

La lettre d'information



du CCHSCT

N° 2 - 1^{er} Trimestre 2009

SOMMAIRE

1. Actualités du trimestre

- Information et formation des salariés p.2
- Responsabilités employeurs / salariés p.3
- Pots alcoolisés en entreprise p.4
- Risque routier p.4
- Risques thermiques p.5
- Equipements de protection individuelle p.6

2. Pour aller plus loin

- Travailleur isolé p.8
- Produits chimiques p.8
- Appareils de levage p.9

3. Bon à savoir

- Nouveaux sites d'information p.10
- Nouvelles cotisations AT p.11
- Diagnostic plomb p.11

La prévention des risques : formation et information des salariés



Le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008 ajoute au Code du travail de nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'information des travailleurs sur les risques pesant sur leur santé et leur sécurité. L'employeur doit désormais informer les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun.

Cette information doit porter sur (art. R.4141-3-1 du code du travail):

- les modalités d'accès au Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER),
- les mesures de prévention des risques qui ont été identifiés dans le DUER,
- le rôle du service de santé au travail et, s'ils existent, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels,
- le cas échéant, les dispositions du règlement intérieur sur l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité dès qu'elles apparaissent compromises,
- le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie.

Le DUER doit désormais être tenu à la disposition des travailleurs : un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs à ce document doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur, s'il existe.

Tout comme la formation, l'information relative à la santé et à la sécurité est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire (art.R.4141-2 du code du travail). La formation et l'information en question se déroulent pendant l'horaire normal de travail, le temps consacré étant considéré comme temps de travail (art.R.4141-5 al.2 du code du travail).

Le médecin du travail est associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information qui doit être dispensée (art.R.4141-6 du code du travail).



La recommandation du CCHSCT :

Les employeurs ne doivent pas hésiter à prendre contact avec le Centre Médical de la Bourse afin qu'il les aide à mettre en place cette information. Concernant les personnels intermittents, elle devra être dispensée par le biais par exemple de réunions de chaque équipe avec les chefs de poste lors du premier jour de travail.

De son côté, le CCHSCT va prendre contact avec le CMB pour étudier les modalités de rapprochement des médecins et des employeurs pour organiser cette information des salariés.

La prévention des risques : responsabilités des employeurs et des salariés



La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 13 novembre 2008 l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur. Il s'agit là d'un véritable devoir de prévention des risques vis-à-vis de ses salariés. Par conséquent, les juges n'hésitent pas à retenir la faute de l'employeur lors de la survenance d'un accident du travail dès lors qu'il a (ou qu'il aurait dû avoir) conscience du danger, et qu'il n'a pas pris toutes les mesures d'organisation et d'information nécessaires pour protéger le salarié, ou bien que les mesures préventives mises en place n'étaient pas suffisantes pour limiter le risque d'accident.

La responsabilité pénale de l'employeur peut donc être retenue (on parle alors de « faute inexcusable » de l'employeur), et ce, même lorsque l'accident trouve sa cause dans le comportement du salarié qui a commis une faute d'imprudence ou de négligence dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du même jour, cette faute inexcusable ne joue que lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour y pallier.

Il peut donc arriver que la faute inexcusable du salarié soit écartée dès lors que l'employeur n'avait, en toute légitimité, pas connaissance d'un quelconque danger encouru par le salarié. S'il prend au contraire les mesures de prévention adéquates à la situation de travail telle qu'il en a eu connaissance (et à condition qu'il ait pris scrupuleusement connaissance de cette situation), sa faute peut éventuellement être écartée.

Enfin, la Cour de cassation a rappelé dans un arrêt du 28 mai 2008 le principe du droit de retrait du salarié : face à une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié doit en alerter l'employeur et est en droit de quitter son poste sur le champ, sans encourir le risque d'une sanction disciplinaire ou d'une perte de salaire.

Les juges précisent que l'employeur ne peut pas imposer au salarié de remplir préalablement une déclaration écrite pour exercer son droit de retrait. L'obligation d'alerter l'employeur sur la situation dangereuse ne doit pas nécessairement se faire par écrit ni préalablement à l'exercice du droit de retrait.



Les rappels du CCHSCT :

Il importe de souligner le caractère exceptionnel de la décision de la Cour de cassation ayant écarté la faute inexcusable de l'employeur, les juges considérant en général que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger. Par ailleurs, l'appréciation des éléments de fait pour écarter la faute de l'employeur relève du pouvoir souverain des juges, ce qui laisse place à une certaine subjectivité ; la responsabilité de l'employeur s'examine donc toujours au cas par cas.

Il convient par ailleurs de rappeler la part de responsabilité des salariés en matière d'hygiène et de sécurité, sans incidence cependant sur le principe de responsabilité de l'employeur : conformément à l'article L.4122-1 du code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Enfin, s'agissant du droit de retrait, si les conditions (danger grave et imminent, défectuosité des systèmes de protection) ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, même s'il reste à la disposition de l'employeur. Ce dernier peut opérer cette retenue sans devoir saisir préalablement le juge.

Risque routier : Attention aux pots dans l'entreprise !



Tout au long de l'année, et plus particulièrement au moment de Noël, de très nombreux salariés célèbrent les événements de leur vie professionnelle ou personnelle sur leur lieu de travail. Ces pots ou repas, qu'ils soient à l'initiative de l'employeur ou directement des salariés, sont organisés bien souvent autour d'un verre d'alcool que les salariés consomment avant de reprendre la route. Ces pratiques peuvent mettre leur vie en danger et peuvent engager, en cas d'accident, la responsabilité de l'entreprise, du chef d'entreprise voire celle des délégués du chef d'entreprise.

Un sondage vient de faire le point sur l'ampleur de ce phénomène :

- plus de 90% des salariés français participent à des pots en entreprise ;
- 70% des pots proposent de l'alcool (dans 25% des cas il s'agit d'alcool fort) ;
- 58% des entreprises concernées n'ont pris aucune disposition particulière pour éviter les risques liés à la consommation d'alcool ;
- 9% des entreprises envisagent de supprimer l'alcool. Parmi les autres dispositions envisagées, figurent l'aide au retour à domicile ou la mise à disposition gratuite d'éthylotests ;
- 51% des salariés sont opposés à l'interdiction de l'alcool dans les pots ;
- 19% des salariés ont été confrontés à des incidents (insultes, comportements agressifs) et des accidents de la route.

L'obligation générale de sécurité des employeurs s'étend au risque routier en situation professionnelle, ce qui vise les déplacements en cours de mission comme les trajets domicile-travail. Il est donc du devoir du chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires pour éviter de mettre en danger la sécurité routière de ses salariés.

Sachant que 47% des accidents mortels liés au travail sont des accidents de la route, et l'alcoolémie est impliquée dans 29% des accidents mortels de la route.



Lien vers les préconisations pour des pots d'entreprise réussis:

http://www.asso-psre.com/actu/DP_Sondages_ifop_pour_PSRE.pdf



La recommandation du CCHSCT :

Le changement des comportements lors de l'organisation des pots en entreprise est primordial, quand on sait que 47% des accidents mortels liés au travail sont des accidents de la route, et l'alcoolémie est impliquée dans 29% des accidents mortels de la route.

Il importe que les salariés qui organisent d'eux-mêmes ces événements – ce qui arrive sur les plateaux - en avertissent au préalable l'employeur ou son représentant, afin que celui-ci puisse prendre les mesures de précaution nécessaires.

Parmi ces mesures, la plus appropriée est bien entendu de supprimer l'alcool.

Si l'employeur souhaite conserver une formule de pot avec alcool, il veillera alors à limiter la consommation à un verre d'alcool (en évitant les alcools forts) ; il pourra également distribuer des éthylotests gratuits et prévoir des taxis pour le retour des salariés. Les risques liés à l'alcool et les mesures de prévention correspondantes devront également être inclus dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Risque routier : le téléphone mobile toujours en question



Le Ministère de la Santé a lancé, du 30 novembre au 21 décembre 2008, une campagne de sensibilisation sur les dangers de l'utilisation d'un téléphone portable au volant (voir n°1 de la Lettre d'information du CCHSCT). Un film publicitaire et un message radio ont été largement diffusés dans les médias.

La sécurité routière précise que téléphoner en conduisant multiplie par 5 les risques d'accident. Or téléphoner au volant est une pratique répandue : 41% des conducteurs reconnaissent qu'il leur arrive d'utiliser ce moyen de communication en conduisant. 72 % des conducteurs utilisant leur téléphone portable au volant ont le sentiment de ne s'être jamais mis en danger en téléphonant au volant. Pourtant, en cas d'imprévu, le temps de réaction pour un conducteur au téléphone augmente de 50% en moyenne. La distance d'arrêt du véhicule en cas d'urgence est donc plus grande et peut être à l'origine d'un accident.

Le téléphone au volant représente aujourd'hui la 4ème cause de mortalité sur la route après l'alcool, la vitesse et le non-port de la ceinture de sécurité.



Lien vers le communiqué de la Sécurité Routière :

http://www2.securiteroutiere.gouv.fr/vos-infos/presse/communiques/4-2008/CP_27-11-08.html



La recommandation du CCHSCT :

La majorité des accidents mortels de travail étant des accidents de la route, il importe qu'employeurs et salariés aient une démarche préventive conduisant à proscrire l'utilisation d'un téléphone pendant la conduite. La Sécurité routière préconise également d'éviter le kit mains libres, qui est considéré comme presque aussi dangereux que le portable porté à l'oreille.

Risques thermiques : travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières



Le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008 modifie le code du travail afin de préciser les règles de protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières.

Il prévoit tout d'abord que le DUER doit désormais inclure un inventaire des risques liés aux ambiances thermiques (art.R4121-1 du code du travail). Il s'agira par exemple des risques liés au travail en extérieur, ou dans des locaux particuliers tels que les tentes utilisées pour le catering.

Le décret prévoit ensuite une série de mesures destinées à protéger les salariés des conditions climatiques, mais ce chapitre ne vise que le secteur du bâtiment et du génie civil.



La recommandation du CCHSCT :

La seconde partie du décret relatif au secteur du bâtiment et du génie civil prévoit qu'en cas de survenance de conditions climatiques particulières, un local spécifique permettant d'accueillir les salariés pour préserver leur sécurité pourra être installé. A défaut, le chantier devra disposer d'aménagements garantissant leur sécurité dans des conditions équivalentes. Les employeurs sont invités à s'en inspirer lors d'un tournage en extérieurs.

Equipements de protection individuelle (EPI):

I/ Nouveautés sur la mise sur le marché et sur les règles techniques



Le décret n°2008-1156 du 7 novembre 2008 transposant la directive « machines » du 17 mai 2006 apporte des modifications au code du travail concernant, notamment, les règles de mise sur le marché de machines, d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle (EPI) et les procédures d'évaluation de la conformité. La catégorie des quasi-machines est introduite également dans ce code.

Les dispositions de ce décret entreront en vigueur le 29 décembre 2009. Toutefois, la mise sur le marché de certains appareils portatifs de fixation et autres machines à chocs reste autorisée jusqu'au 29 juin 2011.

S'agissant de la vente, de la location, de la cession ou de la mise à disposition à quelque titre que ce soit, en vue de son utilisation, d'un équipement de travail d'occasion ainsi que lors de la vente ou de la cession d'un équipement de protection individuelle d'occasion, il est précisé que le vendeur ou le loueur doit remettre à son client un certificat de conformité par lequel il atteste que le produit concerné est conforme aux règles techniques qui lui sont applicables. Il doit également s'assurer du maintien en état de conformité de cet équipement. Lors d'une location ou d'une mise à disposition réitérée du même équipement, le certificat de conformité n'est plus obligatoire, seul le maintien en état de conformité demeurant.

Par ailleurs, le décret contient une importante annexe qui précise les règles techniques auxquelles doivent satisfaire les machines, et rappelle cinq principes généraux que doit respecter le fabricant d'une machine/

- déterminer les limites de la machine, comprenant son usage normal et tout mauvais usage raisonnablement prévisible ;
- recenser les dangers pouvant découler de la machine et les situations dangereuses associées ;
- estimer les risques, compte tenu de la gravité d'une éventuelle blessure ou atteinte à la santé et leur probabilité ;
- évaluer les risques, en vue de déterminer si une réduction des risques est nécessaire ;
- éliminer les dangers ou réduire les risques associés à ces dangers en appliquant des mesures de protection.



Lien vers le décret :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019736204&dateTexte>



La recommandation du CCHSCT :

Il sera très utile aux employeurs et salariés concernés de prendre connaissance de l'annexe I du décret, qui constitue une révision en profondeur des règles techniques applicables aux machines (systèmes de commande, notices d'instruction, moyens de levage, entretien, marquage des machines, mesure de protection contre les risques mécaniques, etc.)

Par ailleurs, les utilisateurs des machines seront très vigilants quant aux notices d'utilisation des fabricants, conformément aux principes de prévention ci-dessus rappelés.

2/ Obligation d'entretien



On rappellera l'obligation pour l'employeur d'entretenir les équipements de travail lorsqu'ils sont imposés pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Conformément à l'article L.4122-2 du code du travail, les mesures prises en matière d'hygiène et de sécurité (ce qui inclut le port d'un EPI) ne doivent en aucun cas entraîner une charge financière pour les salariés. Or il arrive bien souvent que les salariés supportent la charge de l'entretien.

La cour de cassation a étendu l'obligation d'entretien aux tenues de travail inhérente à l'emploi occupé, dès lors qu'elles sont rendues obligatoires par l'employeur (par exemple : tenue des employés commerciaux, des caissiers, etc).



Les recommandations du CCHSCT :

On rappellera que l'employeur doit veiller à ce que les EPI soient bien adaptés au travail et à la morphologie du salarié, afin qu'elles constituent un moyen de prévention efficace. Pour cela, et surtout quand le personnel concerné est composé en majorité d'intermittents du spectacle, il importe d'associer les salariés dans le choix des EPI. Si le salarié dispose déjà de son propre EPI – ce qui est le cas de nombreux intermittents -, l'employeur devra s'assurer au moins qu'il est adapté au travail, en bon état, et conforme aux normes de sécurité. Si tel n'est pas le cas, l'employeur devra assumer la charge de la réparation ou du remplacement de l'EPI.

Pour aller plus loin

Travailleurs isolés : l'employeur doit anticiper les risques



Le travail isolé peut intervenir en cas de travaux réalisés par une entreprise prestataire pour le compte d'une entreprise donneur d'ordre.

Lorsque l'opération est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure (prestataire) prend les mesures nécessaires pour qu'aucun de ses salariés ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident (art.R4512-13 du code du travail).

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a précisé que la distance n'est pas le critère unique de l'isolement ; celui-ci inclut aussi les cas où le salarié ne peut avertir les secours lui-même. Un salarié doit être considéré comme travailleur isolé s'il n'est pas à portée de la vue et de l'ouïe d'autrui.

Par conséquent, le prestataire doit s'assurer que son salarié puisse avertir les secours lui-même en cas de problème. Sinon, il doit être accompagné.



La recommandation du CCHSCT :

Les risques liés au travail isolé pourront être identifiés puis évalués dans le cadre du DUER, mais aussi, a contrario, dans le cadre du plan de prévention s'il doit être établi. Un plan de prévention sert à limiter les risques d'interférence entre les activités des salariés présents sur un même site, mais il peut alors mettre en exergue l'activité isolée d'un salarié d'un prestataire, son employeur devant alors veiller au respect des dispositions susvisées. Le cas de travail isolé se rencontre fréquemment dans les activités de gardiennage, de démontage ou de maintenance sur un plateau.

Produits chimiques : nouvel étiquetage

L'INRS vient de mettre en ligne un nouveau dossier présentant le futur système d'étiquetage et de classification des produits chimiques. Ce nouveau système de classification et d'étiquetage des produits chimiques, le SGH (Système général harmonisé), a été élaboré au niveau international.

 Lien vers le dossier de l'INRS :
<http://www.inrs.fr/dossiers/sgh.html>

Appareils de levage : nouvelle réglementation relative à la sécurité



Le décret n° 2008-1325 du 15 décembre 2008 modifie et crée de nouvelles dispositions dans le code du travail concernant la sécurité des ascenseurs, monte-charges et équipements assimilés sur les lieux de travail et la sécurité des travailleurs intervenant sur ces équipements. Ce décret entrera en vigueur le 18 décembre 2010.

Parmi les mesures à retenir, l'article R. 4323-108 du code du travail indique qu'une formation relative aux risques encourus est nécessaire pour toutes les personnes ayant accès aux endroits où l'on ne pénètre que pour les opérations de maintenance et de vérification. L'article R. 4323-109 indique pour sa part qu'il est interdit aux personnes d'utiliser un appareil exclusivement destiné à transporter des objets. Un affichage apparent doit rappeler cette interdiction lorsque l'équipement est doté d'un habitacle accessible.

Lien vers le décret:

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6500F94C472B16A6572F4C204EC899AE.tpdjo15v_3?cidTexte=JORFTEXT000019938111&categorieLien=id

Nouveaux sites d'information :

Le Ministère du Travail vient de lancer un site dédié à la santé et à la sécurité au travail. Ce site se veut un accès facilité à l'information sur les conditions de travail pour les salariés et les chefs d'entreprise.

 Lien vers le site :
www.travailler-mieux.gouv.fr

La manutention reste une des causes principales des troubles musculo-squelettiques (TMS) et de nombreux accidents et maladies professionnelles. Un site québécois spécialement dédié à la manutention a été récemment lancé. Il peut être une source d'information et d'idées sur le sujet et propose un éclairage sur la manière dont on peut appréhender la question. A travers quatre rubriques, il permet de faire le tour de la question :

- la rubrique « Danger manutention » reprend une définition de la manutention et détaille les différentes lésions que l'on peut rencontrer ;
- la rubrique « Risques » précise les différents facteurs de risques recensés à ce jour et présente les méthodes d'analyse et d'évaluation qui existent ;
- la rubrique « Recherche » présente les différents programmes de recherche en cours au Canada et dans le monde ;
- la rubrique « Intervenir » a pour but de fournir un certain nombre de solutions mises en place pour éviter les TMS ou les accidents ; elle liste notamment les différents moyens existants (EPI, comportements, etc).

 Lien vers le site :
<http://www.irsst.qc.ca/manutention/fr/accueil.html>

L'INRS a mis à jour sa base de recherche qui permet de retrouver facilement (par région, type d'agrément ou nom) un organisme agréé pour les vérifications périodiques concernant les thèmes suivants : aération et assainissement, benzène, chlorure de vinyle, éclairage, installations électriques, machines et appareils de levage, plomb, poussières de bois, silice.

 Lien vers le site :
www.inrs.fr

L'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a publié un guide relatif à la prévention des TMS contenant des repères pour agir dans l'entreprise.

 Lien vers le guide :
<http://www.centre.aract.fr/pdf/TMS.PDF>

La Sécurité sociale a récemment mis à jour son Guide de la sécurité sociale, qui regroupe dans un seul document l'ensemble des formalités et démarches que doivent effectuer les employeurs auprès de la sécurité sociale.

 Lien vers le guide :

Accidents du travail : Nouveaux taux de cotisation 2009



L'arrêté du 22 décembre 2008 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) fixe les tarifs des cotisations d'AT-MP 2009 des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale.

- . production de films (sauf les artistes) : 1.40%(au lieu de 1.30% en 2008)
- . artistes pour toutes leurs activités : 2% (au lieu de 1.90% en 2008)
- . studios de cinéma (sauf les artistes) : 1.40% (au lieu de 1.30% en 2008)
- . distribution de films et vidéo : 1.20% (idem qu'en 2008)
- . personnels des sièges sociaux et bureaux
des entreprises relevant de branches professionnelles
autres que celles du BTP : 1.10% (idem qu'en 2008)
- . 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
R.5111-1 du code du travail..... 1.00% (idem qu'en 2008)



Lien vers l'arrêté :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019994990&dateTexte=&categorieLien=id>

L'arrêté du 18 décembre 2008 fixe les majorations forfaitaires entrant dans le calcul du taux net de la cotisation AT/MP applicable en 2009:

- majoration pour « accidents de trajet » : 0,27 % des salaires (inchangé par rapport à 2008)
- majoration pour « charges générales » destiné à couvrir les charges de fonctionnement (rééducation, gestion administrative, alimentation de fonds spéciaux) et le reversement à la branche maladie : 38 % du taux brut augmenté de la majoration « trajet » (inchangé)
- majoration pour « charges spécifiques » de compensations internes ou externes : 0,62 % des salaires (contre 0,61 % en 2008).



Lien vers l'arrêté :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019982181&dateTexte=>

Diagnostic plomb : Il vaut aussi pour les tournages

Depuis le 12 août 2008, tout propriétaire d'un bien immobilier à usage d'habitation construit avant le 1^{er} janvier 1949 doit, lors de sa mise en location, remettre au locataire un constat de risque d'exposition au plomb (CREP), en vertu de l'article L.1334-7 du code de la santé publique.

Par conséquent, en cas de tournage en intérieurs réels, dans des appartements d'habitation construits avant 1949 et loués pour les besoins du tournage, le bailleur devra annexer au contrat de location conclu avec le producteur un CREP de moins de six ans.



La recommandation du CCHSCT :

Les employeurs avisés n'oublieront pas de demander le CREP surtout si des travaux de peinture et d'aménagement du décor sont prévus, afin d'éviter les risques d'intoxication.