



La Lettre d'information du CCHSCT Cinéma

N°13 – Mars 2014

SOMMAIRE

FOCUS DU TRIMESTRE

- Le risque routier
- Statistiques Accidents du Travail et taux de cotisation
- La prévention des addictions

« LA BOITE A OUTILS » : CONSEILS PRATIQUES ET DOCUMENTS-TYPES

- Chutes de hauteur : plan d'actions
- Exposition au bruit : outil de calcul
- Risque biologique : que faire en cas de piqûre d'insecte ?
- Métiers du cinéma : les bons gestes

« BON A SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITE ET RAPPELS UTILES

- Exécution de travaux dangereux par des mineurs
- Prévention du risque pyrotechnique
- Risque amiante : nouvelles obligations
- Dernières évolutions de l'obligation de sécurité

LE PARTENARIAT DES CCHSCT CINEMA ET AUDIOVISUEL

- Les articles corédigés

Le Risque Routier : Les nouvelles mesures préventives

EN BREF :

En un an, le législateur et le juge ont fait évoluer la prévention du risque routier, en agissant tant sur la responsabilité de l'employeur que celle du salarié, sur la formation de ce dernier et son aptitude à la conduite.

I – LA PREVENTION PAR UN MEILLEUR ENCADREMENT DE LA CONDUITE

I-A) UN CONTRÔLE MEDICAL RENFORCE

Les conducteurs routiers **professionnels** de personnes et de marchandises sont soumis à un double contrôle médical :

- le suivi médical opéré par le médecin du travail ;
- le **contrôle spécifique de l'aptitude à la conduite** opéré par des médecins de ville agréés par la préfecture.

Ce dernier contrôle, condition de la délivrance du permis de conduire a été revu dans le cadre de la réforme du code de la route entamée en 2012, pour donner un pouvoir accru aux médecins.

Ces derniers disposent désormais de trois possibilités : délivrer immédiatement un avis, refuser de se prononcer et renvoyer le conducteur vers la commission médicale préfectorale, ou encore mettre sa décision en suspens le temps nécessaire pour solliciter des examens complémentaires.

Le médecin agréé a également la possibilité de délivrer un avis d'aptitude assorti de restrictions d'utilisation du permis de conduire ou encore un avis d'inaptitude.

Son avis doit être motivé puis transmis au préfet qui prend la décision définitive, sans être lié par l'avis du médecin.

Ce pouvoir accru, cumulé avec l'obligation pour les conducteurs de passer une visite médicale tous les cinq ans, permet de **mieux détecter les risques d'inaptitude** des conducteurs, notamment en cas d'addiction.

I-B) UN NOUVEAU PERMIS DE CONDUIRE

L'arrêté du 10 janvier 2013 transpose une Directive européenne et modifie l'arrêté du 20 avril 2012

fixant les conditions d'établissement, de délivrance et de validité du permis de conduire, en instaurant un nouveau permis, le **permis CI**.

Il s'agit d'un **permis poids lourd** (entre 3.5 et 7.5 tonnes de PTAC et comportant 8 places maximum en plus du conducteur) **destiné aux conducteurs non professionnels du transport de marchandises.**

La nouvelle catégorie CI est hétérogène et comprend un large éventail de véhicules : véhicules de loisirs ou particuliers, véhicules de secours ou de lutte contre l'incendie, **véhicules utilitaires utilisés à des fins professionnelles mais dont le conducteur n'a pas la conduite comme activité principale.**



Nombre de professionnels de la production cinématographique sont donc directement concernés par cette dernière catégorie : régisseurs, machinistes, électriciens en sont les principaux.

🔗 Lien vers l'arrêté :

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130118&numTexte=22&pageDebut=01149&pageFin=01153

I-C) ORGANISER LES DEPLACEMENTS

Le CCHSCT Cinéma a déjà écrit sur l'utilité de la mise en place d'un protocole de sécurité pour les déplacements (utilisation de véhicules comportant une assistance à la conduite, interdiction des appels téléphoniques et recours au kit mains libres, mise à disposition d'éthylotests, etc).

La Préfecture de l'Orne a conçu un guide des Bonnes Pratiques pour la sécurité des déplacements professionnels. Ce document, très lisible, regroupe les pistes d'actions en cinq grands thèmes :

- Manager les déplacements
- Préparer les véhicules
- Vérifier le chargement
- Conduire en toute sécurité
- Connaître les conséquences juridiques et financières

🔗 Lien vers le Guide :

http://www.orne.gouv.fr/IMG/pdf/GUIDE_RISQUES_ROUTIERS_DECE_MBRE_2013_WEB_cle7e4ed4.pdf



Depuis le 1^{er} juillet 2012, tous les véhicules doivent être équipés d'un éthylotest. Le décret du 28/02/2012 mettait en place une sanction de 11€ à partir du 1^{er} mars 2013.

Toutefois, face aux constats de non fiabilité des éthylotests mis sur le marché, le Gouvernement a **annulé la mise en œuvre de la sanction. L'obligation d'avoir un éthylotest dans le véhicule demeure cependant.**

II – RISQUE ROUTIER : UNE RESPONSABILITE PARTAGEE

La jurisprudence récente a précisé les limites de responsabilité du conducteur salarié et de son employeur.

II-A) RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

. Lorsque l'auteur d'un excès de vitesse ne peut être identifié, seul le représentant de la société titulaire du certificat d'immatriculation ou locataire du véhicule peut être déclaré pécuniairement redevable de l'amende (Cass.crim.17/04/2013).

Cette décision devrait inciter les employeurs à mettre en place un dispositif permettant le suivi de l'utilisation d'un véhicule de location ou de fonction lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'en faire usage, afin de pouvoir établir avec certitude l'auteur de l'infraction (carnet de bord par exemple).

Cela pourra leur être utile, non seulement pour être exonéré du paiement de l'amende, mais aussi pour être le cas échéant en mesure de sanctionner, si les circonstances le justifient, ne serait-ce que par un avertissement, le salarié ayant manqué à des règles de sécurité en adoptant une conduite dangereuse pendant ses heures de travail.

. L'employeur ayant payé l'amende pour des infractions commises par un salarié » lors de la conduite d'un véhicule professionnel, ne peut pas obtenir du juge une condamnation de l'intéressé à le rembourser (Cass.cim.17/04/2013).

Seule la faute lourde du salarié (caractérisée par l'intention de nuire à son entreprise) permet à l'employeur d'engager la responsabilité civile de celui-ci.

Toutefois l'employeur peut éviter le paiement de l'infraction en formant une requête en exonération, s'il peut établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction ; il doit alors préciser l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire du salarié ayant commis l'infraction, lequel devra acquitter

l'amende et se verra alors retirer des points sur son permis.

Cela explique la réticence des employeurs à exercer une requête en exonération pour éviter au salarié d'être exposé à de telles conséquences.

. La clause du contrat de travail prévoyant qu'un retrait du permis de conduire du salarié autorise l'employeur à le licencier, est dénuée de portée (Cass.soc.12/02/2014).

Si la lettre de licenciement est exclusivement motivée par l'application de cette clause, la rupture du contrat de travail est abusive. Un licenciement doit être justifié par un trouble causé à la bonne marche de l'entreprise, et non par la seule violation d'une clause contractuelle qui, pré-constituant un motif de licenciement, est nécessairement illégitime. L'employeur veillera donc à motiver sa décision de licenciement par le trouble que cause à l'entreprise le retrait du permis de conduire (ex : un commercial itinérant ne peut plus aller représenter son entreprise, mission pour laquelle il a été recruté, ce qui pénalise l'entreprise perdant ainsi des clients).

II-B) RESPONSABILITE DU SALARIE

. Un conducteur routier qui envoie de très nombreux SMS avec son téléphone mobile en conduisant manque à son obligation de sécurité et commet une faute grave (CA Nancy 14/11/2012).

Les salariés en conduite doivent respecter les règles du code de la route et faire preuve de vigilance. A défaut, ils mettent en danger leur sécurité et celle de tiers. La méconnaissance de cette obligation peut être sanctionnée par l'employeur. Attention toutefois, car une infraction occasionnelle aux règles de sécurité au volant ne justifie pas toujours la rupture du contrat de travail. Un avertissement constitue une première sanction disciplinaire, à privilégier avant les mesures plus lourdes.

. La suspension du permis de conduire d'un salarié pour une infraction commise dans le cadre de sa vie privée n'est pas une faute justifiant un licenciement disciplinaire (Cass.soc.10/07/2013).

L'impossibilité dans laquelle se trouve le salarié d'exécuter son travail du fait du retrait de son permis peut en revanche constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, si elle cause un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise (cf ci-dessus).

Accidents du Travail : statistiques et taux de cotisation

I – DES STATISTIQUES STABLES

Les statistiques d'accidents du travail sont répertoriées dans des « codes risques » établis par la CNAMTS, au champ d'activité proche des codes APE.

Jusqu'à présent, le code risque 921CA désignait la production de films (sauf artistes).

A compter de 2014, ce code risque est fusionné avec deux autres codes risques voisins, pour aboutir au nouveau code 921CB : Production de films, studios de cinéma, production de programmes de télévision (sauf artistes).

Ce nouveau code risque couvre donc plusieurs secteurs d'activités, mais la CNAMTS publie également depuis 2014 les statistiques propres à chaque code APE, ce qui permet d'avoir des chiffres fiables pour la production cinématographique (5911C) et la production de films institutionnels et publicitaires (5911B).

. Evolution 2011/2012 (code 921CA) :

En 2012 on dénombre 115 accidents avec arrêt du travail dont 15 accidents ayant entraîné une incapacité permanente et 1 décès.

Cela représente une augmentation de 0.09% du nombre d'accidents par rapport à 2011, cette hausse étant compensée par l'augmentation de 13.75% du nombre de salariés.

On observe en outre :

- Une stabilité de l'indice de fréquence qui représente 3,7 accidents avec arrêt pour 1 000 salariés en 2012,
- une augmentation de 56 % du nombre d'accidents avec véhicules.

Les principales causes d'accidents du travail sont:

- les chutes avec dénivelation,
- les chutes de plain-pied,
- les manipulations d'objets.

. Statistiques 2012 par code APE :

Code APE	Indice fréquence	Taux de gravité
5911B	2.4	0.2
5911C	4.4	0.3

II –COTISATION AT/MP 2014 : BAISSÉ POUR LES PERSONNELS INTERMITTENTS

. **Personnels techniques de la production de films : 1,20% au lieu de 1,30% en 2013** (1,50% au lieu de 1,40% en 2013 pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle).

. **Artistes : 1,90% au lieu de 2,10% en 2013** (soit 1,33% après application du taux réduit de cotisation de 70%), et 1,60% au lieu de 1,90% en 2013 pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (soit 1,12% après application du taux réduit de 70%).

. Personnels permanents :

- Salariés de moins de 50 ans : 1,10% comme en 2013 (1,10% comme en 2013 pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) ;
- Salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans dispensés d'activité et maintenus aux effectifs de l'entreprise au titre d'une convention passée en application de l'article R5111-1 du code du travail : 1,00% comme en 2013 (idem pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) ;
- Stagiaires des centres de formation professionnelle : 2,20% au lieu de 2,30% en 2013 (idem pour les entreprises siégeant en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle).

Addictions sur le lieu de travail : pour une meilleure prévention

Le CCHSCT Cinéma a déjà écrit sur le sujet, avec la contribution du CMB, qui a mis en place une Cellule Alcool.

La jurisprudence récente liée aux pratiques addictives est l'occasion de refaire le point sur les moyens dont dispose l'employeur pour prévenir les risques liés à de telles pratiques.

I – CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT FAIRE SEUL

I-A) FACE A UN SALARIE EN ETAT D'EBRIETE

L'article R4228-2 dispose qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner sur le lieu de travail une personne en état d'ivresse.

Dans un tel cas, l'employeur, du fait de son obligation de sécurité, doit agir : il doit faire quitter le salarié de son poste de travail et le mettre au repos en attendant de le faire raccompagner chez lui. En aucun cas il ne faut laisser le salarié repartir seul chez lui. Dans le cas d'un malaise, il faut alerter le salarié SST ou appeler les secours.

Cette démarche doit être généralisée à tous les cas où il est constaté que le salarié est sous l'influence d'un produit addictif (alcool, stupéfiant).

I-B) INTERDICTION TOTALE D'ALCOOL ?

L'article L422-20 du code du travail interdit toute boisson alcoolisée sur le lieu de travail autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Des employeurs sont parfois tentés, dans un souci de prévention des risques, d'interdire totalement l'alcool sur le lieu de travail, y compris les boissons précitées.

Toutefois, cela revient à contrevenir aux dispositions du code du travail, et certaines entreprises ont été verbalisées pour cette raison.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 12/11/2012 a jugé que l'employeur, via notamment le règlement intérieur de l'entreprise, ne peut édicter une interdiction générale et absolue d'introduire et de consommer sur le lieu de travail les boissons autorisées par le code du travail, sauf à faire état d'une situation particulière de danger ou de risque.

Les restrictions doivent donc être proportionnées au but de sécurité recherché. Une interdiction absolue de consommation d'alcool pourrait être justifiée au regard des fonctions exercées par le salarié (personnel en charge de la sécurité des personnes ou des biens, conducteurs routiers de personnes ou de marchandises), ou bien au regard de l'activité de l'entreprise (installations dangereuses par exemple).



Le plan gouvernemental 2013-2015 de lutte contre les drogues et les conduites addictives prévoit la limitation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise.

Il en serait donc fini de la tolérance prévue pour le vin, la bière, le cidre et le poiré, mais une circulaire de la Direction Générale du Travail doit encore le confirmer.

I-C) MESURES DISCIPLINAIRES

La Cour de cassation l'a affirmé sans ambiguïté : le fait pour un salarié de consommer du cannabis (ou autre substance prohibée) sur son lieu de travail constitue une **cause de licenciement** (Cass.soc.0/07/2008).

La faute du salarié est également caractérisée s'il se trouve **sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions**, même si la consommation a eu lieu en dehors du lieu et du temps de travail : bien que commis dans le cadre de sa vie privée, les faits constituent un manquement aux règles de sécurité dès lors que le salarié met sa sécurité et celle de ses collègues en danger (Cass.soc.27/03/2012).

En revanche, un salarié qui consomme ou s'adonne à un trafic de drogue dans sa vie privée ne peut pas être licencié pour ce motif, dès lors que son comportement n'interfère pas avec sa vie professionnelle (CA Paris 11/09/2012).

II – CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT FAIRE AVEC LE MEDECIN DU TRAVAIL

Les entreprises disposent actuellement de faibles marges de manœuvre pour prévenir les pratiques addictives, qui sont avant tout l'affaire des médecins du travail.

Ainsi, les dépistages systématiques et généralisés sont interdits. Seuls les salariés affectés à des postes de sécurité ou de sûreté peuvent être contrôlés. L'employeur est libre d'établir la liste des salariés concernés, à condition que l'éventualité du dépistage sur ces salariés soit prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, les tests de dépistage ne peuvent être réalisés que par le médecin du travail. A charge donc pour les employeurs de détecter les comportements addictifs et de demander au salarié de se rendre chez le médecin du travail, à défaut de quoi le salarié ne respecte pas le règlement intérieur, ce qui peut être sanctionné.

Toutefois, l'objectif des dépistages est avant tout d'aider le salarié et non pas de le sanctionner automatiquement pour ses pratiques.

En cas de test positif, le médecin du travail décidera si la conduite addictive est compatible ou non avec le métier exercé. Ces tests étant couverts par le secret médical, l'employeur n'en connaîtra pas le résultat.

🔗 Lien vers le Guide de l'INRS « Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention » : <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refilNRS=ED%206147>

LA « BOÎTE À OUTILS » : CONSEILS PRATIQUES ET DOCUMENTS-TYPES

Chute de hauteur : plan d'action

Si les salariés travaillant en hauteur sont souvent équipés d'un harnais de sécurité, on ne pense pas souvent aux conséquences fatales d'une trop longue attente du salarié tombé et retenu par son harnais avant d'être décroché.

Si le salarié est inconscient, le sang va s'accumuler dans les jambes et le cœur va devoir fournir un effort important pour continuer d'irriguer le cerveau et les organes vitaux. Il y a donc un risque cardiaque avéré, et un risque important d'hypothermie. **Il faut donc sauver le salarié dans les 15/20 minutes qui suivent la chute. Ce temps très court ne permet pas d'attendre l'arrivée des secours** : les autres salariés présents doivent secourir leur collègue sans délai.

Or sauver un salarié suspendu à son harnais de sécurité ne s'improvise pas : sans plan d'urgence bien défini, toute opération de sauvetage improvisée est quasiment vouée à l'échec.



Des opérations spécifiques de sauvetage doivent être mises en place. Il ne faut surtout pas prendre pour acquis qu'il y aura toujours une plateforme élévatrice ou un chariot automoteur à proximité que l'on pourra emprunter en cas de besoin.

ASP Construction (équivalent québécois de l'OPPBTP) a donc élaboré un **guide pratique d'établissement du plan de sauvetage d'un salarié suspendu**.

🔗 Lien vers le Guide :

http://www.asp-construction.org/utilisateur/documents/prevenir-aussi/Prevenir_aussi_automne2012.pdf

Exposition au bruit : outil de calcul

L'INRS a créé une calculatrice au format Excel permettant d'estimer le niveau global d'exposition sur une journée de travail à partir de chaque phase d'exposition. Elle permet également d'identifier rapidement les phases ou les tâches qui génèrent le plus d'exposition.

🔗 Lien vers la calculatrice de l'INRS :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/outils.html?reflNRS=outil23>

concevoir des machines de manière à réduire au plus bas le niveau de bruit, et de fournir dans les notices d'utilisation des informations sur l'émission sonore. Or d'après une enquête menée par l'INRS, 4 notices sur 5 ne sont pas conformes à la directive.

Il importe donc aux entreprises de production louant des machines pour les besoins d'une production, de demander au loueur les informations nécessaires pour permettre ensuite d'évaluer l'exposition des salariés du producteur au bruit.



On rappellera qu'en matière de bruit, les machines sont concernées au premier chef. La directive européenne « Machines », impose aux fabricants de

Risque biologique : que faire en cas de piqûre d'insecte ?

Les différentes réactions :

1/ Réaction locale :

Symptômes cutanés : rougeur locale gonflement localisé de quelques cm, démangeaisons.

→ Si la piqûre est localisée au visage, à la gorge ou dans la bouche : suivre la procédure d'urgence ci-après.

→ Si la piqûre est localisée ailleurs :

- retirer le dard en glissant parallèlement à la peau un ongle, une carte rigide (ex : carte de crédit), un couteau, mais **ne pas utiliser de pince**, qui écrase le sac à venin et augmente alors la toxicité de la piqûre ;
- retirer bague, montre, bracelet et autre en cas de piqûre proche de la main ;
- approcher une source de chaleur près de la zone piquée (sèche-cheveux, radiateur), puis une source de froid (glace), ce qui permet de diminuer le gonflement ;
- laver la zone à l'eau et au savon puis effectuer une désinfection locale à l'antiseptique ;
- vérifier si la victime est à jour de sa vaccination contre le tétanos (DTP) ;
- si les symptômes persistent au-delà de 24h, le salarié doit consulter un médecin pour le risque infectieux.

2/ Réaction toxique (due à des piqûres multiples) :

- symptômes cutanés : cf réaction locale ;
- symptômes généraux : fatigue, troubles digestifs, chute de tension, mal de tête, voire

convulsions et perte de connaissance.

→ Suivre la procédure d'urgence ci-après.

3/ Réaction allergique :

Choc anaphylactique (1 piqûre suffit).

- symptômes cutanés : cf réaction locale ;
- symptômes respiratoires : œdème de la langue (difficulté à parler et avaler), œdème du larynx (respiration bruyante et sifflante), bronchospasme (oppression thoracique, coloration bleue des doigts et des lèvres) ;
- symptômes cardiaques : chute de tension, vertiges, perte de connaissance ;
- symptômes digestifs : nausées, vomissements, diarrhées ;
- symptômes neurologiques : coma.

→ Suivre la procédure d'urgence ci-après.

Procédure d'urgence :

. Appeler le salarié SST et le SAMU et suivre leurs instructions.

. Allonger la victime :

- si consciente : sur le dos avec jambes surélevées ;
- si consciente avec troubles respiratoires : semi assise ;
- si inconsciente : sur le flanc en Position Latérale de Sécurité, en débouonnant col et ceinture.

. Retirer rapidement le dard : cf ci-dessus.

Métiers du cinéma : les bons gestes

Eclairage :

L'INRS a réalisé des tests sur les projecteurs utilisés pour l'éclairage scénique (spectacle vivant et enregistré).

Ses conclusions sont rendues dans un article intitulé « Exposition aux dispositifs d'éclairage scénique : risques pour la santé des professionnels du spectacle vivant et enregistré ».

Cette étude met en évidence le fait que les **projecteurs actuellement utilisés dans le secteur sont susceptibles de poser des problèmes pour les salariés exposés.**

L'INRS préconise ainsi fortement **l'utilisation de projecteurs récemment commercialisés dont la lampe a été remplacée par un pavé de LEDs.**

Il conviendra toutefois de vérifier si une exposition chronique à la lumière bleue que les LEDs émettent n'est pas nocive pour la rétine.

🔗 Lien vers l'article de l'INRS :

<http://www.radioprotection.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=8995239&fulltextType=RA&fileId=S0033845113000641>

Coiffure :

Les professionnels de la branche Coiffure d'une production cinématographique sont fortement exposés aux TMS : dos cambré, coudes levés, tête penchée, bras tendus, station debout prolongée, piétinements : que ce soit au shampoing, à la coupe ou au séchage, le corps des travailleurs est très sollicité.

. Agir sur la posture :

- avant la prise de poste : s'échauffer et s'étirer ;
- au shampoing : varier les positions et placer les pieds en décalé sous le bac afin d'éviter au maximum flexion en avant ;
- à la coupe : opter pour le fauteuil de coupe ;
- au séchage : travailler assis, le plus près possible du sujet, en gardant les coudes près du corps.

. Agir sur le matériel :

- utiliser des bas de lavage ergonomiques : cuvette arrondie pour être au plus près du client, réglable en hauteur ou en inclinaison, avec une base en retrait pour le passage des pieds ;
- disposer les outils de travail sur des tables et chariots roulants pour être à portée de main ;
- privilégier les outils légers et faciles d'utilisation : sèche-cheveux de moins de 500g avec des boutons de commande facilement accessibles et un embout orientable ; ciseaux munis de repose-doigts.

Menuiserie :

Le CCHSCT Cinéma a alerté à plusieurs reprises les professionnels de la production cinématographique sur le risque CMR que constitue l'exposition aux poussières de bois, principalement dans les ateliers menuiserie de construction de décors.

On rappellera les réflexes de base à avoir pour supprimer, ou à tout le moins réduire, ce risque :

. Prendre des habitudes de nettoyage :

- supprimer le balayage qui soulève les poussières et les dépose sur les équipements ;
- privilégier l'aspiration, avec une attention particulière sur les dessus des poutrelles de l'atelier ;
- consacrer en moyenne 1/2h chaque jour au nettoyage des machines.

. Capter à la source :

- utiliser des machines dotées de capteurs de poussières intégrés ;
- installer un système d'aspiration continue

dans l'atelier, pour limiter les risques d'explosion notamment, ou à défaut, de ventilation double-flux.

Accessoiristes (armes à feu) :

Si la production ne fait pas appel à un armurier spécialisé, elle confiera les armes à feu à l'accessoiriste seulement après avoir vérifié ses compétences d'armurier.

L'accessoiriste doit en effet maîtriser toutes les règles de sécurité et avoir une connaissance approfondie des armes à blanc.

. Procédure à observer :

- charger l'arme au dernier moment après avoir vérifié l'arme elle-même ;
- décharger l'arme après chaque plan et vérifier qu'elle est bien vide de toute cartouche à blanc ;
- après chaque jour de tournage, un inventaire, une vérification et un nettoyage des armes sont conseillés.

. Règles élémentaires de sécurité :

- ne jamais laisser d'arme au sol : le canon pourrait se boucher et certaines pièces pourraient être endommagées ;
- ne jamais tirer avec une arme dont le canon serait, même partiellement, bouché ;
- ne jamais modifier les armes à feu ;
- ne jamais apporter de munitions réelles sur un plateau ;
- ne jamais autoriser de personne armée sur le plateau (garde du corps ou policier) ;
- ne jamais viser ou pointer une arme sur qui que ce soit ;
- ne jamais tirer une cartouche à blanc à moins de 5m, même pour les 1/4 et les 1/2 charges ;
- ne jamais utiliser de cartouches autres que celles fournies, reconnues et spécifiquement définies pour chaque arme (des armes de même calibre peuvent fonctionner avec des cartouches différentes).

Source : société MARATIER.



ATTENTION ! Ne sont décrites ici que les éléments de base qu'un accessoiriste doit connaître lors du maniement et de la conservation des armes, mais **une formation plus complète s'avère nécessaire. Une réflexion du CCHSCT Cinéma sur le sujet est en cours.**

En effet, le décret n°2013-700 du 30/07/2013 a réformé la réglementation en matière de contrôle des armes (nomenclature des armes, modalités d'acquisition et de détention, de port et de transport, etc).

Un focus sur les incidences sur l'utilisation de ces armes pour les besoins d'un tournage, et la formation minimale requise pour les accessoiristes, fera l'objet d'un article dans la prochaine Lettre d'information du CCHSCT Cinéma.

« BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ

Travaux dangereux : nouveau régime de dérogation pour les moins de 18 ans

Deux décrets (n°2013-194 et n°2013-195) du 11/10/2013, commentés par une circulaire du 23/10/2013, simplifient le régime des dérogations à l'interdiction de certains travaux dangereux pour les jeunes de moins de 18 ans et de plus de 14 ans.

. Travaux interdits susceptibles de dérogation :

Depuis le 14/10/2013, peuvent bénéficier de demande de dérogations pour les mineurs de 15 ans minimum : les travaux suivants :

- travaux exposant à des agents chimiques dangereux ;
- travaux exposant à des rayonnements ;
- travaux en milieu hyperbare ;
- conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ;
- travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail ;
- travaux temporaires en hauteur ;
- travaux avec des appareils sous pression ;
- travaux en milieu confiné ;
- travaux au contact du verre ou du métal et fusion.

En revanche, **ne sont susceptibles d'aucune dérogation** :

- travaux exposant à des actes ou des représentations à caractère pornographique ou violent ;
- travaux exposant à des agents biologiques ;
- travaux exposant à des vibrations mécaniques ;
- travaux exposant à un risque d'origine électrique ;
- travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement ;
- travaux exposant à des températures extrêmes ;
- travaux en contact avec des animaux.

. Les jeunes de 15 à 18 ans concernés :

Le régime des interdictions et dérogations vise :

- les apprentis et titulaire d'un contrat de professionnalisation ;
- les stagiaires en formation professionnelle ;
- les élèves et étudiants préparant un diplôme

professionnel ou technique ;

- les jeunes accueillis dans des centres sociaux ou médico-sociaux.

. La procédure de demande de dérogation :

La demande doit être **adressée en RAR** par l'entreprise à l'inspection du travail de son ressort. Elle précisera notamment, le secteur d'activité de l'entreprise, les travaux interdits objets de la demande de dérogation, les équipements de travail précisément identifiés nécessaires aux travaux interdits (type de machine, marque, numéro de série, année de fabrication, date de mise en service), la qualité ou la fonction de la personne compétente chargée d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux.

Pour obtenir la dérogation, l'entreprise doit avoir au préalable :

- **procédé à l'évaluation des risques ;**
- **mis en œuvre les actions de prévention correspondantes ;**
- **respecté les obligations en matière de santé et sécurité.**

Les documents justifiant du respect de ces conditions (DUER principalement) sont tenus à la disposition de l'inspection du travail dans l'entreprise, mais n'ont pas nécessairement à être transmis avec la demande de dérogation.

L'inspection du travail dispose de deux mois pour apporter sa réponse. Son silence gardé pendant ce délai vaut autorisation de la dérogation.

. **Aptitude médicale :**

Lorsque l'autorisation de dérogation est accordée, l'entreprise doit transmettre à l'inspection du travail, dans un délai de 8 jours à compter de l'affectation du jeune aux travaux en cause :

- l'identité et la date de naissance du jeune,
- la formation professionnelle suivie, sa durée et les lieux de formation connus ;
- **l'avis médical d'aptitude ;**
- l'information et la formation à la sécurité dispensées au jeune ;

- l'identité et la fonction de la personne compétente qui encadre le jeune pendant l'exécution des travaux dangereux.

En l'absence de l'avis médical d'aptitude, la **responsabilité de l'entreprise peut être engagée** en cas d'atteinte à la santé du jeune lors de sa formation.

Seuls les médecins chargés du suivi individuel de l'état de santé des jeunes en formation professionnelle peuvent valablement délivrer cet avis :

- pour les jeunes relevant de l'Education nationale : les médecins employés par le ministère de l'Education nationale ;
- pour les apprentis et les jeunes en contrat

de professionnalisation : le médecin du travail chargé du suivi des salariés de l'entreprise.

L'avis médical porte sur la capacité de jeune à suivre une formation nécessitant d'utiliser certains équipements de travail (appareils, produits dangereux ou nocifs). Cet avis est délivré à l'issue d'un examen médical permettant au médecin de vérifier la compatibilité de l'état de santé du jeune avec les travaux nécessaires à sa formation. Il est renouvelé chaque année, les travailleurs mineurs étant soumis à une surveillance médicale renforcée.

Risque pyrotechnique : nouvelles règles

La réglementation sur la protection de travailleurs contre les risques pyrotechniques date de 1979. Une réforme, attendue, a été opérée par le décret n°2013-973 du 29/10/2013, introduisant un nouveau chapitre dans le code du travail consacré à la prévention du risque pyrotechnique.

Les nouvelles règles entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2014. Elles concernent notamment les entreprises fabriquant, conditionnant ou conservant des substances ou objets explosibles destinés à être utilisés pour les effets de leur explosion ou à des fins pyrotechniques.

dit « **étude de sécurité** ». Cette étude vise à déceler tous les risques encourus par les salariés en raison de l'activité pyrotechnique, et à définir les mesures à prendre pour limiter les conséquences d'une telle activité.

. Quand une entreprise spécialisée vient apporter et décharger sur le lieu de tournage des substances ou objets explosifs : l'étude de sécurité précitée réalisée par la société prestataire sera alors annexée au **protocole de chargement et déchargement de véhicules.**

. Mesures générales de sécurité :

La réalisation d'opérations pyrotechniques exigera nécessairement la mise en place de mesures de sécurité :

- **consignes précises de sécurité** à donner aux salariés présents sur le site ;
- **mesures de lutte contre l'incendie** : dégagement des abords immédiats de la zone où se déroule l'opération pyrotechnique, dispositifs d'extinction d'incendie ;
- **installation d'une zone de sécurité** entre l'installation pyrotechnique et les autres postes de travail ;
- **matérialisation de la zone** par une clôture ou un système de signalisation bien visible ;
- **interdiction d'accès à cette zone** pour toute personne non concernée par l'opération pyrotechnique ;
- **dégagement de tout produit ou matériel inflammable** en dehors de la zone de sécurité ;



Les tournages de films ont parfois recours à des effets pyrotechniques, en faisant appel à des sociétés spécialisées. Celles-ci sont concernées par la nouvelle réglementation, laquelle prévoit des dispositions en cas d'intervention dans une entreprise commanditaire.

. Intervention d'une entreprise spécialisée pour les besoins d'une production

Deux cas de figure sont à retenir :

. Quand une entreprise spécialisée dans les effets pyrotechniques intervient sur un plateau de tournage : un **plan de prévention** doit obligatoirement être établi par écrit entre la société prestataire et la production pour évaluer les risques et prendre les mesures de prévention adéquates. Le producteur coordonnera les actions prévues par le plan de prévention. En outre, la société spécialisée devra annexer au plan de prévention un document

- vérification de la **solidité du bâtiment** accueillant l'opération pyrotechnique ;
- **issues et dégagements** des locaux où s'effectuent l'opération pyrotechnique : ouverture vers l'extérieur par simple poussée, ou, en l'absence de telles portes, les portes coulissantes doivent être laissées ouvertes pendant l'opération s'il y a des travailleurs à l'intérieur du local où s'effectue l'opération pyrotechnique ;
- aucun poste de travail où s'effectue l'opération pyrotechnique ne doit se trouver à plus de **7m d'une issue** ou d'un abri efficace.

. Formation du personnel effectuant les opérations pyrotechniques :

Les activités pyrotechniques elles-mêmes (conduite, surveillance ou exécution d'activités pyrotechniques), ainsi que les activités de maintenance ou de transport de substances ou objets explosifs, ne doivent être confiées qu'à un **travailleur habilité** à cet effet par son employeur, à l'issue d'une formation initiale et d'une formation complémentaire définies à l'article R4462-27 du code du travail.

A l'issue de ces formations, et en vue de la délivrance de l'habilitation, l'employeur vérifie que le travailleur a les **aptitudes nécessaires** pour remplir les fonctions associées à son poste de travail. L'habilitation fait l'objet d'un **document signé** par l'employeur et remis au travailleur.



On recommandera aux entreprises de production faisant appel à une société spécialisée dans les effets pyrotechniques de lui fournir, en annexe du contrat de prestation et du plan de prévention, **la copie des habilitations** délivrées par le chef d'entreprise à ses salariés réalisant l'opération pyrotechnique pour la production.

Risque amiante : nouvelles obligations

Les règles de protection des travailleurs contre l'amiante avaient été renforcées par un décret du 04/05/2012 (cf Lettre d'information n° 12).

Deux arrêtés sont venus compléter ce décret, en fixant les règles relatives aux équipements de protection individuelle (EPI) d'une part (arrêté du 07/03/2013), et aux protections collectives d'autre part (arrêté du 08/04/2013).

Ces prescriptions concernent les travaux de retrait ou d'encapsulage de matériaux contenant de l'amiante, mais également toute intervention sur des matériaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.



Il arrive parfois que des tournages aient lieu dans des locaux contenant de l'amiante (friches industrielles, appartements anciens...), notamment dans les faux plafonds.

Les techniciens et ouvriers de la production étant parfois amenés à réaliser des travaux dans ces parois, ils sont alors exposés aux fibres d'amiante.

Ces opérations sont donc concernées par les prescriptions qui suivent.

. Equipements de Protection Individuelle (EPI) :

Afin de rendre plus efficace l'évaluation des risques professionnels, le décret du 04/05/2012 imposait à l'employeur d'estimer le niveau d'empoussièrement correspondant à chaque processus de travail et de les classer selon trois niveaux.

Selon les niveaux d'empoussièrement ainsi mesurés, l'employeur doit instaurer des équipements de protection individuelle (EPI), et vérifier et entretenir ces derniers, selon les modalités définies par l'arrêté du 07/03/2013, en vigueur depuis le 15/03/2013.

. Choix des EPI selon le niveau d'empoussièrement :

Le travailleur doit bénéficier d'une EPI lorsque le niveau d'empoussièrement est supérieur au seuil mentionné à l'article R1334-29-3 du code de la santé, fixé à 5 fibres par litre. Il doit alors être équipé à minima de **vêtements de protection à usage unique** avec capuche, de gants étanches et de chaussures à usage unique.

Cet équipement doit ensuite être complété en fonction de l'importance du niveau d'empoussièrement, lequel équipement doit

répondre à des normes (notamment un appareil de protection respiratoire).

. Règles d'utilisation, de vérification et de maintenance des EPI :

Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer que :

- les appareils de protection respiratoire sont adaptés aux conditions de l'opération ainsi qu'à la morphologie du travailleur, en réalisant un essai d'ajustement ;
- les travailleurs sont formés aux règles d'utilisation et d'entretien de ces appareils.

Avant chaque utilisation, les APR doivent faire l'objet des vérifications suivantes :

- contrôle de l'état général,
- contrôle du bon fonctionnement des APR,
- test d'étanchéité.

Cette vérification doit également être réalisée au moins tous les 12 mois. Après chaque utilisation, les APR doivent être décontaminés.

. Protections collectives :

L'arrêté du 08/04/2013 fixe les règles techniques et les moyens de protection collective à mettre en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2013.

Préparation des opérations, utilisation, entretien et vérification des équipements de travail et des installations, protection des surfaces et

confinements, location et prêt de matériel... Sur toutes ces opérations, l'arrêté précise les règles techniques que les employeurs de travailleurs exposés doivent mettre en œuvre.

Par ailleurs, afin de réduire le plus possible la durée et le niveau d'exposition des travailleurs, l'employeur doit notamment procéder à des mesures de confinement. L'arrêté précise à ce titre que l'employeur devra décrire, dans son DUER, les types de protection de surface et de confinement mises en place.



On rappellera la jurisprudence qui reconnaît depuis 2010 le préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante : le simple fait de travailler dans un établissement éligible à la préretraite amiante et d'y avoir travaillé à une époque où ce matériau était fabriqué, crée un préjudice d'anxiété que l'employeur doit indemniser. La simple exposition à l'amiante suffit à caractériser l'existence d'un tel préjudice, peu importe que le salarié n'ait développé aucune pathologie liée à l'amiante.

Et peu importe également, ajoute la Cour de cassation dans un arrêt du 04/12/2012, que le salarié se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers

Obligation de sécurité : dernières évolutions

Le point sur les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles concernant la faute inexcusable de l'employeur et plus généralement l'obligation de sécurité.

I – ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

. Recouvrement des majorations par un capital en cas d'incapacité permanente :

La loi du 17/12/2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 et son décret d'application n°2014-13 du 08/01/2014, modifient les modalités de recouvrement auprès des employeurs des indemnités que la caisse d'assurance maladie prend à sa charge lorsque la faute inexcusable est reconnue.

Jusqu'alors, le salarié atteint d'une incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle due à la faute inexcusable de son employeur, avait droit à une majoration de sa rente ou de son capital versée par la caisse. Celle-ci récupérait ensuite cette somme auprès de l'employeur sous la forme d'une cotisation complémentaire AT/MP. Or, dans plus de la moitié

des cas, les caisses échouaient à récupérer les sommes qu'elles avaient avancées au salarié, du fait généralement de la disparition ou de l'insolvabilité de l'entreprise. Afin de résorber le coût de ces défauts de paiement, la LFSS a remplacé la surcotisation applicable par le recouvrement de ces majorations sous la forme d'un capital. Pour les salariés, cette nouveauté législative ne modifie rien.

Le décret du 08/01/2014 prévoit que pour évaluer le capital dû par l'employeur auteur de la faute inexcusable, il convient de se référer au barème utilisé pour l'évaluation des dépenses à rembourser aux caisses d'assurance maladie en cas d'accident du travail imputable à un tiers (barème fixé par un arrêté du 29/01/2013). Ce capital sera recouvré dans les mêmes conditions et en même temps que les sommes versées au titre de l'indemnisation par la caisse des autres préjudices dont le salarié peut obtenir l'indemnisation en cas de faute inexcusable de l'employeur. La caisse peut récupérer le montant dû par tout moyen à sa convenance, dans un délai de 5 ans.

. Inopposabilité de l'accident ou la maladie professionnelle :

La majorité des sommes non recouvrées jusqu'ici par les caisses d'assurance maladie l'étaient du fait que les employeurs se prévalaient de l'inopposabilité de la décision de reconnaissance par la caisse du caractère professionnel du sinistre. Cette non opposabilité était sans conséquence pour le salarié, la caisse prenant en charge ses frais, mais l'accident ou la maladie professionnelle ne pouvait pas être alors imputée à l'employeur.

La LFSS 2013 a introduit une disposition dans le code de la sécurité sociale qui prévoit désormais que l'employeur, dès lors que sa faute inexcusable est reconnue par une décision de justice passée en force de chose jugée, ne peut plus s'exonérer vis-à-vis de la caisse des sommes dont il est redevable au titre de sa faute inexcusable au motif que la caisse n'avait pas respecté le principe du contradictoire dans le cadre d'une procédure administrative indépendante.

. Pénalité financière en cas de fausse déclaration concernant un accident du travail :

L'article R147-7 du code de la sécurité sociale prévoit que peuvent faire l'objet d'une pénalité, les employeurs :

- qui portent des indications erronées sur les attestations de salaire ;
- dont la responsabilité a été reconnue dans le bénéfice irrégulier par un assuré d'indemnités journalières ;
- qui n'ont pas procédé à la déclaration d'accident du travail ;
- qui n'ont pas respecté l'obligation de remise de la feuille d'accident lors d'un accident du travail ;
- et désormais, en application d'un décret du 03/01/2013 entré en vigueur le 06/01/2013, les employeurs qui ont procédé à une fausse déclaration d'accident du travail ayant pour objet ou pour effet de minorer le montant des cotisations AT/MP.

La pénalité est fixée :

- soit proportionnellement aux sommes correspondant à ces cotisations, dans la limite de 50% de celles-ci,
- soit forfaitairement dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

II – RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

. Donneur d'ordre et prestataire :

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 12/07/2012, que l'entreprise qui a recours à un prestataire pour réaliser certains travaux ou

opérations peut, par contrat, se dégager de toute responsabilité en cas d'accident du travail frappant un salarié du prestataire, et ce, même si l'accident est en réalité imputable à une faute du donneur d'ordre (ex : dysfonctionnement d'un équipement de travail lui appartenant).

Dans un tel cas, le prestataire doit normalement pouvoir se retourner contre l'entreprise donneur d'ordre pour remboursement des indemnités versées au salarié du prestataire. Mais c'est sans compter une clause du contrat commercial conclu entre les deux entreprises, par laquelle le donneur d'ordre dégageait sa responsabilité en cas de dommage ; concrètement le contrat spécifiait que le prestataire renonçait à tout recours contre le cocontractant pour les dommages que pourraient subir les salariés du prestataire dans les lieux de réalisation de l'opération. Cette clause a été jugée licite par les juges en ce qu'elle n'avait pas pour effet de limiter le droit à réparation du salarié victime de l'accident du travail : en effet, celui-ci continuait à prétendre à l'indemnisation de tous ses préjudices, peu important l'identité de celui qui lui versait en réalité les réparations.

. Coresponsabilité de plusieurs employeurs :

Lorsqu'un salarié a été exposé à un risque chez plusieurs employeurs tout au long de sa carrière avant de développer une maladie professionnelle liée à ce risque, il peut engager une procédure contre l'un des employeurs pour demander réparation à condition de prouver la faute inexcusable de cet employeur.

Dans un arrêt du 14/03/2013, la Cour de cassation reconnaît la possibilité à l'employeur poursuivi, d'appeler à la cause les autres employeurs pour partage de la faute inexcusable et condamnation in solidum à contribuer aux conséquences financières résultant de l'action du salarié.

. Diverses traductions de l'obligation de sécurité de résultat...

Plusieurs arrêts illustrent les conséquences de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur :

- **l'employeur doit veiller à faire passer la visite médicale obligatoire à ses salariés.**

Ainsi, lorsque le salarié connaît un grave problème de santé, la responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il a omis de faire pratiquer les visites médicales obligatoires alors que celles-ci auraient pu permettre de déceler la maladie et éviter le décès du salarié (Cass.civ.14/03/2013) ;

- **un employeur reste responsable en cas de non conformité d'une machine**, et ce, même si les autorités administratives (inspection du travail, Carsat), n'ont pas formulé d'observations sur la machine en question (Cass.cim.02/10/2012) ;
- **le producteur d'un concert a commis une faute inexcusable vis-à-vis d'une salariée artiste-interprète** victime d'un accident survenu à la suite de l'écroulement d'une passerelle faisant partie du décor de la scène (Cass.civ.11/07/2013).

Le producteur estimait avoir pris les mesures nécessaires en faisant appel à une société spécialisée pour la mise en place des règles de sécurité et en sollicitant l'avis de sociétés de contrôle technique pour leur vérification.

Toutefois les juges retiennent que la vérification technique opérée ne concernait que la conformité des sols et des fondations, et non pas l'installation de la passerelle, et qu'il était donc impossible de conclure de ces contrôles techniques que le producteur avait bien pris toutes les mesures de prévention et de protection nécessaires. Les juges retiennent également que le montage de la structure dont la passerelle faisait partie a été entièrement pris en charge par le producteur et que celui-ci était donc le seul tenu de s'assurer de la sécurisation de la structure et qu'en s'en abstenant, il a commis une faute inexcusable.



Ce dernier arrêt est très intéressant en ce qu'il concerne un secteur d'activité voisin de la production cinématographique (spectacle vivant), et met ainsi en exergue la responsabilité d'un producteur en matière de sécurité de ses salariés.

III – RESPONSABILITE DU SALARIÉ

. **Devoir de sécurité du salarié :**

Un salarié peut être licencié pour faute grave au motif qu'il a refusé de porter les équipements de sécurité fournis par l'employeur. Selon les juges, le salarié, chef d'équipe, était notamment tenu, par ses fonctions, de **montrer l'exemple aux membres de l'équipe dont elle était responsable** (Cass.soc.19/06/13).

. **Salarié représentant l'entreprise :**

En revanche, à l'occasion d'une faute d'imprudence ou de négligence d'un chef de chantier, les juges

rappellent que la responsabilité pénale de l'entreprise ne peut être engagée que s'il est prouvé que le salarié agissait bien en tant que représentant de l'entreprise (Cass.crim.11/12/12). Une entreprise ne peut être poursuivie que si la faute est commise par un de ses représentants, à savoir un salarié justifiant soit d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, soit d'un statut et d'attributions propres à en faire un représentant de la personne morale.



Cette jurisprudence pose donc la question des éléments clés de la délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité pour que celle-ci soit valable.

. **Les éléments clés de la délégation de pouvoir :**

La délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité signifie, si elle est valable, que c'est la responsabilité du salarié délégataire qui sera recherchée en cas d'infraction aux règles de sécurité, en lieu et place de celle de l'employeur personne physique. Celui-ci peut néanmoins être poursuivi s'il a commis une faute personnelle distincte de celle de son délégataire. En outre, la responsabilité de l'entreprise, personne morale, peut également être recherchée dans la mesure où le délégataire, agissant pour le compte de l'entreprise, est considéré comme un représentant de celle-ci.

La délégation de pouvoir doit être organisée avec soin :

- **Bien choisir le délégataire** : seul peut être désigné un salarié de l'entreprise disposant de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour accomplir sa mission. Le salarié doit avoir toutes les compétences techniques et juridiques nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité, et être à même de prendre des décisions, y compris en matière disciplinaire. Il doit aussi disposer des moyens matériels et financiers lui permettant d'exercer ses responsabilités.
- **Bien préciser sa mission** : le salarié choisi doit accepter la délégation. Pour qu'il puisse s'engager en toute connaissance de cause, l'employeur doit être très clair sur l'étendue des pouvoirs et des moyens qui lui sont conférés, sur la portée de la mission et sur les effets de la délégation.
- **Se ménager une preuve de la délégation** : il est conseillé de la formaliser par écrit pour faciliter la preuve de son existence et de l'information fournie au salarié. Le document sera daté et signé par les deux parties.

- **Ne pas consentir des délégations simultanées** : il n'est pas possible de désigner simultanément plusieurs délégataires pour une même mission, car cela serait de nature à restreindre l'autorité et entraver les initiatives de chacun d'entre eux. En revanche il peut être consenti une délégation principale, et une délégation subsidiaire qui ne prendrait effet qu'en cas d'empêchement du délégataire principal. Le délégataire peut par ailleurs subdéléguer ses pouvoirs à un autre salarié ayant la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires, sans demander l'accord préalable de l'employeur, sauf mention contraire dans la lettre de délégation.
- **Ne pas se substituer au délégataire** : l'employeur ne doit pas s'immiscer dans l'exercice des pouvoirs confiés au délégataire. Il peut en revanche intervenir ponctuellement à sa place, en raison de son absence temporaire.
- **Sanction du délégataire** : le salarié délégataire ayant commis une faute dans l'exercice de sa mission peut être

sanctionné, voire licencié, à condition que ni l'employeur ni un supérieur hiérarchique ne se soient immiscés dans cette mission et aient ainsi privé le délégataire de l'autonomie nécessaire à une délégation effective. Aucune faute ne pourrait alors être reprochée au délégataire dans ce cas.

PARTENARIAT



Dans le cadre de la convention de partenariat conclue pour un an entre le CCHSCT Cinéma et le CCHSCT Audiovisuel, quatre articles ont été co-rédigés par les deux instances. Disponibles sur les sites internet des deux CCHSCT, les voici reproduits ci-après.

En présence d'un danger, le salarié peut se retirer et doit alerter

Septembre 2013

Lors de la réalisation de travaux ou d'activités, le salarié peut être confronté à des situations dangereuses pour lui ou pour la collectivité. La loi, à travers le Code du travail, protège ce dernier en lui donnant la possibilité de se retirer et/ou d'alerter de la situation dangereuse. La loi du 16 avril 2013 a complété cette protection par la création d'un droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale. Nous allons étudier, tour à tour, ces notions.

Droit de retrait

L'article L 4131-1 du Code du travail prévoit que tout salarié peut se retirer d'une « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

Ce droit doit s'exercer sans abus et en cas de danger manifeste pour l'intégrité de la personne. L'employeur ne peut demander au salarié, dans ce cas, de reprendre le travail tant que la situation dangereuse n'a pas disparu ou que les systèmes de protection n'ont pas été remis en place. Ce temps d'inaction du salarié est considéré comme temps de travail et ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui a exercé son droit de retrait.

Droit d'alerte

Le même article L 4131-1 du Code du travail indique que le salarié doit prévenir son employeur de toute

situation de danger au travail. Cette obligation doit permettre à l'employeur de faire cesser la situation dangereuse. Une fois, l'employeur prévenu et s'il survient un accident du travail en rapport avec la situation dangereuse, la faute inexcusable de l'employeur sera présumée, ce qui aura une incidence, notamment, en terme de prise en charge par l'assurance maladie de l'arrêt de travail.

Ces deux notions peuvent trouver à s'appliquer dans l'ensemble des situations de production, notamment, sur un tournage, en présence de machines défectueuses ou ne répondant pas aux normes de sécurité. Dans ce cadre, le salarié peut exercer ses droits d'alerte et de retrait.

Droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale

La loi du 16 avril 2013 a créé ce nouveau droit d'alerte, qui permet à un salarié d'avertir son employeur lorsqu'il estime, de bonne foi, que « les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ». La sécurité au travail n'est plus exclusivement visée par le législateur, qui prend désormais aussi en compte les risques environnementaux et de santé publique. Ce type d'alerte vise la mise en circulation de produit toxique ou comportant un risque sanitaire majeur (atteinte à la santé des consommateurs, mise en danger par un produit défectueux, contamination par des substances dangereuses). Il est difficile de concevoir que ce droit d'alerte puisse s'exercer dans la production audiovisuelle et cinématographique, puisque les techniques employées font rarement courir de tels risques.

Ce droit d'alerte est encadré par une procédure très formelle. L'alerte doit être, en effet, communiquée par écrit à l'employeur, qui doit informer le lanceur d'alerte des suites données à sa demande dans un délai d'un mois. A défaut de réaction de l'employeur,

le salarié pourra saisir le préfet, qui pourra prendre les mesures de police nécessaire. Le lanceur d'alerte bénéficie d'une protection contre les discriminations. A l'inverse, le salarié, qui aura agi de mauvaise foi en lançant une alerte fautive, pourra être puni de sanctions pénales.

Le sauveteur-secouriste du travail (SST) : Rôle et apport pour les entreprises et les salariés

Novembre 2013

1/ Quand la présence d'un salarié SST est-elle obligatoire ?

La présence d'un sauveteur-secouriste du travail (SST) sur le lieu de travail est obligatoire dans les ateliers effectuant des travaux dangereux et sur chaque chantier occupant plus de vingt personnes pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux (article R4224-15 du code du travail).

A noter qu'il n'existe pas une liste de travaux dangereux dans le code du travail mais différentes listes :

- des articles du code du travail qui précisent la liste des travaux interdits aux femmes enceintes ou venant d'accoucher, aux jeunes travailleurs et aux apprentis ;
- l'arrêté du 11 juillet 1977 qui fixe la liste des travaux dangereux demandant une surveillance médicale particulière pour le salarié occupant un poste comportant ce type de travaux ;
- l'arrêté du 8 octobre 1990 qui fixe la liste des travaux dangereux interdits aux travailleurs temporaires et aux salariés sous CDD ;
- l'arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R.4512-7 du code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels est établi par écrit un plan de prévention.

On peut donc retenir comme travaux dangereux tous ceux qui présentent des risques d'accidents corporels, de lésions organiques ou des risques d'intoxication ou de contamination... En tout état de cause, c'est l'évaluation des risques professionnels, que tout employeur doit réaliser, qui permettra

d'identifier quels sont les travaux considérés comme dangereux sur le lieu de travail.

En outre, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'infirmière à demeure, l'article L4224-16 du code du travail impose à l'employeur d'organiser les secours, après avis du médecin du travail et en liaison avec les services de secours d'urgence. Cette situation implique la présence dans l'entreprise de salariés formés au secourisme et de préférence SST.

On rappellera également que la DG20, texte de référence en matière d'hygiène et de sécurité dans la production cinématographique et audiovisuelle, préconise la présence de SST sur les lieux de tournage, particulièrement lorsque des travailleurs sont occupés à des prises de vues ou aux travaux qui les précèdent ou qui les suivent dans des locaux ou des terrains non destinés à cet effet.

Toutefois, le SST s'avère utile dans tout autre lieu de travail. N'importe quel salarié volontaire peut devenir SST, après avoir suivi une formation dédiée.

2/ Quel est son champ de compétence et d'intervention ?

La formation du salarié SST doit être en rapport avec les risques spécifiques de l'entreprise.

Un SST ne peut donc pas intervenir sur des installations électriques s'il n'est pas formé aux risques électriques et n'a pas l'habilitation électrique. Néanmoins, la norme NF EN C18-510 relative à l'habilitation électrique prévoit que pour les manœuvres d'urgence, c'est-à-dire les opérations imposées par les circonstances pour la sauvegarde des personnes et des biens telles que les coupures d'urgence, celles-ci peuvent « être effectuées par toute personne présente sur les lieux ». Par conséquent,

dans cette hypothèse-ci, et seulement dans celle-ci, un salarié SST, même non habilité au risque électrique, pourra intervenir.

En dehors des accidents, le SST demeure en relation avec les agents de sécurité et de soins de son entreprise. Il doit connaître l'emplacement du matériel de secours et faire en sorte qu'il soit facilement accessible. Il doit également connaître l'emplacement et le contenu des registres d'hygiène et de sécurité.

En cas d'accident, il saura réagir très vite : il devra se protéger lui-même et protéger autrui en portant secours à la victime avec des gestes simples. Son action vise à prévenir les éventuelles complications des blessures de la victime mais il n'a pas pour rôle d'apporter des soins. Il doit savoir alerter les secours spécialisés et leur transmettre les informations nécessaires.

L'INRS (Institut National de Recherche en Sécurité) souligne que la présence de SST sur le lieu de travail conduit à modifier le comportement général des employeurs et des salariés face aux risques. La formation des SST leur permet en effet d'avoir un regard de préventeur, ce qui les amène régulièrement à remonter des informations auprès de l'employeur sur les situations à risques devant être traitées en priorité, et à sensibiliser les salariés sur le terrain.

La présence d'un salarié SST sur les lieux de travail s'avère d'ailleurs d'autant plus nécessaire que, depuis le 1^e février 2012, l'entreprise doit désigner « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise » (art.L4644-I du code du travail).

Cette mission peut être remplie par le salarié SST, à condition cependant de s'assurer qu'il connaisse effectivement les métiers ou les process de l'entreprise et les consignes de sécurité qui y sont attachées. S'il demande une formation complémentaire pour remplir cette mission, l'entreprise doit obligatoirement accéder à cette demande.

3/ Quelle est la durée de la formation SST ?

La formation du SST est de 12 heures minimum et doit être dispensée par un formateur certifié par le réseau d'Assurance maladie risques professionnels ou l'INRS. La formation peut être prise en charge dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue (AFDAS).

Une fois formé, le SST doit suivre un stage de recyclage de 7 heures tous les deux ans.

Un certificat est remis au salarié ayant réussi les exercices d'application mis en œuvre pendant la formation.

Le stagiaire et l'accident du travail

Février 2014

Les entreprises accueillent, dans le cadre de leurs parcours d'enseignement, des stagiaires. Ces derniers doivent être couverts par une convention de stage, qui définit les relations avec l'entreprise et l'établissement d'enseignement. Cette convention n'est pas un contrat de travail, mais plusieurs emprunts à la législation du travail ont été réalisés pour définir le régime de protection social et la couverture du risque d'accident du travail du stagiaire.

Couverture accidents du travail et prise en charge

Les stagiaires issus des établissements techniques (lycée technique, IUT, école d'ingénieur) et des établissements d'enseignement secondaire ou supérieur (publics et privés) bénéficient de la

législation sur les accidents du travail. Les modalités de prise en charge de ce risque sont fonctions de la gratification versée au stagiaire.

En l'absence de gratification ou lorsque celle-ci est inférieure au seuil d'exonération des charges sociales (soit 12,5% du plafond horaire de la Sécurité Sociale), l'affiliation du stagiaire au régime d'assurance accident du travail et le versement des cotisations sont assurés par l'établissement d'enseignement. L'entreprise, qui accueille le stagiaire, doit vérifier que l'établissement a bien souscrit cette obligation.

Lorsque la gratification versée au stagiaire est supérieure au seuil, l'établissement d'enseignement continue de cotiser pour la part ne dépassant pas ce

seuil et, en complément, l'employeur verse des cotisations sociales pour la part excédentaire.

En cas d'accident durant la période de stage en entreprise, cette dernière doit réaliser une déclaration d'accident auprès de la caisse d'assurance maladie et transmettre une copie à l'établissement. Pour le cas d'un accident survenu dans l'établissement ou lors des enseignements, c'est à l'école de réaliser une déclaration. Une copie de celle-ci est transmise à l'entreprise.

Etendue de la couverture

Le stagiaire est couvert en cas d'accident dans l'entreprise ou sur le trajet de celle-ci ainsi que dans ces trajets entre le lieu du stage et l'établissement.

La prise en charge des frais médicaux engendrés par cet accident est intégrale. Cette protection ouvre aussi droit à la rente accident ou maladie professionnelle, en cas d'incapacité de travail.

Par ailleurs, si le stagiaire dispose d'une gratification supérieure au seuil d'exonération, il pourra bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail.

En cas d'affectation du stagiaire à un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, l'entreprise d'accueil doit assurer une formation renforcée à la sécurité.

Drones utilisés en prises de vues : ce qu'il faut savoir

Mars 2014

De nouveaux matériels issus de l'aéromodélisme sont proposés aux sociétés de production pour effectuer des prises de vues aériennes. Deux arrêtés du 11 avril 2012 sont venus encadrer l'utilisation des aéronefs.

I – PRINCIPES DE CADRAGE

I-A) DÉFINITIONS

. Catégories d'aéronefs :

Les aéronefs civils télépilotés sont classés selon 7 catégories. Les plus couramment utilisés pour les prises de vues appartiennent aux catégories suivantes :

- **Catégorie C** : aéronefs captifs de masse maximale au décollage inférieure à 150 kg ;
- **Catégorie D** : aéronefs non captifs de masse inférieure à 2 kg ;
- **Catégorie E** : aéronefs n'appartenant pas aux catégories C ou D, d'une masse inférieure à 25 kg ;

. Responsabilité :

La responsabilité du respect des dispositions réglementaires sur les aéronefs incombe à l'exploitant de l'aéronef télépiloté, c'est-à-dire toute personne morale ou physique responsable de l'organisation ou de la pratique de l'activité particulière avec cet aéronef.

Le télépilote assure quant à lui la sécurité du vol vis-à-vis des tiers et des biens.

Les sociétés proposant la mise à disposition d'un aéronef ou de son télépilote pour la réalisation des prises de vues doivent donc observer les prescriptions réglementaires.

. Types de pilotage :

L'arrêté distingue deux types de pilotage :

- le pilotage en vue directe, qui lui-même se subdivise :
 - o l'aéronef circule « en vue », c'est-à-dire qu'il vole à une distance du télépilote telle que celui-ci conserve en vue directe sur ledit aéronef lui permettant de prévenir les collisions par application des règles de l'air ;
 - o le vol s'effectue dans le champ visuel du télépilote, sa vision étant éventuellement corrigée,
 - o la vision de l'aéronef par le télépilote s'effectue en ligne optique directe sans dispositif de transmission d'image de l'aéronef ;
- le pilotage « hors vue », appelé aussi « vol en immersion », concerne toutes les autres configurations de pilotage.

I - B) AUTORISATIONS ET FORMATION

Par moins de 9 documents ou autorisations seront nécessaires à l'exploitant de l'aéronef pour pouvoir exercer son activité en toute légalité.

Il devra également s'assurer du niveau de compétence théorique et pratique de ses

télépilotes : **Certificat d'aptitude théorique** (brevet ou licence PPL, planeur, FCL, ULM, etc), et **Déclaration de Niveau de Compétence** (DNC) délivrée par l'exploitant à la suite d'une **formation pratique** assurée par lui ou par un organisme qu'il a désigné.

Tous ces documents doivent pouvoir être présentés sans délai lors de toute demande d'une autorité.

II – DÉMARCHES POUR UTILISER UN AÉRONEF

II-A) OPÉRATIONS POSSIBLES

L'arrêté du 11/04/2012 définit un certain nombre de scénarios de vol, ainsi que les catégories d'aéronefs à utiliser pour chacun de ces scénarios.

Pour les prises de vues, seuls quatre scénarios opérationnels sont possibles :

- S-1 : opération en vue directe du télépilote se déroulant **hors zone peuplée**, à une distance horizontale de 100m du télépilote ;
- S-2 : opération hors vue directe du télépilote, se déroulant **hors zone peuplée**, à une distance horizontale maximale de rayon d'1km du télépilote et de hauteur inférieure à 50m au-dessus du sol ou des obstacles artificiels, sans aucune personne au sol dans la zone d'évolution de l'aéronef ; le second arrêté du 11 avril 2012 précise cependant que la hauteur de vol peut être portée à 150m lorsque l'aéronef a une masse maximale au décollage inférieure à 2kg (autrement dit, catégorie D) ;
- S-3 : opération en vue directe du télépilote, se déroulant **en agglomération ou à proximité d'un rassemblement de personnes ou d'animaux**, à une distance horizontale maximale de 100m du télépilote ;
- S-4 : opération de relevés, photographies, observations et surveillances aériennes, se déroulant **hors zones peuplées** et ne répondant pas aux critères du scénario S-2.

Les catégories d'aéronefs pouvant être utilisées pour chacun des scénarios sont les suivantes :

Scénario	Catégories d'aéronefs
S-1	C, D, E
S-2	D, E
S-3	C (si masse max. au décollage inf. à 4kg, ou si masse totale structure et charge emportée inf. à 25kg) D E (si masse max. au décollage inf. à 4kg)
S-4	D

Les scénarios d'opérations décrits ci-dessus ne sont autorisés que pour les activités exercées le jour.

*Par conséquent, toute prise de vues opérée avec un aéronef **la nuit, ou ne répondant à l'un des scénarios ci-dessus**, doit avoir obtenu **au préalable une dérogation** de la part de la Direction de la Sécurité de l'Aviation Civile (DSAC) du ministère des transports, et demandée par l'exploitant de l'aéronef.*

L'exploitant devra également fournir dans certains cas le plan de vol à la DSAC en amont de la prise de vues.

II-B) PROTECTION DES PERSONNES AU SOL

La réglementation est très stricte en la matière : **le survol de groupe de personnes est interdit à moins de 30m du drone.**

Il est toutefois possible de réduire cette distance si les trois conditions cumulatives suivantes sont remplies (article 3.10.4.c de l'annexe II de l'arrêté du 11/01/2012):

- la présence de personnes à moins de 30 mètres de l'aéronef doit être directement en lien avec l'opération réalisée (ex : présence d'opérateurs de prises de vues au sol) ;
- le télépilote a défini une procédure en cas d'incident en vol de l'aéronef et en a informé au préalable les personnes concernées présentes à moins de 30 mètres de l'aéronef ;
- chacune de ces personnes a signé une attestation stipulant qu'elle a été informée.