

Actu rentrée sociale :
p. 1

Organisation de la contre- visite médicale :
p. 2

Conditions de travail : les écarts d'espérance de vie entre cadres et ouvriers : 5 ans chez les hommes et 3 ans chez les femmes :
p. 3

Conditions de travail : les salariés pas assez informés et préparés en matière de risques professionnels :
p. 4

Révision de la directive CE européen : où en sommes-nous ?
p. 5

Recours à l'expert habilité du CSE en santé sécurité et conditions de travail: les décisions récentes :
p. 6

**AEPACT
Expert habilité
Organisme de formation
agrée formation SSCT**

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contact@aepact.com

Actu rentrée sociale :

Emploi des seniors, relance en vue de la négociation interprofessionnelle qui a échoué en avril 2024 : rappelons que cette négociation interprofessionnelle s'inscrit dans le cadre du « nouveau pacte de la vie au travail », démarré fin décembre 2023 suite à la réforme des retraites. La négociation portait sur plusieurs sujets : le document d'orientation remis par le gouvernement aux partenaires sociaux visait la transposition des dispositions d'un accord sur le CETU (compte épargne temps universel), le maintien et le retour à l'emploi des seniors, les problématiques de reconversion et d'usure professionnelles.) ; concernant l'emploi des seniors, le point d'achoppement majeur portait sur la demande d'un droit à la retraite progressive.

C2P : utilisation des points C2P dans le cadre d'une formation/reconversion

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) 2023 a institué la possibilité d'utiliser le compte professionnel de prévention (C2P) en cas de reconversion professionnelle. Dans ce cadre, les titulaires du C2P peuvent utiliser leurs points pour financer une formation, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'exercer un emploi non exposé à des facteurs de risques professionnels. A compter du 1er septembre 2024, la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte est effectuée en ligne par le titulaire du compte sur la plateforme du C2P (décret du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au C2P). Les demandes par courrier sont réservées aux financements d'une réduction d'une durée du travail et d'un départ en retraite anticipé. La Carsat informe les salariés du nombre de points acquis au titre de l'année écoulée (art. L.4163-15 du code du travail), par dérogation au plus tard le 30 septembre au lieu du 30 juin (décret du 25 juin 2024 modifiant pour l'année 2024 la date de transmission de l'information afférente au compte professionnel de prévention prévue à l'art. D. 4163-31 du code du travail).

Décision licenciement pour inaptitude (Cour de cassation, Chambre sociale, 12 juin 2024, pourvoi 22-18.138). L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (art. L.1226-2-1 du code du travail pour l'inaptitude résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnels ; art. L.1226-12 et L.1226-20 pour l'inaptitude résultant d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle/MP). L'employeur est alors dispensé de son obligation de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement (Cour de cassation, Chambre sociale, 8 février 2023, pourvoi 21-19.232). **L'employeur peut-il ne pas respecter l'avis du médecin, chercher à reclasser le salarié et, le cas échéant, le licencier pour refus de ses propositions de reclassement ?** L'enjeu est d'ordre financier : l'art. L.1226-14 du Code du travail prévoit que le salarié inapte suite à un AT ou à une MP, et licencié pour inaptitude, a droit au versement d'une **indemnité spéciale de licenciement** qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité minimale légale de licenciement, ainsi qu'à une indemnité compensatrice. Or, ces indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus du **salarié au reclassement proposé** est abusif. Dans l'affaire concernée, l'employeur faisait valoir que, s'il résulte du Code du travail que l'employeur peut rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, il n'en résulte aucune interdiction pour lui de rechercher à le reclasser, ni aucune obligation de procéder immédiatement à son licenciement. La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et approuve les juges du fond d'avoir statué sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur doit donc licencier le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, et il doit lui verser les indemnités spécifiques prévues.

Organisation de la contre-visite médicale

Un décret du 5 juillet 2024 a fixé les modalités et les conditions de la contre-visite médicale demandée par l'employeur (les employeurs situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ne peuvent pas ordonner de contre-visite médicale en vertu du droit local).

Source : Dalloz

La contre-visite : quand et comment ?



Si l'**employeur** assure une **indemnisation complémentaire** (maintien de salaire) de la maladie en application de l'article L 1226-1 du Code du travail ou d'un texte conventionnel prévoyant cette possibilité, il peut organiser une contre-visite médicale dès le premier jour d'absence du salarié



Le **salarié** :

- indique à l'employeur l'adresse de son lieu de repos s'il est différent de son domicile, et les horaires auxquels il peut être visité en cas d'arrêt de travail avec "sortie libre"
- doit obligatoirement se soumettre au contrôle



Le **médecin contrôleur** :

- est choisi librement par l'employeur
- se présente au domicile du salarié, sans délai de prévenance, ou le convoque à son cabinet
- examine le salarié pour s'assurer que son état de santé justifie un arrêt de travail : le salarié ne peut pas exiger la présence d'un autre médecin ou que le dossier conservé par son médecin traitant soit consulté (sauf disposition conventionnelle contraire)



Le **salarié absent** lors de la contre-visite ou qui ne peut pas se rendre à la convocation du médecin contrôleur doit justifier d'un **motif légitime** : par exemple, rééducation sur prescription médicale ou consultation chez son médecin

Quelles conséquences ?



Au terme de sa mission, le **médecin contrôleur** transmet ses **conclusions** à l'**employeur**, qui peut en tirer les conséquences suivantes :



L'**arrêt de travail** est **justifié** médicalement : le salarié bénéficie du maintien de salaire jusqu'au terme de son arrêt de travail



L'**arrêt de travail** n'est **pas justifié** médicalement : le salarié doit reprendre le travail. S'il refuse, il perd le bénéfice du maintien de salaire versé par l'employeur



Le médecin contrôleur n'a **pas pu procéder au contrôle** pour un motif imputable au salarié : le salarié perd le bénéfice du maintien de salaire versé par l'employeur



Si l'arrêt de travail n'est pas justifié ou le contrôle impossible, le médecin contrôleur envoie son rapport **dans les 48 heures** au service du contrôle médical de la **caisse d'assurance maladie**, qui peut décider de suspendre les indemnités journalières de maladie ou de procéder à un nouvel examen de la situation du salarié



L'**employeur** informe sans délai le salarié des conclusions de la contre-visite

Conditions de travail : les écarts d'espérance de vie entre cadres et ouvriers : 5 ans chez les hommes et 3 ans chez les femmes

Etude Insee Première, n° 2005, 16/07/2024 :

Malgré une baisse des écarts, les cadres vivent cinq ans de plus que les ouvriers, cet écart atteignant huit ans entre les diplômés du supérieur et les non-diplômés. Les femmes conservent une espérance de vie plus élevée que les hommes. Plus on est diplômé, plus on a de chances de vivre longtemps : c'est la déduction qui peut être faite des dernières statistiques de l'Insee sur l'espérance de vie.

Dans les conditions de mortalité de 2020-2022, les hommes cadres de 35 ans vivent en moyenne 5,3 ans de plus que les ouvriers. Chez les femmes, l'écart est moins marqué, 3,4 ans. **Les ouvriers ont plus de 2 fois plus de risques que les cadres de mourir entre 35 et 65 ans, et 1,7 fois de plus entre 65 et 75 ans.**

Depuis les années 1990, l'écart d'espérance de vie entre les cadres et les ouvriers a diminué pour les hommes (-1,7 an), alors qu'il a augmenté, modérément, pour les femmes (+0,8 an). Entre les diplômés du supérieur et les non-diplômés, l'écart d'espérance de vie à 35 ans est de 8,0 ans pour les hommes et de 5,4 ans pour les femmes. **Pour les hommes, il existe une gradation : plus le diplôme est élevé, plus l'espérance de vie l'est aussi** : 2 ans de plus qu'un bachelier ; 3,6 ans de plus qu'un titulaire d'un CAP ou d'un BEP ; 4,9 ans de plus qu'un diplômé du brevet ou du certificat d'études (CEP) ; 8 ans de plus qu'un homme sans diplôme.

Pour les femmes, l'écart d'espérance de vie est net entre celles qui ont un diplôme et celles qui n'en ont pas, mais la gradation est peu marquée parmi les diplômées. Quelle que soit leur catégorie sociale, les femmes vivent plus longtemps que les hommes. L'espérance de vie des ouvrières est même légèrement supérieure à celle des hommes cadres.

Figure 1a - Espérance de vie à 35 ans selon le sexe et la catégorie sociale, en 1991-1999 et 2020-2022

en années

Catégorie sociale	Femmes		Hommes	
	1991-1999	2020-2022	1991-1999	2020-2022
Cadre	49,8	53,0	45,8	48,9
Profession intermédiaire	49,5	52,3	43,0	47,4
Artisan, commerçant	48,8	51,7	43,1	46,4
Employé	48,7	51,2	40,1	45,1
Agriculteur	48,8	50,5	43,6	47,2
Ouvrier	47,2	49,6	38,8	43,6
Inactif non retraité	47,1	45,8	28,4	34,0
Ensemble	48,0	50,8	40,8	45,3
Écart cadre-ouvrier	2,6	3,4	7,0	5,3

Lecture : En 2020-2022, l'espérance de vie des femmes cadres de 35 ans est de 53,0 ans, soit 3,4 ans de plus que celle des ouvrières.

Champ : France métropolitaine en 1991-1999, France hors Mayotte en 2020-2022.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Causes de l'écart cadre-ouvrier : le métier, les risques professionnels et la pénibilité

Pour l'Insee, les cadres sont moins exposés aux risques professionnels que les ouvriers. De plus, les modes de vie diffèrent selon les groupes sociaux : comportements à risque, moindres recours et accès aux soins, obésité moins fréquente chez les cadres que chez les ouvriers. L'appartenance à une catégorie sociale peut également être la conséquence d'une mauvaise santé plutôt qu'en être la cause : santé défaillante par manque de soins, survenue de pathologies par manque de suivi, de moyens, ce qui peut empêcher la poursuite d'études, le maintien dans l'emploi, ou rendre plus difficile toute promotion, ainsi que l'accès aux emplois les plus qualifiés en cours de carrière.

Conditions de travail : les salariés pas assez informés et préparés en matière de risques professionnels

Etude de la Dares, DARES Analyses, n°29, avril 2024

En 2019, 52 % des salariés des établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé sont exposés à au moins six facteurs de pénibilité physique au travail, mais seuls 43% font état d'une information sur l'ensemble des risques professionnels au cours des douze derniers mois. Les salariés les moins informés travaillent dans les services, plutôt dans de petits établissements et sont plus souvent des femmes. Les jeunes sont plus informés que leurs aînés, les personnels d'encadrement sont plus informés que la moyenne des salariés. L'employeur constitue la principale source d'information, devant les instances représentatives du personnel (IRP), le médecin du travail ou les collègues. La majorité des salariés déclare ne pas connaître le DUERP, ne pas avoir bénéficié de formation à la sécurité au cours des douze derniers mois, ne pas disposer de consignes de sécurité effectivement applicables. À taille d'établissement, secteur d'activité, niveau d'exposition et caractéristiques sociodémographiques identiques, les salariés sont un peu plus souvent informés des risques professionnels en présence d'IRP et bénéficient plus fréquemment de dispositifs de prévention.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, un dispositif pas toujours diffusé et souvent méconnu : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) fait partie des dispositifs d'information et de prévention impérativement mis à disposition des salariés par leur employeur. Établi par ce dernier, le DUERP doit être régulièrement actualisé. Pour autant, en cela concernait moins de la moitié des établissements. **60% des salariés ignoraient ce qu'est le DUERP en 2019** et déclaraient ne pas avoir eu connaissance d'un tel document dans leur établissement, les salariés les plus exposés aux risques physiques n'étant pas plus au courant de son existence (57%). 36% des salariés déclaraient ne pas avoir connaissance du DUERP alors que leur employeur affirmait le diffuser à l'ensemble du personnel. La proportion était similaire (37%) pour les salariés « très exposés » aux pénibilités physiques. La présence de délégués syndicaux, ou celle de CHSCT/CSSCT est positivement corrélée à la diffusion du DUERP par les employeurs. Environ un tiers des salariés couverts disposant d'un CHSCT (ou une CSSCT) ou de délégués syndicaux déclarait connaître le DUERP diffusé par l'employeur, contre un quart pour les salariés ne disposant que d'instances représentatives du personnel, et moins d'un salarié sur cinq en l'absence de toute représentation du personnel.

La formation, parent pauvre de la prévention : deux tiers de salariés sans aucune formation à la sécurité Suite à l'évaluation des risques professionnels, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention, telles que des formations à la sécurité ou l'adoption de consignes de sécurité. En 2019, seul un peu plus d'un tiers des salariés (35%) déclarait avoir suivi une formation à la sécurité dispensée par l'entreprise au cours des 12 derniers mois. Cette proportion était de 44% lorsque les salariés cumulaient plus de 10 facteurs de pénibilité physique dans leur travail. En présence de délégués syndicaux ou d'instances spécialisées sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail (CHSCT ou CSSCT), les salariés étaient plus souvent formés aux problèmes de sécurité au travail. C'était le cas de plus de la moitié des salariés très exposés à des contraintes physiques pénibles. Au-delà des formations à la sécurité, **seuls 45% des salariés exposés de manière « élevée » et 41% exposés de manière « très élevée » aux facteurs de pénibilité déclaraient disposer de consignes de sécurité intégralement applicables.** Les consignes de sécurité totalement applicables étaient plus répandues parmi les salariés couverts par des délégués syndicaux ou par des instances spécialisées dans la santé, la sécurité et les conditions de travail (CHSCT ou CSSCT).

Face au manque d'information et de prévention des risques, des stratégies éventuelles d'évitement ou de mobilité professionnelle pour les plus exposés : même en présence d'IRP, l'information sur les risques professionnels ainsi que la mise en œuvre de dispositifs de prévention ne couvraient pas l'ensemble des salariés. Pour les plus exposés à de multiples facteurs de pénibilité (plus de la moitié des salariés du privé cumule au moins six facteurs de pénibilité physique au travail), cela peut contribuer à alimenter des stratégies d'évitement ou de mobilité professionnelle, pour échapper à des situations de travail à risques.

Une étude réalisée avant la généralisation de l'instance unique et la disparition des CHSCT, mais aussi avant la loi Santé d'août 2021 « pour renforcer la prévention au sein des entreprises et décroiser la santé publique et la santé au travail » et qui vient renforcer le DUERP.

Notre conseil : le CSE via sa CSSCT, lorsqu'elle existe, pourrait mener une enquête auprès du personnel relevant de son périmètre, concernant l'information des salariés en matière de risques professionnels et sur leur connaissance des acteurs de la prévention (dont les représentants du personnel) et de leur rôle.

Révision de la directive CE européen : où en sommes-nous ?

Rappel : le comité d'entreprise européen (CEE), institué par la directive 94/45/CE, a fait l'objet d'une directive dite de « refonte », en 2009. 10 ans après, la Commission européenne procédait à une évaluation de la mise en œuvre de la directive : son rapport soulignait que des améliorations étaient possibles pour encourager la création de comités et palier les lacunes constatées dans le fonctionnement de ces instances, notamment en ce qui concerne le rôle consultatif et les moyens alloués aux CEE. Le Parlement européen a fait usage de son droit d'initiative, en février 2023, et a adopté une résolution appelant la Commission à proposer une nouvelle directive. A l'issue de deux phases de consultation des partenaires sociaux, la Commission européenne a présenté le 24 janvier 2024 son projet de directive révisée pour des comités d'entreprise européens « *plus efficaces et plus efficaces* », dans un objectif de renforcement du dialogue social transnational. **Le projet de modification de la directive sur le comité d'entreprise européen doit désormais être examiné par le Parlement européen et par les Etats membres, selon un calendrier qui n'a pas encore été annoncé.** Une fois la directive adoptée, les Etats membres disposent d'un an pour la transposer en droit national. Les nouvelles dispositions seront alors applicables 2 ans plus tard.

Les principales modifications proposées par la Commission européenne :

- **Suppression de l'exemption accordée aux accords antérieurs à la directive 94/45/CE** : les accords volontaires prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs conclus antérieurement à la transposition de la directive 94/45/CE ne bénéficieront plus d'une dérogation pour l'application de la directive CEE. Ainsi, l'institution d'un CEE conforme à la directive pourra être demandée soit par la direction centrale, soit par au moins 100 travailleurs ou leurs représentants, relevant d'au moins 2 entreprises ou établissements situés dans au moins 2 Etats membres différents. **Selon la Commission, la suppression de cette dérogation permettra à 5,4 millions de travailleurs, occupés dans 320 entreprises multinationales ayant des accords préexistants (mais souvent jugés insuffisants), de demander l'institution d'un CEE.**
- **Le projet de directive révisée élargit la notion de question transnationale** justifiant la compétence du CEE. Une présomption de transnationalité est établie, non seulement dans les cas où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction aient une incidence sur les travailleurs dans plus d'un Etat membre, mais aussi dans les cas où l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que ces mesures aient des répercussions sur les travailleurs dans un seul Etat membre, et où les conséquences de ces mesures sont susceptibles de concerner des travailleurs dans au moins un autre Etat membre.
- **La Commission rappelle qu'il « est essentiel de déterminer clairement quand les CEE doivent être consultés et informés »**, afin de réduire le risque de litige, tout en maintenant la distinction par rapport aux questions nationales. **La Commission réaffirme le droit à la consultation en temps utile et elle entend renforcer les obligations de la direction vis-à-vis du CEE** : les membres des CEE devront « *recevoir une réponse motivée à leur avis avant que la direction de l'entreprise n'adopte une décision sur des questions transnationales* », et la direction de l'entreprise devra « *fournir des justifications chaque fois que la confidentialité sera invoquée pour limiter la communication d'informations ou refuser leur divulgation sur des questions transnationales* ».
- **Veiller à ce que les comités d'entreprise européens disposent des capacités nécessaires pour mener à bien leur travail** : les accords sur les CEE devront « *préciser les ressources financières et matérielles allouées, par exemple en ce qui concerne les experts, les frais juridiques et la formation* ».
- **Renforcer l'équilibre entre les femmes et les hommes** : « *chaque fois qu'un accord sur un CEE sera (re)négocié, des dispositions devront être prises pour parvenir, dans la mesure du possible, à une composition équilibrée entre les femmes et les hommes* », notamment au sein du groupe spécial de négociation, groupe temporaire de représentants du personnel négociant un accord sur le CEE avec l'entreprise »
- **Améliorer l'accès aux voies de recours** : la directive révisée considère que les droits des CEE ne sont réellement garantis que s'il existe des moyens d'actions et des sanctions effectives en cas de manquement ; aussi, les Etats membres devront « *informer la Commission de la manière dont les CEE pourront engager des procédures judiciaires, voire administratives* » et ils seront tenus de « *mettre en place des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées pour réprimer les infractions à la directive* ». Rappelons qu'en France, le fait d'apporter une entrave, soit à la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, soit à la libre désignation de leurs membres, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € (37.500 € pour la personne morale). Une entrave au fonctionnement régulier est punie d'une amende de 7 500 €. (C. trav., art. L. 2346-1).

Recours à l'expert habilité du CSE en santé sécurité et conditions de travail: les décisions récentes (Source : Dalloz/Editions Législatives)

Thème	Contexte	Solution
Expertise en cas de risque grave, identifié et actuel	La Cour de cassation a décidé récemment que "l'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293).	Le jugement d'un tribunal judiciaire a distingué entre expert-comptable et expert habilité, décidant que ce dernier n'a pas à demander l'autorisation de l'employeur pour auditionner les salariés dans le cadre d'une expertise pour risque grave (TJ Dunkerque, 25 avr. 2024, n° 24/00055) Attention, cette décision n'a pas été confirmée par la Cour de cassation !
Expertise en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	L'employeur saisit le tribunal judiciaire, dans un délai de 10 jours suivants la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise, s'il entend contester la nécessité de l'expertise (articles L.2315-86, 1° et R. 2315-49 et suivants du code du travail).	En cas de contestation de la délibération du comité ordonnant l'expertise, il incombe au comité de démontrer l'existence d'un projet important (arrêt du 20 mars 2024).
	En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8, le CSE peut faire appel à un expert habilité (article L.2315-94, 2° du code du travail). Le CSE central dispose d'une compétence générale sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière, ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail (article L.2316-2 du code du travail) : sur tous ces sujets, l'article L. 2316-3 prévoit expressément que lorsque la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le CSE central.	Le recours à l'expert pour projet important est admis dans le cas d'un projet concernant un nombre important de salariés, prévoyant la mise en place d'une nouvelle pause méridienne obligatoire décalant les horaires de travail pour chaque jour de la semaine, la modification des tournées, la comptabilisation du temps passé et des modifications managériales (arrêt du 8 novembre 2023). L'expertise est possible au niveau du CSE d'établissement dès lors et uniquement qu'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement, et que l'expertise est justifiée, c'est-à-dire que les dites mesures d'adaptation spécifiques ont bien des incidences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail dans l'établissement (arrêt du 20 septembre 2023 ; arrêt du 2 mai 2024). C'est au CSEE d'établir l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement (arrêt du 20 septembre 2023).

Cadre légal, rappel

Article L2315-94

« Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :
1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;
3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ».

Article R2315-51

« L'habilitation de l'expert auquel le comité social et économique peut faire appel, en application de l'article L. 2315-94, est une certification justifiant de ses compétences. Cette certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1 ».