



# La Lettre d'information du CCHSCT Cinéma

N° – 16 Décembre 2016

## SOMMAIRE

### FOCUS DU TRIMESTRE

- Aperçu des incidences de la loi travail 2016 en matière de santé et de sécurité au travail
- Compte personnel d'activité (CPA) et pénibilité

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

- Risque électromagnétique

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

- Obligation de sécurité : cap sur la prévention

**CCHSCT Cinéma**

c/o UPC – 37 rue Etienne Marcel 75001 Paris

Tel : 01 45 90 10 73 ou 01 53 89 01 30 / Internet : [www.cchsctcinema.org](http://www.cchsctcinema.org)



## FOCUS DU TRIMESTRE

# Aperçu des incidences de la loi Travail 2016 en matière de santé et de sécurité au travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)

### I – Repérage amiante

Le nouvel article L4412-2 du Code du travail institue l'obligation de rechercher la présence d'amiante avant toute intervention sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles d'exposer des travailleurs à l'amiante.

Cette obligation concerne le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeuble, d'équipements, de matériels ou d'articles susceptibles de contenir de l'amiante.

A l'issue de cette recherche, doit être établi un document mentionnant le cas échéant la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante. Ce document est joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou transmis aux entreprises envisageant de réaliser l'opération.

La mise en œuvre de cette obligation sera précisée ultérieurement par décret, concernant son application, les cas d'exemption, les modalités de réalisation de cette démarche, le contenu du document consignait les résultats de la recherche, etc...

Le non respect de cette obligation est sanctionné par une amende pénale de 3 750 €, portée à 9 000 € en cas de récidive et applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Une amende administrative de 9 000 € est également encourue.

*Articles L4412-2, L4741-9 et L4754-1 du Code du travail*

### II – Surveillance médicale des salariés

Pour les salariés affectés à des postes ne présentant aucun risque particulier, la visite de prévention et d'information effectuée après l'embauche est appelée à se généraliser, en lieu et place de la visite médicale d'embauche. N'étant pas un examen médical, la visite ne sera plus effectuée systématiquement par un médecin, et pourra donc être confiée à tout membre de l'équipe médicale (interne, infirmier, etc...). Elle donnera lieu à l'établissement d'une attestation.

Ultérieurement, le suivi médical de ces salariés sera réalisé selon des modalités et une périodicité que viendra définir un prochain décret. Celui-ci modifiera ainsi le régime jusqu'alors en vigueur, prévoyant un examen médical au moins tous les deux ans, pour vérifier l'aptitude du salarié.

A titre dérogatoire, une surveillance médicale renforcée sera organisée pour les salariés affectés à des postes à risques, qui seront soumis à un examen médical d'aptitude avant l'embauche. En outre, une surveillance médicale adaptée sera mise en place pour les salariés dont la situation personnelle le justifie (travailleur de nuit, travailleur handicapée, etc...).

*Article L4624-1 et suivants du Code du travail*



### III – Inaptitude au travail

Le salarié sera déclaré inapte par le médecin du travail, dès lors qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé ne sera possible et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste.

Pour constater l'inaptitude du salarié, le médecin du travail devra préalablement :

- procéder à une étude de poste,
- échanger avec le salarié et l'employeur.

L'avis d'inaptitude est rendu par le médecin du travail et comprend des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement de l'intéressé.

Si l'employeur ou le salarié entendent contester l'avis du médecin du travail, ils doivent saisir la formation de référé du Conseil des prud'hommes, aux fins de désignation d'un médecin-expert.

*Article L4624-4 et suivants du Code du travail*

### IV – Protection des parents contre la rupture du contrat de travail

Désormais, tant le père que la mère sont protégées contre la rupture du contrat de travail pendant les dix semaines qui suivent :

- s'agissant de la mère, la réintégration effective dans l'entreprise, après le congé de maternité ou à l'expiration de ses congés payés si ceux-ci sont pris immédiatement après,
- s'agissant du père, la naissance de l'enfant.

*Articles L1225-4 et L1225-4-1 du Code du travail*

### V – Prévention des agissements sexistes

La prévention des agissements sexistes est ajoutée aux neuf principes généraux de prévention définis à l'article L4121-2 du Code du travail.

Pour prévenir ce type d'agissements, l'employeur doit :

- compléter le règlement intérieur en y inscrivant les dispositions légales relatives aux agissements sexistes conformément à la définition de l'article L1142-2-1 du Code du travail ;
- intégrer dans la planification des risques professionnels, la prévention des agissements sexistes, au même titre que la prévention des risques liés au harcèlement moral ou sexuel.

Par ailleurs, le CHSCT peut proposer des actions de prévention des agissements sexistes.

*Articles L1321-2, L4121-2 et L4612-3 du Code du travail*

### VI – Droit à la déconnexion

Le contenu de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle homme/femme et la qualité de vie au travail est enrichie avec un nouveau sujet de discussion, portant sur le droit à la déconnexion.

La négociation doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié, de son droit à la déconnexion et la mise en place, par l'entreprise, de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale. Le but poursuivi est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés.

A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis des représentants du personnel. Cette charte précise les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, destinés au personnel d'encadrement et de direction.

*Article L2242-8 du Code du travail*



## VII – Travail de nuit

Le travail de nuit est effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives, comprenant l'intervalle entre 24h et 5h du matin. Son amplitude a été étendue puisqu'elle concerne la période commençant au plus tôt à 21h et finissant au plus tard à 7h.

En outre, la Loi Travail prévoit que le travail de nuit peut être mis en place par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, il peut être recouru aux dispositions légales à titre supplétif.

Par ailleurs, la surveillance médicale du travailleur de nuit a été modifiée : à la place d'un suivi médical ayant lieu tous les 6 mois, il est prévu un suivi médical adapté dont la périodicité sera précisée par un prochain décret.

*Article L3122-11 du Code du travail*

## VII Vestiaire et locaux de restauration : des simplifications sont apportées

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- (i) un coin-repas pourra être aménagé dans les locaux de travail dès lors que ceux-ci ou l'activité exercée en leur sein excluent l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux, après déclaration auprès de l'Inspection du travail et de la Médecine du travail. Jusqu'alors, cette exception au principe d'interdiction de prise de repas sur les lieux de travail ne pouvait intervenir que sur autorisation préalable de l'administration ;
- (ii) un meuble sécurisé pour y ranger les effets personnels des salariés, à proximité des postes de travail pourra être mis à disposition des salariés qui ne sont pas obligés de porter des vêtements spécifiques ou des EPI. Jusqu'alors, l'employeur était tenu d'installer des vestiaires collectifs dans un local spécial, isolé des locaux de travail et de stockage, et placé à proximité des travailleurs.

*Articles R4228-23, al 2 et R4228-2, al 3 du Code du travail*



## Compte personnel d'activité (CPA) et pénibilité

**(i)** Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité : ils peuvent occasionner des dommages durables aux salariés au-delà de certains seuils d'exposition. La loi instaure alors, au bénéfice de ces salariés, un mécanisme de compensation.

La réforme des retraites a ainsi introduit des dispositions dans le Code du travail concernant la pénibilité au travail. Ce dispositif de prévention, de traçabilité et de compensation se base sur la prise en compte par les entreprises de certains facteurs de risque liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail. Cela doit déboucher sur la mise en place d'actions spécifiques.

Les éléments constitutifs de la pénibilité ont été pour la première fois définis en 2010, puis modifiés lors de la réforme des retraites de 2014. Ainsi, la pénibilité est caractérisée par deux éléments constitutifs :

- une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé ;
- ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.

**(ii)** Ainsi, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, doit permettre aux salariés exposés à des conditions de travail pénibles d'acquérir des points. Ces points cumulés sur le compte serviront à réduire, voire supprimer, les conditions de travail pénibles par le biais de formations, d'un passage à temps partiel indemnisé ou d'un départ à la retraite anticipé

La loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, crée le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et d'un nouveau dispositif, le compte engagement citoyen (CEC).

Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié. Le dispositif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**(iii)** Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités.

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales (cf. tableau en infra) sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

**(iv)** Quatre facteurs ont été pris en compte dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs sont pris en compte depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit.



## 1. DÉCLARATION ANNUELLE DE L'EMPLOYEUR AU TITRE DE LA PÉNIBILITÉ

### 1.1. Démarche incombant à l'employeur

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite, de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS), puis à partir de 2017 dans la déclaration sociale nominative (DSN).

### 1.2. Salariés concernés

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

### 1.3. Conditions à remplir pour l'ouverture d'un C3P

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale bénéficie d'un compte personnel de prévention pénibilité :

- **s'il a un contrat de travail (CDI ,CDD , intérim, apprentissage...) d'au moins un mois,**
- **et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.**

*Nota bene :*

*Tous les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte, quel que leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail (sauf pour les CDD égaux ou inférieurs à 1 mois qui sont exclus).*

Le salarié n'a pas de démarche à entreprendre. Son compte personnel de prévention pénibilité sera automatiquement créé à partir de janvier 2017 à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

**Nota Bene : Un service d'informations et de renseignements en ligne ou par téléphone, géré par la CNAV, à destination des employeurs et des salariés est accessible : [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr) et le 3682 ouvert du lundi au vendredi de 8h à 17h.**

## 2. L'ACQUISITION DE POINTS PAR LE SALARIÉ

Le nombre de point dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié

Salarié exposé à	Cas Général	Salarié né avant juillet 1956
<b>Un facteur de risque</b>	4 points par an	8 points par an
<b>Plusieurs facteurs de risque</b>	8 points par an	16 points par an

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année, les points sont comptés par trimestre.

Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité peut acquérir des points dès 2016. Ces points seront reportés sur son compte en 2017.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.



### **3. TROIS UTILISATIONS POSSIBLES DU COMPTE PAR LE SALARIÉ**

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- permettre une retraite anticipée dans la limite de deux ans (au plus tôt à partir de 55 ans, le salarié peut demander à utiliser des points acquis au titre de son compte pénibilité pour avoir une majoration de sa durée de cotisation à l'assurance vieillesse) ;
- accéder à un poste moins pénible, ou non pénible par le financement d'une formation (les points sont alors convertis en heures de formation) ;
- bénéficier d'une réduction du temps de travail avec maintien de salaire sous réserve de l'accord de l'employeur.

### **4. LES DIX FACTEURS DE PENIBILITE DEFINIS REGLEMENTAIREMENT**

#### **4.1. Les facteurs**

##### **(i) Contraintes physiques marquées**

- Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

##### **(ii) Environnement physique agressif**

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

##### **(iii) Rythmes de travail**

- Travail de nuit sous certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

#### **4.2. Les seuils d'exposition**

Pour les risques professionnels susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité, le Code du travail prévoit que seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte pour l'application du dispositif pénibilité. Sont ainsi prévus, pour chaque facteur de pénibilité, des seuils d'exposition chiffrés associant une action ou une situation à une intensité et à une durée minimales.



<b>Facteurs de pénibilité en 2016</b>		
<b>Facteurs de pénibilité</b>	<b>Intensité minimale</b>	<b>Durée minimale</b>
<b>Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare</b>	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
<b>Travail de nuit</b>	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
<b>Travail en équipes successives alternantes (comme le travail posté en 5X8, 3X8...)</b>	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
<b>Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes</li> <li>- 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent</li> </ul>	900 heures/an
<b>Manutentions manuelles de charges lourdes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lever ou porter plus de 15 kg</li> <li>- pousser ou tirer des charges plus de 250 kg</li> <li>- se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules des charges de plus de 10 kg</li> </ul>	600 heures/an
<b>Postures pénibles (position accroupie ou à genoux)</b>		900 heures/an
<b>Vibrations mécaniques</b>	<p>Vibrations de 2,5 m/s<sup>2</sup> transmises aux mains ou aux bras</p> <p>Vibrations de 0,5 m/s<sup>2</sup> transmises à l'ensemble du corps</p>	450 heures/an
<b>Agents chimiques dangereux (ACD)</b>	Seuil déterminé pour chacun d'eux dans une grille d'évaluation fixée par arrêté	
<b>Températures extrêmes (sans tenir compte des températures extérieures)</b>	en-dessous de 5°C au-dessus de 30°C	900 heures/an
<b>Bruit</b>	81 décibels pendant 8h	600 heures/an
	crête de 135 décibels	120 fois/an





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

## Risque électromagnétique

*Non perceptibles par l'œil humain les champs électromagnétiques sont présents partout dans notre environnement. A l'état naturel les champs magnétiques et électriques sont générés notamment par le champ magnétique terrestre et les orages. Ils n'ont pas d'effets reconnus sur la santé. En revanche, ceux issus de l'activité humaine tels que la téléphonie mobile, le réseau de distribution électrique ou certains équipements industriels sont eux soupçonnés d'être nuisibles pour la santé en fonction de leur intensité.*

*Les champs électromagnétiques sont caractérisés notamment par leur fréquence (nombre d'oscillations par seconde). Cependant, la fréquence à elle seule ne permet pas de déterminer le niveau de dangerosité des champs électromagnétiques, l'intensité de ce champ est également essentielle pour l'évaluer. C'est pourquoi le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 introduit les principes de valeur limite d'exposition et de valeur déclenchant l'action exprimées en fonction de la fréquence du champ électromagnétique.*

*Parmi les effets résultant de l'exposition prolongée aux champs électromagnétiques, on peut citer la perturbation des implants médicaux actifs comme les pacemakers, des réactions cutanées, une modification de l'électrocardiogramme, des effets sensoriels, (nausées, vertiges, troubles de la vue, effet auditif...), l'hyperthermie. Sur le long terme, des risques accrus de leucémie infantile et de cancer du cerveau ont pu être observés.*

Le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 définit les règles visant une meilleure protection des travailleurs exposés aux champs électromagnétiques. Ce texte transpose la directive européenne 2013/35/UE et entrera en vigueur le 1er Janvier 2017 en prévoyant les obligations suivantes pour l'employeur.

### I – L'évaluation des risques

Le décret fixe deux types de seuils à prendre en considération :

- **les valeurs limites d'exposition (VLE)** sont établies sur la base de considérations biophysiques et biologiques, notamment sur la base des effets directs aigus et à court terme scientifiquement bien établis. On distingue les seuils dont le dépassement entraîne :
  - soit des effets sensoriels : troubles passagers de perception sensorielle
  - soit des effets nocifs sur la santé : échauffement thermique, stimulation nerveuse ou musculaire
- **les valeurs déclenchant l'action** sont des niveaux opérationnels fixés afin de simplifier le processus permettant de démontrer que les VLE applicables sont respectées. En cas de dépassement l'employeur doit prendre des mesures pour ramener l'exposition des travailleurs en dessous des seuils.

L'employeur doit procéder à une évaluation des expositions aux champs électromagnétiques sur le lieu de travail et la mettre à jour dès que nécessaire. Des mesures et des calculs peuvent être nécessaires, lorsque les données documentaires ne permettent pas de conclure à l'absence de risque de dépassement des seuils définis par le décret. L'état de santé des travailleurs pour ce type d'exposition est évidemment à prendre en compte dans l'évaluation des risques. Un arrêté doit intervenir pour préciser les conditions de mesure et de calcul.



Les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Les résultats sont communiqués au médecin du travail et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les espaces de travail à risque devront faire l'objet d'une signalisation spécifique et avoir un accès limité s'il y a lieu.

## II – La réduction des risques

Les mesures ou moyens de prévention à mettre en œuvre lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence le dépassement des valeurs déclenchant l'action sont listés :

- la mise en œuvre d'autres procédés de travail n'exposant pas aux champs électromagnétiques ou entraînant une exposition moindre,
- le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à effectuer, des champs électromagnétiques moins intenses,
- la mise en œuvre de moyens techniques visant à réduire l'émission de champs électromagnétiques des équipements de travail,
- la modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail visant à réduire l'exposition aux champs électromagnétiques,
- le choix d'une organisation du travail visant à réduire la durée et l'intensité des expositions,
- des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail, des postes de travail et du lieu de travail,
- la mise à disposition d'équipements de protection individuelle appropriés,
- la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles visant à éviter tout risque lié aux effets indirects.

Le décret précise que "*Ces dispositions ne sont pas exigées, lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies : les valeurs déclenchant l'action ne concernent que les effets biophysiques directs, l'employeur a démontré que les valeurs limites d'exposition ne sont pas dépassées [et] les risques pour la sécurité peuvent être écartés*".

Dans tous les cas, une personne chargée d'assurer la fonction de « conseiller à la prévention des risques liés aux champs électromagnétiques » doit être désignée par l'employeur. Cette personne devra participer à l'évaluation des risques, à la mise en œuvre de mesures de prévention et à l'information et la formation des salariés.

L'employeur doit également mettre en place un dispositif permettant aux travailleurs de signaler l'apparition de tout effet sensoriel. Après chaque signalement, l'évaluation des risques et les moyens de prévention devront être revus.

Cependant, en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition, l'employeur doit prendre immédiatement des mesures pour réduire l'exposition, il doit déterminer les causes de ce dépassement, adapter les mesures pour éviter que ce cas se reproduise, et il doit en informer le CCHSCT et l'inspection du travail.

En cas d'exposition au-delà des valeurs limites d'exposition ou lorsqu'un effet indésirable ou inattendu sur la santé est signalé par un travailleur, celui-ci bénéficie d'une visite médicale.

Dans certains cas, les valeurs limites d'exposition relatives aux effets sensoriels peuvent être temporairement dépassées, tant que les valeurs limites d'exposition relatives aux effets sur la santé ne sont pas dépassées. Cependant, l'employeur devra démontrer l'absence d'alternative possible et informer le médecin du travail et le CHSCT.



### **III – L'information et la formation des travailleurs**

L'employeur veille à ce que chaque travailleur susceptible d'être exposé à un risque lié à des champs électromagnétiques reçoive toute l'information nécessaire et une formation en rapport avec les résultats de l'évaluation des risques réalisée.

A minima, les caractéristiques des émissions, les effets biophysiques directs et indirects, les mesures de prévention mises en œuvre, les précautions à prendre, les règles particulières pour les travailleurs à risques particuliers (femmes enceintes, mineurs) et la conduite à tenir en cas d'apparition d'effets sensoriels ou sur la santé, d'accident ou d'exposition au-delà des valeurs limites d'exposition devront lui être communiqués. Une notice de poste devra être établie.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut demander à l'employeur de faire procéder à un contrôle technique des valeurs limites d'exposition par un organisme accrédité ou, le cas échéant, un laboratoire agréé dans des conditions à définir par arrêté.

### **IV – La surveillance médicale**

Si l'exposition est supérieure aux VLE ou qu'un effet indésirable résultant d'une exposition à des champs électromagnétiques est identifié, le travailleur bénéficie d'un suivi médical approprié.

*Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016, JO du 6 août 2016, applicable au 1er janvier 2017*

### **IV – Les outils**

Pour permettre un inventaire des sources de champs électromagnétiques présentes sur les lieux de travail, l'INRS a édité un dossier qui traite le sujet :

<http://www.inrs.fr/risques/champs-electromagnetiques/evaluer-risques.html>



## « BON À SAVOIR » : PANORAMA DE L'ACTUALITÉ

### Obligation de sécurité : cap sur la prévention

*La Cour de cassation poursuit le mouvement amorcé concernant l'obligation de sécurité (cf. Newsletter n° 15), en appréciant notamment les mesures de prévention mises en œuvre en amont par l'employeur, pour décider s'il y a lieu ou non de retenir sa responsabilité en cas de harcèlement moral.*

L'employeur, en tant que chef d'entreprise, est soumis à une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés. Il s'agit d'une obligation de prévention, dans le but de préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

(i) Plusieurs textes internes et internationaux prévoient la protection de la santé et de la sécurité du salarié:

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (article 23) prévoit que toute personne a droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail ;
- le Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 (article 12) prévoit que les Etats parties reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (article 31§1) prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui

respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

- la Charte Sociale européenne du 3 mai 1996 (partie I) prévoit pour tous les travailleurs un droit à la sécurité et à l'hygiène au travail ;
- la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 (article 13) prévoit une obligation de sécurité et de prévention à la charge de l'employeur.

En droit interne, cette obligation est expressément visée par le Préambule de la constitution de 1946, lequel a valeur constitutionnelle et dispose : « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail* ».

En outre, l'obligation de sécurité est consacrée aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail :

#### Article L4121-1

*L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*

*2° Des actions d'information et de formation ;*



3° *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

#### **Article L4121-2**

*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

1° *Eviter les risques ;*

2° *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

3° *Combattre les risques à la source ;*

4° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

5° *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

6° *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

7° *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;*

8° *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

9° *Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

(ii) *Ultérieurement, mue par une logique indemnitaire, la jurisprudence a retenu une appréciation stricte de l'obligation de sécurité, en considérant qu'il s'agissait d'une obligation de résultat puisqu'« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » (Soc. 28 février 2002, n° 00-11793). Dans cette affaire, il s'agissait de faciliter l'indemnisation des salariés victimes de l'amiante.*

*Ainsi, dès lors que le risque se produisait, l'employeur était automatiquement condamné pour manquement à son obligation de sécurité de résultat, excluant qu'il puisse s'exonérer de sa responsabilité en faisant valoir ses diligences.*

*A titre dérogatoire, une surveillance médicale renforcée sera organisée pour les salariés affectés à des postes à risques, qui seront soumis à un examen médical d'aptitude avant l'embauche. En outre, une surveillance médicale adaptée sera mise en place pour les salariés dont la situation personnelle le justifie (travailleur de nuit, travailleur handicapée, etc...).*

*Toutefois, cette appréciation restrictive s'est avérée contre-productive puisque conduisant à une responsabilité automatique de l'employeur : celui-ci n'était alors aucunement*



incité à entreprendre une quelconque démarche de prévention telle que prévue par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

(iii) D'où l'infléchissement de la Cour de cassation, dans un premier temps avec l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 que nous avons relaté dans la précédente lettre d'information : la responsabilité de l'employeur était ainsi appréciée, non plus à l'aune de l'atteinte physique ou mentale portée au salarié, mais plutôt au regard de l'ensemble des mesures de prévention prises par l'employeur dont les juges du fond doivent apprécier la pertinence. Dans cette affaire, la responsabilité de l'employeur n'avait pas été retenue.

Dans le droit fil de cet infléchissement, la Cour de cassation estime désormais qu'en matière de harcèlement moral, l'employeur peut être exonéré de responsabilité à la condition de démontrer qu'une fois informé :

- il a déployé immédiatement toutes les mesures nécessaires permettant de mettre fin au harcèlement moral,
- il avait, en amont, mis en place des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de tels faits.

Dans le cas d'espèce, la responsabilité de l'employeur a été engagée car s'il avait mis immédiatement un terme aux actes de harcèlement dont le salarié avait été victime, les mesures qu'il avait prises en amont, avec l'insertion d'une procédure d'alerte dans le règlement intérieur, ont été estimées insuffisantes au visa des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Soc. 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19702).

Cet arrêt implique donc qu'au préalable, des mesures de prévention pratiques et concrètes aient été entreprises par l'employeur, parmi lesquelles figurent les actions d'information et de formation. Au titre de l'information, il est nécessaire que les salariés sachent vers qui se tourner au sein de l'entreprise en cas de

harcèlement. En plus d'un rappel des dispositions légales donnant compétence aux délégués du personnel, il peut ainsi être envisagé de désigner un « référent harcèlement ». Au titre de la formation, des actions peuvent être menées auprès des managers pour les sensibiliser au risque de harcèlement.

Cette solution a été réaffirmée en des termes identiques le 5 octobre dernier : là encore, en matière de harcèlement moral, la Cour de cassation a précisé que le respect des deux conditions cumulatives décrites plus haut sont exonératoires de responsabilité pour l'employeur. Toutefois, si l'une des deux conditions n'est pas remplie, alors l'employeur est responsable, comme cela a été jugé dans ce cas d'espèce : en effet, les magistrats ont estimé que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures de préventions visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, parmi lesquelles les actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance des faits de harcèlement.

Ainsi, cumulées avec les mesures curatives, les mesures préventives peuvent permettre à l'employeur de se dégager de sa responsabilité pour le cas où le salarié invoquerait un manquement à son obligation de sécurité : au visa des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, il appartiendra à la jurisprudence de préciser les contours de cette obligation légale, dont il est maintenant acquis qu'elle poursuit une logique de prévention.

*Cassation sociale du 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19 702  
Cassation sociale 5 octobre 2016, n° 15-20140*