



La Lettre d'information du CCHSCT Cinéma

N° – 18 Septembre 2017

SOMMAIRE

FOCUS DU TRIMESTRE

- Risques liés aux rayonnements optiques : évaluation et protection
- Mise à disposition d'un local de restauration adapté : rappel des règles en vigueur
- Révision de la tarification des cotisations AT-MP

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

- Nouvelle mesure de lutte contre le tabagisme : l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail
- Précisions relatives à l'exposition aux champs électromagnétiques
- Précisions relatives à la conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante
- Risque routier et permis de conduire
- Étiquetage et emballages des substances dangereuses

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

- Reconnaissance d'une maladie professionnelle
- Taux de cotisation et accident du travail
- Cotisations de retraite et moyens de preuve

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

FOCUS DU TRIMESTRE

Risques liés aux rayonnements optiques : évaluation et protection

Les rayonnements optiques auxquels peuvent être exposés les travailleurs sont parfois nocifs pour les yeux et pour la peau. Une étude approfondie menée par l'INRS permet de mettre en relief les causes et les effets liés à l'exposition aux rayonnements optiques. Cette étude établit une démarche de prévention adaptée permettant de réduire les risques pour la santé et la sécurité.

Présentation des rayonnements optiques

Dans tous les métiers du spectacle vivant ou enregistrés, les projecteurs de scène émettent des rayonnements potentiellement nocifs pour la santé et la sécurité des personnes exposées. Ainsi, à des niveaux élevés, le rayonnement visible émis peut présenter des risques pour les yeux des personnes exposées (artistes, personnels techniques). Les nombreuses sources artificielles auxquelles sont soumis les salariés se présentent sous des formes très diverses sur les lieux de travail :

- projecteurs de scène ;
- lampes tungstène halogène ;
- lampes halogénures métalliques (HMI).

Ces éléments émettent également des rayonnements ultraviolet et infrarouge dangereux pour la peau et pour les yeux. C'est pourquoi, il est apparu nécessaire de fournir aux professionnels des informations relatives aux risques associés aux projecteurs scéniques, indépendantes de leurs conditions d'utilisation, de manière à les aider à évaluer les risques *a priori*.

Effets d'une exposition prolongée aux rayonnements optiques

Si l'exposition de courte durée à des rayonnements optiques de faible intensité a des effets bénéfiques pour la santé, l'exposition prolongée à des

rayonnements optiques de forte intensité peut présenter des dangers. Les rayonnements optiques sont en effet susceptibles d'affecter la peau et les yeux. Les effets sont d'ordre aigus ou chroniques et sont liés à la longueur d'onde, à l'intensité du rayonnement et à la durée d'exposition.

Les atteintes de la peau peuvent se manifester sous la forme d'érythème (coups de soleil), de vieillissement de la peau et de cancer. Pour l'œil, les effets directs immédiats se traduisent par des lésions de la cornée, de la conjonctive voire de la rétine. A long terme, l'exposition chronique peut entraîner une opacification du cristallin (cataracte).

Réglementation et évaluation des risques liés aux rayonnements optiques

Les dispositions du Code du travail régissent le cadre relatif à la prévention des expositions aux rayonnements optiques artificiels. Ainsi, la réglementation concerne les sources de rayonnement incohérentes ainsi que les lasers.

Issue de la transposition en droit français de la directive européenne 2006/25/CE, l'évaluation des risques est imposée par le décret n°2010-750 du 2 juillet 2010 qui porte notamment sur :

- les valeurs limites d'exposition professionnelle ;
- l'évaluation des risques ;
- les mesures et moyens de prévention ;
- l'information, la formation et la surveillance médicale des salariés exposés.

Il convient de noter que le décret ne donne toutefois aucune méthode pour mettre en place cette évaluation. C'est pourquoi, la norme Afnor NF EN 62471 relative à la sécurité photobiologique des lampes et appareils utilisant des lampes permet de répondre à cette problématique. Elle s'applique aux



sources de rayonnement artificiel (ROA) incohérent, alimentées électriquement.

Dans un souci de clarté et de pédagogie, cette norme classe les sources de ROA en quatre groupes de risque, traduisant les niveaux de risques photobiologiques produits dans le domaine de longueurs d'onde comprises entre 200 et 300nm. La détermination des distances d'exposition minimales admissibles, selon le décret 2010-750, en fonction du nombre de projecteurs de même type, permet alors de compléter l'information fournie par la norme.

A titre d'illustration, une étude menée en collaboration avec les professionnels du spectacle vivant et enregistré a permis d'obtenir des résultats significatifs sur leurs pratiques en termes de rayonnements optiques. De l'analyse globale des résultats obtenus sur 152 projecteurs :

- aucun projecteur n'est classé sans risque ;
- 9 % présentent un risque faible ;
- 34 % sont de risque modéré ;
- 57 % présentent un risque élevé.

Cette étude permet de déduire que l'infrarouge est le domaine spectral qui détermine la classe de risque d'un projecteur si celui-ci est équipé d'une lampe halogène, alors que l'ultraviolet est majoritairement déterminant s'il est équipé d'une lampe HMI.

L'étude a permis également de souligner qu'à ce jour, les lampes halogène et HMI sont les plus couramment utilisées dans les projecteurs de scène. Elles émettent des rayonnements ultraviolets et infrarouges qui présentent des risques pour la santé des personnes exposées.

Prévention et protection face aux risques liés aux rayonnements optiques

Prévention

Conformément à l'article R4452-7 du Code du travail, « l'employeur évalue les risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels, notamment afin de vérifier le respect des valeurs limites d'exposition définies aux articles R4452-5 et R4452-6 ».

De cette obligation découle un principe de prévention selon lequel « l'employeur, par des mesures de prévention des risques à la source et en tenant compte du progrès technique, prend les dispositions visant à supprimer ou, à défaut, à réduire au minimum

les risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels » (article R4452-2 du Code du travail).

Par conséquent, l'employeur est donc tenu par une obligation d'évaluation des risques mais aussi par une obligation de prévention des risques. A cet égard, nous vous invitons à prendre connaissance des mesures et moyens de préventions prévus par les dispositions réglementaires (articles R4452-13 et suivants du Code du travail).

A toutes fins utiles, l'INRS a conçu un logiciel dénommé [CatRayon](#) (qui ne fonctionne que sur PC sous windows) afin d'évaluer l'exposition aux rayonnements optiques dans les locaux de travail, déterminer les risques et proposer des moyens de préventions.

Protection

Quant à la protection face aux risques liés aux rayonnements optiques, l'INRS a établi plusieurs préconisations. Ainsi, pour le cas des lampes halogènes et HMI, des lampes double enveloppe traitées anti-UV permettent de réduire, sans le supprimer totalement, le rayonnement ultraviolet émis.

Du point de vue de la protection individuelle, l'utilisation de crème de protection solaire est recommandée pour protéger la peau contre les rayonnements ultraviolets.

Au niveau de la protection oculaire, le port de lunettes de protection adaptées, pour les artistes pendant les répétitions et durant les phases de réglages pour le personnel technique, permettrait de limiter les niveaux d'exposition aux rayonnements nocifs.



Mise à disposition d'un local de restauration adapté : rappel des règles en vigueur

Bien que les règles relatives à la restauration des salariés sur les lieux de travail aient été allégées à compter du 1^{er} janvier 2017, la mise à disposition d'un emplacement de restauration pour les salariés est une obligation de l'employeur.

Le Code du travail énonce en principe qu'il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail notamment pour des raisons d'hygiène (article R4228-19).

Il est souhaitable que l'employeur rappelle cette interdiction dans une note de service, ou le règlement intérieur de l'entreprise ou bien encore le contrat de travail, pour éviter tout risque de procès-verbal dressé par l'inspection du travail en cas de contrôle.

Toutefois, dans les établissements où le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, l'employeur doit mettre à disposition un « emplacement » leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (article R4228-23 alinéa 1^{er}). A titre dérogatoire, un emplacement de restauration peut être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou mélanges dangereux. (article R4228-23 alinéa 2)

Depuis le 1^{er} janvier 2017 pour bénéficier de cette dérogation, au lieu de solliciter une autorisation préalable comme requis jusqu'alors, il suffit à l'employeur d'adresser une déclaration à l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen conférant date certaine et précisant les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- l'adresse du site concerné et le numéro de Siret de l'établissement ;
- le nombre de salariés concernés ;
- les caractéristiques des locaux affectés au travail et de l'emplacement permettant aux travailleurs de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Le respect de ces règles revêt une importance particulière non seulement pour le bien-être et la sécurité des salariés mais aussi pour se prémunir d'une visite de l'inspection du travail qui peut, à tout moment, pénétrer librement dans toutes les parties de l'entreprise et, a fortiori, à l'intérieur du local de restauration afin de vérifier la conformité des locaux aux normes d'hygiène et de sécurité.

[Arrêté du 4 mai 2017, JO du 7 mai](#)



Révision de la tarification des cotisations AT-MP

Le décret n°2017-337 du 14 mars 2017 modifie les règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) du régime général.

Ce décret introduit notamment une majoration forfaitaire du taux de cotisation pour les entreprises d'au moins 10 salariés qui relèvent de la tarification collective. Cette majoration sera appliquée en fonction du nombre d'accidents du travail survenus au cours des trois dernières années.

En effet, pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2022, une majoration s'appliquera aux entreprises de 10 salariés et plus, lorsqu'au moins un accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues. Le taux de cette majoration, qui sera fixé par arrêté, sera limité à 10 % du taux net moyen.

Par conséquent, cette majoration sera applicable pour la première fois au 1^{er} janvier 2022, au regard du décompte des accidents du travail survenus au cours des années 2018, 2019 et 2020.

Par ailleurs, afin de dissiper toute difficulté sur leur appréciation, les seuils d'effectifs déterminant l'application de taux collectifs ou mixtes restent inchangés, mais sont exprimés de façon identique.

Ainsi, la tarification collective est applicable aux entreprises dont l'effectif global est inférieur à 20 salariés, la tarification mixte est applicable aux entreprises dont l'effectif global est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés et la tarification individuelle est applicable aux entreprises dont l'effectif global est au moins égal à 150 salariés.



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

Nouvelle mesure de lutte contre le tabagisme : l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail

Dans le cadre de la loi Santé du 26 janvier 2016, le législateur a prévu qu'il est désormais interdit de vapoter dans « *les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif* ». Le décret n°2017-633 du 25 avril 2017 pris en application de la loi Santé vient définir les modalités de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail. Il précise que les lieux concernés par l'interdiction de vapoter sont « *les locaux fermés et couverts recevant des postes de travail, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement et affectés à un*

usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public ». Le décret d'application institue également une contravention de 2^e classe en cas de vapotage dans les lieux interdits pouvant aller jusqu'à 150 €, ainsi qu'une contravention de 3^eme classe en cas d'absence de signalisation de cette interdiction pouvant aller jusqu'à 450 €.

[Décret n°2017-633 du 25 avril 2017](#)

Précisions relatives à l'exposition aux champs électromagnétiques

Le Ministère du travail a publié un décret rectificatif au décret n°2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques.

Ce décret du 8 avril 2017 a pour objectif de remplacer les tableaux qui définissent les valeurs

déclenchant l'action en cas d'exposition aux champs électromagnétiques. Ce décret accorde une meilleure visibilité aux tableaux sans apporter de modifications aux valeurs.

[Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques \(rectificatif\)](#)



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

Précisions relatives à la conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante

Le Ministère du travail a publié un arrêté modifiant un précédent arrêté du 25 juillet 2016, lequel définit les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérages, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante.

L'arrêté du 25 juillet 2016 prévoyait des critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs et d'accréditation des organismes de certification. L'arrêté du 24 février 2017 précise que désormais les organismes de certification seront accrédités conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article R.271-I du Code de la construction et de l'habitation.

[Arrêté du 24 février 2017 modifiant l'arrêté du 25 juillet 2016](#)

Risque routier et permis de conduire

A signaler, un rectificatif à la directive (UE) 2015/653 de la Commission du 24 avril 2015 modifiant la directive 2006/126/CE du Parlement européen et du Conseil relative au permis de conduire a été publié. Le rectificatif porte sur des mentions additionnelles ou restrictives figurant au permis de conduire. Ainsi, il prévoit que le code 96 mentionne le droit de l'utilisateur de conduire des véhicules de catégorie B dont le poids total autorisé en charge (PTAC) de la

remorque est supérieur à 750kg, et le PTAC de l'ensemble, voiture et remorque, est supérieur à 3 500kg sans excéder 4250kg.

[Rectificatif à la directive \(UE\) 2015/653 de la Commission du 24 avril 2015](#)



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

Étiquetage et emballage des substances dangereuses

Le règlement (UE) 2017/542 du 22 mars 2017 précise les informations que les importateurs et utilisateurs en aval, qui mettent sur le marché des mélanges, doivent communiquer à l'administration. En effet, celle-ci doit, notamment en cas d'urgence sanitaire, disposer des informations relatives aux substances et mélanges en cause pour élaborer des mesures préventives ou curatives. En outre, ce règlement harmonise le format et le contenu des déclarations au sein de l'UE (Union européenne), qui sont actuellement réalisées pour chaque Etat membre, dans un format qui leur est propre. À cet effet, il ajoute une nouvelle annexe au règlement CLP.

Cette nouvelle annexe précise les informations que les importateurs et utilisateurs en aval, lorsqu'ils mettent sur le marché des mélanges, doivent transmettre aux organismes désignés par les Etats, afin de permettre à ces derniers d'adopter les mesures adaptées en cas d'urgence sanitaire (article 45 du règlement CLP). Ces organismes peuvent être, par exemple, des centres anti-poison.

[Arrêté du 22 mars 2017 modifiant le règlement \(CE\) n° 1272/2008 du Parlement européen](#)

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

Reconnaissance d'une maladie professionnelle

La pièce caractérisant la première constatation médicale d'une maladie professionnelle dont la date est antérieure à celle du certificat médical initial n'est pas soumise aux mêmes exigences de forme que celui-ci et n'est pas au nombre des documents du dossier d'instruction mis à la disposition de la victime ou de ses ayants droit et de l'employeur.

Il appartient seulement aux juges du fond de vérifier, en cas de contestation, si les pièces du dossier constitué par la caisse ont permis à l'employeur d'être suffisamment informé sur les conditions dans lesquelles cette date a été retenue.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme une jurisprudence déjà bien établie : l'opposabilité à l'employeur de la décision de prise en charge de la maladie professionnelle est subordonnée au respect des dispositions qui garantissent l'information de ce dernier et, plus largement, le respect du caractère contradictoire de la procédure d'instruction de la demande, la première constatation médicale de la maladie n'est pas soumise aux mêmes exigences de forme que le certificat médical initial (*Cass. soc. 20-11-1997 n° 96-12.135 P ; RJS 1/98 n° 103 ; Cass. 2e civ. 8-1-2009 n° 08-10.622 F-D ; Cass. 2e civ. 27-11-2014 n° 13-26.024 F-D*).

Il en résulte, en particulier, que les certificats et pièces médicales qui établissent que la première constatation médicale de la maladie est intervenue, antérieurement à la délivrance du certificat médical initial proprement dit, dans le délai de prise en charge fixé par le tableau, n'ont pas à figurer dans le dossier d'instruction constitué par l'organisme, et que la victime et l'employeur peuvent consulter lors de la clôture de l'instruction (*Cass. 2e civ. 19-6-2014 n° 13-17.419 F-D ; Cass. 2e civ. 3-11-2016 n° 15-23.012 F-D*). Il importe toutefois que l'employeur ait été suffisamment informé des circonstances dans lesquelles la date de la première constatation médicale a été fixée par le service du contrôle médical (*Cass. 2e civ. 11-10-2012 n° 11-14.034 FS-D*).

Ce sont ces principes directeurs que confirme l'arrêt rendu le 9 mars 2017 : la non-communication à l'employeur du certificat d'arrêt de travail dont résulte la fixation de la date de la première constatation médicale de l'affection d'origine professionnelle n'affecte pas l'opposabilité de la décision de prise en charge dès lors que l'employeur a reçu communication des colloques médico-administratifs et a été suffisamment informé de ce chef.

[Arrêt de la Cour de cassation, 9 mars 2017, n°15-29.070](#)

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

Taux de cotisation et accident du travail

Le taux brut individuel des cotisations d'accidents du travail comprend le produit du nombre total d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant, pendant la période triennale de référence, soit entraîné le décès de la victime, soit donné lieu à la notification d'un taux d'incapacité permanente.

Dès lors qu'il n'a pas été suivi de la notification d'un taux d'incapacité permanente, l'accident mortel est inscrit sur le compte de l'employeur l'année du décès.

Dans cette espèce, la Cour de cassation a rendu une solution inédite. En effet, dans cette affaire, l'un de ses salariés ayant été victime d'un accident mortel du travail en octobre 2009, reconnu comme tel en janvier 2010, un employeur entendait contester les modalités selon lesquelles la Carsat avait procédé à son imputation au compte individuel de l'année 2010 pour le calcul du taux brut des cotisations d'accidents du travail au titre de l'année 2014. Il convenait, pour résoudre le litige, de faire application des règles de la tarification telles que modifiées par le décret 2010-753 du 5 juillet 2010.

Suivant les dispositions de l'article D 242-6-6 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de ce texte, la détermination de la valeur du risque pour le calcul du taux brut individuel comprend, notamment, « le produit du nombre total d'accidents du travail et de maladies professionnelles ayant, pendant la période triennale de référence, soit entraîné le décès de la victime, soit donné lieu à la notification d'un taux d'incapacité permanente partielle, par le coût moyen de la catégorie à laquelle est rattaché chaque accident ou chaque maladie ».

Ces dispositions conduisent, selon la Cour de cassation, à procéder à une distinction : soit l'accident ou la maladie s'est traduit, avant toute consolidation, par le décès de la victime, et c'est alors la date du décès qui doit être retenue pour déterminer si l'accident ou la maladie relève ou non de la période triennale de référence ; soit l'accident ou la maladie a donné lieu, nécessairement après consolidation de l'état de la victime, à la fixation d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP), auquel cas c'est la date de la notification du taux d'IPP qui permet le rattachement de l'accident ou de la maladie à une année déterminée pour le calcul du taux de cotisation.

Pour la Haute Cour, ces dispositions doivent être distinguées de celles de l'article D 242-6-7 du Code de la sécurité sociale, également modifiées par le décret de 2010 précité. Pour elle, cet article, qui précise les modalités de l'imputation au compte individuel des accidents et maladies, ne s'applique, en cas de décès de la victime, que pour autant que l'état de celle-ci a pu donner lieu à incapacité permanente, autrement dit que son état a été consolidé avant le décès. Tel n'était pas le cas en l'espèce : survenu en 2009, consécutivement à l'accident, le décès de la victime était exclusif de toute reconnaissance d'une incapacité permanente ; dès lors, ce sont les dispositions de l'article D 242-6-6 du Code de la sécurité sociale dont il devait être fait application, lesquelles conduisaient à exclure de la période triennale 2010-2012 un accident qui devait être rattaché, eu égard à la date du décès de la victime, à l'année 2009. La période triennale de référence pour la tarification 2014 étant 2010-2012, l'accident rattaché à 2009 ne pouvait être pris en compte.

[Arrêt de la Cour de cassation, 9 mars 2017, n°16-14.554](#)

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

Cotisations de retraite et moyens de preuve

Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a versé les cotisations de retraite aux organismes concernés, le bulletin de paie ne faisant pas présumer qu'il s'est acquitté de son obligation. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire.

Dans cette affaire, un salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. Il sollicitait notamment des dommages-intérêts en raison du défaut de paiement, par l'employeur, des cotisations de retraite et un rappel de salaire. La cour d'appel avait débouté l'intéressé de ses demandes en relevant qu'il ne rapportait pas la preuve du défaut de paiement des cotisations sociales par l'employeur ni du défaut de paiement du salaire invoqué.

Pour casser cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle les règles de preuves applicables. Conformément à l'article 1315 du Code civil, repris sous l'article 1353 du même Code depuis l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement des cotisations sociales, de démontrer qu'il y a bien satisfait. En cas de manquement sa responsabilité peut être engagée (*Cass. soc. 7-6-2007 n° 05-45.211*).

Autre apport de cet arrêt : c'est à l'employeur, débiteur de l'obligation de paiement du salaire, de démontrer le paiement ou le fait libératoire. A cet égard, les fiches de paie ne sauraient prouver la réalité du paiement (*Cass. soc. 18-11-2003 n° 01-44.671 F-D ; RJS 1/04 n° 18 ; Cass. soc. 11-1-2006 n° 04-41.231 FS-PB ; RJS 3/06 n° 346*). Il n'y a ici aucune singularité du droit du travail et la Cour de cassation applique les règles de preuve de droit commun.

[Arrêt de la Cour de cassation, 2 mars 2017, n° 15-22.759](#)

