



La Lettre d'information du CCHSCT Cinéma

N° – 17 Mars 2017

SOMMAIRE

FOCUS DU TRIMESTRE

- Visite d'information et de prévention et suivi individuel renforcé
- L'employeur doit informer la CPAM en cas de reprise anticipée du travail par le salarié
- Chèque santé et loi de financement de la sécurité sociale 2017
- Indemnité journalière maternité et aide sociale

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

- Grue à tour et améliorations des conditions de travail et nouvelle recommandation CNAMTS R495
- Risque routier et infraction routière avec un véhicule de société
- Risque électromagnétique et précisions sur les valeurs d'exposition
- Risque physique et atmosphère hyperbare
- REACH et actualisation de la liste candidate

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

- Test salivaire réalisé par le supérieur hiérarchique
- Prévention des risques professionnels et rôle actif de l'employeur
- Compte personnel d'activité
- Compte personnel de retraite
-

CCHSCT Cinéma

c/o UPC – 37 rue Étienne Marcel 75001 Paris

Tel : 01 45 90 10 73 ou 01 53 89 01 30 / Internet : www.cchsctcinema.org

FOCUS DU TRIMESTRE

Visite d'information et de prévention et suivi individuel renforcé

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les modalités de suivi de l'état de santé du salarié, lesquelles ont été précisées par [décret du 27 décembre 2016](#), entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Il convient désormais de distinguer la visite d'information et de prévention (VIP) du suivi individuel renforcé (SIR) : en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son âge et de son état de santé, le salarié bénéficiera alternativement de l'une ou de l'autre de ces modalités de suivi. Celles-ci sont applicables tant aux salariés embauchés sous CDI que sous CDD.

I – Le principe, la visite d'information et de prévention (VIP)

(i) Le recours à la VIP

Elle a pour but d'interroger le salarié sur son état de santé et de lui signaler les risques de son poste, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre. Le salarié est également informé sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité de bénéficier à tout moment, et à sa demande d'une visite avec le médecin du travail. Selon les risques encourus, eu égard à son état de santé, le salarié pourra être orienté auprès du médecin du travail.

La VIP doit intervenir dans les trois mois suivant la prise effective du poste, indépendamment de la durée de la période d'essai, que l'embauche soit faite pour une durée indéterminée ou déterminée (C. trav, art. R4625-1).

Toutefois, il est à noter que pour les travailleurs de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit, la VIP doit avoir lieu avant la prise de poste.

La VIP est effectuée par des professionnels de santé : le médecin, son collaborateur, l'interne ou l'infirmier du service de santé au travail. A noter cependant, qu'à l'issue de la VIP non pratiquée par un médecin, celui-ci doit organiser une visite avec le médecin du travail s'agissant du titulaire d'une pension d'invalidité, de la femme enceinte et du travailleur handicapé.

A l'issue de la VIP, le professionnel de santé délivre une **attestation de suivi** au salarié et à l'employeur et ouvre un dossier médical en santé sous l'autorité du médecin du travail.

(ii) La dispense de VIP

Pour être dispensé de VIP, le salarié nouvellement embauché doit en avoir bénéficié précédemment : ainsi, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque les conditions suivantes sont toutes réunies :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé dispose de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- et aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou avis d'inaptitude n'ont été émis par le médecin du travail au cours des cinq dernières années. Ce délai maximum est réduit aux trois dernières années notamment pour les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.



(iii) La périodicité de la VIP

La périodicité de la VIP est déterminée par le médecin du travail, en prenant en compte le type de poste, les risques professionnels auxquels le salarié est exposé, de son âge et de son état de santé, sans que le délai ne puisse excéder cinq ans.

Des dispositions spécifiques prévoient que ce délai est ramené à trois ans pour les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité amené à occuper un emploi avec des risques d'expositions équivalents.

[Art. R. 4624-15](#) et [Art. R. 4624-27](#)

II – Le suivi individuel renforcé (SIR)

(i) Le recours au SIR

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le SIR concerne uniquement les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié, celles de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Le SIR implique des examens médicaux lors de l'embauche et en cours d'exécution du contrat.

L'examen médical d'aptitude à l'embauche, effectué avant l'affectation sur le poste, a notamment pour objet de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. Par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste du travailleur avec son état de santé ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs (C. trav, art. R4624-23) :

- à [l'amiante](#) ;
- au [plomb](#) ;
- aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ([CMR](#)) ;
- à [certains agents biologiques](#) ;
- aux [rayonnements ionisants](#) ;
- au risque hyperbare (travailleurs exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals) ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages [fixes](#) ou [roulants](#).

Nota bene : le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de cette liste.

Bénéficient également d'un SIR : les jeunes de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les salariés amenés à effectuer un travail nuit, les salariés titulaires d'une autorisation de conduite d'équipements présentant des risques, les salariés habilités à effectuer des opérations sur les installations électriques, tout salarié affecté à un poste à risque défini comme tel par le médecin du travail.

L'employeur a la faculté de compléter la liste des postes à risques, et de l'adapter en fonction du document unique d'évaluation des risques (DUER).

Seul le médecin du travail est autorisé à réaliser cet examen médical d'aptitude visant à s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son futur poste.

L'examen, et son renouvellement, donne lieu à la délivrance d'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude**.

Cet avis est transmis au travailleur et à l'employeur. Il est versé au dossier médical en santé au travail du salarié.



(ii) La dispense de SIR

Le SIR n'est pas requis lorsque le salarié a été déclaré apte dans les deux ans précédant son embauche, et que les conditions suivantes sont toutes réunies : le salarié doit être appelé à occuper un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents, l'embauche est faite par le même employeur, le médecin du travail dispose du dernier avis d'aptitude, aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude ne lui a été signifié au cours de deux dernières années.

(iii) La périodicité du SIR

L'examen médical d'embauche est renouvelé par une visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine, dans un délai qui ne peut être supérieur à quatre ans. En outre, une visite intermédiaire doit être réalisée par un professionnel de santé, au plus tard dans les deux ans suivants la visite médicale d'embauche.

[Décret n°2016-1908, 27 décembre 2016, JO 29 déc.](#)

L'employeur doit informer la CPAM en cas de reprise anticipée du travail par le salarié

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a mis en place une nouvelle obligation d'information en cas de reprise anticipée de travail, lorsque l'employeur est subrogé dans les droits des salariés pour les indemnités journalières,

Ainsi, si un salarié reprend son travail avant la fin de son arrêt, l'employeur doit informer par tout moyen sa caisse de cette reprise anticipée du travail.

En cas de manquement et si ce manquement a entraîné le versement indu d'indemnités journalières, il s'expose à une sanction financière. De plus, la caisse maladie procédera à la récupération des indemnités journalières.

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017, loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016, article 109, JO du 24 décembre



Chèque santé et loi de financement de la sécurité sociale 2017

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017 a pérennisé la possibilité pour l'employeur d'assurer, par décision unilatérale, la couverture frais de santé des salariés titulaires de contrats courts ou à temps partiel.

Pour rappel, le chèque santé prend la forme d'une aide individuelle au financement de la complémentaire santé pour les contrats courts. En effet, ce dispositif concerne les salariés :

- à temps partiel travaillant 15h par semaine maximum ;
- dont le CDD ou le contrat de mission est d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Cette durée de 3 mois prend en compte un éventuel renouvellement du contrat : si la durée des 2 contrats réunis est supérieure à 3 mois, seul le 1er contrat dont la durée est inférieure à 3 mois ouvre droit à un tel avantage.

Pour bénéficier du chèque santé, le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur, en y joignant l'attestation de l'organisme auprès duquel il a souscrit son contrat individuel de santé.

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017, loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016, article 33, JO du 24 décembre

Indemnité journalière maternité et aide sociale

Le 16 juin 2016, les partenaires sociaux ont signé un accord, qui complète le régime interbranche de prévoyance des intermittents du spectacle. Il améliore le dispositif existant depuis le 01.06.2015, concernant « l'incapacité temporaire totale de travail » prévoyant le bénéfice des indemnités journalières pour les femmes enceintes à compter du 6^{ème} jour jusqu'à l'ouverture du congé légal de maternité.

Depuis le 01.10.2016, une indemnité journalière brute de 15,50 euros est servie pendant huit semaines [au titre de la garantie maternité](#) mis en place par le régime « arrêt de travail » géré par le groupe Audiens. En outre, dans le cadre du Fonpeps, une aide sociale peut être allouée, sous condition de ressources, aux intermittentes non indemnisées par la Sécurité sociale durant leur congé légal de maternité.

[L'essentiel du dispositif](#) sur le site AUDIENS



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

Grue à tour et amélioration des conditions de travail et nouvelle recommandation CNAMTS R495

La nouvelle recommandation R 495, adoptée par le Comité technique national des industries du BTP a pour but de réduire les risques et d'améliorer les conditions de travail des grutiers à tour et formule un certain nombre de règles permettant aux salariés d'intervenir dans les meilleures conditions de sécurité et de protection de la santé à leur poste de travail.

Cette recommandation concerne l'ensemble des grues à tour, y compris le matériel de location, et aborde les problématiques suivantes : accès à la

cabine, ambiance de travail, communication, visibilité, radiocommandes, vérifications journalières et entretien courant, premiers secours et évacuation d'entreprise. Cette recommandation devra être prise en compte notamment lors de la mise en œuvre de la formation dédiée au personnel en charge des grues de cinéma (cf. Nouvelles mesures de prévention à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels du 15 octobre 2016, article 19).

[CNAMTS, recommandation R495](#)



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

Risque routier et infraction routière avec un véhicule de société

Depuis le 1^{er} janvier 2017, lorsqu'un véhicule d'entreprise est à l'origine d'une infraction routière constatée par le biais d'un appareil de contrôle automatique, l'article L121-6 du Code de la route oblige le chef d'entreprise, sous peine de poursuites pénales et de contravention, à signaler à l'autorité administrative l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait ce véhicule, sauf à démontrer l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure laquelle fait l'objet d'une interprétation très stricte s'agissant d'un obstacle absolu, d'un événement indépendant de la volonté humaine qui n'a pu le prévoir ni le surmonter (est ainsi exclue la défaillance mécanique du véhicule). A noter que la loi n'a pas prévu le cas de cession du véhicule avant la date de l'infraction, hypothèse pourtant fréquente ...

Le signalement doit être effectué dans les 45 jours de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

L'arrêté indique les modalités selon lesquelles les informations doivent être adressées à l'autorité compétente. Il précise le contenu de la déclaration (identité, adresse et référence du permis de conduire), ainsi que les éléments exonérateurs de responsabilité. L'envoi de ces informations peut être réalisé soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit en ligne sur le site internet www.antai.fr.

Nota bene : il est recommandé aux entreprises de mettre en place rapidement des moyens efficaces d'identification des conducteurs des véhicules de société, notamment lorsque plusieurs salariés se servent d'un même véhicule : clef personnelles codées, ou carnet de bord journalier qui pourra indiquer le créneau horaire d'utilisation pour chaque salarié concerné. En cas de traitement automatisé de données, il faudra veiller à effectuer les déclarations nécessaires auprès de la CNIL et à prévenir les salariés.

Cette procédure de signalement concerne les infractions constatées par des appareils de contrôle automatique, telles que listées aux termes du décret 2016-1955 du 28 décembre 2016, JO du 30 décembre.

Sont concernées les verbalisations constatées par des appareils de contrôle automatique relatives aux infractions au code de la route portant sur les points suivants (article R130-11 du Code de la route) :

- port d'une ceinture de sécurité (Code de la route art. R. 412-1) ;
- usage du téléphone tenu en main (Code de la route art. R. 412-6-1, al. 1, 4 et 5) ;
- usage de voies réservées à certaines catégories de véhicule (Code de la route art R. 412-7, II et III) ;
- circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence (Code de la route art R412-8) ;



- respect des distances de sécurité (Code de la route art R412-12) ; - franchissement et chevauchement des lignes continues (Code de la route art R412-19
- signalisations imposant l'arrêt des véhicules (feu rouge, stop) (Code de la route art R412-30 et R415-6) ;
- vitesses maximales autorisées (Code de la route art R413-14 et R413-14-1) ;
- certaines règles de dépassement (par la gauche, etc.) (Code de la route art R414-4, II et IV, R414-6 et R414-16) ;
- engagement compris entre certaines lignes d'arrêt (Code de la route art R415-2, al. 2 et 4) ;
- obligation du port d'un casque homologué sur les véhicules motorisés à deux roues et assimilés (Code de la route art R431-1).

L'employeur qui ne dénonce pas son salarié est puni d'une contravention de 4^{ème} classe : le montant forfaitaire est fixé à 135 €, lequel peut être minoré ou majoré selon le délai de paiement, sachant que le montant maximum est fixé à 750 €. Cette contravention est due en plus du paiement de l'amende due pour la contravention routière initiale et le retrait de points susceptible d'en résulter. En cas de fausse déclaration, l'entreprise et son représentant s'exposent à des poursuites pénales pour dénonciation calomnieuse passible d'une peine d'amende pouvant aller jusqu'à 45 000 € assortie d'une peine d'emprisonnement de 5 ans.

Comme tout conducteur, le salarié a la faculté de contester l'avis de contravention et le fait d'être auteur de l'infraction, par le biais d'une requête en exonération, motivée en fait et en droit. En outre, le salarié peut invoquer les circonstances et les conditions de travail pour demander en justice la prise en charge, totale ou partielle, du montant de l'amende par l'employeur. Toutefois, le salarié demeure pénalement responsable et seul exposé au retrait de points.

Il est recommandé aux employeurs de s'entourer de précautions concernant la gestion des avis de contraventions et des signalements des conducteurs, notamment en les interrogeant au préalable sur leur intention de contester ou non l'infraction : en effet, s'acquitter du paiement de l'amende équivaut à reconnaître la réalité de l'infraction qui ne pourra plus ensuite être contestée par le conducteur. Celui-ci pourrait alors être tenté d'engager la responsabilité de l'employeur ayant négligé son devoir d'information. Par ailleurs, il est interdit de pratiquer une retenue sur salaire pour remboursement des amendes, sauf en cas de faute lourde du conducteur. Enfin, s'agissant du traitement social de la prise en charge par l'employeur de l'amende liée à l'infraction routière, selon l'article L121-3 du code de la route, l'employeur est présumé pécuniairement responsable. Toutefois, certaines Urssaf considèrent que cette prise en charge doit être traitée comme un avantage en nature soumis à cotisation, excluant le caractère de dépense professionnelle.

[Arrêté du 15 décembre 2016, NOR: INTS1636723A](#)
[Décret 2016-1955 du 28 décembre 2016, JO du 30 décembre](#)



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

Risque électromagnétique et précisions sur les valeurs d'exposition

Le ministère du travail a publié un nouvel arrêté relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

Cet arrêté du 5 décembre 2016 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il précise notamment les grandeurs physiques décrivant l'exposition à des champs électromagnétiques pour les valeurs limites d'exposition professionnelle.

[Arrêté du 5 décembre 2016](#), NOR : ETST1633567A

Risque physique et atmosphère hyperbare

À signaler l'arrêté du 12 décembre 2016 qui définit les modalités de formation à la sécurité des travailleurs exposés au risque hyperbare, les conditions de certification des organismes de

formation concernés et les conditions d'accréditation des organismes de certification.

[Arrêté du 12 décembre 2016](#), NOR: ETST1625048A

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

REACH et actualisation de la liste candidate

La liste candidate compte désormais 173 substances extrêmement préoccupantes (SVCH), après son actualisation par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) le 12 janvier 2017.

- 4,4'-isopropylidenediphenol (Bisphenol A) en raison de ses propriétés toxiques pour la reproduction,
- Acide nonadécafluorodécanoïque (PFDA) et ses sels de sodium et d'ammonium en raison de ses propriétés toxiques pour la reproduction,
- P-(1,1-diméthylpropyl)phenol en raison de ses effets graves sur la santé humaine ou l'environnement qui suscitent un niveau de préoccupation équivalent à celui suscité par l'utilisation d'autres substances cancérigènes,
- 4-heptylphenol, linéaire et ramifié en raison de ses effets graves sur la santé humaine ou l'environnement qui suscitent un niveau de préoccupation équivalent à celui suscité par l'utilisation d'autres substances cancérigènes.

La liste candidate compte désormais 173 substances extrêmement préoccupantes (SVCH), après son actualisation par l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) le 12 janvier 2017.

Pour information :

- l'inscription d'une substance sur la liste d'autorisation, entraîne, pour l'industrie, l'obligation de demander d'une autorisation de son utilisation après la date d'extinction.
- tout fournisseur d'articles contenant une substance SVHC d'une concentration supérieure à 0,1% (poids par poids) a l'obligation de communiquer auprès des acteurs de la chaîne d'approvisionnement et des consommateurs.
- les importateurs et les producteurs d'articles contenant une substance SVHC disposent d'un délai de six mois à compter de la date de leur inscription sur la liste des candidats (12 janvier 2017) pour en informer l'ECHA.

Communiqué de presse de l'ECHA, 12.01.2017



« BON À SAVOIR » : PANORAMA JURISPRUDENTIEL DE L'ACTUALITÉ ET RAPPELS UTILES

Test salivaire réalisé par le supérieur hiérarchique

Sous certaines conditions, le Conseil d'État a validé la pratique du test salivaire par l'employeur lui permettant à l'appui des résultats ainsi obtenus de faire usage de son pouvoir disciplinaire.

Le Conseil d'État précise que cette faculté doit être strictement encadrée.

Pour être valable, le test salivaire doit être :

- prévu par le règlement intérieur ;
- réservé aux seuls postes hypersensibles, soit ceux pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers ;
- pratiqué avec l'accord de la personne contrôlée. En cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- entouré de garantie permettant au salarié contrôlé positif de pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. Cette contre-expertise devra être effectuée dans les plus brefs délais. Le test salivaire peut être pratiqué par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou par une personne qu'il désigne. Il ne nécessite pas forcément la présence du médecin du travail dans la mesure où, selon le Conseil d'État, il n'a pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à exercer son emploi. Pour le Conseil d'État, il ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie

médicale au sens des dispositions de l'article L6211-1 du Code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de l'article L 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. Enfin, l'arrêt précise qu'aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale. Si les résultats du test salivaire ne sont pas couverts par le secret médical, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont tenus au secret professionnel sur son résultat.

Le Conseil d'État a estimé que le test salivaire pratiqué dans de telles conditions ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles, compte-tenu du but recherché. A ce titre, le Conseil d'État vise notamment l'obligation qui incombe à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans l'entreprise, conformément à l'article L4121-1 du Code du travail.

Arrêt du Conseil d'Etat, 5 décembre 2016, n° 39-4178

« BON À SAVOIR » : PANORAMA JURISPRUDENTIEL DE L'ACTUALITÉ ET RAPPELS UTILES

Prévention des risques professionnels et rôle actif de l'employeur

Poursuivant dans le droit fil de sa jurisprudence sur le respect de l'obligation de sécurité dont est tenu l'employeur en fonction de ses diligences (cf Lettres d'information CCHSCT n° 15 et n° 16), **la Cour de cassation a eu l'occasion de réaffirmer que l'employeur ne commet pas de manquement à l'obligation de résultat dès lors qu'il a pris les mesures de préventions adaptées.**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une éducatrice spécialisée travaillant au sein d'une association accueillant des mineurs avait été victime de trois agressions survenues en 2009, ayant entraîné de nombreux arrêts de travail entre 2009 et 2011. Estimant que l'employeur n'avait pas adopté le comportement qui lui incombait au regard de son obligation de sécurité, l'éducatrice a engagé une procédure visant à obtenir des dommages et intérêts, en faisant valoir le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel a condamné l'employeur à verser 8.000,00 € de dommages et intérêts à l'éducatrice, en retenant que l'employeur s'était « borné à annoncer son intention d'engager une réflexion sur la question relative aux violences et incivilités des résidents, sans jamais s'impliquer activement dans une prise en compte réelle et efficace (de ces risques), ni surtout prendre en compte avec sérieux le risque particulier auquel était exposé (la salariée)». En effet, l'attitude de l'employeur

démontrait une absence totale d'organisation lors de la reprise de travail par la salariée après les deux premières agressions, l'ayant alors exposée à une nouvelle agression. Les juges du fond ont donc conclu à un manquement à l'obligation de sécurité de la part de l'employeur.

En désaccord avec cet arrêt, l'employeur a formé un pourvoi en cassation en soutenant qu'il avait été placé dans l'impossibilité d'agir. Selon lui, l'association avait l'obligation d'accueillir l'agresseur, qu'il ne pouvait exclure sans autorisation préalable du juge des enfants et du président du conseil départemental.

Cet argument n'a pas été retenu par la Cour de cassation qui a jugé qu'« ayant relevé un défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposée la salariée, la Cour d'appel a caractérisé un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat et a légalement justifié sa décision ».

Aux termes de son arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'à défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités, il y a manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Arrêt de la Cour de cassation, 15 décembre 2016, n° 15-20987

« BON À SAVOIR » : PANORAMA JURISPRUDENTIEL DE L'ACTUALITÉ ET RAPPELS UTILES

Compte personnel d'activité

Lancé le 12 janvier 2017, le portail internet du compte personnel d'activité (CPA) permet à chaque salarié ou demandeur d'emploi de consulter ses droits acquis dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen.

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

En renseignant son numéro de sécurité sociale et un mot de passe chacun peut activer ou consulter son compte. Ce compte peut aussi permettre la consultation des bulletins de salaire dématérialisés s'ils sont remis de cette façon par l'employeur.

Compte personnel de retraite

Lancé en fin d'année 2016, le nouveau compte personnel retraite est accessible à tous sur www.info-retraite.fr. Actif, retraité, salarié, indépendant, fonctionnaire, chômeur : quelle que soit la situation ou le parcours professionnel, chaque personne peut désormais ouvrir son compte personnel retraite.

A travers une information claire et un accompagnement personnalisé, la plateforme permet à chacun de connaître ses droits à la retraite (période validée, date éventuelle de départ à taux plein, estimation de la pension, etc.), ses interlocuteurs (régimes et caisses de retraite) et de comprendre les spécificités de son régime de retraite.

Par ailleurs, il est à signaler que par une circulaire du 17 janvier 2017, la CNAV a précisé le dispositif mis

en place depuis 2015, garantissant le versement d'une retraite le mois suivant sa date d'effet, dès lors que la demande de liquidation a été effectuée au moins quatre mois civils avant la date de départ prévue et que le dossier déposé est complet. Par ailleurs, la circulaire du 17 janvier 2017 indique que désormais la demande de retraite peut être effectuée en ligne grâce à une authentification à l'espace personnel par le biais de France Connect <https://franceconnect.gouv.fr>.

CNAV, Circulaire n° 2017-3 du 17 janvier 2017

