

Open-space : la nouvelle norme sur le bruit tient compte des activités

La nouvelle **NFS 31-199 « Acoustique – Bureaux ouverts : programmation, conception, et usage/utilisation »** prend en compte les différences d'activité.

Aujourd'hui, la plupart des bureaux acoustiques européens utilisent la norme internationale ISO 3382-3, née en 2012, pour préciser comment mesurer les propriétés acoustiques des open-spaces.

En France, on a aussi la NF S 31-080. Ni l'une ni l'autre ne disent comment atteindre un confort de travail. Elles ne font pas la différence entre des bureaux occupés par un call-center, où chacun fait du bruit en même temps, sans échange entre les différentes personnes, par des équipes marketing qui font un travail collaboratif, par des équipes administratives, assez silencieuses, ou encore par une activité qui reçoit du public.

C'est cette lacune qu'a voulu combler la nouvelle NF S 31-199, en reprenant ces 4 types de bureaux ouverts (téléphone, travail collaboratif, travail faiblement collaboratif, accueil du public).



Nouvelle publication INRS : Méthode d'analyse de la charge physique de travail - Secteur sanitaire et social

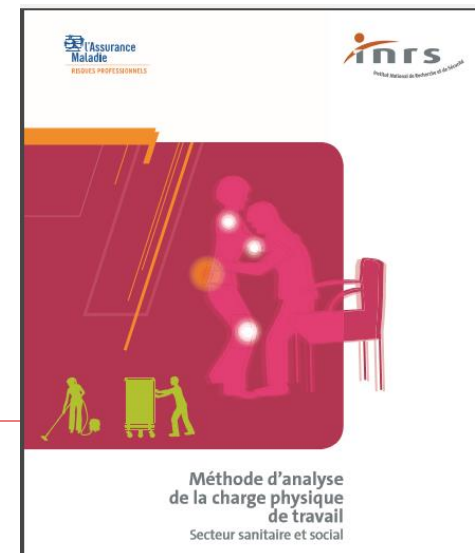
La méthode d'analyse de la charge physique de travail dans le secteur sanitaire et social a été conçue pour être utilisée dans les établissements spécialisés (hôpitaux, cliniques, hébergements pour personnes âgées, handicapés, enfants) et les services d'aide et de soins à domicile.

Elle permet de repérer et d'analyser les facteurs de risques pour l'appareil locomoteur en tenant compte de la globalité des composantes de l'activité. Elle propose une conduite d'action de prévention qui permet d'établir des priorités, d'orienter vers des pistes de prévention pertinentes et d'en évaluer l'efficacité. Elle est applicable dans les structures de toutes tailles. Sa mise en oeuvre peut être initiée par tous les acteurs de la structure, mais son efficacité repose sur une démarche collective.

Brochure de 40 pages, format 21 x 29,7

Référence INRS **ED 6291** (juin 2017)

[Accès au texte intégral du document \(PDF 2,3 Mo\)](#)



Le compte pénibilité va être réformé

Nouveau nom, modification des critères, nouveau mode de financement... la réforme du compte pénibilité devrait entrer en vigueur en 2018.

Le compte pénibilité sous sa forme actuelle ne sera plus dès 2018. Dans une lettre adressée aux principales organisations syndicales et patronales, le Premier ministre, Edouard Philippe, a en effet annoncé une série de modifications de ce dispositif mis en place en 2015 et dont l'entrée en vigueur s'était faite progressivement.

Première mesure annoncée par ce courrier : un changement de nom, dont Emmanuel Macron avait esquissé les contours dès la campagne présidentielle. Exit donc le "compte pénibilité". Ce dernier sera rebaptisé "compte de prévention".

Le nouveau compte conservera six des dix critères déjà en vigueur (travail de nuit, travail répétitif, travail en horaires alternants, travail en milieu hyperbare, bruit et températures extrêmes). En revanche, les règles pour les quatre autres critères (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risque chimique) seront modifiées. [...]



Vers la publication de l'ISO 45001 en 2018, malgré l'opposition de 7 pays dont la France

Suite à la 2e enquête technique (DIS2), 57 pays membres de l'ISO ont voté en faveur de la publication de la norme ISO 45001 "Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail - Exigences et lignes directrices". Huit pays se sont abstenus et sept ont voté contre.

Gratuité de certaines normes - 31/08/17

- Dès qu'une norme est obligatoire, la gratuité supplante le droit de propriété intellectuelle
- Le Conseil d'Etat, a dans un arrêt rendu le 28 juillet 2017 (*CE, 28 juill. 2017, n° 402752*), réitéré sa jurisprudence sur la gratuité des normes rendues obligatoires.

Abuser de sa liberté d'expression constitue une faute grave (Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail 19/06/2017)

Le salarié qui, dans deux écrits et un message téléphonique, porte des accusations graves, multiples et répétées contre son employeur et différents salariés, dans des termes injurieux et excessifs, reprochant à son employeur des manipulations, des mensonges et la rédaction de faux, abuse de sa liberté d'expression.

Le salarié avait par ailleurs proféré des menaces et cherché à monnayer les éléments qu'il disait détenir.

Ces manquements constituent une faute grave, rendant impossible son maintien dans l'entreprise, estime la Cour de cassation.

(Cass. soc., 2 juin 2017, n° 16-10.302)