Dans le secteur de la production cinématographique, la prévention relative à l’activité du salarié est principalement définie par 3 grands textes :

* le Code du Travail (CT) ;
* la Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (CC) ;
* les Dispositions Générales étendues par l’Arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention à prendre dans la production de films cinématographiques et audiovisuels.

D’autres documents propres à une entreprise précisent les mesures et consignes de prévention :

* Règlement Intérieur et éventuels accords d’entreprise ;
* Document Unique d’Evaluation des Risques et plan d’action associé.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| * La mise en place d’une démarche de prévention basée sur le respect des **principes généraux de prévention** *(L. 4121-2 du CT)*relève de la compétence de l’employeur. **Je peux néanmoins, en tant que salarié, contribuer à leur mise en place :**  1. **Éviter les risques : ai-je connaissance d’autres procédés ou équipements qui permettraient de supprimer le danger ou l’exposition à celui-ci** ? 2. **Évaluer les risques** : ai-je pris connaissance des risques liés à mon activité ? Si un risque ne peut être évité, ai-je été informé(e) des mesures prises et à prendre pour m’en protéger ? 3. **Combattre les risques à la source** : l’organisation du travail et les moyens de prévention me permettent-ils de ne pas être, ou peu, en contact avec les vapeurs, les poussières, le bruit, l’électricité… ? Les mesures de réduction/protection de l’exposition *(dispositif de captage, atténuateur de bruit, etc.)* sont-ils opérationnels et suffisants ? 4. **Adapter le travail à l'Homme** : les postes de travail, le choix des équipements, les méthodes de travail me permettent-ils de réaliser mon activité dans des conditions de confort suffisantes ? 5. **Tenir compte de l'évolution de la technique** : les matériels, outils, produits utilisés sont-ils ceux qui permettent de faire le travail dans les meilleurs conditions ? Ai-je été informé(e) des risques que présentent les nouvelles technologies et les mesures pour m’en protéger? 6. **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l’est moins** : ai-je connaissance des moyens d’obtenir le même résultat avec une méthode présentant des dangers moindres ? 7. **Planifier la prévention :** l’organisation de mon activité, notamment par rapport à celles des autres intervenants, m’est-elle connue ? Ai-je connaissance de l’organisation des actions de prévention et de ses répercutions sur mon activité ? 8. **Donner la priorité aux mesures de protection collective :** mon activité me contraint-elle à porter des protections individuelles *(harnais/ligne de vie-point d’ancrage, protections auditives/respiratoires/corporelles, etc.)* ?   Existent-ils d’autres moyens capables de protéger l’ensemble des travailleurs, moi inclus(e) *(procédés moins dangereux, nouvelle organisation du travail ou équipements intégrant des protections collectives tels que des capots/mécanismes de sécurité, le captage à la source, la présence de garde-corps, etc.)* ?   1. **Donner les instructions appropriées aux salariés** : ai-vous reçu les informations nécessaires afin de réaliser mes tâches dans des conditions de sécurité optimales ? Ai-je un interlocuteur qui puisse m’aider à la bonne compréhension des risques encourus et qui m’associe à la démarche de prévention ?   En cas d’infraction aux règles de santé et sécurité au travail, la responsabilité civile et/ou pénale du chef d’entreprise pourra être engagée.   * **Le référent sécurité *(****Article L4644-1 Créé par* [*Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 – Art. 1 – V*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=EB104234295D878E57DF8A22A2982583.tpdila19v_2?cidTexte=JORFTEXT000024389212&idArticle=LEGIARTI000024390939&dateTexte=20170323&categorieLien=id#LEGIARTI000024390939)*)*   Depuis le 1er juillet 2012, tout employeur doit désigner un ou plusieurs référent(s) en santé et sécurité du travail formé(s) spécifiquement pour s’occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.  Il sera, pour l’employeur et les salariés, **un interlocuteur-clé capable de répondre à leurs interrogations sur les sujets de la santé et de la sécurité**. Il peut provenir :   * des effectifs de l’entreprise ; * d’une structure externe telle qu’un service interentreprises de Santé au Travail comme le CMB, un cabinet de conseil ou un organisme professionnel de prévention comme la CARSAT/CRAMIF. * **Visite d’information et de prévention (VIP)**   Depuis le 1er janvier 2017, **la VIP remplace la visite médicale d'embauche** et est effectuée par la médecine du travail. La périodicité des visites est définie par le professionnel de santé en fonction de critères individuels *(âge, état de santé, invalidité…)* etde votre fonction.  Elle sera définie **entre 2 et 5 ans** au cas par cas. La visite initiale sera planifiée en fonction de la particularité du poste *(par exemple : avant l’affectation pour un travailleur de nuit ou âgé de moins de 18 ans ; dans un délai de 3 mois après la prise du poste par défaut, etc.)*. Un travailleur affecté à un poste à risque *(amiante, poussières, bruit, CMR etc.)* bénéficiera d'un suivi individuel renforcé.   * **Registre de prévention des risques** *(cf : fiche N°25)*   Depuis l’Arrêté du 15 octobre 2016, les Dispositions Générales imposent que chaque lieu de tournage et/ou de construction disposent d’un registre de prévention. Ce document m’apportera des informations précieuses sur l’intégration de la prévention à mon activité *(risques identifiés, mesures à appliquer, état des matériels, prescriptions des autorités locales, etc.).*   * **Diffusion obligatoire des informations**   L’employeur doit afficher ou communiquer *(L3221-1 à L3221-7 du* CT*)*par tout moyen certaines informations qui me seront utiles *(cf. décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration).*  J’y trouverai notamment les coordonnées de l’inspection du travail, de la médecine du travail, les consignes de sécurité et d'incendie *(R4227-34 à R4227-38)*et les noms des personnes chargées du matériel de secours et de l’organisation de l'évacuation en cas d'incendie, la liste nominative des Sauveteurs Secouristes du Travail *(SST)* en cas de travaux dangereux ou encore les modalités d'accès et de consultation du Document Unique.   * De trop grandes **amplitudes horaires** entrainent une baisse de la vigilance et une augmentation de la fatigue pouvant conduire à un accroissement de l’accidentologie et à des sur-accidents.   **L’amplitude journalière** *(repas et temps de préparation inclus)* **n’excèdera jamais 13h**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  |  |  | C:\Users\Marylor\Desktop\illus_CCHSCT-01.png  Journée continue de travail(1) | C:\Users\Marylor\Desktop\illus_CCHSCT-03.png  Travail de nuit(2) | Personnes à mobilité réduite et femmes enceintes | C:\Users\Marylor\Documents\- CMB\- CCHSCT Cinéma_Livret d'accueil\Fiches\- PART 1_CONSIGNES GENERALES\1_Cadre légal de la prévention\img\illus_CCHSCT07-07.png  Artistes | | Durée quotidienne maximale  *(Article 24 de la CC)* | 10h (ou 12h(3))  Amplitude de 13h max. *(1h de pause repas incluse)* | 8h | 8h *(pauses incl.)* | 8h (entre le 1er avril et le 30 septembre) ;  10h (entre le 1er octobre et le 31 mars) | 10h (ou 12h(3))  Amplitude de 13h max. | 10h (ou 12h(3))  Amplitude de 13h max. | | Durée hebdomadaire maximale *(Article 25 de la CC)* | 48h (ou 60h(4))  **ou 46h(5)** | 35h (ou 40h(6)) | 48h (ou 60h(4))  **ou 46h(5)** | 40h(5) | 48h (ou 60h(4))  **ou 46h(5)** | 48h (ou 60h(4))  **ou 46h(5)** | |  |  |  |  |  |  |  | | Repos entre 2 journées de travail minimal (7) | 12h (ou 11h(8)) | 12h (ou 11h(8)) | 12h (ou 11h(8)) | 11h obligatoires à l’insu de la période travaillée | 12h (ou 11h(8)) | 12h (ou 11h(8) ou 9h(9)) | | Repos hebdomadaire minimal (10) | 48 heures consécutives (11) | 48 heures consécutives (11) | 24h ou 48h(12) | 48 heures consécutives (11) | 48 heures consécutives (11) | 48 heures consécutives (11) | |  |  |  |  |  |  |  | | Temps de pause minimal (13) | 20 min consécutives obligatoires après 5 à 6h de travail | 30 min, a minima toutes les 4,5 h | 20 min de pause collective après 5 à 6h de travail (14) | - | 15 min toutes les 3h | 15 min toutes les 3h(15) |   (1) Sans pause déjeuner – 8h *(pauses incluses)*  (2) Au moins 7 h consécutives comprenant l’intervalle entre minuit et 5 heures *(Article R3122-1 du CT*)  (3) Après accord de l’inspection du travail, en cas de surcroît exceptionnel de l’activité *(D. 3121-4 à D 3121-7 du CT)*  (4) Après accord de l’inspection du travail, en cas de surcroît exceptionnel de l’activité – *Article 30 et annexe II de la CC*  (5) En moyenne sur 12 semaines consécutives  (6) A titre exceptionnel, après accord de l’inspection du travail et avis du médecin du travail  (7) Toute heure du repos journalier ou hebdomadaire non prise est récupérée lors d’un repos compensateur d’une durée équivalente *(ou indemnisées)* – 1 journée de repos est aménagée entre 2 journées de 11h et plus de travail effectif  (8) Lorsque l'amplitude est de 13 heures *(1h de pause repas + 12h de travail effectif quotidien)*  (9) 9 h pour un artiste-interprète si un travail de nuit est suivi par une reprise le matin suivant (4.1.1.2. de la CC)  (10) Il est interdit de travailler plus de 6 jours par semaine (L.3132-1 du CT)  (11) Dont le dimanche – sauf impératif de tournage ce jour de la semaine *(L. 3132-1 du CT)*  (12) Repos minimal hebdomadaire en cas de tournages organisés sur 6 jours d’une semaine civile :   * 24h en Ile-de-France, qui s'ajoutent aux heures consécutives de repos quotidien (L3132-2) ; * 24h en régions et 48h consécutives de repos à la 4ème semaine *(3 semaines de 6 jours max.)* ; * 24h à l‘étranger et 48h consécutives de repos à la 7ème semaine *(6 semaines de 6 jours max.)* ; * 24 h pour les artistes n’ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.   (13) Cumulé avec 1h de pause repas sauf impératifs de tournage.  (14) Peuvent s’ajouter 10 min de pauses individuelles.  (15) Pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque au cours d'une période de 3 heures de travail et en période de répétitions |