignes de délimitation d'une zone contrôlée, dite zone d'opération, dont l'accès est limité aux travailleurs devant nécessairement être présents. La délimitation de cette zone prend en compte, notamment, les caractéristiques de l'appareil émetteur de rayonnements ionisants, les conditions de sa mise en œuvre, l'environnement dans lequel il doit être utilisé et, le cas échéant, les dispositifs visant à réduire l'émission de rayonnements ionisants.

II. – Pour établir les consignes de délimitation de la zone d'opération, le responsable de l'appareil définit, le cas échéant, en concertation avec le chef de l'entreprise utilisatrice dans les conditions prévues au II de l'article R. 231-74 du code du travail, les dispositions spécifiques de prévention des risques radiologiques pour chaque configuration d'utilisation de l'appareil. Il prend notamment les dispositions nécessaires pour que soit délimitée la zone d'opération, telle que, à la périphérie de celle-ci, le débit d'équivalent de dose moyen, évalué sur la durée de l'opération, reste inférieur à 0,0025 mSv/h.

Ces consignes ainsi que la démarche qui a permis de les établir sont rendues disponibles sur le lieu de l'opération et enregistrées, par le responsable de l'appareil, dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

III. – Lorsque l'appareil est mis en œuvre à l'intérieur d'une zone surveillée ou contrôlée, la délimitation de la zone d'opération prend en compte les débits de doses inhérents à l'appareil ainsi que ceux déjà existant dans ces zones. La délimitation de la zone d'opération est alors établie conformément aux valeurs fixées aux articles 5 et 7.

Art. 14. – A titre exceptionnel, lorsque les conditions techniques de l'opération rendent impossible la mise en place des dispositifs de protection radiologique prévus au I de l'article 13 ou que ces dispositifs n'apportent pas une atténuation suffisante, le débit d'équivalent de dose moyen, évalué sur la durée de l'opération, peut être supérieur à la valeur fixée au II de l'article 13 sans jamais dépasser 0,025 mSv/h.

Dans ce cas, le responsable de l'appareil établit préalablement à l'opération, le cas échéant en concertation avec le chef de l'entreprise utilisatrice, un protocole spécifique qui :

- expose le programme opérationnel journalier ;
- décrit l'opération concernée ;
- précise les impossibilités rencontrées ;
- détaille et justifie les dispositions compensatoires retenues pour réduire les expositions aussi bas que raisonnablement possible ;
- mentionne les doses susceptibles d'être reçues par les travailleurs présents dans la zone d'opération et ceux qui pourraient être présents en périphérie de celle-ci.

Le responsable de l'appareil s'assure que les travailleurs en charge de l'opération concernée ont été informés des dispositions particulières de prévention radiologique associées à cette opération et qu'un exemplaire du protocole leur a été remis.

Ce protocole, ainsi que la démarche qui a permis de l'établir, est rendu disponible sur le lieu de l'opération et consigné, par le responsable de l'appareil, dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

Art. 15. – Le responsable de l'appareil met en œuvre, le cas échéant en concertation avec le chef de l'entreprise utilisatrice, les mesures nécessaires de protection contre les risques des rayonnements ionisants à l'égard des travailleurs de l'établissement dans lequel il pratique son activité.

Ces mesures sont consignées, par le responsable de l'appareil, dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

Art. 16. – I. – Le responsable de l'appareil délimite la zone d'opération de manière visible et continue tant que l'appareil est en place. Il la signale par des panneaux installés de manière visible. Les panneaux utilisés, conformes aux dispositions fixées à l'annexe du présent arrêté, correspondent à ceux requis pour la signalisation d'une zone contrôlée. Cette signalisation mentionne notamment la nature du risque et l'interdiction d'accès à toute personne non autorisée. Pour les opérations de radiographie industrielle, un dispositif lumineux est activé durant la période d'émission des rayonnements ionisants ; il est complété, en tant que de besoin, par un dispositif sonore.

Cette signalisation doit être enlevée en fin d'opération, lorsque l'appareil est verrouillé sur une position interdisant toute émission de rayonnements ionisants et lorsque toute irradiation parasite est exclue.

II. – Lorsque la délimitation matérielle de la zone n'est pas possible, notamment lorsque l'appareil est utilisé en mouvement, le responsable de l'appareil, établit, le cas échéant en concertation avec l'entreprise utilisatrice et les autres entreprises présentes dans les conditions prévues au II de l'article R. 231-74 du code du travail, un protocole spécifique à l'opération considérée. Ce protocole précise notamment les dispositions organisationnelles nécessaires au contrôle des accès à cette zone d'opération.

Le responsable de l'appareil s'assure que les travailleurs en charge de l'opération concernée ont été informés des dispositions particulières de délimitation et de prévention radiologique associées à cette opération et qu'un exemplaire du protocole leur a été remis.

Ce protocole, ainsi que la démarche qui a permis de l'établir, est consigné, par le responsable de l'appareil dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

### *Section III*

#### **Dispositions particulières relatives à l'acheminement de matières radioactives**

Art. 17. – I. – Pour les opérations d'acheminement de matières radioactives relatives à un transport devant emprunter la voie publique, le chef d'établissement, expéditeur ou destinataire, responsable de l'opération, établit, conformément à la réglementation de transport de matières radioactives, un programme de protection radiologique afin de garantir la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants.

II. – Pour les opérations d'acheminement de matières radioactives relatives à un transport n'empruntant pas la voie publique, le chef d'établissement définit, en s'appuyant le cas échéant sur la réglementation de transport de matières radioactives, les règles de protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants adaptées aux opérations de transport au sein de l'établissement.

III. – En toute situation, les opérations en amont et en aval de l'opération d'acheminement sont soumises aux dispositions du présent arrêté.

## TITRE II

### **CONDITIONS D'ACCÈS EN ZONES**

Art. 18. – Le chef d'établissement définit, après avis de la personne compétente en radioprotection, les conditions d'accès et de sortie des zones surveillées, contrôlées, spécialement réglementées et interdites, pour les personnes et les matériels.

Art. 19. – L'accès à une zone rouge doit être rendu impossible par la mise en place de dispositifs matériellement infranchissables. Ces dispositifs ne peuvent être retirés que lorsque l'autorisation d'accès prévue à l'article 20 a été obtenue auprès du chef d'établissement et uniquement dans les conditions et durant le temps définis par celle-ci.

Art. 20. – Le chef d'établissement ne peut autoriser l'accès à une zone rouge qu'à titre exceptionnel, après avoir défini, notamment, les dispositions organisationnelles et techniques mises en œuvre pour respecter les valeurs limites de dose fixées à l'article R. 231-76 du code du travail et recueilli l'avis de la personne compétente en radioprotection. Il consigne ces dispositions dans le document interne mentionné au III de l'article 2.

L'accès aux zones orange et rouges fait l'objet d'un enregistrement nominatif sur un registre ou dans un système informatisé, régulièrement sauvegardé, tenu spécialement à cet effet. Ce registre contient notamment les autorisations d'accès en zone rouge signées par le chef d'établissement.

## TITRE III

### **RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DANS LES ZONES**

#### *Section I*

#### **Dispositions générales**

Art. 21. – Le chef d'établissement définit les mesures d'urgence à appliquer en cas d'incident ou accident affectant les sources de rayonnements ionisants, et en particulier d'incendie à proximité des sources, de perte ou de vol d'une source, ainsi qu'en cas de dispersion de substances radioactives, pour quelque raison que ce soit.

Ces mesures sont portées à la connaissance des travailleurs concernés, des personnes chargées d'intervenir dans de telles circonstances et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel concernés.

Art. 22. – I. – Lorsqu'elles sont inutilisées, les sources de rayonnements doivent être entreposées dans des conditions permettant en toutes circonstances :

- d'assurer la radioprotection des travailleurs situés à proximité, notamment par le rangement des sources dans des conteneurs adaptés ou l'interposition d'écrans appropriés atténuant, autant que raisonnablement possible, les rayonnements ionisants émis ou par le choix d'emplacements éloignés des postes habituels de travail ;
- de prévenir leur utilisation par des personnes non autorisées, voire leur vol, notamment en les plaçant dans des enceintes ou des locaux fermés à clé ;
- de prévenir leur endommagement, notamment par incendie ;
- pour les sources radioactives scellées, de préserver leur intégrité ou, pour les sources radioactives non scellées, de prévenir une dispersion incontrôlée des radionucléides, notamment par la mise en place de dispositifs de rétention, de ventilation ou de filtration.

II. – Dans le cas des installations mobiles, des dispositions complémentaires spécifiques doivent être mises en place par leur détenteur afin d'en assurer la surveillance, en particulier lors de leur mise en œuvre.

III. – La présence de sources radioactives dans une enceinte d'entreposage, un conteneur adapté, un conditionnement, un dispositif émetteur de rayonnements ionisants ou derrière des écrans de protection appropriés doit être signalée.

Art. 23. – I. – Lorsque des équipements de protection individuelle mentionnés au II de l'article R. 231-85 du code du travail sont nécessaires en complément des équipements de protection collective, le chef d'établissement veille à ce que :

- les zones requérant leur port soient clairement identifiées ;
- ces équipements soient effectivement portés et correctement utilisés dans ces zones puis retirés et rangés une fois le travailleur sorti de la zone ;
- ces équipements soient vérifiés et, le cas échéant, nettoyés et réparés par ses soins avant toute nouvelle utilisation ou remplacés.

II. – Lorsqu'il y a un risque de contamination et que les conditions de travail nécessitent le port de tenues de travail, les vestiaires affectés aux travailleurs concernés doivent comporter deux aires distinctes : l'une est réservée aux vêtements de ville, l'autre aux vêtements de travail. Des douches et des lavabos doivent être mis à disposition des travailleurs.

Il est procédé périodiquement à la vérification de l'absence de contamination de ces locaux. Les modalités et la fréquence de cette vérification sont définies par le chef d'établissement, dans le respect des dispositions de l'article R. 231-86 du code du travail.

III. – Lorsqu'il y a un risque de contamination et que les tenues ou équipements de protection individuelle sont à usage unique, ceux-ci sont considérés, après usage, comme des déchets radioactifs.

## *Section II*

### **Dispositions particulières relatives aux risques de contamination radioactive**

Art. 24. – Si les contrôles effectués en application des articles R. 231-84 et R. 231-86 du code du travail révèlent que la source radioactive initialement scellée n'est plus étanche, le chef d'établissement prend les mesures pour isoler la source concernée, la placer dans un dispositif permettant de limiter au plus près de la source toute dispersion de substance radioactive et vérifier l'absence de contamination des postes de travail concernés. Il détermine, en outre, les conséquences de cette situation sur les travailleurs et met en œuvre les éventuelles actions correctives ou palliatives.

Dans l'attente de l'élimination de la source concernée, le chef d'établissement en assure l'entreposage dans les conditions mentionnées à l'article 22.

Art. 25. – I. – Le chef d'établissement met à disposition, en tant que de besoin, les moyens nécessaires pour qu'en toute circonstance des sources radioactives non scellées ne soient en contact direct avec les travailleurs.

II. – Toutes les surfaces sur lesquelles sont manipulées ou entreposées des sources radioactives non scellées doivent être constituées de matériaux faciles à décontaminer.

Lorsque des sources radioactives non scellées sous forme liquide sont manipulées ou entreposées, des dispositifs de rétention adaptés aux quantités présentes doivent être mis en place.

Lorsque des sources radioactives non scellées sous forme gazeuse ou lorsque des sources d'autres natures peuvent conduire à des mises en suspension d'aérosols ou des relâchements gazeux significatifs, des ventilations et des filtrations adaptées sont mises en place au plus près des sources concernées.

III. – Le chef d'établissement prend des dispositions pour interdire l'introduction à l'intérieur d'un lieu de travail où sont présentes des sources radioactives non scellées ou, plus généralement, un risque de contamination :

- a) De la nourriture, des boissons, de la gomme à mâcher et des ustensiles utilisés pour manger ou boire. Cette disposition ne concerne pas les produits destinés aux patients ;
- b) Des articles pour fumeurs, des cigarettes ou du tabac ;

- c) Des produits cosmétiques ou des objets servant à leur application ;
- d) Des mouchoirs. En contrepartie, des mouchoirs à usage unique doivent être fournis par le chef d'établissement. Ces mouchoirs sont considérés après usage comme des déchets radioactifs ;
- e) Tout effet personnel non nécessaire à l'exercice de son activité.

Par dérogation aux dispositions prévues au *a* ci-dessus, lorsque les travailleurs sont soumis à des conditions particulières nécessitant qu'ils se désaltèrent fréquemment, l'inspecteur du travail peut, après avis de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire, autoriser le chef d'établissement à installer des postes de distribution de boissons à l'intérieur d'une zone contrôlée.

Art. 26. – Lorsqu'il y a un risque de contamination, les zones contrôlées et surveillées sont équipées d'appareils de contrôle radiologique du personnel et des objets à la sortie de ces zones ; ces appareils, et notamment leur seuil de mesure, sont adaptés aux caractéristiques des radionucléides présents.

Le chef d'établissement affiche, aux points de contrôle des personnes et des objets, les procédures applicables pour l'utilisation des appareils et celles requises en cas de contamination d'une personne ou d'un objet. Des dispositifs de décontamination adaptés doivent être mis en place.

Art. 27. – Lorsque l'eau est utilisée comme écran de protection radiologique, des dispositions de sécurité doivent être prises contre les risques d'immersion profonde d'un travailleur susceptible de conduire au dépassement de l'une des limites de dose mentionnées à l'article R. 231-76 du code du travail.

Les travailleurs appelés à intervenir au-dessus du plan d'eau doivent, lorsqu'il n'existe pas de barrière permettant d'exclure tout risque de chute, être munis de brassière de sauvetage de type plastron et disposer de bouées ou de tout autre dispositif de sécurité évitant une immersion profonde par une remontée rapide en cas de chute dans l'eau.

#### TITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Art. 28. – Le présent arrêté entrera en vigueur six mois après la date de sa publication au *Journal officiel* de la République française.

Art. 29. – L'arrêté du 7 juillet 1977 portant application de l'article 18 du décret n° 75-306 du 28 avril 1975 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants dans les installations nucléaires de base pour la fixation des seuils et les modalités de signalisation des zones spécialement réglementées ou interdites à l'intérieur de chaque zone contrôlée est abrogé à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 30. – Le directeur des relations du travail, le directeur général de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, le directeur général de la forêt et des affaires rurales et le directeur général de l'énergie et des matières premières sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 15 mai 2006.

*Le ministre de l'emploi,  
de la cohésion sociale et du logement,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. COMBRESSELLE*

*Le ministre de la santé et des solidarités,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de la sûreté nucléaire  
et de la radioprotection,  
A.-C. LACOSTE*

*Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général  
de la forêt et des affaires rurales,  
A. MOULINIER*

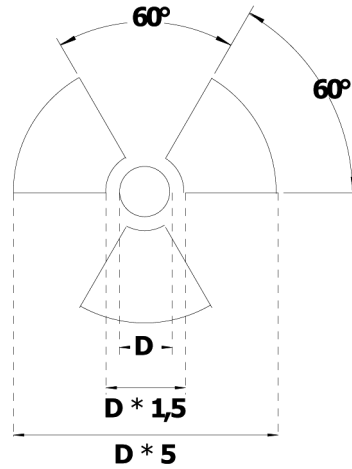
*Le ministre délégué à l'industrie,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général de l'énergie  
et des matières premières,  
D. MAILLARD*

#### A N N E X E

PRESCRIPTIONS CONCERNANT LES PANNEAUX DE SIGNALISATION DES ZONES DÉFINIES À L'ARTICLE R. 231-81 DU CODE DU TRAVAIL

La forme des panneaux de signalisation prévus à l'article 8 du présent arrêté est définie par le schéma de base ci-après.





Trois panneaux également répartis, dont un orienté vers le bas.

Les couleurs des panneaux sont définies en fonction des zones qu'ils identifient :

- a) Gris-bleu pour la zone surveillée ;
- b) Vert pour la zone contrôlée ;
- c) Jaune et orange pour les zones spécialement réglementées ;
- d) Rouge pour la zone interdite.

Ces panneaux indiquent la nature du risque radiologique dans la zone considérée. Des inscriptions et autres signes peuvent être associés au schéma de base lorsqu'il convient d'indiquer le type de rayonnement, les limites de l'espace intéressé ou d'autres indications du même ordre, mais ils ne doivent en aucun cas affecter la clarté du schéma.

En cas de mauvaises conditions d'éclairage, des couleurs phosphorescentes, des matériaux réfléchissants ou un éclairage additionnel doivent être, selon le cas, utilisés.

Ils sont constitués d'un matériau résistant le mieux possible aux chocs, aux intempéries et aux agressions dues au milieu ambiant.

Les panneaux conformes à la norme NF M 60-101 ou à toute autre norme en vigueur dans un Etat membre de l'Union européenne et justifiant d'une équivalence avec la norme française sont réputés satisfaire aux prescriptions de la présente annexe.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 mai 2006

### **Arrêté du 16 mai 2006 portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie**

NOR : SOCT0611078A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du garde des sceaux, ministre de la justice, en date du 16 mai 2006, est nommé membre suppléant du Conseil supérieur de la prud'homie, sur proposition du Mouvement des entreprises de France : M. Wilzius (Guy), en remplacement de M. Martin (Guy).

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 mai 2006

### **Arrêté du 16 mai 2006 portant attribution de fonctions (inspection du travail)**

NOR : *SOCO0611153A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 16 mai 2006, M. Bruno Dupuis, directeur du travail, détaché dans l'emploi de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Savoie, est chargé de l'intérim de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Isère à compter du 5 juin 2006.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 mai 2006

### **Arrêté du 16 mai 2006 annulant les dispositions d'un précédent arrêté portant nomination et titularisation (inspection du travail)**

NOR : *SOCO0611155A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 16 mai 2006, les dispositions de l'arrêté du 26 avril 2006 portant nomination et titularisation en qualité d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 avec affectation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Loire de Mme Evelyne Druot Lheritier, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Cantal, sont annulées.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 mai 2006

**Arrêté du 17 mai 2006 portant nomination, titularisation et affectation  
(inspection du travail)**

NOR : *SOCO0611154A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 17 mai 2006, M. Parayre (Régis), nommé et titularisé en qualité d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006, est affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Creuse pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 7 juin 2006

### **Arrêté du 18 mai 2006 portant attribution de licences d'agent artistique, non-renouvellement de licences d'agent artistique et transfert de sièges**

NOR : SOCT0611169A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 mai 2006 :

Il est attribué, pour une durée d'un an renouvelable dans les conditions précisées par l'article R. 762-2 du code du travail, une licence d'agent artistique aux candidats suivants :

- licence n° 1057 : Bel (Brigitte), 22, rue du Château, 59100 Roubaix ;
- licence n° 1058 : Belluci (Anna), 53, rue Pierre-Larousse, 92240 Malakoff ;
- licence n° 1059 : Sarrazin-Boespflugt (Thibaud), 11 *bis*, rue Mansart, 75009 Paris ;
- licence n° 1060 : SARL Jostone, 18, rue Tudelle, 45100 Orléans, gérant : Jousse (Jean-Luc) ;
- licence n° 1061 : SARL Eroticagency, 8, rue Franklin, 59390 Lys-lez-Lannois, cogérants : Kheren (Franck) et Ledou (Jacques) ;
- licence n° 1062 : Betourne (Hélène), 8 *bis*, rue Alain-Blanchard, 76000 Rouen ;
- licence n° 1063 : Guibert (Eugénie), 12, rue Jean-Mermoz, 94210 La Varenne-Saint-Hilaire ;
- licence n° 1064 : Theodorides (Jany), 49, cours Saint-Georges, 24000 Périgueux ;
- licence n° 1065 : Burriez (Alexandrine), 19, rue Joliot-Curie, 1 A, 51100 Reims ;
- licence n° 1066 : Munier (Marie-Claire), 21, rue de la République, 30300 Beaucaire ;
- licence n° 1067 : Paulin Pelissier du Besset (Jean-Claude), 2, rue de la Vannerie, 77000 Melun.

Les licences d'agent artistique des personnes suivantes ne sont pas renouvelées :

- licence n° 399 : M. Dominique Fiocco (régularisation) ;
- licence n° 17 : Mme Lola Mouloudji (régularisation) ;
- licence n° 346 : Mme Guylaine Mettai (régularisation) ;
- licence n° 155 : Mme Thérèse Mayou (régularisation) ;
- licence n° 27 : M. Eddy Marouani (régularisation) ;
- licence n° 198 : M. Jean-Pierre Croquevielle (régularisation) ;
- licence n° 123 : M. Victor Talar (régularisation) ;
- licence n° 86 : M. Bernard Hilda (régularisation) ;
- licence n° 104 : M. Jacques Lavanant (régularisation).

Le transfert du siège social des sociétés suivantes est autorisé :

L'agence Nicolodi, licence n° 802, située 49, rue Fontaine, 75009 Paris, est transférée au 76-78, Champs-Élysées, 75008 Paris.

L'agence Christine Parat, licence n° 492, 38, avenue Pasteur, 92400 Courbevoie, est transférée au 9, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 juin 2006

**Arrêté du 18 mai 2006 portant nomination et titularisation  
(inspection du travail)**

NOR : *SOCO0611168A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 mai 2006, M. Jean-Philippe Kloetzlen, contrôleur du travail de classe normale affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace, est nommé et titularisé en qualité d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

### **Arrêté du 19 mai 2006 portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique ayant obtenu une aide au titre du fonds départemental d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

NOR : SOCW0611128A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 6 octobre 2005 portant le numéro 1090237,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles figurant sur les formulaires administratifs des conventions conclues entre les structures d'insertion par l'activité économique conventionnées au titre de l'article L. 322-4-16 du code du travail et les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) afin d'obtenir l'attribution d'une aide au titre du fonds départemental d'insertion (FDI). Ces informations sont saisies et transmises sous la forme de fichier par le Centre national d'aménagement des structures agricoles (CNASEA).

La finalité du traitement est de réaliser le suivi statistique des structures d'insertion par l'activité économique ayant obtenu une aide au titre du fonds départemental d'insertion et de pouvoir constituer des échantillons de population à interroger dans le cadre d'enquêtes. A cette fin, la DARES constitue un fichier historique des conventions.

Art. 2. – Les catégories d'informations transmises et enregistrées concernent :

- les données administratives : numéro de convention et date de dépôt, type de convention, date de signature et nombre d'années ;
- la structure d'insertion bénéficiaire du FDI : numéro SIRET, raison sociale, adresse, téléphone, code commune, nature juridique, code APE, activité principale, conventionnement au titre de l'IAE ;
- le conventionnement : date de début et date de fin d'effet du financement, nombre de mois, montant total de l'aide et nombre de versements, nature de l'aide, autre soutien ou intervention, aide ou subvention complémentaire autre que l'aide au fonds départemental d'insertion.

Art. 3. – Ces données sont transmises trimestriellement au bureau de l'informatique statistique (BIS) de la DARES sous forme de fichier via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Art. 4. – Le fichier historique des conventions est géré par le BIS. Celui-ci constitue une base de données historique nationale des conventionnements accessible aux chargés d'études statistiques de la DARES et transmise aux services d'évaluation, de prospectives et d'études statistiques (SEPES) des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Le BIS constitue également un répertoire national des structures d'insertion par l'activité économique ayant obtenu une aide au titre du fonds départemental d'insertion accessible sur la base intranet de la DARES.

Art. 5. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 6. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.



Art. 7. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :

*Le chef de service,*

P. SARDOU

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

### **Arrêté du 19 mai 2006 portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

NOR : SOCW0611129A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 6 octobre 2005 portant le numéro 1090231,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles figurant sur les formulaires administratifs des conventions conclues entre les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP). Ces informations sont saisies et transmises sous la forme de fichier par le Centre national d'aménagement des structures agricoles (CNASEA).

La finalité du traitement est de réaliser le suivi statistique des ateliers et chantiers d'insertion et de pouvoir constituer des échantillons de population à interroger dans le cadre d'enquêtes. A cette fin, la DARES constitue un fichier historique des conventions.

Art. 2. – Les catégories d'informations transmises et enregistrées concernent :

- les données administratives : numéro de convention et date de dépôt, type de convention, date de signature et nombre d'années ;
- l'atelier ou le chantier d'insertion : numéro SIRET, raison sociale, adresse, téléphone, code commune, nature juridique, activité principale de l'employeur (code APE), IDCC, effectif total de la structure et nombre de personnes en insertion, autre conventionnement ;
- le conventionnement : date de début et date de fin du financement, nombre de mois, montant total de l'aide et nombre de versements, aide ou subvention complémentaire ;
- les actions d'accompagnement financées par la structure : nature des actions d'accompagnement.

Art. 3. – Ces données sont transmises trimestriellement au bureau de l'informatique statistique (BIS) de la DARES sous forme de fichier via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Art. 4. – Le fichier historique des conventions est géré par le BIS. Celui-ci constitue une base de données historique nationale non nominative des conventionnements accessible aux chargés d'études statistiques de la DARES et transmise aux services d'évaluation, de prospectives et d'études statistiques (SEPES) des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN). Le BIS constitue également un répertoire national des ateliers et chantiers d'insertion accessible sur la base intranet de la DARES.

Art. 5. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 6. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.

Art. 7. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :

*Le chef de service,*

P. SARDOU

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

### **Arrêté du 19 mai 2006 portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des associations intermédiaires à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

NOR : SOCW0611130A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 6 octobre 2005 portant le numéro 1090230,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles à caractère personnel figurant sur les formulaires administratifs des conventions conclues entre les associations intermédiaires (AI) et les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) et sur ceux relatifs à l'embauche de salariés ouvrant droit à l'aide aux postes. Ces informations sont saisies et transmises sous la forme de fichiers par le Centre national d'aménagement des structures agricoles (CNASEA).

La finalité du traitement est de réaliser le suivi statistique des associations intermédiaires et de pouvoir constituer des échantillons de population à interroger dans le cadre d'enquêtes. A cette fin, la DARES constitue un fichier historique des conventions et un fichier des salariés.

Art. 2. – Les catégories d'informations transmises et enregistrées concernent :

- les données administratives : numéro de convention et date de dépôt, type de convention, date de signature et nombre d'années ;
- l'association intermédiaire : numéro SIRET, raison sociale, adresse, téléphone, code commune, activité principale de l'employeur (code APE), IDCC, effectif total de l'association intermédiaire et nombre de personnes en insertion, autres conventionnements ;
- le conventionnement : date de début et date de fin du financement, montant total de l'aide et nombre de versements, aide ou subvention complémentaire ;
- les actions d'accompagnement financées : nature des actions collectives et individuelles d'accompagnement ;
- les caractéristiques du salarié : code CNASEA, adresse (celle-ci est remplacée annuellement par une codification établie par l'INSEE ne permettant pas d'identifier le lieu de résidence précis du salarié), sexe, code nationalité, date de naissance, niveau de formation, bénéficiaire de minima sociaux et ancienneté, situation d'emploi avant l'embauche ;
- la nature de l'emploi : date de début de la première mission et nature de l'emploi proposé.

Art. 3. – Ces données sont transmises trimestriellement au bureau de l'informatique statistique (BIS) de la DARES sous forme de fichier via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Art. 4. – Le fichier historique des conventions et celui des salariés sont gérés par le BIS. Celui-ci constitue une base de données historique nationale non nominative des conventionnements et des salariés accessible aux chargés d'études statistiques de la DARES et transmise aux services d'évaluation, de prospectives et d'études statistiques (SEPES) des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Le BIS constitue également un répertoire national des associations intermédiaires accessible sur la base intranet de la DARES.

Art. 5. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 6. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.

Art. 7. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le chef de service,*  
P. SARDOU

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

### **Arrêté du 19 mai 2006 portant création d'un traitement automatisé de suivi du conventionnement des entreprises d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

NOR : SOCW0611131A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 6 octobre 2005 portant le numéro 1090226,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles à caractère personnel figurant sur les formulaires administratifs des conventions conclues entre les entreprises d'insertion (EI) et les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) et sur ceux relatifs à l'embauche de salariés ouvrant droit à l'aide aux postes. Ces informations sont saisies et transmises sous la forme de fichiers par le Centre national d'aménagement des structures agricoles (CNASEA).

La finalité du traitement est de réaliser le suivi statistique des EI et de pouvoir constituer des échantillons de population à interroger dans le cadre d'enquêtes. A cette fin, la DARES constitue un fichier historique des conventions et un fichier des salariés.

Art. 2. – Les catégories d'informations transmises et enregistrées concernent :

- les données administratives : numéro de convention et date de dépôt, numéro de convention FSE, type de convention, date de signature et nombre d'années ;
- l'entreprise d'insertion : numéro SIRET, raison sociale, adresse, téléphone, code commune, nature juridique, activité principale de l'employeur (code APE), IDCC, durée collective du travail dans l'entreprise, effectif total de la structure, autre conventionnement ;
- le conventionnement : nombre de postes d'insertion en équivalent temps plein, durée en heure annuelle et montant unitaire annuel de l'aide au poste, montant total des aides aux postes, date de début et date de fin du financement et nombre de mois, aides ou subventions complémentaires ;
- les caractéristiques du salarié : code CNASEA, adresse (celle-ci est remplacée annuellement par une codification établie par l'INSEE ne permettant pas d'identifier le lieu de résidence précis du salarié), sexe, code nationalité, date de naissance, niveau de formation, bénéficiaire de minima sociaux et ancienneté, situation d'emploi avant l'embauche ;
- la nature de l'emploi : code CNASEA, date d'embauche, date prévue de fin du contrat, date réelle de fin et motif, durée du contrat, emploi proposé et salaire brut mensuel, durée du travail.

Art. 3. – Ces données sont transmises trimestriellement au bureau de l'informatique statistique (BIS) de la DARES sous forme de fichier via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Art. 4. – Le fichier historique des conventions et celui des salariés sont gérés par le BIS. Celui-ci constitue une base de données historique nationale non nominative des conventionnements et des salariés accessible aux chargés d'études statistiques de la DARES et transmise aux services d'évaluation, de prospectives et d'études statistiques (SEPES) des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Le BIS constitue également un répertoire national des EI accessible sur la base intranet de la DARES.

Art. 5. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 6. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.

Art. 7. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le chef de service,*  
P. SARDOU

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 juin 2006

### **Arrêté du 19 mai 2006 portant création d'un traitement automatisé de suivi de conventionnement des entreprises de travail temporaire d'insertion à partir de données transmises par le Centre national d'aménagement des structures agricoles à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

NOR : SOCW0611132A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 6 octobre 2005 portant le numéro 1090228,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Il est créé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles à caractère personnel figurant sur les formulaires administratifs des conventions conclues entre les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP) et sur ceux relatifs à l'embauche de salariés ouvrant droit à l'aide aux postes d'accompagnement. Ces informations sont saisies et transmises sous la forme de fichiers par le Centre national d'aménagement des structures agricoles (CNASEA).

La finalité du traitement est de réaliser le suivi statistique des ETTI et de pouvoir constituer des échantillons de population à interroger dans le cadre d'enquêtes. A cette fin, la DARES constitue un fichier historique des conventions et un fichier des salariés.

Art. 2. – Les catégories d'informations transmises et enregistrées concernent :

- les données administratives : numéro de la convention et date de dépôt, type de convention, date de signature, date de début, date d'effet et nombre d'années ;
- l'entreprise de travail temporaire d'insertion : numéro SIRET, raison sociale, adresse, téléphone, code commune, nature juridique, activité principale de l'employeur (code APE), IDCC, effectif permanent et nombre de personnes en insertion, autre conventionnement ;
- le conventionnement : nombre de postes d'accompagnement, montant unitaire annuel de l'aide au poste d'accompagnement et nombre de mois, montant total des aides et durée annuelle en heures de l'équivalent temps plein intérimaire, date de début et date de fin du financement et nombre de mois, aides ou subventions complémentaires ;
- les caractéristiques du salarié : code CNASEA, adresse (celle-ci est remplacée annuellement par une codification établie par l'INSEE ne permettant pas d'identifier le lieu de résidence précis du salarié), sexe, code nationalité, date de naissance, niveau de formation, bénéficiaire de minima sociaux et ancienneté, situation d'emploi avant l'embauche ;
- la nature de l'emploi : date de la première mission et emploi proposé, date de départ et motif.

Art. 3. – Ces données sont transmises trimestriellement au bureau de l'informatique statistique (BIS) de la DARES sous forme de fichier via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Art. 4. – Le fichier historique des conventions et celui des salariés sont gérés par le BIS. Celui-ci constitue une base de données historique nationale non nominative des conventionnements et des salariés accessible aux chargés d'études statistiques de la DARES et transmise aux services d'évaluation, de prospectives et d'études statistiques (SEPES) des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) via le serveur d'exploitation du ministère (CESIAN).

Le BIS constitue également un répertoire national des ETTI accessible sur la base intranet de la DARES.

Art. 5. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 6. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.

Art. 7. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 mai 2006.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le chef de service,*  
P. SARDOU



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 9 juin 2006

### **Arrêté du 26 mai 2006 portant nomination à l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale**

NOR : SOCC0611166A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et de la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité en date du 26 mai 2006, sont nommés membres de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour une durée de trois ans :

*En qualité de personnes qualifiées parmi les universitaires et chercheurs  
dont la compétence est reconnue dans le domaine de la pauvreté et de la lutte contre l'exclusion*

Mme Maurel (Elisabeth).  
M. Mouillart (Michel).

*En qualité de personnalités qualifiées ayant concouru ou concourant  
par leur action à l'insertion et à la lutte contre les exclusions*

Mme Brevan (Claude).  
Mme Hespel (Véronique).  
M. Gloukoviezoff (Georges).

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 juin 2006

**Arrêté du 26 mai 2006 portant accord sur la dévolution des biens d'un organisme collecteur en application de l'article R. 964-1-6 du code du travail**

NOR : SOCF0611226A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 mai 2006, la dévolution au 25 janvier 2006 des biens du Fonds national d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA), 10, allée Pierre-de-Coubertin, BP 722, 78007 Versailles, au profit du fonds d'assurance formation pour la formation des entrepreneurs du vivant (VIVEA), 81, boulevard Berthier, 75017 Paris, portant sur un total de bilan arrêté au 31 décembre 2005 de 28 167 228 €, est acceptée.

Elle s'effectuera sous le contrôle des agents mentionnés à l'article L. 991-3 du code du travail.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 juin 2006

**Arrêté du 26 mai 2006 modifiant les arrêtés du 24 septembre 2004 et du 22 février 2006 portant habilitation des centres d'information sur les droits des femmes**

NOR : SOCK0611175A

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité,

Vu l'arrêté du 14 février 1997 relatif à l'habilitation des centres d'information sur les droits des femmes et portant création du Conseil national d'agrément, notamment l'article 3 ;

Vu l'arrêté du 24 septembre 2004 portant habilitation des centres d'information sur les droits des femmes ;

Vu l'arrêté du 22 février 2006 modifiant l'arrêté du 24 septembre 2004 portant habilitation des centres d'information sur les droits des femmes ;

Vu l'avis du Conseil national d'agrément des CIDF du 26 mai 2006,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – A la suite de l'avis du Conseil national d'agrément susvisé, l'article 2 de l'arrêté du 24 septembre 2004 susvisé listant les centres d'information sur les droits des femmes habilités jusqu'au 31 décembre 2006 est complété comme suit :

RÉGION	NOM DU CIDF	ADRESSE DU SIÈGE SOCIAL
Ile-de-France.	CIDF de Paris.	Chez Mme Agnès Bossuet, 17, rue Augustin-Thierry, 75019 Paris.

Art. 2. – La chef du service des droits des femmes et de l'égalité est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 26 mai 2006.

Pour la ministre et par délégation :  
*La chef du service  
 des droits des femmes et de l'égalité,*  
 J. VOISIN

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 14 juin 2006

**Arrêté du 30 mai 2006 portant nomination  
au Comité supérieur de l'emploi**

NOR : SOCF0611241A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 30 mai 2006, M. Betemps (Jean-Marc) est nommé membre du Comité supérieur de l'emploi en qualité de représentant du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, en remplacement de M. Phelep (Arnaud).

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 14 juin 2006

### **Arrêté du 7 juin 2006 portant nomination au conseil d'administration de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations**

NOR : *SOCN0611239A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 7 juin 2006, sont nommés au conseil d'administration de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations au titre de représentants du personnel :

Mme Le Bihan (Anne), suppléant : M. Wacapou (José) ;

Mme Perrin (Jacqueline), suppléante : Mme Granveaux (Nicole).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 15 juin 2006

### Décision du 12 juin 2006 portant délégation de signature (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)

NOR : SOCO0611263S

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Vu le décret n° 97-244 du 18 mars 1997 portant création d'une délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales ;

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, notamment son article 3 ;

Vu l'arrêté du 12 octobre 2005 relatif à l'organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

Décide :

Art. 1<sup>er</sup>. – Délégation est donnée à Mme Anne Le Moal, administratrice civile hors classe, chef du département du financement, du dialogue et du contrôle de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du département du financement, du dialogue et du contrôle de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 2. – Délégation est donnée à Mme Géraldine Lacroix, administratrice civile, chef de la mission du financement, du budget et du dialogue de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du financement, du budget et du dialogue de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 3. – Délégation est donnée à M. Yves Donadieu, conseiller d'administration, adjoint au chef de la mission du financement, du budget et du dialogue de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du financement, du budget et du dialogue de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 4. – Délégation est donnée à Mme Corinne Vaillant, administratrice civile, chef de la mission du contrôle de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du contrôle de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 5. – Délégation est donnée à Mme Paule Porruncini, agente contractuelle, adjointe au chef de la mission du contrôle de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du contrôle de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 6. – Délégation est donnée à M. Noël Daubech, agent contractuel, chef du département des ressources et du développement, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du département des ressources et du développement et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 7. – Délégation est donnée à Mme Marie Dudôme, conseillère d'administration, chef de la mission des ressources humaines, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des ressources humaines et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 8. – Délégation est donnée à Mme Kadija Brahmi, attachée d'administration centrale, adjointe au chef de la mission des ressources humaines, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des ressources humaines et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 9. – Délégation est donnée à Mme Michèle Pascua, conseillère d'administration, chef de la mission des affaires générales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des affaires générales et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 10. – Délégation est donnée à Mme Pascale Lefebvre, agente contractuelle, adjointe au chef de la mission des affaires générales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des affaires générales et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 11. – Délégation est donnée à M. Jean-Michel Mazouth, attaché principal d'administration centrale, chef de la mission de l'informatique et des systèmes d'information, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'informatique et des systèmes d'information et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 12. – Délégation est donnée à Mme Marie-Reine Santacruz, agente contractuelle, chef de la mission de la documentation, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de la documentation et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 13. – Délégation est donnée à M. Jean-François Chevallereau, administrateur civil, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction du Fonds social européen et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 14. – Délégation est donnée à Mme Anne Baverey, agente contractuelle, chef de la mission de l'action régionale, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'action régionale et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 15. – Délégation est donnée à M. Laurent Senn, attaché principal d'administration centrale, adjoint au chef de la mission de l'action régionale, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'action régionale et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 16. – Délégation est donnée à Mme Claude Rack, agente contractuelle, chef de la mission des interventions nationales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des interventions nationales et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 17. – Délégation est donnée à M. Vincent Graulet, agent contractuel, adjoint au chef de la mission des interventions nationales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des interventions nationales et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 18. – Délégation est donnée à M. Pierre Barneron, agent contractuel, chef de la mission d'appui aux systèmes de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission d'appui aux systèmes de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 19. – Délégation est donnée à Mme Véronique Gallo, attachée d'administration centrale, adjointe au chef de la mission d'appui aux systèmes de gestion, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission d'appui aux systèmes de gestion et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 20. – Délégation est donnée à M. Bruno Coquet, agent contractuel, chef du département des synthèses, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du département des synthèses et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 21. – Délégation est donnée à Mme Marie Duporge, directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chef du département de l'action territoriale, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du département de l'action territoriale et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 22. – Délégation est donnée à Mme Anne Graillot, attachée d'administration centrale, adjointe au chef de la mission de l'ingénierie de l'emploi, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'ingénierie de l'emploi et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 23. – Délégation est donnée à M. Patrick Lavergne, administrateur civil, chef de la mission de l'insertion professionnelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'insertion professionnelle et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 24. – Délégation est donnée à M. David Soubrié, administrateur civil, adjoint au chef de la mission de l'insertion professionnelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'insertion professionnelle et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 25. – Délégation est donnée à Mme Agnès Quiot, conseillère d'administration, chef de la mission de l'insertion des jeunes, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'insertion des jeunes et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 26. – Délégation est donnée à Mme Pascale Schmit, attachée d'administration centrale, adjointe au chef de la mission de l'insertion des jeunes, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'insertion des jeunes et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 27. – Délégation est donnée à M. Pierre Le Douaron, agent contractuel, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 28. – Délégation est donnée à M. Bernard Dréano, directeur du travail, chef de la mission de l'organisation des contrôles, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'organisation des contrôles et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 29. – Délégation est donnée à Mme Sylvie Guillery, directrice du travail, adjointe au chef de la mission de l'organisation des contrôles, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'organisation des contrôles et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 30. – Délégation est donnée à Mme Christine Rigodanzo, directrice du travail, chef de la mission des politiques de formation et de qualification, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des politiques de formation et de qualification et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 31. – Délégation est donnée à Mme Corinne Crevot, administratrice civile, adjointe au chef de la mission des politiques de formation et de qualification, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des politiques de formation et de qualification et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 32. – Délégation est donnée à M. Franck Fauchon, directeur adjoint du travail, chef de la mission du droit et du financement de la formation, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du droit et du financement de la formation et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 33. – Délégation est donnée à M. Dominique Sacleux, directeur du travail, chef de la mission des interventions sectorielles, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission des interventions sectorielles et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 34. – Délégation est donnée à M. Paul-Edmond Médus, agent contractuel, chef de la mission du développement de l'emploi et des compétences, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du développement de l'emploi et des compétences et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 35. – Délégation est donnée à M. Pierre Romain, administrateur civil, chef de la mission du Fonds national de l'emploi, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du Fonds national de l'emploi et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 36. – Délégation est donnée à M. Manuel Bougeard, administrateur civil, adjoint au chef de la mission du Fonds national de l'emploi, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du Fonds national de l'emploi et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 37. – Délégation est donnée à Mme Shanti Bobin, administratrice civile, chef de la mission de l'indemnisation du chômage, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'indemnisation du chômage et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 38. – Délégation est donnée à Mme Marianne Dartois, conseillère d'administration, adjointe au chef de la mission de l'indemnisation du chômage, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'indemnisation du chômage et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 39. – Délégation est donnée à Mme Brigitte Bernex, administratrice civile hors classe, chef de la mission du marché du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du marché du travail et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 40. – Délégation est donnée à Mme Myriam Neveu-Boissard, agente contractuelle, adjointe au chef de la mission du marché du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission du marché du travail et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 41. – Délégation est donnée à M. Cyrille Martin, attaché principal d'administration centrale, en charge de la mission de suivi et d'appui de l'AFPA, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de suivi et d'appui de l'AFPA et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.



Art. 42. – Délégation est donnée à Mme Françoise Tuchman, administratrice civile, chef de la mission de l'emploi des travailleurs handicapés, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'emploi des travailleurs handicapés et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 43. – Délégation est donnée à M. Jean-François Hatte, attaché principal d'administration centrale, adjoint au chef de la mission de l'emploi des travailleurs handicapés, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission de l'emploi des travailleurs handicapés et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 44. – Délégation est donnée à M. François Kalfon, agent contractuel, chef de la mission communication, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission communication et au nom du ministre chargé de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions, à l'exclusion des décrets.

Art. 45. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 12 juin 2006.

J. GAEREMYNCK

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 mai 2006

### Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur

NOR : PRMG0670288V

L'emploi de sous-directeur de la gestion du personnel à la direction de l'administration générale, du personnel et du budget est susceptible d'être vacant à l'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministère de la santé et des solidarités.

La sous-direction de la gestion du personnel est chargée de définir et de mettre en œuvre, en liaison avec les directions et services, les politiques de gestion individuelle et collective des personnels de l'administration centrale et des services déconcentrés qui en relèvent, y compris celles relatives aux personnels affectés dans les directions et délégations intervenant dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle relevant de statuts interministériels communs.

Elle met en œuvre, au plan national, la gestion administrative et statutaire des fonctionnaires et des personnels non titulaires des ministères ainsi que des agents en poste à l'étranger.

Avec l'appui de la mission « études et systèmes d'information » placée auprès du chef de service des ressources humaines, elle élabore les prévisions et la synthèse des besoins budgétaires de crédits de personnels ; conjointement avec la sous-direction du budget, des finances et du contrôle de gestion, elle élabore la partie du budget relative aux dépenses de personnel inscrites au programme « conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales » ; elle en assure l'exécution et le suivi.

Elle est responsable de la paie des agents rémunérés sur ce budget.

Elle procède à l'allocation et au suivi de l'ensemble des moyens en personnel des services, en plafonds d'emplois et en masse salariale.

Elle décide de la répartition de la ressource et des affectations, en liaison avec les services, à l'issue des dialogues de gestion.

Elle est chargée de la gestion des dossiers de pension et d'accidents du travail ; elle traite les questions relatives à la retraite de l'ensemble des agents relevant des ministères sociaux.

Elle compte 150 agents et est composée de six bureaux ;

- le premier bureau des personnels d'administration centrale ;
- le deuxième bureau des personnels d'administration centrale ;
- le premier bureau des personnels des services déconcentrés ;
- le deuxième bureau des personnels des services déconcentrés ;
- le bureau des retraites, des pensions et des accidents du travail ;
- le bureau du budget, des synthèses et des rémunérations (qui sera prochainement rattaché à cette sous-direction).

Cet emploi conviendrait à un fonctionnaire expérimenté ayant, par exemple, déjà exercé des fonctions de sous-directeur. Il exige une bonne connaissance de l'administration centrale et des services déconcentrés du ministère, une aptitude au management des équipes et une forte motivation pour porter la modernisation de la gestion en accompagnement de la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances dans son champ d'attributions. Le candidat devra manifester une forte motivation pour la gestion des ressources humaines et les qualités relationnelles nécessaires aux travaux à mener avec de nombreux interlocuteurs : les responsables des directions d'administration centrale et des services déconcentrés, les personnels, les partenaires sociaux.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de M. Etienne Marie, directeur de l'administration générale, du personnel et du budget (téléphone : 01-40-56-83-00, mél : etienne.marie@sante.gouv.fr), et de M. Philippe Barbezieux, chef du service des ressources humaines (téléphone : 01-40-56-83-08, mél : philippe.barbezieux@sante.gouv.fr).

Conformément aux dispositions du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat, les candidatures, accompagnées d'un *curriculum vitae*, doivent être transmises, par la voie hiérarchique, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, aux services du Premier ministre (secrétariat général du Gouvernement), au ministère de la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, 32, rue de Babylone, 75700 Paris, ainsi

qu'au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, direction de l'administration générale du personnel et du budget (service des ressources humaines, 1<sup>er</sup> bureau des personnels de l'administration centrale, SRH 1A), 14, avenue Duquesne, 75350 Paris Cedex 07 SP.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 mai 2006

### **Avis de sélection externe sur expérience professionnelle de conseillers ou de conseillères à l'Agence nationale pour l'emploi (sélection sur épreuves)**

NOR : SOCF0611115V

Une sélection externe sur expérience professionnelle déconcentrée au niveau régional est ouverte pour le recrutement de 398 conseillers ou conseillères à l'ANPE dans la filière conseil à l'emploi, dans les régions suivantes : Alsace, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Guyane, Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Pays de la Loire et Picardie.

Les épreuves écrites de préadmissibilité et d'admissibilité se dérouleront le samedi 9 septembre 2006.

L'épreuve orale se déroulera entre la fin du mois d'octobre et le début du mois de novembre 2006.

Les dossiers d'inscription peuvent être retirés à partir du jeudi 1<sup>er</sup> juin 2006 dans toutes les agences locales pour l'emploi.

Le dossier d'inscription, dûment rempli, devra être envoyé, au plus tard le lundi 26 juin 2006, à minuit (le cachet de la poste faisant foi), à la délégation régionale de l'ANPE (à la délégation départementale dans les départements d'outre-mer) de la région ou du DOM dans lequel le candidat souhaite passer l'ensemble des épreuves et être affecté en cas de réussite.

Ces recrutements externes sur épreuves sont ouverts aux personnes remplissant les conditions ci-après :

- être âgé de 18 ans au moins ;
- être titulaire d'une expérience professionnelle d'une durée de trois ans attestant d'un niveau comparable à celui d'un diplôme ou titre équivalent à bac + 2 et reconnue par une commission instituée par le directeur général. Cette durée minimale est ramenée à deux ans lorsque le candidat justifie d'un diplôme ou titre équivalent au baccalauréat.

Pour tous renseignements complémentaires, les candidats pourront s'adresser à l'agence locale pour l'emploi la plus proche de leur domicile ou consulter le site internet : [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr), rubrique « ANPE à votre service ».

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> juin 2006

### **Avis aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés**

NOR : SOCT0611173V

Un projet de décret en Conseil d'Etat a été élaboré par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et par le ministère de l'agriculture et de la pêche. Ce texte fixe des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes, d'une part, pour 30 substances figurant dans l'arrêté du 30 juin 2004 modifié établissant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives et, d'autre part, pour les fibres céramiques réfractaires (FCR). Le projet de décret complète à cette fin l'article R. 231-58 du code du travail et reprend, sans les modifier, les valeurs limites contraignantes déjà existantes. Un projet d'arrêté modifie parallèlement l'arrêté du 30 juin 2004 pour y supprimer la mention des valeurs limites devenant contraignantes.

Conformément au dernier alinéa de l'article L. 231-7 du code du travail, le projet de décret est soumis à l'avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées.

Le texte peut être consulté, pendant une durée d'un mois à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction des relations du travail (bureau de la protection de la santé en milieu de travail, CT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris (téléphone : 01-44-38-26-73, 01-44-38-24-69, télécopie : 01-44-38-26-48). Les observations écrites des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressées doivent parvenir à la direction des relations du travail dans ce délai d'un mois.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 3 juin 2006

### **Avis de sélection externe sur expérience professionnelle de conseiller(ère)s à l'Agence nationale pour l'emploi (sélection sur épreuves)**

NOR : SOCF0611212V

Une sélection externe sur expérience professionnelle déconcentrée au niveau régional est ouverte pour le recrutement de 423 conseillers à l'ANPE dans la filière conseil à l'emploi dans les régions suivantes : Alsace, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Centre, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Guyane, Haute-Normandie, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Picardie.

Les épreuves écrites de pré-admissibilité et d'admissibilité se dérouleront le samedi 9 septembre 2006.

L'épreuve orale se déroulera entre la fin du mois d'octobre et le début du mois de novembre 2006.

Les dossiers d'inscription peuvent être retirés dans toutes les agences locales pour l'emploi.

Le dossier d'inscription, dûment rempli, devra être envoyé, au plus tard le lundi 26 juin 2006 à minuit (le cachet de la poste faisant foi), à la délégation régionale de l'ANPE (à la délégation départementale dans les départements d'outre-mer) de la région ou du DOM dans lequel le candidat souhaite passer l'ensemble des épreuves et être affecté en cas de réussite.

Ces recrutements externes sur épreuves sont ouverts aux personnes remplissant les conditions ci-après :

- être âgé de 18 ans au moins ;
- être titulaire d'une expérience professionnelle d'une durée de 3 ans attestant d'un niveau comparable à celui d'un diplôme ou titre équivalent à BAC + 2 et reconnue par une commission instituée par le directeur général. Cette durée minimale est ramenée à 2 ans lorsque le candidat justifie d'un diplôme ou titre équivalant au baccalauréat.

Pour tous renseignements complémentaires, les candidats pourront s'adresser à l'agence locale pour l'emploi la plus proche de leur domicile ou consulter le site internet [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr), rubrique « ANPE à votre service ».

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 juin 2006

### **Avis relatif à un arrêté préfectoral en date du 25 avril 2006 portant approbation de la convention constitutive d'un groupement d'intérêt public dans les domaines de la formation et de l'orientation professionnelle et de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes**

NOR : SOCC0611167A

Par arrêté préfectoral en date du 25 avril 2006, la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « Action régionale pour l'information sur la formation et l'orientation » (ARIFOR), à Châlons-en-Champagne (Champagne-Ardenne), dont l'extrait est publié ci-joint est approuvée.

Mme Duporge (Marie), chef du département « action territoriale » à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, est nommée commissaire du Gouvernement auprès dudit groupement.

#### A N N E X E

1. Le groupement d'intérêt public dénommé « Action régionale pour l'information sur la formation et l'orientation » (ARIFOR) a pour objet d'apporter aux membres du groupement et à l'ensemble des acteurs intéressés par la relation emploi-formation et l'orientation tout au long de la vie un ensemble de services, de ressources et de moyens favorisant la cohérence des politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'orientation tout au long de la vie et développant les compétences des réseaux d'acteurs concernés par ces champs.

Pour réaliser ces objectifs, le groupement conduira notamment les missions énoncées ci-après :

- développer l'information sur la formation professionnelle continue, les métiers et le marché du travail dans une perspective d'orientation tout au long de la vie ;
- contribuer à la professionnalisation et à la formation des acteurs des champs de la formation professionnelle continue, de l'insertion, de l'orientation et de la validation des acquis de l'expérience ;
- mettre à la disposition des professionnels les ressources sur ces champs ;
- coordonner et animer les réseaux d'acteurs intervenant sur ces champs ;
- assurer une fonction de veille, de mutualisation et de capitalisation des pratiques.

2. Les membres fondateurs du groupement sont :

- l'Etat (ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement), représenté par le préfet de la région Champagne-Ardenne ;
- la région Champagne-Ardenne, représentée par le président du conseil régional.

Les membres associés sont les partenaires sociaux régionaux, les acteurs régionaux socio-économiques et associatifs et les organismes paritaires collecteurs agréés présents en région.

3. Le siège social du groupement est situé au 79, avenue de Sainte-Menehould, à Châlons-en-Champagne (Marne).

4. Le groupement est constitué jusqu'au 31 décembre 2013.

Cette durée est renouvelable par décision de l'assemblée générale du groupement.

5. Le champ géographique du groupement est la région Champagne-Ardenne.