

juri | scene

VEILLE JURIDIQUE
TECHNIQUES
DU SPECTACLE

N°48

MAI-JUIN 2020

Index thématique

	Type	n°	page		Type	n°	page								
Accessibilité	F	2	B29	Billets SNCF	BT	1	A7								
	BT	5	E5	Bougies	Q	2	B2								
	BT	12	L11	Bruit	F	2	B35								
	F	15	O24		BT	23	W9								
	BT	17	Q5	Bureaux de contrôle	D	25	Y7								
	F	17	Q25	Caces	F	3	C29								
	BT	19	S8		F	9	I13								
	F	19	S14	Calculer l'effectif	F	20	T35								
	BT	20	T6	Carnet ATA	F	5	E21								
	BT	24	X5	Carte professionnelle pour les agents de sécurité	D	11	K11								
	BT	27	AA5	Certification sociale	BT	33	AG9								
	BT	28	AB5		BT	38	AL9								
	BT	29	AC5	Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité	F	3	C29								
	F	30	AD22		BT	39	AM12								
	BT	33	AG8	Chapiteaux, tentes et structures	BT	1	A4								
	BT	36	AJ6		BT	2	B4								
	BT	37	AK11	Chargement	D	39	AM15								
	BT	42	AP8	Chaussures de sécurité	F	3	C23								
	F	45	AR22	Christian Wilmart	A	1	A10								
	BT	46	AS21	CHSCT	F	1	A22								
	Accessoire	F	37	AK28		D	3	C10							
		Accident du travail	F	6	F21		BT	4	D3						
			F	11	K9		F	7	G32						
			BT	14	N4		BT	14	N9						
			F	14	N30		D	26	Z7						
			F	34	AH24	Chute de hauteur	F	15	O12						
			F	39	AM30	Cigarettes	BT	6	F4						
			FBT	43	AP12	Cirque	BT	26	Z6						
			BT	5	E3		BT	36	AJ19						
			F	23	W16		BT	37	AK16						
	D		13	M15		BT	41	AN11							
	Accoudoirs	BT	24	X5	Classement au feu	F	38	AL20							
		Accrocheur-rigger	D	18	R10		BT	41	AN16						
			Acrobaties aériennes	BT	2	B6	Classement M	F	3	C39					
				Ad'AP	D	13	M15	CLP (classification, étiquetage et emballage)	F	18	R18				
Affichage					BT	41	AN13	Cnaps	BT	5	E4				
					Agents contractuels dans la fonction publique	BT	35	AI11	Code de la construction et de l'habitation	F	47	AT30			
						Agrès	BT	12	L10	Code du travail	D	26	Z7		
							Aide à l'emploi	BT	14	N15		F	33	AG14	
								Aide garde d'enfants	D	45	AR19		BT	47	AT10
									Alcool	D	29	AC18	Codit	BT	21
	Appareil antichute									D	15	O8	Cofrac	D	25
		Amiante								F	17	Q16	Comité d'entreprise	F	8
			Anémomètre							BT	2	B4	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	F	1
				Animaux						D	19	S9		D	3
Annexes 8 et 10										F	13	M20		BT	4
					Appartement					F	1	A26		F	7
						Armes à feu				F	35	AI29		BT	14
							Artifices			F	1	A16		D	26
								D		21	U16				
								Ascenseurs	BT	4	D4	Comité interministériel pour la modernisation de l'action publique	BT	13	M7
	Assurance								E	2	B11	Comité social et économique	F	46	AS39
		Assurance annulation							E	2	B11	Commission consultatif	BT	46	AS32
			Assurance intempéries						E	2	B11	Commission de sécurité	E	2	B44
				Astreintes					BT	3	C4		BT	14	N5
Attaque terroriste									D	24	X9		BT	17	Q7
					F				27	AA16		BT	20	T7	
					F	27			AA21		BT	26	Z5		
					D	28	AB11			D	35	AI13			
					BT	29	AC15		Communication radioélectrique	BT	2	B5			
					F	30	AD27	Complémentaire santé	BT	22	V7				
	BT				31	AE5	Compte professionnel de prévention	BT	34	AH12					
	D	31			AE7		BT	20	T5						
	BT	34	AH8		Compte personnel de formation	F	29	AC23							
	BT	35	AI6		D	34	AH14								
BT	37	AK14		D	26	Z7									
BT	40	AN11		BT	29	AC12									
F	40	AN23		BT	13	M4									
F	43	AP17		BT	15	O4									
BT	45	AR11													
F	45	AR29													
Barème kilométrique	BT	6	F6												
	Basse tension	D	7	G9											
		Bilan de santé	F	18	R26										
			Bilan de compétence	BT	21	U8									

Signification des abréviations

BT : Bulletin des techniciens. D : Dossier Repères. P : Portrait.

F : Fiche Expert. E : Entretien. Q : question de lecteur. A : Autre

Index thématique

	Type	n°	page		Type	n°	page
(Compte personnel de formation, suite)	BT	17	Q4	Éclairage de sécurité	F	10	J20
	F	28	AB15	Éclairage nocturne	A	11	K26
	BT	29	AC14	Écotaxe	BT	10	J4
Compte prévention pénibilité	F	16	P25	Effectif maximal	BT	5	E6
Congé maternité	D	26	Z7	Égalité homme-femme	F	15	O15
Congés payés	D	26	Z7		BT	16	P9
Conseil en évolution professionnelle	BT	13	M4	Électricien	F	23	W16
Contrat de génération	BT	13	M4	Élingueur	BT	16	P5
Contrat de travail	BT	14	N13		BT	38	AL6
	BT	15	O5	Embauche	F	10	J14
	D	34	AH14	Entretien professionnel obligatoire	BT	13	M4
Contrôle technique	D	25	Y7	EPI (Équipement de protection individuelle)	BT	2	B4
Convention collective	BT	42	AN12		F	3	C23
Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement	F	6	F24		F	3	C43
Conduite	D	6	F13		BT	11	K7
	F	9	I13	Énergie solaire	F	43	AP30
Confinement	D	24	X9	Entretiens professionnels	E	4	D7
Conseil national des professions du spectacle	A	8	H19	Équipement de protection collective	D	10	J8
Consommation d'énergie	F	8	H10	Équipement de travail et de protection	F	3	C43
Contrat d'apprentissage	F	3	C26	ERP	D	6	F13
Convention collective	BT	42	AP12		F	1	A26
Covid-19	D	48	AU18		A	1	A28
CQP d'électricien	F	23	W16		Q	2	B2
Crochets	A	7	G46		BT	2	B5
CTS	BT	1	A4		F	2	B24
	BT	2	B4		E	2	B44
	E	2	B8		F	4	D25
	F	4	D25		A	4	D35
Déchargement	D	39	AM15		BT	7	G6
Défibrillateurs	BT	1	A7		F	7	G30
	BT	19	S6		BT	9	I4
	BT	27	AA6		F	9	I10
	BT	41	AN24		BT	10	J6
	BT	45	AR15		BT	11	K4
	BT	46	AS8		BT	15	O7
	BT	48	AU6		F	16	P17
Défraiement repas	BT	39	AM13		BT	17	Q6
Dégagement	F	4	D25		BT	17	Q7
Délégation de fait	D	4	D13		BT	18	R7
Délégation de pouvoir	A	1	A54	ERT	BT	26	Z5
	D	4	D13	Espaces scéniques	F	10	J20
Délégation unique du personnel	F	24	X14	Estrades	D	36	AJ20
Délégués du personnel	F	7	G32	Établissement recevant du public	BT	7	G5
Dérogation Code de la construction	BT	40	AN8		F	1	A26
	BT	42	AP11		A	1	A28
Détecteurs de fumée	BT	9	I4		Q	2	B2
Développement durable	BT	48	AU12		BT	2	B5
Diagnostic accessibilité	F	2	B29		F	2	B24
Diagnostic énergétique	BT	9	I5		E	2	B44
Dictionnaire juridique	BT	34	AH13		F	4	D25
Directive bruit	A	1	A54		A	4	D35
Dispositif prévisionnel de secours	D	2	B14		BT	7	G6
Document unique	D	1	A14		F	7	G30
	BT	40	AN9		BT	9	I4
Dossier technique amiante	D	15	O8		F	9	I10
	F	17	Q16		BT	10	J6
DPS	D	2	B14		BT	11	K4
Droit	D	38	AL10		BT	15	O7
Droit à la déconnexion	F	47	AT27		F	16	P17
Droit d'alerte	BT	8	H5		BT	17	Q6
Droit d'alerte et de retrait	A	1	A50		BT	17	Q7
	F	7	G41		BT	18	R7
	F	46	AS39	Établissements de plein air	BT	26	Z5
Droit de retrait	D	48	AU27	État d'urgence	A	2	B37
Drogue	BT	29	AC13	Éthylotest	F	26	Z18
Drones	F	23	W33		BT	2	B5
Durée légale du travail	A	11	K29	Évacuation	BT	7	G4
Écotaxe	F	7	G43		F	4	D11
Échafaudages	E	2	B8		F	7	G30
	F	3	C43		D	24	X9
Échafaudages roulants	F	3	C43				
	F	7	G35				
Échelles	F	3	C43				
Éclairage à incandescence	BT	42	AP9				
Éclairages à LED	E	3	C7				

Signification des abréviations

BT : Bulletin des techniciens. D : Dossier Repères. P : Portrait.

F : Fiche Expert. E : Entretien. Q : question de lecteur. A : Autre

Index thématique

	Type	n°	page		Type	n°	page
(Évacuation, suite)	D	43	AP17	Management	E	1	A12
Événement artistique dans l'espace public	D	33	AG10	Manquement aux obligations de sécurité	BT	45	AR6
Euroclasses	F	3	C39	Manutention	D	6	F13
Fixations	A	7	G46	MAPA	F	1	A20
Force majeure	D	48	AU31	Marché passé selon la procédure adaptée	F	1	A20
Formation professionnelle	BT	13	M4	Marchés publics	BT	1	A9
	BT	33	AG5		F	1	A20
	BT	35	AI12		BT	21	U7
	BT	37	AK15	Masques	F	48	AU42
	BT	40	AN14	Matériel électrique	BT	22	V10
	BT	41	AN13	Matériels et ensembles démontables	A	27	AA9
	BT	44	AQ15		BT	36	AJ13
	BT	46	AS30	Mécénat culturel	F	28	AB22
	BT	47	AT21	Mesures de simplification	F	20	T26
Formations obligatoires	D	5	E8	Mineurs	BT	12	L12
	D	6	F13		F	25	Y13
	D	40	AN15	Nacelle	BT	2	B4
Frais professionnels	BT	1	A7	Négociation collective	D	26	Z7
	BT	6	F6	Nuisances lumineuses	F	8	H10
Fréquences radioélectriques	BT	1	A4	Nuisances sonores	F	3	C23
	BT	30	AD5		BT	46	AS6
Garde-corps	BT	7	G5	Numéros aériens	D	16	P10
Gradins	BT	1	A5	Oira	BT	24	X7
	E	2	B8	Ondes	BT	3	C5
Générateurs de mousse	D	12	L16	Palans électriques à chaîne	D	17	Q8
Grands établissements à exploitation multiple	F	42	AP18	Palpation des spectateurs	BT	5	E4
Grands rassemblements	D	20	T10		F	22	V35
	BT	22	V12	Panneaux photovoltaïques	E	4	D7
	F	22	V39	PEMP	BT	2	B4
Habilitations électriques	D	1	A14		F	3	C29
	D	7	G9		F	3	C43
	BT	18	R4	Pénibilité au travail	BT	1	A6
Habillage	BT	21	U15		A	2	B42
Harcèlement sexuel	BT	43	AP6		A	2	B43
Haute tension	D	7	G9	Permis de feu	F	16	P25
Heures supplémentaires	D	26	Z7	Personnel qualifié	BT	22	V13
IGH (Immeubles de grande hauteur)	BT	17	Q6	Personnes handicapées	F	27	AA32
	BT	18	R7	Pesons	BT	1	A8
Indices BR	D	1	A14	PIRL	F	30	AD24
Indices BS	D	1	A14	PIRL	F	3	C43
Installations électriques	D	1	A14	Plan d'organisation et de mise en sûreté	F	44	AQ33
Institutions représentatives	F	7	G32	d'un établissement	F	37	AK33
Institutions représentatives du personnel	F	24	X14	Plan de mobilité	D	3	C10
Intempéries	BT	4	D5	Plan de prévention	F	2	B31
Intermittents du spectacle	BT	11	K8	Plan Vigipirate	F	12	L20
	F	13	M20		D	14	N18
	BT	21	U14		D	30	AD11
	BT	32	AF10	Plateforme élévatrice mobile de personne	BT	2	B4
Inspection du travail	F	25	Y13		F	3	C29
Ionisation	BT	9	I5	Plateformes individuelles roulantes légères	F	3	C43
IOP (installation ouverte au public)	F	18	R22	PMR	BT	7	G6
Lacettes	A	7	G46	Poids lourds	F	3	C34
Lanceurs d'alerte	F	33	AG19	Pôle emploi	BT	1	A8
Laurent Copeaux	P	1	A11	Premiers secours	BT	23	W5
LED	E	3	C7		BT	38	AL7
Levage	F	3	C43		F	39	AM21
	D	6	F13		BT	40	AN6
	BT	16	P5		F	48	AU49
Licence d'entrepreneur de spectacles	F	1	A24	Prêt de matériel	F	10	J17
	F	44	AQ28	Prévention des risques	F	13	M22
	BT	45	AR12		F	29	AB29
	E	45	AR17		F	40	AN27
Licenciement économique	D	26	Z7		BT	41	AN14
Location de matériel	F	10	J17		BT	42	AP6
Loi Travail	D	26	Z7		D	46	AS33
Machinerie	A	13	M27		BT	48	AU8
	BT	47	AT17		F	16	P17
Machines à brouillard	D	12	L16	Prévention du risque incendie			
Machines à carboglace	D	12	L16				
Machines à effets	D	12	L16				
Machines à fumée	D	12	L16				
Machines-outils	D	27	AA10				
Magic Mirrors	F	3	C36				
Main courante	F	6	F7				
Maladies professionnelles	F	11	K9				
	F	14	N30				

Signification des abréviations

BT : Bulletin des techniciens. D : Dossier Repères. P : Portrait.

F : Fiche Expert. E : Entretien. Q : question de lecteur. A : Autre

Index thématique

	Type	n°	page		Type	n°	page
Protection individuelle	BT	2	B4	(Sécurité des manifestations culturelles, suite)	BT	45	AR9
	F	13	M22		BT	46	AS27
Pyrotechnie	F	1	A16		BT	46	AS31
	BT	11	K4		BT	47	AT18
	BT	32	AF6		BT	48	AU16
Rangées	F	6	F10	Sécurité du numérique	F	35	AI22
Réaction au feu	F	3	C39	Sécurité incendie	A	2	B40
	Q	8	H4		D	6	F13
Reclassement	D	34	AH14		BT	16	P6
Réditec	BT	43	AP10		BT	19	S4
	BT	47	AT12		BT	19	S5
Référentiel métier	BT	30	AD10		BT	21	U12
Registre sécurité	F	28	AB26		BT	26	Z5
	BT	33	AG6		BT	28	AB10
Règlement européen général pour la protection des données	F	37	AK23		F	28	AB19
Règlementation incendie	Q	2	B2		BT	34	AH6
	A	4	D35	Sécurité publique	BT	37	AK6
Renonciation à recours	E	2	B11	Services d'ordre	BT	39	AM6
Repos compensateur	F	2	B22	Sièges	BT	5	E4
Repos hebdomadaire	D	18	R10	Signalisation photoluminescente	F	6	F10
Résistance au feu	F	3	C39	SSIAP	F	14	N27
Responsable sécurité	BT	4	D3		F	2	B24
Ressources	BT	28	AB7		F	4	D11
	BT	29	AC11		BT	17	Q6
	BT	36	AJ19	Stagiaires	BT	23	W10
	BT	40	AN10		F	15	O21
Retraite	BT	32	AF11		BT	16	P8
Risque électrique	D	1	A14	Structures	F	45	AR25
	BT	18	R8	Substances psychoactives	BT	1	A5
Risques auditifs	F	31	AE14	Surtrirage	BT	6	F5
	D	32	AF12	Surveillance médicale	E	3	C7
	D	37	AK17	Syndrome d'épuisement professionnel	F	21	U38
	BT	46	AS23	Table élévatrice	BT	19	S7
	D	47	AT22	Tampons d'apparitions	F	16	P34
Risques incendie	BT	12	L4	Temps de conduite	F	36	AJ38
	BT	14	N7	Temps de déplacement	F	3	C34
	BT	15	O7	Temps de repos	A	1	A54
	BT	16	P6		F	2	B22
	BT	44	AQ8	Temps de travail	Q	3	C3
Risques professionnels	A	2	B42		F	2	B22
	A	2	B43	Travail de nuit	Q	3	C3
	BT	16	P9	Travail en hauteur	D	26	Z7
	BT	18	R5		F	10	J23
	BT	39	AM10		F	3	C43
	BT	41	AN12		D	6	F13
	BT	44	AQ10	Travail hebdomadaire	BT	14	N4
	BT	47	AT15	Travail sur corde	D	26	Z7
Risques psychosociaux	F	15	O18	Travailleur isolé	D	23	W11
	D	44	AQ21	Très basse tension	D	9	I20
SAIP	BT	25	Y5	Triangulation	D	7	G9
	BT	29	AC7	Type L	E	2	B8
Salaire et ancienneté	F	27	AA30	Unités de passage	Q	2	B2
Sanction disciplinaire	F	31	AE10		F	4	D25
Santé au travail	D	6	F13	Vapotage	BT	5	E6
	BT	35	AI10	Véhicules professionnels	BT	31	AE6
	BT	47	AT13	Vérifications périodiques	BT	8	H6
Santé publique	BT	12	L8		F	4	D18
	BT	14	N9	Vêtements de travail	BT	32	AF9
Sauveteurs secouristes du travail	BT	7	G4	Vêtements de travail	F	6	F19
Scolaires	F	7	G30	Vidéosurveillance	F	6	F19
	F	22	V30		D	42	AP13
Secours aux travailleurs	F	3	C43		F	26	Z18
Sécurité	BT	24	X7		F	32	AF23
	F	31	AE17		F	34	AH18
	BT	32	AF5	Visite médicale	F	36	AJ25
	F	33	AG30		F	39	AM33
	BT	38	AL8		F	9	I17
	BT	41	AN6	Visites périodiques	F	21	U38
	F	43	AP24	Zones à circulation restreinte	BT	30	AD7
Sécurité civile	D	2	B14		BT	11	K4
Sécurité des ascenseurs	BT	4	D4		F	32	AF18
Sécurité des manifestations culturelles	F	35	AI25				
	F	38	AL27				
	F	42	AP16				
	BT	44	AQ6				
	BT	44	AQ17				

Signification des abréviations

BT : Bulletin des techniciens. D : Dossier Repères. P : Portrait.

F : Fiche Expert. E : Entretien. Q : question de lecteur. A : Autre

N°48 **Au sommaire**

Index	p.1
Le Bulletin des techniciens	p.6
• Déclaration des données d’implantation et d’accessibilité de vos défibrillateurs automatisés externes - DAE	
• Édition des actes de la rencontre professionnelle du 18 juin 2019 - Les Nuits de Fourvière	
• Des événements écoresponsables	
• Interdiction d’un rassemblement festif à caractère musical par l’autorité administrative	
Dossier Repères Dossier Spécial Covid-19	p.18
Dossier Repères L’invocation de la force majeure	p.31
Fiche Expert Un point sur les masques de protection	p.42
Fiche Expert Premiers secours : perspectives favorables en entreprise et développement de l’engagement citoyen	p.49
Focus matériels	p.52

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

→ Défibrillateurs

Déclaration des données d'implantation et d'accessibilité de vos défibrillateurs automatisés externes - DAE

Dans l'objectif d'une meilleure diffusion et une homogénéisation des pratiques, les exploitants doivent déclarer les données d'implantation et d'accessibilité de leurs défibrillateurs automatisés externes (DAE).

Rappel de la réglementation

Obligation de détention

Le décret n°2018-1186 du 19 décembre 2018 a précisé les ERP soumis à l'obligation de détenir un DAE, à savoir :

- depuis le 1^{er} janvier 2020, ERP de catégories 1, 2 et 3 ;
- à partir du 1^{er} janvier 2021, ERP de catégories 4 ;
- à partir du 1^{er} janvier 2022, certains ERP de catégories 5.

(voir le Juriscène n°41)

Pour les exploitants d'un ERP équipé de DAE, 3 obligations :

• Obligations de maintenance

Le DAE est un dispositif médical soumis à une obligation de maintenance, incombant à l'exploitant, afin de s'assurer que le DAE soit opérationnel (voir le Juriscène n°41).

• Obligations de signalétique

Les propriétaires des établissements recevant du public, exploitants des défibrillateurs automatisés externes ont tenus d'apposer une affiche de signalisation, visible à chaque entrée de l'établissement, d'indiquer l'emplacement et le chemin d'accès au défibrillateur automatisé externe et d'apposer sur le boîtier ou à proximité immédiate de l'appareil une étiquette conforme à la réglementation (voir le Juriscène n°46).

• Obligation de déclaration

Tous les exploitants de DAE ont l'obligation de déclarer les données d'implantation et d'accessibilité de leurs DAE au sein de la base de données nationale pour diffuser aux citoyens et services de secours et d'aide médicale d'urgence.

Depuis le 27 février, le portail de déclaration des DAE, base de données nationale est accessible aux exploitants à l'adresse suivante : <https://geodae.atlasante.fr>

La déclaration sur la base de données

Trois moyens sont proposés à l'exploitant d'un DAE pour procéder à la déclaration :

- soit au moyen du **formulaire** disponible sur le portail de déclaration ;
- soit par le **dépôt d'un fichier** sur le portail de déclaration (modèle .CSV ou .XLSX à télécharger sur le site) ;

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

- soit par une interface technique entre le système d'information de l'exploitant et la base de données nationale, conformément aux spécifications techniques. Accès à l'interface technique en contactant le ministère en charge de la base de données : contact@geodae.sante.gouv.fr.

Pourquoi une base de données ?

La base de données nationale gérée par le ministère des Solidarités et de la Santé répond à quatre objectifs :

- **diffuser et mettre à disposition les données à tous** pour faciliter la prise en charge de l'arrêt cardiaque ;
- **détenir une donnée de qualité et fiable** par l'homogénéisation des pratiques et la garantie du respect du standard ;
- **permettre aux exploitants de répondre à l'obligation légale** de déclaration des données relatives aux DAE ;
- **créer un effet d'entraînement et mobiliser un ensemble d'initiatives** pour contribuer à sauver des vies.

Les données sont donc accessibles à tous, sur le site www.data.gouv.fr/fr ; sur le portail de l'Institut national de l'information géographique et forestière - www.ign.fr ; via le Service public d'information en santé et via des supports de recensement de DAE, parmi lesquels des applications mobiles et des sites Internet.

La base de données répond à une volonté forte de contribuer à sauver des vies grâce à la localisation des DAE.

Pour fédérer les initiatives, la marque «Géo'DAE - Base nationale des défibrillateurs» a été déposée. Cette marque d'État est née de la volonté de créer un réseau d'acteurs concourant à faciliter l'accès aux DAE et ainsi contribuer à sauver des vies.

Tous les exploitants de DAE, les propriétaires d'un support recensant les DAE (applications mobiles, etc.) ou les organisateurs d'événement(s) visant à enrichir la base de données nationale peuvent utiliser cette marque.

Utiliser la marque, c'est contribuer à sa large diffusion et rendre visible son action auprès de tous les citoyens.

BERNARD SCHLAEFLI

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

→ Prévention des risques

Édition des actes de la rencontre professionnelle du 18 juin 2019 - Les Nuits de Fourvière

Les actes de la deuxième rencontre professionnelle consacrée à la prévention des risques dans le spectacle vivant, ont été édités.

Cette rencontre professionnelle avait été organisée dans le cadre des Nuits de Fourvière le 18 juin 2019, à l'initiative de la Direccte, du CMB, de l'AST Grand Lyon (association de santé au travail), du Fonds de professionnalisation - Audiens et du Festival des Nuits de Fourvière, avec le soutien du Pôle emploi Scènes et images, du Synpase, du SNES, du Prodiss, du SNDTP / Scènes, d'Artcena, du barreau de Lyon et du musée et théâtres romains Lugdunum.

Vous retrouverez dans ces actes le programme très complet et ambitieux de ces rencontres et de ses ateliers.

La partie conférence de cette rencontre

- **Revue de jurisprudence et évolutions réglementaires**

L'évolution législative, jurisprudentielle et réglementaire de la question de la prévention des risques au travail, par maître Françoise Royannez, avocate spécialisée en droit du travail et droit de la Sécurité sociale.

- **Risques psychosociaux et spectacle : analyses, témoignages et solutions**, par Micha Ferrier-Barbut, sociologue, codirectrice de l'ouvrage « La gestion des ressources humaines dans le secteur culturel ».

- **La prévention dans le secteur du spectacle vivant - relevé d'observations sous l'œil du CMB**, par Audrey Serieys, cheffe de projet et conseillère en prévention des risques, et Yann Hilaire, chef de projet et ergonomiste.

Les 8 ateliers

1 - PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE EN SÉCURISANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES ARTISTES ET TECHNICIENS DU SPECTACLE

L'usure professionnelle est une dégradation de la santé due au travail qui s'installe dans le temps, mais c'est aussi une altération de la motivation, des compétences et de la capacité à évoluer des salariés.

La santé des professionnels peut être impactée par un accident, une situation à risque récurrente non résolue, une augmentation de la souffrance au travail, qui aboutit à une remise en cause de leurs capacités à poursuivre leurs activités professionnelles initiales.

Chez le salarié, cela peut se traduire par des difficultés physiques ou mentales (fatigue récurrente, violence...) à assumer les tâches quotidiennes de son poste. Dans l'entreprise, la forme la plus visible se concrétise par l'absentéisme, une démobilisation ayant pour conséquences des perturbations dans la réalisation de ses tâches.

La prévention de l'usure professionnelle, c'est faire en sorte que les salariés travaillent en bonne

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

santé, restent compétents et motivés tout au long de leur vie professionnelle ; ce n'est ni plus ni moins qu'une question d'employabilité, de maintien des personnes dans l'activité professionnelle.

2 - TRAVAILLER EN SÉCURITÉ LORS DU MONTAGE DE MATÉRIELS ET ENSEMBLES DÉMONTABLES

Que sont les matériels et ensembles démontables (MED) ? Cette dénomination correspond aux matériels installés en intérieur ou en extérieur à l'occasion de manifestations temporaires. **Ils sont définis dans le Mémento « matériels et ensembles démontables », soit comme des ossatures destinées à supporter des personnes : OP, soit des ossatures d'équipements scéniques : OS.**

Les OP correspondent notamment aux tribunes, podiums, passerelles, escaliers, scènes, tours régies, etc. Les OS sont des supports pour des décors, éclairage, sonorisation, vidéo, etc ; ce sont par exemple des portiques, totems, grils, poutres, tours de levage.

Le Mémento « matériels et ensembles démontables » a été réalisé par l'ensemble de la filière technique du spectacle vivant, des fabricants qui conçoivent les matériels en passant par les prestataires techniques qui les installent jusqu'aux organismes de contrôle agréés qui les vérifient. Grâce à cet outil pratique et documenté, il est possible de travailler sans risques et d'accueillir des personnes (techniciens, artistes, public) en sécurité. Cet ouvrage préconise notamment un avis technique « solidité » en phase conception et l'inspection du montage avant la première ouverture au public.

3 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES STRUCTURES CULTURELLES : BIEN TRAVAILLER ENSEMBLE

Analyser l'organisation du travail permet de questionner les fondamentaux du projet : quel est le niveau d'appropriation de ce dernier par l'ensemble des collaborateurs ? Quelle gouvernance et quelle efficacité du mode décisionnel ? Quelles valeurs ? Quels objectifs ? [...]

Cette analyse permet également de s'intéresser à des problématiques plus individuelles : droits des salariés, prévention des risques psychosociaux (RPS), autonomie des salariés et développement professionnel individuel.

Cette fiche rassemble des outils qui permettent de décrypter et de réguler l'organisation du travail. Cette synthèse ne s'adresse pas uniquement aux managers. Toute personne impliquée dans un projet gagne à connaître ces outils. En effet, apprivoiser le sens et l'organisation de son travail permet un développement individuel positif, une implication dans l'équipe optimale et un investissement dans le projet producteur de sens.

4 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SPECTACLE VIVANT

On qualifie de « risques psychosociaux » (ou RPS) **les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés** au sein de leur environnement professionnel. Il s'agit de risques professionnels au même titre que des risques plus classiques (manutention...). Ces risques peuvent recouvrir différentes formes ; ils sont la **cause de plusieurs maux et pathologies** (problèmes de sommeil, dépression, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques, etc.).

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

La question des risques psychosociaux nécessite d'être pensée de manière globale puisqu'elle touche différents registres : le registre individuel avec la manifestation d'un mal-être, celui du travail, de ses modalités d'organisation et de management, celui de l'imaginaire organisationnel (c'est-à-dire des représentations que l'on se fait du métier, de son sens, de l'organisation, etc.) et d'un contexte plus global.

Traiter un problème de RPS dans une organisation implique de prendre en compte ces différents niveaux et de travailler sur les causes et sur le contexte qui l'ont vu émerger.

5 - ÉLABORER SON DOCUMENT UNIQUE - créer son document unique avec Odalie

Présentation par le CMB de son outil d'aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et du plan d'action pour le secteur du spectacle - Odalie.

Le Duerp ou DU est une démarche fondamentale pour la prévention des risques professionnels. Au-delà de l'obligation légale, cette démarche vise à réduire le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail des salariés.

La législation oblige l'employeur à évaluer les risques auxquels sont exposés ses salariés dans le cadre de leur travail (art. R. 4121-1 du Code du travail «*Tout employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*»).

Depuis 2001, le résultat de cette évaluation doit être retranscrit dans un seul document appelé document unique. Celui-ci est une obligation pour tout employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise : à partir d'un salarié, qu'il soit permanent ou intermittent, à temps plein ou à temps partiel.

Ce document unique n'est pas seulement une démarche administrative, son intérêt principal est d'être un outil d'aide à la décision pour définir, hiérarchiser et organiser les actions de prévention visant à éliminer ou réduire les risques identifiés. Il s'inscrit dans une démarche globale et collective.

6 - LA DÉMARCHE PARTICIPATIVE, ANIMER UN COLLECTIF AUTOUR DU DOCUMENT UNIQUE

Le document unique est la retranscription écrite de l'évaluation des risques professionnels et du plan d'action de prévention. Il s'agit d'un document obligatoire pour tout employeur dès le premier salarié. La démarche participative contribue à l'élaboration et la mise à jour du document unique, tant sur le repérage des situations à risques, sur leur évaluation et sur le plan d'action. Elle se construit grâce au travail collectif qui va permettre d'échanger sur l'activité de chacun et mettre en place ensemble des solutions assurant un travail en sécurité et en bonne santé. Cette démarche permettra de répondre à divers enjeux de l'entreprise, et devenir un outil performant d'animation et de management. S'appuyant sur des exemples de terrain, cette fiche présentera des éléments méthodologiques favorisant la mise en place d'une démarche participative et les clefs de son animation.

Rendre vivant ce document est primordial dans l'amélioration de la culture de prévention. Pour cela, la démarche participative est la méthode la plus efficace et durable.

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

7 - PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'expérience de la consommation d'une substance psychoactive (SPA) s'appuie sur 3 piliers : l'individu, le produit (ou le comportement) et l'environnement dans lequel elle s'inscrit. Prévenir, soigner, c'est agir sur les trois.

Les consommations de substances psychoactives SPA (alcool, cannabis, cocaïne, amphétamines, opioïdes, tabac...) ont des conséquences sur la santé et dans la sphère professionnelle bien en amont de la dépendance.

On consomme généralement pour le plaisir, pour faciliter la socialisation, obtenir un soulagement. Boire un verre occasionnellement et pour le plaisir, n'est pas un danger. Il peut, par contre, y avoir un problème de comportement inadapté et de perte de contrôle face à sa consommation.

8 - PLACER LE DIALOGUE SOCIAL AU CŒUR DE LA POLITIQUE DE SANTÉ DE L'ENTREPRISE

Placer le dialogue social au cœur de la politique de santé de l'entreprise, ou la santé au cœur du dialogue social dans l'entreprise : une évidence ! L'invite – sous forme d'injonction ? – ouvre pourtant, dans une approche juridique, sur d'importants questionnements :

- La santé des salariés, objet d'obligations pour l'employeur, peut-elle être déléguée au dialogue social ?
- Et que faut-il alors entendre par dialogue social ?

Bonne lecture !

BERNARD SCHLAEFLI

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

→ Culture et développement durable

Des événements écoresponsables

Écoresponsabilité ou politique de responsabilité sociétale des entreprises, voilà des termes que nous entendons et lisons de plus en plus souvent. Nos événements culturels sont régulièrement, avec le projet artistique et financier, accompagnés d'un projet social et écoresponsable. Quelques exemples...

Les BIS 2020

Les Biennales internationales du spectacle ont obtenu la certification ISO 20121 pour le management responsable du salon professionnel.

Cette certification a été obtenue grâce à une démarche visant les objectifs suivants :

- rester en cohérence avec les attentes et les évolutions des lieux et événements culturels (festivals, théâtres, salles de spectacles...). Image de la profession, les BIS se doivent d'être la vitrine des préoccupations environnementales et sociétales de la filière ;
- améliorer la performance environnementale et sociétale des BIS : approvisionnements, matériaux, déchets, énergie, confort, accessibilité... ;
- valoriser, structurer, formaliser et renforcer les bonnes pratiques existantes ;
- impliquer l'équipe et les parties prenantes dans un projet transversal, fédérateur et porteur de sens ;
- rechercher l'exemplarité, compte tenu de l'ampleur de l'événement.

www.reseau-eco-evenement.net/bis

Un guide annuaire sur la culture et le développement durable

Le magazine *La Scène* publie la première édition de l'annuaire « Culture et Développement durable », un outil de travail au service de toutes les organisations culturelles : lieux de diffusion, festivals, structures de création et de production, musées et lieux patrimoniaux...

Cet ouvrage recense de multiples acteurs, répartis en 10 chapitres, qui peuvent être utiles au développement et à la conduite de projets culturels.

Il a été édité à l'initiative de « L'Espace Développement durable » des BIS 2020 à Nantes, qui encourage, depuis dix ans, la transition écologique et sociale dans la filière du spectacle vivant.

Rubriques :

- accessibilité ;
- accompagnement ;
- aménagement ;
- communication ;
- conseil ;
- déchets ;
- formation ;
- gobelets ;
- matériauthèque ;
- merchandising ;

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

- prévention des risques / recyclage ;
- réemploi ;
- scénographie ;
- transport ;
- vaisselle.

<http://annuairedd.lascene.fr>

Avignon-Off – La guerre des affiches n’aura pas lieu

La guerre des affiches n’aura pas lieu et le festival d’Avignon non plus, en 2020.

Pierre Beffeyte, président du Festival Off d’Avignon, présentait dernièrement les mesures envisagées pour baisser l’impact environnemental de l’événement.

Parmi ces mesures, la disparition de l’affichage « sauvage », représentant à minima, 30 tonnes de papier ou 450 arbres coupés par festival, la limitation des tracts et aussi la limitation de la consommation électrique (climatisations et salle et éclairage scénique halogène) étaient les plus remarquables. Exemple à suivre.

www.festivaloffavignon.com

Un MOOC – Festivals en transition

Une formation en ligne et gratuite pour approfondir l’écoresponsabilité de votre événement

Cette formation en ligne est proposée par le **Collectif des festivals**, qui rassemble en Bretagne, 31 signataires de la Charte des festivals engagés pour le développement durable et solidaire en Bretagne.

Ce MOOC (Massive Open Online Course) est donc une formation en ligne gratuite qui s’adresse aux organisateurs de festivals qui souhaitent aller plus loin dans leur démarche de développement durable et qui se sentent concernés par la transition du secteur événementiel.

Les objectifs de cette formation :

- approfondir ses connaissances sur l’écoresponsabilité événementielle ;
- découvrir des méthodes et des solutions ;
- se doter d’outils pour agir.

Le contenu

- vidéos pédagogiques faisant intervenir une vingtaine d’experts et professionnels ;
- bonus thématiques (liens vers des ressources complémentaires, articles, vidéos...) ;
- quiz pour tester ses connaissances ;
- mur d’expression.

Les thématiques abordées

- méthodologie ;
- transports et mobilité ;
- énergie ;
- accueil et accessibilité ;
- écoconception ;
- alimentation / Restauration ;
- zéro déchet ;
- évaluation.

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

Durée indicative

Le parcours de formation est constitué de dix étapes comprenant chacune une capsule vidéo de 10 à 20 minutes, des liens vers des ressources et un quiz.

Compter environ 3 heures pour regarder les vidéos et faire les évaluations et une à deux journées pour se plonger en plus dans tous les bonus.

Il est possible de s'arrêter et de reprendre autant de fois qu'on le souhaite.

Ce MOOC bénéficie du soutien de la Région Bretagne, de l'Ademe Bretagne, de la DRAC Bretagne, de la Dreal Bretagne, de l'Afdas.

www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/2019/10/mooc-festivals-en-transition

Des fiches pratiques du collectif des festivals

La mission du Collectif des festivals, au-delà d'accompagner les organisateurs de festivals dans leur démarche de responsabilité sociale et environnementale, est aussi de favoriser la mise en commun des expériences et d'être également une structure ressource pour tous les organisateurs de manifestations culturelles de Bretagne. À ce titre, le Collectif diffuse sur son site des fiches pratiques :

- la prévention et la réduction des risques en milieu festif ;
- l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ;
- les déplacements des publics ;
- la démarche de responsabilité sociale et environnementale ;
- la restauration durable ;
- la prévention et la réduction des risques en milieu festif ;
- la prévention des consommations à risques en milieu de travail ;
- les gobelets réutilisables ;
- les économies d'énergie ;
- la gestion des déchets ;
- la communication et les supports papier écoresponsables ;
- le bénévolat, points de repère règlementaires.

www.lecollectifdesfestivals.org/collectif/ressources/fiches-pratiques

Drastic on Plastic

Guide pour des festivals zéro plastique

Ce guide s'adresse à toute personne impliquée dans l'organisation d'un festival, indépendamment de sa taille, de son esthétique ou du type de son public. Il s'intègre dans l'opération Drastic on Plastic France proposée par le collectif R2D2 (Réseau des dispositifs régionaux d'accompagnement au développement durable). Il comprend un programme d'accompagnement des événements dans la mise en place d'une politique de réduction des plastiques à court et moyen terme.

Le guide fournit des informations sur les conséquences de l'utilisation de plastiques dans nos manifestations et des pistes d'action pour accompagner le changement.

Il est relayé par le site internet <https://drastic-on-plastic.fr> qui vous permettra de suivre l'opération par des ressources et des témoignages.

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

Ce guide vous aidera à :

- mieux comprendre les conséquences de l'usage de plastiques ;
- faire des choix réfléchis de réduction de plastiques lors de vos festivals ;
- économiser sur les coûts et les ressources, sur le court et moyen terme ;
- attirer les artistes et les partenaires qui affichent une volonté de soutenir une démarche durable et renouvelable ;
- anticiper ou répondre aux réglementations et politiques locales, nationales ou internationales sur la réduction des déchets ;
- faire partie d'un mouvement global sans plastique pour un futur durable ;
- vous aider à mettre en place une communication sur vos choix concernant le plastique.

<https://drastic-on-plastic.fr>

facebook.com/DrasticOnPlasticFrance

Mon événement zero waste

Créée en 1997 sous le nom du Cniid, Zero Waste France est une association citoyenne et indépendante, qui agit auprès de tous les publics : citoyens, élus, professionnels, entreprises, pour la protection de l'environnement.

Zero Waste mène des campagnes en faveur d'une gestion écologique des déchets notamment grâce à leur réduction à la source (en quantité et en toxicité) et au détournement de l'incinération et de la mise en décharge.

En outre, Zero Waste propose des fiches pratiques :

- mon événement Zero Waste : 12 propositions pour réduire les déchets lors d'un événement ;
- événementiel Zero Waste - les rôles des participants ;
- suivi de production des déchets sur mon événement ;
- mettre en place des points tri lors de mon événement ;
- grille d'auto-évaluation - événementiel zéro déchets.

www.zerowastefrance.org

BERNARD SCHLAEFLI

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

→ Sécurité des manifestations culturelles

Interdiction d'un rassemblement festif à caractère musical par l'autorité administrative

Interdiction d'organiser un festival

Par un arrêté du 8 juillet 2015, le maire de Solaro a interdit à la SARL Colonna Franceschi d'organiser un festival de musique électronique sur les territoires des communes de Sari-Solenzara et Solaro (Haute-Corse). La SARL Colonna Franceschi et la société Circles Group ont saisi le tribunal administratif afin d'être indemnisées à hauteur de 564 592,49 euros. Le tribunal administratif de Bastia a rejeté les requêtes. Pour déterminer la responsabilité de la commune de Solaro, le juge a rappelé la réglementation relative à l'articulation entre les pouvoirs de police respectifs du maire et du préfet en matière de rassemblements festifs à caractère musical.

Les événements festifs musicaux doivent faire l'objet d'une déclaration des organisateurs auprès du représentant de l'État dans le département dans lequel le rassemblement doit se tenir, ou, à Paris, auprès du préfet de police (article L. 211-5 du Code de la sécurité intérieure).

À ce titre, le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, le préfet de police, peut imposer aux organisateurs toute mesure nécessaire au bon déroulement du rassemblement, notamment la mise en place d'un service d'ordre ou d'un dispositif sanitaire (article L. 211-7 du Code de la sécurité intérieure).

La déclaration qui doit être faite par les organisateurs au plus tard un mois avant la date prévue pour le rassemblement, doit décrire les dispositions prévues pour garantir la sécurité et la santé des participants, la salubrité, l'hygiène et la tranquillité publiques et préciser les modalités de leur mise en œuvre, notamment au regard de la configuration des lieux.

Par conséquent, la compétence de principe incombe au préfet.

Néanmoins, le maire, en tant que titulaire du pouvoir de police générale (article L. 2212-2 du Code général des collectivités territoriales) n'est pas totalement démuné.

Il peut intervenir lorsque le rassemblement en question n'a pas été déclaré auprès du préfet en application de l'article L. 211-5 du Code de la sécurité intérieure ou a été déclaré de façon incomplète, en cas de danger grave et imminent, ou encore, lorsque le rassemblement a lieu sur le territoire de plusieurs communes, en cas de circonstances locales particulières.

En l'espèce, la déclaration effectuée par la société Colonna Franceschi le 20 juin 2015 était incomplète ; le terrain envisagé ne semblait pas approprié pour accueillir un tel événement. Pour le maire, les lieux envisagés pouvaient donner lieu à des risques réels d'accidents.

L'élu a pointé du doigt les difficultés posées par leur configuration en cas d'évacuation du public ou d'intervention des forces de l'ordre, sur l'absence d'autorisation d'occupation du domaine public maritime, sur les risques de stationnement anarchique et de perturbation du trafic automobile concernant un axe routier majeur, sur les atteintes au milieu naturel, et sur les risques d'incendie.

Ces préoccupations ont d'ailleurs trouvé écho auprès du SDIS, du groupement de gendarmerie, du directeur départemental des territoires et de la mer, du directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement, du directeur départemental de la cohésion sociale et de la

Le bulletin des techniciens

Nouveautés et rappels

protection des populations, de l'agence régionale de santé et du coordinateur pour la sécurité en Corse qui avaient tous rendu des avis défavorables.

Pour ces raisons, les juges administratifs d'appel ont admis la compétence du maire et l'ont dédouané de toute responsabilité ; celui-ci a agi dans la limite de ses pouvoirs de police générale.

Le jugement de la cour administrative d'appel de Marseille du 3 février 2020 (extraits) :

- la demande présentée par la société Circles Group devant le tribunal administratif de Bastia est rejetée ;
- la société Circles Group versera à la commune de Solaro la somme de 3 000 euros en application de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

CODE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

CHAPITRE IER : PRÉVENTION DES ATTEINTES À L'ORDRE PUBLIC LORS DE MANIFESTATIONS ET DE RASSEMBLEMENTS

RASSEMBLEMENTS FESTIFS À CARACTÈRE MUSICAL

Article L211-5

Les rassemblements exclusivement festifs à caractère musical, organisés par des personnes privées, dans des lieux qui ne sont pas au préalable aménagés à cette fin et répondant à certaines caractéristiques fixées par décret en Conseil d'État tenant à leur importance, à leur mode d'organisation ainsi qu'aux risques susceptibles d'être encourus par les participants, font l'objet d'une déclaration des organisateurs auprès du représentant de l'État dans le département dans lequel le rassemblement doit se tenir, ou, à Paris, du préfet de police. Sont toutefois exemptées les manifestations soumises, en vertu des lois ou règlements qui leur sont applicables, à une obligation de déclaration ou d'autorisation instituée dans un souci de protection de la tranquillité et de la santé publiques.

La déclaration mentionne les mesures envisagées pour garantir la sécurité, la salubrité, l'hygiène et la tranquillité publiques. L'autorisation d'occuper le terrain ou le local où est prévu le rassemblement, donnée par le propriétaire ou le titulaire d'un droit réel d'usage, est jointe à la déclaration.

Article L211-6

Lorsque les moyens envisagés paraissent insuffisants pour garantir le bon déroulement du rassemblement, le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, le préfet de police, organise une concertation avec les responsables, destinée notamment à adapter lesdites mesures et, le cas échéant, à rechercher un terrain ou un local plus approprié.

Article L211-7

Le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, le préfet de police, peut imposer aux organisateurs toute mesure nécessaire au bon déroulement du rassemblement, notamment la mise en place d'un service d'ordre ou d'un dispositif sanitaire.

Il peut interdire le rassemblement projeté si celui-ci est de nature à troubler gravement l'ordre public ou si, en dépit d'une mise en demeure préalable adressée à l'organisateur, les mesures prises par celui-ci pour assurer le bon déroulement du rassemblement sont insuffisantes.

BERNARD SCHLAEFLI

DOSSIER SPÉCIAL COVID-19

Ce dossier Covid-19 vous accompagne pour faire face aux obligations faites aux directions techniques des structures culturelles. Mais, à l'heure où nous écrivons ces lignes, les interrogations et les inconnues sont encore nombreuses, les certitudes d'hier sont remises en question régulièrement.

Ce dossier Covid-19 se veut donc une « boîte à outils » qui donne une première vision des obligations des employeurs et dresse un inventaire non-exhaustif des liens vers des sites pour la préparation du déconfinement et de la reprise progressive du travail.

Le risque bactériologique viral n'est évidemment pas de la responsabilité de l'employeur ; pour autant, la prévention de ce risque, de la diffusion du virus au sein de l'entreprise, la formation et l'information des salariés, l'obligation des gestes barrières, la distanciation sociale, sont de la responsabilité de l'employeur.

Comme il semble très probable que nous ayons à vivre avec ce nouveau risque biologique pour les mois ou les années à venir, il est donc obligatoire d'intégrer ces risques et les mesures de prévention adaptées à nos outils comme le document unique d'évaluation des risques professionnels, à nos plans de prévention des risques professionnels ou encore plan de reprise ou de continuité de l'activité.

Plus que jamais, les mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, doivent être faites en concertation avec les Instances représentatives du personnel et nécessiteront surtout une parfaite compréhension et adhésion de l'ensemble des salariés.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit le conduire à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou doivent l'être pour protéger les salariés contre les risques de contamination.

Cette obligation entre dans le cadre de l'article L. 4121-1 du Code du travail : *«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs... Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»*

Comme nous ne sommes ni virologues ni biologistes ni médecins, il convient de nous conformer aux recommandations édictées par le gouvernement et l'INRS. Dans le cadre du Covid-19, les mesures «génériques» nécessaires sont donc celles préconisées par le gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.

Ces mesures sont remises à jour régulièrement.

→ Sur le site du gouvernement : www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Coronavirus - Covid-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité

→ Sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations>

Coronavirus-Covid19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - Covid-19, le ministère du Travail publie à destination des employeurs, une plaquette d'information sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés. Par ailleurs, il est également conseillé aux employeurs, de consulter le site internet de leur branche professionnelle pour compléter avec les conseils et préconisations propres à leur secteur d'activité et à leur métier.

Au sommaire de la plaquette :

- la loi ;
- réévaluer les risques ;
- le dialogue ;
- généralisation du télétravail et prise en compte des vulnérabilités liées à la santé ;
- mesures à respecter pour les salariés présents sur site ;
- mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination ;
- règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces ;
- prise en compte des situations de travail particulières.

→ Sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-queelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protoger>

KIT DE LUTTE CONTRE LE COVID-19

Des fiches conseils du gouvernement

Des kits de lutte contre le Covid-19, sous la forme de fiches conseil métiers, diffusés par le gouvernement sur le site du ministère du Travail, peuvent être une bonne source d'inspiration pour établir des fiches de postes et poursuivre la formation et l'information des salariés.

Les fiches conseils actuellement proposées sur le site du ministère du Travail sont destinées en priorité aux secteurs professionnels et aux employeurs des entreprises qui n'ont pas cessé leurs activités ou qui les reprennent avant la fin du confinement :

Agriculture, élevage, agroalimentaire, jardins et espaces verts

- fiche «Travail dans le maraîchage» ;
- fiche «Travail circuit court - AMAP - vente à la ferme» ;
- fiche «Activités agricoles» ;
- fiche «Chantiers de travaux agricoles» ;
- fiche «Travail saisonnier» ;
- fiche «Travail filière cheval» ;
- fiche «Travail dans l'élevage» ;
- fiche «Travail en abattoir» ;
- fiche «Travail sur un chantier de jardins ou d'espaces verts».

Commerce de détail, restauration, hôtellerie

- fiche «Travail en drive» ;
- fiche «Travail en caisse» ;
- fiche «Travail dans un commerce de détail» ;
- fiche «Travail en boulangerie» ;
- fiche «Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter» ;
- fiche «Travail dans l'hôtellerie - femme et valet de chambre» ;
- fiche «Réceptionniste ou veilleur de nuit».

Propreté, réparation, maintenance

- fiche «Travail dans la collecte des ordures ménagères (OM)» ;
- fiche «Travail dans la blanchisserie industrielle» ;
- fiche «Agent de maintenance» ;
- fiche «Plombier - Installateur sanitaire» ;
- fiche «Travail dans le dépannage - Intervention à domicile» ;
- fiche «Travail dans une station-service» ;
- fiche «Travail dans un garage».

Autres services

- fiche «Opérateur en centre d'appels» ;
- fiche «Chauffeur Livreur» ;
- fiche «Agent de sécurité» ;
- fiche «Agent funéraire».

→ Sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

KIT DE LUTTE CONTRE LE COVID-19 DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Des questions/réponses pour les salariés et les employeurs

Face à l'épidémie de coronavirus Covid-19, le ministère du Travail répond aux questions que se posent les employeurs et les salariés sur les mesures de protection à observer au travail, sur le télétravail, sur les outils mobilisables en cas de variation de l'activité (durée du travail, activité partielle – chômage partiel), etc.

→ Sur le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19>

LUTTE CONTRE LE COVID-19

Les ressources de l'INRS

■ OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS EN PÉRIODE DE PANDÉMIE - FOCUS JURIDIQUE

L'épidémie de Covid-19 suscite de nombreuses interrogations concernant l'organisation du travail à mettre en œuvre et l'application de la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) aborde notamment les questions relatives à la mise en œuvre du télétravail, à l'actualisation du document unique et des plans de prévention, à l'information et la formation des travailleurs, au suivi de leur état de santé, aux vérifications périodiques, au droit de retrait, aux prises de température, etc.

→ www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html

■ COVID-19 ET ENTREPRISES - FOIRE AUX QUESTIONS

Quelles mesures organisationnelles mettre en place ? Comment organiser son télétravail ? Quelle protection adopter pour les personnels des commerces et de la distribution alimentaire ?... Voici des réponses aux questions les plus souvent posées en entreprise face à la pandémie de Covid-19. Liste non-exhaustive :

- Quelles mesures organisationnelles mettre en place ?
- Comment organiser son télétravail ?
- Quelles mesures d'hygiène sont recommandées ?
- Doit-on porter un masque ?
- Faut-il porter des gants ?
- Comment nettoyer les locaux de travail et gérer les déchets ?
- Si un cas survient dans l'entreprise, que faire ? Un nettoyage de l'espace de travail est-il nécessaire ?

DOSSIER **Repères** **SPÉCIAL COVID-19**

- Quelle ventilation des locaux de travail ?
 - Quels déplacements professionnels à l'étranger ?
- www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html

■ MASQUES DE PROTECTION RESPIRATOIRE ET RISQUES BIOLOGIQUES

Des réponses aux questions fréquemment posées sur les masques de protection respiratoires et les risques biologiques (voir aussi l'article sur les masques dans ce même Juriscène).

→ www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire.html

■ LE TÉLÉTRAVAIL EN SITUATION EXCEPTIONNELLE

Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière.

→ www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html

Des fiches conseils de prévention BTP

Le domaine des Bâtiments et travaux publics (BTP) a été contraint de mettre en place rapidement des outils pour la continuité des activités de la construction. Ainsi l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP) a développé des outils, guides, recommandations, affiches, mis exceptionnellement à disposition de tous, qui peuvent être une bonne source d'inspiration pour tous les autres domaines, y compris celui du spectacle vivant.

■ UN GUIDE DE PRÉCONISATIONS DE SÉCURITÉ SANITAIRE POUR LA CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS DE LA CONSTRUCTION COVID-19

→ https://telechargement.preventionbtp.fr/?utm_source=rs&utm_medium=post&utm_campaign=covid19_guide_preco

■ DES FICHES CONSEILS, DES AFFICHES...

- les bons gestes pour se protéger ;
- des consignes de nettoyage pour se protéger ;
- se déplacer en sécurité pour se protéger dans les véhicules, les locaux... ;
- les bons réflexes pour se protéger dans les différents lieux de travail ;
- porter efficacement son masque pour se protéger ;
- coronavirus, aide au choix d'un masque de qualité pour se protéger ;
- porter efficacement son masque pour se protéger ;
- précautions particulières liées à la santé des salariés ;
- coronavirus, les salariés à risque élevé ;
- coronavirus, que faire en présence d'une personne malade ou soupçonnée de l'être ?.

DOSSIER **Repères** SPÉCIAL COVID-19

■ OUTILS D'ASSISTANCE TECHNIQUE POUR L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION DANS LE BTP

- Aide à la rédaction du plan de continuité d'activité
- Aide à la mise à jour du document unique et du plan d'action

→ www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Dossiers-prevention/Covid-19-Preconisations-de-securite-sanitaire-pour-les-chantiers-du-BTP/La-boite-a-outils-Covid-19

■ AIDE À LA MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE ET DU PLAN D'ACTION DU BTP

Ce document fournit une aide pour la mise à jour du document unique et du plan d'action en y intégrant les risques spécifiques liés à la pandémie de Covid-19.

Il contient des exemples de risques et les actions à mettre en place qui en découlent. Il précise également les mesures de précaution à prendre.

→ www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Terrain/Outils/Covid-19-Aide-a-la-mise-a-jour-du-document-unique-et-du-plan-d-action

Des fiches conseils de prévention du CIG petite couronne

Le Centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne de la région d'Île-de-France propose provisoirement en accès libre un certain nombre de ressources intéressantes pour les collectivités territoriales et leurs agents.

- **Informations générales sur le coronavirus** : communiqué, supports de communication...
- **Veille quotidienne** : veille réglementaire et documentaire quotidienne du CIG sur le Covid-19
- **Recommandations par métier** : fiche pratique de prévention et de recommandations pour les métiers territoriaux particulièrement exposés au risque Coronavirus
- **Conseils aux collectivités** : cette rubrique contient des informations et des conseils pratiques, sous forme de fiche, plus particulièrement destinés à l'encadrement :

- Fiches méthodologiques

- Plan de continuité d'activité (PCA)
- Fiche méthodologique : les fondamentaux du plan de continuité d'activité
- Annexe : outil d'aide à la conception du plan de continuité d'activité

- Protection

- Fiche d'information : nettoyage et désinfection des lieux publics
- Fiche réflexe nettoyage et désinfection des locaux et du linge pour prévenir la propagation de Covid-19
- Utilisation de l'eau de Javel pour la désinfection

→ www.cig929394.fr/grh/sante/coronavirus-informations-conseils-utiles

LA MISE À JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du Code du travail est indispensable du fait de l'épidémie actuelle liée à la maladie Covid-19.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer les représentants du personnel à ce travail ;
- solliciter, lorsque cela est possible, le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière » ;
- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

Concrètement, l'employeur doit passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et **mettre en œuvre les mesures nécessaires pour éviter ou, à défaut, limiter au plus bas le risque :**

- proposer/imposer le télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans ou éloignement des guichets...) ;
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Les mesures de prévention à mettre en place pourront être nombreuses en fonction des postes de travail. Elles devront s'inspirer des recommandations (*voir obligation des employeurs, page AU19*) et devront être adaptées aux réalités de l'entreprise.

ATTENTION :

D'autres risques continuent à exister dans l'entreprise. Les mesures de prévention habituelle doivent rester de rigueur : protection contre les chutes, contre les agents chimiques dangereux (un masque de protection respiratoire biologique ne protège pas forcément des risques chimiques), équipements collectifs et individuels.

Du fait d'un mode de **fonctionnement dégradé de l'entreprise**, ces risques, présents habituellement dans l'entreprise, peuvent même être accrus en raison de nouvelles embauches, réaffectations, réorganisations du travail, surcharge de travail, absence du personnel qualifié et formé.

Aide à la mise à jour du document unique et du plan d'action du BTP

Ce document fournit une aide pour la mise à jour du document unique et du plan d'action en y intégrant les risques spécifiques liés à la pandémie de Covid-19. Il contient des exemples de risques et les actions à mettre en place qui en découlent. Il précise également les mesures de précaution à prendre.

→ www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Terrain/Outils/Covid-19-Aide-a-la-mise-a-jour-du-document-unique-et-du-plan-d-action

TÉLÉTRAVAIL

Attention, les risques liés au télétravail doivent aussi être pris en compte dans la mise à jour du document unique.

INRS - LE TÉLÉTRAVAIL EN SITUATION EXCEPTIONNELLE

Face à la crise sanitaire majeure que nous traversons, de très nombreuses entreprises ont recours au télétravail pour maintenir leur activité. Dans ces conditions exceptionnelles, la mise en place du télétravail peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés. Certains points nécessitent une vigilance particulière.

→ www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html

CARSAT - TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE ET DOCUMENT UNIQUE

Guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées. Guide à destination des entreprises et des salariés.

→ www.carsat-nordpicardie.fr/images/stories/GRP/mp%20teletravail.pdf

LES PLANS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Une compagnie en résidence, en répétition, en montage, en représentation, comme la société de nettoyage ou les techniciens de maintenance seront, au sens du Code du travail, autant **d'entreprises extérieures** dans le **plan de prévention** à mettre en place, votre structure culturelle étant considérée comme **l'entreprise utilisatrice**. Le risque Covid-19 doit être intégré aux plans de prévention.

RAPPEL - LE PLAN DE PRÉVENTION

Quand une entreprise, appelée entreprise utilisatrice (un théâtre, par exemple), recourt à l'intervention d'entreprises extérieures (une compagnie, par exemple) pour exécuter des travaux ou des prestations de services (une résidence ou un spectacle, par exemple) qui peuvent engendrer des risques, un plan de prévention doit être mis en place.

Les salariés de l'entreprise extérieure sont alors amenés à travailler sur des sites qu'ils ne connaissent pas et où l'entreprise utilisatrice exerce des activités qui leur sont inconnues, parfois en présence d'autres entreprises intervenantes.

Cette multiplicité d'acteurs et cette méconnaissance des situations de travail sont donc susceptibles d'aggraver les risques existants et d'en créer de nouveaux.

Inspection commune

De la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, et préalablement à l'exécution des travaux ou prestations, une inspection commune doit être effectuée sur les lieux et les installations avec l'entreprise extérieure.

Consignes de sécurité

Le chef de l'entreprise utilisatrice communique aux chefs des entreprises extérieures ses consignes de sécurité applicables aux travailleurs chargés d'exécuter l'opération, y compris durant leurs déplacements.

Le plan de prévention devient obligatoire

Au vu des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrice et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Le plan de prévention est établi par écrit

Le plan de prévention est établi par écrit et arrêté avant le commencement des travaux dans les deux cas suivants :

- 1° Dès lors que l'opération à réaliser par les entreprises extérieures, y compris les entreprises sous-traitantes auxquelles elles peuvent faire appel, représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à douze mois, que les travaux soient continus ou discontinus. Il en est de même dès lors qu'il apparaît, en cours d'exécution des travaux, que le nombre d'heures de travail doit atteindre 400 heures ;
- 2° Quelle que soit la durée prévisible de l'opération, lorsque les travaux à accomplir sont au nombre des travaux dangereux figurant sur une liste fixée, respectivement, par arrêté du ministre chargé du Travail et par arrêté du 10 mai 1994.

Extrait de l'arrêté du 10 mai 1994

Un plan de prévention est établi, par écrit, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article R. 237-8 du Code du travail pour les travaux dangereux ci-après énumérés :

[...]

- 3° Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes

[...]

La loi et l'esprit de la loi

Même si le Code du travail prévoit un formalisme précis pour la mise en place et la rédaction physique du plan de prévention (R. 4511-1 à 12, R. 4512-1 15, R. 4513-1), nous retiendrons qu'il n'est pas simplement question d'ouvrir un parapluie de transfert de responsabilité et de rédiger un document indigeste que personne ne lira, mais de garder à l'esprit qu'une « **entreprise utilisatrice** », l'exploitant d'un théâtre, est concernée par les risques rencontrés et les mesures de prévention à mettre en place pour les « entreprises extérieures », une compagnie, un prestataire..., y compris les mesures de prévention des risques à respecter dans le cadre de l'exposition au coronavirus pouvant engendrer la maladie Covid-19.

LE DROIT DE RETRAIT

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe s'exercer.

Le droit de retrait ne pourra donc être exercé du simple fait de l'épidémie, mais uniquement en présence du danger grave et imminent, auquel l'employeur ne pourrait pas remédier par des protections et des mesures de prévention (« *un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* » - voir articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail et article dans *le Juriscène* n°46).

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui, le cas échéant, vérifiera le caractère raisonnable du motif.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Coronavirus-Covid-19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - Covid-19, le ministère du Travail publie à destination des employeurs, une plaquette d'information sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés.

Par ailleurs, il est également conseillé aux employeurs, de consulter le site internet de leur branche professionnelle pour compléter avec les conseils et préconisations propres à leur secteur d'activité et à leur métier.

→ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protoger>

LE DROIT DE RETRAIT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Une note de la direction générale de l'administration et de la fonction publique vient préciser pour les employeurs les conditions d'application du droit de retrait dans le cadre du Covid-19.

NOTE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE - DROIT DE RETRAIT DANS LE CADRE DU COVID-19 - MARS 2020 - version 2.

Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui s'estime être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à un danger grave et imminent (lire aussi la question suivante :

DOSSIER Repères SPÉCIAL COVID-19

«À partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent» pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire.

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'alerter son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait. Les textes n'imposent aucune formalité. Le retrait peut intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens. Le chef de service doit alors prendre des mesures nécessaires destinées à faire cesser la situation.

Par ailleurs, le droit du salarié doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer s'il crée un danger grave et imminent pour des tiers (collègues ou usagers).

Pour rappel, le droit de retrait doit pouvoir être exercé lors de tout danger grave et imminent. Celui-ci s'exerce en effet valablement dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2001, n°00-43437). Dans le secteur privé, une clause de règlement intérieur subordonnant le retrait à l'existence d'un danger effectif a été considéré contraire à la loi (CE, 9 octobre 1987, n°69829).

En cas d'épidémie, il convient de rappeler que le chef de service doit être à même de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel.

Dans ce cadre, l'information le plus en amont possible des agents et de leurs représentants sur les mesures de protection prises devrait également permettre de limiter l'exercice infondé du droit de retrait qui peut entraîner retenue sur rémunération ou sanctions.

À partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent ?

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Le danger est distingué du risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Sur la notion de «danger grave», la circulaire du ministre du travail n°93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante : «*tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée*». Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque «habituel» du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise «*tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché*» (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (cour d'appel de Paris, 26 avril 2001, 21^e ch., Verneveux c/ RATP).

Concernant une situation pandémique, on peut en déduire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, que, dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, le danger qu'il constitue ne saurait être envisagé au regard de la létalité induite et peut, a priori, être considéré comme grave et imminent, sauf pour les agents considérés comme fragiles (personnes atteintes de maladies respiratoires, par exemple) pour lesquelles l'exposition au virus pourrait avoir des conséquences graves.

Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf. sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Le Conseil d'État saisi sur la question de la réglementation du droit de grève par les chefs de service conclut que la reconnaissance de ce droit « *ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public* ».

Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs-pompiers, militaires – de par leur statut –).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie.

Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

Coronavirus – Covid-19 Questions/réponses pour les employeurs et agents publics

→ Sur le site du ministère de l'Action et des Comptes publics : www.fonction-publique.gouv.fr/coronavirus-covid-19-questionsreponses-pour-employeurs-et-agents-publics

CONCLUSION

Avant de parler d'accueillir du public dans nos murs, qu'en sera-t-il de l'accueil des travailleurs artistes, danseurs, comédiens, circassiens... Dans les phases de répétition, de résidence, comment faire appliquer les mesures de prévention ? La distanciation sociale ? Faut-il imposer les solos de danse, des masques et de la distance dans les mises en scène ? Qu'en sera-t-il des restrictions des déplacements des artistes, d'un pays à l'autre, d'une région à l'autre ?

En attendant un vaccin, une immunité de groupe ou un prochain virus mutant, nous voilà contraints à adopter un fonctionnement en mode provisoirement « dégradé », en composant avec ces risques invisibles...

Un seul point bénéfique me semble émaner de cette mauvaise aventure : il est possible de participer efficacement et en sécurité à une réunion ou une formation à distance grâce à ces nombreux outils numériques existants. Plus de cloud, plus de données numériques, mais moins d'avions au kérosène et moins de train à l'électricité nucléaire.

Et comme il semble plus simple de faire ces visio-réunions, ne serait-on pas en train de tisser des liens inexistantes auparavant ?

PAR BERNARD SCHLAEFLI

L'invocation de la force majeure

Artistes, techniciens, sociétés de maintenance, de nettoyage, les contrats avec les entreprises extérieures qui interviennent dans les établissements recevant du public ont été brutalement annulés en raison de la pandémie de Covid-19. Alors que la question centrale des annulations de spectacle porte sur l'existence du cas de force majeure, nous vous proposons des repères juridiques sous la forme de questions réponses.

Même si la force majeure a été invoquée pour annuler tous les contrats avec les entreprises extérieures, nous vous invitons toutefois à être particulièrement prudent sur cette question. En effet, il semble peu probable qu'une jurisprudence admette une force majeure générale et absolue qui vous exonère de vos obligations contractuelles surtout si ses effets peuvent être évités par des mesures appropriées. Les décisions que nous mentionnons dans ce dossier ne permettent pas pour autant d'anticiper les positions qu'adopteront les tribunaux dans les mois à venir. Il est impossible de déduire de la jurisprudence française, plutôt restrictive ces dernières années, une exclusion du Covid-19 comme cas de force majeure car la gravité de cette crise sanitaire et l'exceptionnalité de ses mesures sont sans précédent. Seuls les juges saisis d'un contentieux lié à cette pandémie pourront se prononcer et ces décisions n'interviendront qu'au cas par cas. Ce dossier a été mis à jour quotidiennement en prenant en compte les parutions des textes réglementaires, mais en raison des changements ininterrompus de doctrine, il convient de consulter régulièrement les sites Internet.

«Le coronavirus est un cas de force majeure, en particulier dans les marchés publics de l'État.» C'est ce qu'a déclaré Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances le 29 février 2020 justifiant ainsi que les pénalités de retard d'exécution ne seraient pas appliquées pour ces contrats, mais cette déclaration s'applique uniquement aux marchés publics de l'État.

Le ministre de la Culture, Franck Riester, n'a d'ailleurs pas évoqué la force majeure dans son communiqué publié le 18 mars 2020, il demande en premier lieu *«aux structures les plus solides financièrement, ainsi qu'à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État, de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les cachets des intermittents afin de ne pas les fragiliser»*.

Le Syndeac, dans une note du 9 mars 2020 indique que même si *«le cas de force majeure libère le débiteur de l'obligation»* (notamment de faire ou de payer), le syndicat recommande *«le dialogue», «des modalités de traitement à l'amiable»* et dans un premier temps *«le report»*. Et si celui-ci s'avère impossible, il préconise de tenir compte *«des difficultés économiques des plus modestes»* et de *«garder à l'esprit que certaines charges devront être assumées, les salaires des contrats de travail signés, par exemple»*.

DOSSIER **Repères** **SPÉCIAL COVID-19**

Contrats de travail, de cession de spectacles, de billetterie, de prestations techniques, de catering, la liste des contrats et conventions directement impactés par les conséquences de la pandémie de Covid-19 est longue, d'autant que les professionnels de la culture ont été les premiers à subir les conséquences de cette crise sanitaire.

→ **Quelle est la définition de la force majeure ?**

Rappelons que l'article 1218 du Code civil⁽¹⁾ a assoupli la définition de la force majeure en 2016. Cette nouvelle définition⁽²⁾ prévoit que, pour qu'il y ait force majeure, l'événement considéré, doit échapper au contrôle du débiteur » (irrésistibilité), ne peut être raisonnablement prévu lors de la signature du contrat » (imprévisibilité) et que ses effets ne peuvent être évités «*par des mesures appropriées*».

Il n'existe aucun texte de loi qui énumère une liste exhaustive ce que la loi considère ou non comme une force majeure. Aussi, même si l'article 1218 du Code civil énonce des critères, ce sera aux juges de déterminer, au cas par cas, si l'événement invoqué par une partie pour échapper à ses obligations contractuelles revêt effectivement les caractéristiques de la force majeure. Nous vous recommandons donc d'être très prudent dans le maniement de cette notion, la jurisprudence s'est positionnée de façon constante contre la qualification de force majeure et particulièrement lorsque celle-ci est évoquée pour rompre un contrat de travail.

→ **La réforme du droit des contrats a-t-elle modifié la nature de la force majeure ?**

La notion de force majeure a exclu, en 2016, la notion «*d'extériorité*», ce critère n'étant plus retenu depuis un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 14 avril 2016. Aussi, il semblerait que cette nouvelle définition soit plus souple et que les juges reconnaissent des événements comme des cas de force majeure, ce qui ne l'aurait pas été nécessairement auparavant.

→ **L'épidémie de Covid-19 peut-elle être qualifiée de cas de force majeure ?**

Il n'existe que très peu de jurisprudences sur l'invocation de force majeure dans le cas d'épidémies. Mais, même si elles sont rares, elles restent constantes.

Ainsi, les épidémies de grippe H1N1 en 2009⁽³⁾, le virus de la dengue⁽⁴⁾ ou encore celui du chikungunya⁽⁵⁾ n'ont pas été jugés comme des événements relevant de la force majeure.

Dans ces contentieux, les juges ont considéré que les maladies, et leurs effets, sur la santé étaient connues, de même que leurs risques de diffusion et qu'un traitement pouvait les rendre surmontables. Les juges ont donc écarté qu'elle puisse être invoquée pour refuser l'exécution d'un contrat. Mais, cette épidémie de Covid-19 peut-elle être comparée à ces précédentes maladies infectieuses ?

DOSSIER **Repères** **SPÉCIAL COVID-19**

→ En quoi le virus du Covid-19 diffère-t-il des autres épidémies ?

Le Covid-19 est une maladie infectieuse causée par un nouveau coronavirus et cette maladie était inconnue avant l'apparition du foyer à Wuhan (Chine) en décembre 2019. La gravité de la crise sanitaire est sans précédent. Pour le moment, il n'existe aucun traitement qui permette de prévenir ou de guérir la maladie. La seule prise en charge consiste à traiter les symptômes et la saturation des services de réanimation ne le permet pas toujours.

À la date du 2 avril, plus de 3,9 milliards de personnes, soit la moitié de la population mondiale, étaient appelées à rester confinées chez elles pour lutter contre la propagation du Covid-19.

On dénombre à cette date, 49 180 décès pour 962 977 cas d'infection dans le monde et 4 032 décès pour 57 780 cas d'infections en France.

→ L'imprévisibilité peut-elle être invoquée quand elle préexiste à la signature du contrat ?

L'imprévisibilité va s'apprécier au jour de la conclusion du contrat mais il est important, à ce stade, d'être prudent sur la chronologie à retenir. On ne peut opposer au débiteur que l'événement est devenu prévisible après la conclusion du contrat⁽⁶⁾.

→ À partir de quelle date, l'imprévisibilité peut-elle être retenue ?

L'imprévisibilité pourrait se poser à partir du moment où l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré que le « Covid-19 constituait une urgence de santé publique de portée internationale ». Mais ces publications de l'OMS peuvent-elles justifier des inexécutions contractuelles, il est conseillé d'être prudent.

Toutefois, on peut raisonnablement penser que les cas de force majeure liés à l'imprévisibilité de l'épidémie de Covid-19 s'appuyent sur les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la propagation de la maladie Covid-19, dès le 4 mars, date de la première mesure réglementaire prise par le gouvernement pour endiguer l'épidémie.

→ Rappel chronologique

- **Arrêté du 4 mars 2020**⁽⁷⁾ interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 5 000 personnes en milieu clos jusqu'au 31 mai 2020 ;
- **Arrêté du 6 mars 2020**⁽⁸⁾ interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 5 000 personnes en milieu clos jusqu'au 15 avril 2020 ;
- **Arrêté du 9 mars 2020**⁽⁹⁾ interdisant des rassemblements mettant simultanément en présence plus de 1 000 personnes, même dans des espaces non clos ;
- **Arrêté du 13 mars 2020**⁽¹⁰⁾ interdisant les rassemblements mettant simultanément en présence plus de 100 personnes, même dans des espaces non clos ;
- **Arrêté du 14 mars 2020**⁽¹¹⁾ interdisant les réunions, activités ou rassemblements, y compris de moins de 100 personnes ;
- **Arrêté du 15 mars 2020**⁽¹²⁾ interdisant l'ouverture des établissements recevant du public qui ne sont pas indispensables à la vie de la Nation tels que les cinémas, bars ou discothèques ; qu'il en va de même des commerces à l'exception de ceux présentant un caractère indispensable

DOSSIER Repères SPÉCIAL COVID-19

comme les commerces alimentaires, pharmacies, banques, stations-services ou de distribution de la presse ;

- **Décret du 16 mars 2020** ⁽¹³⁾ limitant strictement les déplacements hors du domicile à l'exception et en évitant tout regroupement de personnes ;
- **17 mars** : début du confinement général de la population.

→ Quelles sont les conséquences de la force majeure sur un contrat de cession de spectacle ?

Dans le cadre d'une cession de spectacle, si la force majeure est reconnue, aucune responsabilité ne peut-être retenue. Il n'y aura pas d'indemnisation du fait de l'inexécution du contrat.

Le Code civil⁽¹⁴⁾ prévoit que le retard prolongé de la suspension des obligations du contrat entraîne la «*résolution*» de ce dernier. Si l'empêchement est «*définitif*», alors «*le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations*».

Ainsi la loi prévoit que⁽¹⁵⁾ «*lorsque les prestations échangées ne peuvent trouver leur utilité que par l'exécution complète du contrat résolu, les parties doivent restituer l'intégralité de ce qu'elles se sont procurées l'une à l'autre. Lorsque les prestations échangées ont trouvé leur utilité au fur et à mesure de l'exécution réciproque du contrat, il n'y a pas lieu à restitution pour la période antérieure à la dernière prestation n'ayant pas reçu sa contrepartie ; dans ce cas, la résolution est qualifiée de résiliation.*»

En d'autres termes et, en l'absence de stipulations contractuelles différentes, chaque partie prendra à sa charge les frais qu'elle aura elle-même déjà engagés, sans pouvoir demander au co-contractant une quelconque réparation.

→ L'invocation de la force majeure suspend-il définitivement l'exécution du contrat ?

Non, la force majeure suspend l'exécution du contrat, mais elle ne fait pas disparaître pour autant définitivement l'obligation de l'exécuter. Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation de programmation du spectacle, par exemple, doit être suspendue à moins que le retard qui en résulte ne justifie la résolution du contrat.

Concrètement, lorsque cela est possible, le spectacle doit être reporté dès que les conditions sanitaires le permettront. Ce n'est que si le retard pris rend inutile ou caduque la prestation que le contrat peut-être définitivement résolu. Si l'empêchement n'est que momentané, l'exécution du contrat est suspendue jusqu'à l'extinction de l'empêchement⁽¹⁶⁾.

ATTENTION : Rappelons que l'événement qui conduit à l'annulation doit être insurmontable, le co-contractant ayant été dans l'impossibilité d'agir autrement. Il ne suffit pas que l'exécution ait été plus difficile ou plus onéreuse à exécuter. L'impossibilité doit être totale et définitive.

→ Un contrat de cession de spectacle non signé a-t-il une valeur juridique ?

Le formalisme n'est pas une condition de validité d'un contrat (qu'il soit intitulé convention ou contrat de cession). Ce principe de droit français est le principe de consensualisme c'est-à-dire que le principe général demeure qu'un contrat se forme par l'accord de volonté des parties. La signature d'un document n'est alors qu'une preuve du consentement des signataires⁽¹⁷⁾. Des échanges d'e-mails, des éléments de communication, la mention dans une plaquette de saison suffisent à l'établissement d'un contrat.

Notons que les contrats ne sont pas soumis à la forme comme condition de validité, sauf pour les actes notariés, les contrats de prêt, les contrats de gages et les contrats de dépôt.

D'ailleurs, comme l'indique la note de la commission sociale du Syndeac (Syndicat national des entreprises culturelles et artistiques) du 9 mars 2020 : *« Il est d'usage de reconnaître une présomption de programmation, donc de contractualisation, dès l'annonce de la saison, la parution d'un programme de saison pourrait être interprétée comme le signe d'un accord entre les parties préalable à la survenance de l'épidémie. »*

(1) Créée par la réforme du droit des contrats de 2016.

(2) Cf. La Lettre n°275, juillet 2016, « La réforme des contrats ».

(3) Besançon, 8 janv. 2014, n°12/0229.

(4) Nancy, 22 nov. 2010, n°09/0000.

(5) Basse-Terre, 17 déc. 2018, n°17/00739.

(6) Cass., Civ., 1/30 octobre 2008.

(7) Arrêté du 4 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(8) Arrêté du 6 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(9) Arrêté du 9 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(10) Arrêté du 13 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(11) Arrêté du 14 mars portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(12) Arrêté du 15 mars complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(13) Décret n°2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19.

(14) Article 1218, alinéa 2 du Code civil.

(15) Article 1229 alinéa 3 du Code civil.

(16) Cass., Civ., 3, 22 février 2016.

(17) Cour de cassation, chambre civile 3, du 27 novembre 1990, 89-14.033.

FORCE MAJEURE ET RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le ministre de la Culture, dans un communiqué publié le 18 mars 2020, demande «*aux structures les plus solides financièrement, ainsi qu'à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'état, de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les cachets des intermittents afin de ne pas les fragiliser*».

Dans la FAQ publiée le 27 mars sur le site Internet du ministère de la Culture, la consigne est claire : «*Dans la mesure du possible et dans une démarche de solidarité professionnelle, il est recommandé aux employeurs d'honorer les promesses d'embauche, à l'instar des contrats signés qu'ils aient reçu début d'exécution ou pas.*»

Le Syndeac comme la majorité des organisations professionnelles dans le spectacle vivant préconise dans une note du 9 mars 2020 «*le dialogue*», «*des modalités de traitement à l'amiable*» et «*le report*». Et lorsque celui-ci ne s'avère pas possible, il recommande de tenir compte «*des difficultés économiques des plus modestes*» et de «*garder à l'esprit que certaines charges devront être assumées, les salaires des contrats de travail signés par exemple*».

Nous invitons les employeurs à la plus grande prudence concernant la rupture des contrats car la jurisprudence s'est toujours montrée très réticente à reconnaître la force majeure pour rompre un contrat de travail⁽¹⁾.

Aussi éclairantes que soient ces décisions, elles ne permettent pas pour autant d'anticiper les positions qu'adopteront les tribunaux saisis d'un litige lié à l'épidémie de Covid-19.

Les juges ne sont, en effet, pas liés par ces jurisprudences, mais elles conservent cependant un intérêt pour appuyer un argumentaire tendant à démontrer la constitution ou non d'un cas de force majeure.

Notons même si la pandémie du Covid-19 est considérée comme une situation de force majeure, elle n'exonère pas pour autant l'employeur des ses obligations contractuelles envers ses salariés. Il est fort peu probable que la jurisprudence admette une force majeure générale et absolue si les effets peuvent être évités par des mesures appropriées.

→ Quelles sont les procédures pour rompre un contrat de travail ?

Lorsqu'un cas de force majeure est considéré comme tel, et que l'empêchement est définitif, le contrat de travail est rompu immédiatement et l'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de licenciement (CDI) ou de respecter le terme prévu (CDD et CDD d'usage). Hormis l'indemnité compensatrice de congés payés, aucune indemnité de rupture n'est due.

→ La rupture du contrat de travail peut-elle se fonder sur un sinistre relevant de la force majeure ?

Même si le Code du travail⁽²⁾ prévoit que le salarié dont le contrat de travail est rompu en raison d'un sinistre relevant de la force majeure a droit aux indemnités compensatrices de préavis et

de licenciement. Cette notion de sinistre s'entend au sens du droit des assurances qui dispose que «*constitue un sinistre tout dommage ou ensemble de dommages causés à des tiers, engageant la responsabilité de l'assuré, résultant d'un fait dommageable et ayant donné lieu à une ou plusieurs réclamations*»⁽³⁾.

Cette notion, parfois complexe, relève du Code des assurances. Elle désigne toutes circonstances prévues au contrat d'assurance comme le vol, l'incendie, le décès du souscripteur ou d'un tiers, un naufrage, ou un dégât des eaux, dont la survenance génère pour la compagnie d'assurance l'obligation d'exécuter la prestation convenue.

L'invocation d'un sinistre évoquée par le Code du travail, n'est pas, à notre connaissance, applicable à la situation d'une pandémie.

Dans le cas, d'une destruction totale ou partielle de locaux d'une entreprise consécutive à un sinistre, les juges ont, par le passé, écarté la force majeure en considérant qu'à partir du moment où la reprise de l'exploitation était possible (même après une longue interruption, un ralentissement ou même une cessation d'activité), le motif de la rupture du contrat de travail n'était pas justifiée⁽⁴⁾.

→ **À quoi s'expose l'employeur si l'invocation de la force majeure n'est pas retenue ?**

Si le salarié estime que les conditions d'une rupture du contrat pour cas de force majeure ne sont pas réunies, il peut saisir le tribunal des prud'hommes pour demander des dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat. Dans ce cas, l'employeur devra verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

→ **Quelles sont les conditions de rupture d'un contrat à durée indéterminée ?**

La rupture définitive pour cas de force majeure ne peut-être invoquée que dans l'hypothèse d'une fermeture définitive de l'entreprise. La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ne peut être envisagée dans l'une des situations suivantes⁽⁵⁾ :

- pendant la période d'essai sans motif particulier ;
- licenciement économique ;
- licenciement pour motif personnel ;
- mise à la retraite d'office ;
- **en cas de force majeure, pour être reconnue, l'événement doit être « imprévisible et inévitable » et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées.**

→ **Quelles sont les conditions de rupture d'un CDD ou d'un CDD d'usage ?**

Un contrat de travail à durée déterminée ne s'achève, en principe, que lorsqu'il arrive à son terme. Il ne peut être rompu de manière anticipée sauf dans les cas suivants⁽⁶⁾ :

- accords des parties : pour que la rupture soit effective, l'accord du salarié et de l'employeur doit être clair et non équivoque⁽⁷⁾ ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié : la faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD

est définie par la jurisprudence comme étant un manquement aux obligations telle que la rupture immédiate du contrat est justifiée.

- **force majeure** : pour être reconnue, l'événement doit être *« imprévisible et inévitable »* et ses effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées ;
- **inaptitude du salarié** : cette rupture anticipée ne peut être envisagée que si elle est attestée par la médecine du travail et lorsqu'il y a une impossibilité de reclassement du salarié dans l'entreprise⁽⁸⁾ ;
- **signature par le salarié d'un CDI**. Le salarié peut rompre son contrat de travail avant l'échéance du terme lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI⁽⁹⁾.

Attention : même si le CDD d'usage (CDDU) est un contrat qui déroge au CDD de droit commun, et qu'il ne peut être conclu que dans des conditions très encadrées par le Code du travail⁽¹⁰⁾. Ses conditions de rupture sont identiques à celle des CDD de droit commun.

→ **La fermeture administrative d'une salle par arrêté préfectoral autorise-t-elle, de fait, la rupture anticipée d'un contrat de travail ?**

Non, même en cas de fermeture administrative, le cas de force majeure ne justifie pas de fait, la rupture anticipée d'un contrat de travail. La jurisprudence a par le passé démentit ce principe. Dans l'arrêt du 28 juin 2005⁽¹¹⁾, alors qu'un magasin avait été fermé suite à une décision administrative (arrêté préfectoral), l'employé a saisi la juridiction prud'homale pour l'obtention du paiement de ses salaires, de l'indemnité de congés payés et de prime de précarité. Dans ce contentieux, les juges ont reconnu que même si la fermeture de l'établissement constituait bien un cas de force majeure, elle ne constituait pas pour autant *« un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée »*.

→ **À quoi s'expose l'employeur dans le cas d'une rupture abusive du contrat de travail ?**

La note juridique d'Artcena du 18 mars⁽¹²⁾ indique que dans le cas où les effets de la force majeure ne seraient pas retenus par les juges pour justifier la rupture du contrat de travail, les employeurs s'exposent à :

- Pour les contrats à durée déterminée :

La rupture abusive du CDI hors cas prévu par la loi pourrait être assimilée à un cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse pouvant entraîner le paiement d'une indemnité dont le montant varie selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de la structure employeuse, s'ajoutant à l'indemnité de licenciement, de préavis et de congés payés.

- Pour les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats à durée déterminée dit d'usage (CDDU) :

La rupture anticipée du CDD ou du CDDU, à l'initiative de l'employeur, entraîne pour l'employeur l'obligation de verser au salarié une indemnité qui correspond au montant des salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du CDD ou du CDDU, ainsi que des dommages et intérêts qui résulte de la rupture abusive du contrat⁽¹³⁾.

La note juridique d'Artcena indique que la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESVP) précise que, quelle que soit la nature de son engagement, lorsque

l'artiste est rémunéré au cachet ou mensuellement, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets, dont il est obligatoirement fait mention dans le contrat. Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'employeur. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf dans les cas de force majeure⁽¹⁴⁾.

→ Existe-t-il des dispositions conventionnelles qui précisent la notion de force majeure et ses effets sur les contrats ?

- La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) :

Mise à part la mention suivante qui indique « *que la survenance d'un événement de force majeure peut permettre à l'entreprise de recourir à une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle* »⁽¹⁵⁾, il n'y a pas de disposition spécifique qui encadre le recours à la force majeure dans cette convention collective.

- La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCNESP SV) :

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique :

- Hors tournée, les dispositions reprennent celles du Code du travail à savoir que « *dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les salaires des artistes-interprètes/musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture* »⁽¹⁶⁾.

- En tournée, la convention collective précise que « *si le cas de force majeure ne joue qu'une fraction de la durée de la tournée prévue au contrat, l'engagement ne sera que suspendu et reprendra effet dès la cessation de la cause ayant provoqué l'arrêt des représentations pour le nombre de représentations restant à donner. Pendant la période d'interruption, les artistes auront droit au paiement de l'indemnité de déplacement stipulée dans leur engagement, sauf dans le cas où l'employeur ferait rentrer la troupe à son point de départ pendant cette même période d'interruption* »⁽¹⁷⁾.

- Producteurs et diffuseurs de spectacles de cirque :

La convention collective du secteur privé du spectacle prévoit également le cas de rupture du contrat de travail avant l'échéance en cas de force majeure et dispose que « *si, en cours de tournée, le contrat se trouve résilié notamment pour ce cas, le salarié pourra demander son retour au point de départ ainsi que celui de ses bagages, aux frais de l'entreprise. De plus, si ce voyage était retardé, le salarié aurait droit à l'indemnité de déplacement* »⁽¹⁸⁾.

→ La date à laquelle a été signée le contrat de travail a-t-elle une incidence pour invoquer le cas de force majeure ?

Si la cas de force majeure est retenue, la date de signature du contrat de travail doit comporter le notion d'imprévisibilité et pourrait s'inscrire selon ce cas, dans la chronologie présentée dans la rubrique (voir Rappel chronologique, page AU33).

→ **La signature est-elle une condition de validité du contrat de travail ?**

Comme nous l'indiquions précédemment, le formalisme n'est pas une condition de validité d'un contrat (qu'il soit intitulé convention ou contrat de cession). Ce principe de droit français est le principe de consensualisme c'est-à-dire que le principe général demeure qu'un contrat se forme par l'accord de volonté des parties. La signature d'un document n'est alors qu'une preuve du consentement des signataires. Des échanges d'e-mails, l'envoi de plannings de répétitions, de dates de tournée, la mention d'une distribution dans une plaquette de saison suffisent à l'établissement d'un contrat et d'un engagement des parties.

À ce titre, une décision du 11 juillet 2018⁽¹⁹⁾ a confirmé qu'un message électronique peut « *constituer par nature même un écrit qui vient acter, constater, consacrer l'engagement des parties* ». Aussi, l'invocation de l'absence de signature d'un contrat n'est pas, au regard de la jurisprudence, suffisante pour rompre de façon unilatérale un contrat.

→ **Si la force majeure n'est pas reconnue, un salarié peut-il invoquer une rupture de promesse d'embauche ?**

La jurisprudence concernant les ruptures de promesses d'embauche est constante sur cette question⁽²⁰⁾.

Dans un arrêt du 15 décembre 2010⁽²¹⁾, les juges ont précisé que la promesse d'embauche était équivalente à un contrat de travail. Dans ce contentieux la lettre adressée au plaignant lui proposait un contrat de travail, précisait son salaire, la nature de son emploi, ses conditions de travail et la date de sa prise de fonction. Les juges en ont déduit qu'elle constituait, non pas une proposition d'emploi, mais une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, les juges ont également considéré que le courrier qui précisait au salarié les dates et lieux des prestations à accomplir, la composition de la formation musicale à laquelle il devait appartenir, les conditions de mise à disposition du matériel et le montant de ses cachets ayant abouti à un accord constituait une promesse d'embauche et que la rupture de cet engagement par la société s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

→ **À quoi s'expose l'employeur dans le cas d'une rupture de promesse d'embauche ?**

Si la qualification de force majeure et de ses effets ne justifie pas la rupture unilatérale du contrat de travail, l'employeur s'expose aux versements de dommages et intérêts.

En effet, le Code du travail⁽²²⁾ prévoit que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, qui intervient à l'initiative de l'employeur sans cause réelle et sérieuse, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. La durée du contrat peut être, dans ce cas déterminée par le planning de travail transmis par la compagnie. Dans de récents contentieux⁽²³⁾, les juges ont considéré que la participation à la production du spectacle s'étendait, en vertu de la promesse d'embauche, au-delà des répétitions jusqu'à la fin de la tournée. **Dans ces arrêts, les juges de la cour d'appel ont condamné les compagnies au versement de dommages et intérêts représentant la totalité des cachets prévus pour la tournée.**

DOSSIER Repères SPÉCIAL COVID-19

→ Si l'employeur impose l'activité partielle à ses salariés intermittents, s'expose-t-il à une rupture de promesse d'embauche ?

À notre connaissance, il n'existe pas de jurisprudence sur cette question. Mais dans la FAQ publiée le 27 mars sur le site Internet du ministère de la Culture, à la question : Est-il possible de mobiliser le dispositif de chômage partiel pour des contrats qui n'ont pas encore reçu de début d'exécution, ou qui n'ont pas encore été signés, mais pour lesquels une promesse d'embauche a été conclue ? Le ministère de la culture prévient que « *le placement en activité partielle peut être contestée par les salariés dans la mesure où l'employeur ne met pas le contrat/la promesse d'embauche à exécution* ».

Dans ces conditions, il est conseillé aux employeurs pour éviter tout contentieux d'honorer les contrats et de ne mettre en place le chômage partiel que si la situation de l'entreprise est particulièrement inquiétante et que si le télétravail s'avère impossible. La nécessité de trouver un accord amiable avec le salarié demeure la première des préconisations.

(1) Cass, soc., 19 nov. 1970 ; Cass, civ. 1^{re}. 2 oct. 2001. Inédit. Cass. Soc. 22 janvier 2020 n°RG 3521X -B7D JMMLC.

(2) Article L. 1234-13 du Code du travail.

(3) Art. 124-1-1 du Code des assurances.

(4) Cass., soc., 7 déc. 2005, n°04-42.907.

(5) Art. L1231-1 du Code du travail.

(6) Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail, Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n°314, février 2020, « CDD d'Usage : les points de vigilance ».

(7) Cass., soc., 21 mars 1996. n°93-40192.

(8) Loi n°2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

(9) Art. L. 1243-2 al. 1 du Code du travail.

(10) Art. L. 1242-2 du Code du travail, Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n°314, février 2020, dossier « CDD, les points de vigilance ».

(11) Cass., soc., arrêt du 28 juin 2005 (03-43192).

(12) Note juridique d'Artcena du 18 mars, Covid-19 : repères juridiques / Incidence de l'annulation des dates de représentations sur les contrats de travail.

(13) Article L. 1243-4 du Code du travail.

(14) Annexe IV article 2.3.2 et Annexe V article 3.5.2 – CCNESVP.

(15) VI-16 de la CCNEAC.

(16) Annexe I article I.16 et II.15 de la CCNESVP.

(17) Article 2.1.8 et 2,1,9 de l'annexe IV de la CCNESVP.

(18) Article 2.1.4 de l'annexe V de la CCNESVP.

(19) Arrêt n 734 du 11 juillet 2018 (17-10.458) - Cour de cassation - Première chambre civile.

(20) Cf. La Lettre de l'entreprise culturelle n°292, février 2018, « spectacle vivant : les conséquences de la rupture d'une promesse d'embauche ».

(21) Chambre sociale 15 décembre 2010, 08-42-9.

(22) Art. L. 1243-4 du Code du travail.

(23) Cour d'appel de Paris - arrêt du 12 septembre 2017-n°675 et Cour d'appel de Dijon arrêté du 11 mai 2017 n°15/00961, « Rompre une promesse d'embauche, une décision qui peut coûter cher à l'employeur ! », de Pauline Teyssandier dans la revue trimestrielle Plateaux, éditée par le Syndicat français des artistes-interprètes, le SFA-CGT, n°231.

PAR ARZELLE CARON

FICHE **Expert** **SPÉCIAL COVID-19**

Un point sur les masques de protection

À l'heure de l'écriture de ces lignes, personne ne sait quelles seront les obligations de port des masques pour le déconfinement, pour les mois à venir et encore moins quels seront les masques disponibles pour la population et les salariés à leurs postes de travail.

Voici un petit tour d'horizon des différentes solutions existantes pour les masques de protection respiratoires ou « appareils » de protection respiratoire et les équipements de protections individuels (EPI) en lien avec le risque biologique.



L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- ✓ Les différents masques, leurs normes et leur degré de protection.
- ✓ Les recommandations sanitaires pour l'utilisation des masques.
- ✓ L'approvisionnement pour les professionnels.

Les normes

Pour les masques de protection respiratoire :

- la norme **NF EN 14683** concerne les masques à usage médical ;
- la norme **NF EN 149** concerne les équipements de protection individuelle respiratoire - EPI.

Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières et la distanciation sociale, mais ne les remplace pas !

Le masque dit « chirurgical »

Masque à usage médical : il s'agit d'un dispositif médical répondant à la norme NF EN 14683, qui, en évitant la projection de gouttelettes émises par le porteur du masque, limite la contamination de l'environnement extérieur et des autres personnes. Il protège également celui qui le porte contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis. En revanche, il ne protège pas contre l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air.

Il existe trois types de masques chirurgicaux :

- Type 1, avec une efficacité de filtration bactérienne > 95 % ;
- Type II : avec une efficacité de filtration bactérienne > 98 % ;

FICHE **Expert** **SPÉCIAL COVID-19**

- Type IIR : avec une efficacité de filtration bactérienne > 98 % et résistant aux éclaboussures. Ce masque jetable, à usage unique, a une durée maximale de port : 4 heures (ou selon notice du fabricant).

Les masques FFP

Masque de protection respiratoire (FFP) : il s'agit d'un équipement de protection individuel, répondant à la norme NF EN 149 +A1, qui protège le porteur du masque contre l'inhalation de gouttelettes (**aérosols chimiques biologiques**).

Bien que les essais soient effectués avec un aérosol sans activité biologique, on considère que les résultats sont applicables aux aérosols biologiques, car ceux-ci se comportent sur le plan physique de manière similaire aux aérosols des essais. À noter que les masques FFP ne protègent pas contre les gaz et les vapeurs.

Pour ces demi-masques filtrants anti-aérosols (FFP = Filtering Facepiece Particles), il existe plusieurs niveaux de filtration : FFP1, FFP2 et FFP3.

Ces masques FFP jetables, à usage unique, ont une durée maximale de port de 8 heures (ou selon notice du fabricant)

Le masque FFP1

Les demi-masques filtrants de classe FFP1 arrêtent au moins 80 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 22 %).

Le masque FFP2

Filtre l'air inhalé et rejeté. Il protège efficacement le porteur.

Les demi-masques filtrants de classe FFP2 arrêtent au moins 94 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 8 %).

Le masque FFP3

Plus filtrant que le FFP2, il est utilisé contre les particules de l'amiante et du plomb. De rares masques antipollution disposent de cette norme.

Les demi-masques filtrants de classe FFP3 arrêtent au moins 99 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 2 %).

Les masques « UNS »

Le masque à usage non-sanitaire - UNS1 ou UNS2

Développés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, ces masques anti-projection aussi fabriqués en France seront sans doute une des solutions à la reprise de notre travail (en dehors du domaine de la santé).

Attention : ces dispositifs ne sont ni des dispositifs médicaux au sens du règlement UE/2017/745 (masques chirurgicaux), ni un équipement de protection individuelle EPI au sens du règlement UE/2016/425.

FICHE **Expert** SPÉCIAL COVID-19

Ces nouveaux masques sont destinés principalement à des individus dans le cadre de leur activité professionnelle. L'usage de ces masques est exclusivement réservé à des usages **non sanitaires**. Dans le cadre professionnel, ils ne pourront en aucun cas remplacer les équipements de protection individuelle (EPI) dont le port est rendu nécessaire au poste de travail (protection contre autres risques liés aux gaz, aux vapeurs, à l'amiante...)

L'utilisation de ces masques s'inscrit en complément de l'aménagement du poste de travail et de la stricte application des mesures liées aux confinements et des gestes barrières.

Par ailleurs, au titre de l'analyse des risques du poste de travail, l'utilisateur doit **vérifier que la « respirabilité » effective est compatible avec les particularités du poste de travail et en particulier l'effort** en application de l'article R. 4323-91 du Code du travail : *« Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires. Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie. »*

Deux nouvelles catégories de masques à usage non sanitaire ont ainsi été créées, par une **note d'information des ministères de la santé, de l'économie et des finances, et du travail du 29 mars 2020**, avec les spécifications techniques : www.entreprises.gouv.fr/files/files/home/Masques_reservees_a_des_usages_non_sanitaires.pdf

Conformément à l'avis de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé - ANSM : www.ansm.sante.fr/var/ansm_site/storage/original/application/8b84af4a1602bb9fe55d9ab6728982fa.pdf

Pour venir en aide aux fabricants potentiels, l'Afnor a publié le guide Afnor SPEC S76-001 : <https://telechargement-afnor.com/masques-barrieres>

Pour venir en aide aux fabricants, l'Institut français du textile et de l'habillement a publié un cahier des charges et base de données matières pour la réalisation de masques de protection : www.ifth.org/2020/03/30/covid-19-publication-de-la-base-de-donnees-avec-caracterisation-matiere-pour-la-realisation-de-masques-de-protection/

Pour commander ces masques dans la filière du textile : <https://savoirfaireensemble.fr>

Pour les entreprises du Grand Est : <https://barriere-covid19.fr>

DEUX NOUVELLES CATÉGORIES ONT DONC ÉTÉ DÉFINIES, AVEC DES SPÉCIFICATIONS ADAPTÉES :

→ **CATÉGORIE 1 - MASQUES UNS1**

LES MASQUES INDIVIDUELS À USAGE DES PROFESSIONNELS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC.

Ces masques seront destinés à être proposés à des populations amenées à rencontrer un grand

FICHE **Expert** SPÉCIAL COVID-19

nombre de personnes lors de leurs activités (hôtesse et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre...). Ce masque doit filtrer au moins 90 % des particules de 3 microns.

→ CATÉGORIE 2 - MASQUES UNS2

MASQUE À USAGE NON SANITAIRE DE CATÉGORIE 2. LES MASQUES DE PROTECTION À VISÉE COLLECTIVE POUR PROTÉGER L'ENSEMBLE D'UN GROUPE PORTANT CES MASQUES.

Ces masques sont destinés à l'usage d'individus ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes dans le cadre professionnel. Ce masque pourra être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service) lorsque le poste ou les conditions de travail le nécessitent. Ce masque doit filtrer au moins 70% des particules de 3 microns.

Ces masques UNS, selon indication du fabricant, peuvent être à usage unique ou réutilisables et lavables. S'ils sont réutilisables, ils doivent :

- conserver des performances de filtration et respirabilité conformes aux spécifications après au moins 5 lavages ;
- comprendre une notice indiquant la méthode de lavage et le nombre de cycles pour lequel le fabricant a démontré la conservation des performances, conformément aux précisions apportées par l'avis de l'ANSM du 25 mars 2020 (voir ci-après).

Durée maximale de port du masque UNS : 8 heures (ou selon notice du fabricant)

Approvisionnement des masques Covid-19

Pour un approvisionnement en masques de ce type **en quantité supérieure en 5 000 pièces**, il convient de s'inscrire sur www.stopcovid19.fr, plateforme B2B, exclusivement destinée aux professionnels qui permet à des fabricants et distributeurs de produits et de matériels de protection, ainsi qu'à leurs prestataires de services et sous-traitants, de commercialiser leur offre auprès des professionnels de santé (hôpitaux, cliniques, centres de soins, pharmacies, etc.), des maisons de retraites ou Ehpad et de toutes les entreprises ayant besoin de protéger leur personnel dans la lutte contre le Covid-19.

<https://stopcovid19.fr>

Liste des entreprises produisant ces masques et les résultats des tests :

www.entreprises.gouv.fr/files/files/home/Masques_alternatifs.pdf

Les entreprises de la filière mode et luxe se mobilisent au sein du groupement « savoir-faire ensemble » pour fabriquer les produits essentiels dans la lutte contre le Covid-19 :

<https://savoirfaireensemble.fr>

Les masques en tissus « fait maison »

Masques « fait maison » ou « do it yourself » non normés et non testés.

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, des initiatives solidaires apparaissent et proposent de masques constitués d'une ou plusieurs bandes de tissu généralement en coton. À titre d'exemple, il peut s'agir de masques « fait maison » ou mentionnés dans les tutoriels de masques « do it yourself » des réseaux sociaux. Ils ne répondent pas aux standards de qualité attendus par les professionnels de santé.

FICHE **Expert** **SPÉCIAL COVID-19**

En général, les masques en tissus non normés et non évalués ne sont pas des masques de soins prévus pour une exposition à un risque biologique. Cependant, ils peuvent répondre à un besoin pour des personnes non directement exposées en association et en complément de l'application stricte des gestes barrières.

Il est important de souligner que ces masques doivent être changés très régulièrement.

Les masques de chantier

Pour cette gamme de masques de « chantier » ou « anti-poussières », seuls ceux qui sont certifiés EN 149, peuvent être efficaces s'ils sont portés correctement. Pas très anatomiques, ces masques exposent à des fuites. Souvent, ces masques dit « chantier » que l'on trouve dans les magasins de bricolage, sont des masques FFP2 (si le marquage est présent).

Les masques improvisés (foulards et autres bandanas)

Le masque de fortune, l'écharpe ou bandana : filtre les grosses poussières et le pollen, mais pas les virus.

Les visières

Les visières ou écrans faciaux ne sont pas des équipements de protection respiratoire, mais des équipements de protection des yeux et du visage. Ils répondent à la norme EN 166 « Protection individuelle de l'œil - Spécifications ». S'ils peuvent protéger les porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, ils ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. Dans le milieu médical, s'ils n'ont pas l'efficacité des masques de protection respiratoire, ils peuvent, en fonction des risques présents, venir en complément de ces derniers.

Comment mettre, utiliser, enlever et éliminer un masque

Ces recommandations s'appliquent à tous les masques.

Mettre le masque :

- avant de mettre un masque, se laver les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique ;
- appliquer le masque de façon à recouvrir le nez et la bouche et veiller à l'ajuster au mieux sur votre visage ; vérifier l'absence de jet d'air dans les yeux lors d'une expiration forte ;
- pour les masques FFP, pincer la barrette nasale avec les deux mains pour l'ajuster au niveau du nez ;
- lorsque l'on porte un masque, éviter de le toucher ; ne pas déplacer le masque ; chaque fois que l'on touche un masque usagé, se laver les mains à l'aide à l'eau et au savon ou à l'aide d'une solution hydroalcoolique ;
- si besoin de boire ou de manger, changer de masque ;
- lorsqu'il s'humidifie, le remplacer par un nouveau masque et ne pas réutiliser des masques à usage unique.

FICHE **Expert** SPÉCIAL COVID-19

- pour retirer le masque : si port de gants, les retirer et se laver les mains avec de l'eau et au savon ou à l'aide d'une solution hydroalcoolique.

Enlever le masque :

- après usage, retirer le masque en saisissant par l'arrière les lanières ou les élastiques sans toucher la partie avant du masque.
- les masques à usage unique doivent être jetés immédiatement après chaque utilisation dans une poubelle munie d'un sac plastique (de préférence avec couvercle et à commande non manuelle), car il n'est pas possible de les décontaminer.
- se laver les mains ou exercer une friction avec une solution hydroalcoolique après retrait.

Des masques aux normes étrangères

Les masques répondant aux exigences de certaines normes étrangères peuvent exceptionnellement être utilisés. Les performances de filtration du matériau filtrant sont très similaires entre les masques FFP2 (norme européenne EN 149) :

- les masques N95 (norme américaine NIOSH 42C-FR84) ;
- les masques Korea 1st Class (norme coréenne KMOEL -2017-64) ;
- les masques KN95 (norme chinoise GB2626-2006) ;
- les masques DS2 (norme japonaise JMHLW-2000) ;
- les masques P2 (norme australienne AS/NZS 1716:2012).

Les dates de péremption

Les masques FFP sont sujets à un vieillissement naturel. C'est pourquoi ils ont une date de péremption au-delà de laquelle leur efficacité ne peut être garantie.

Dans le contexte lié à la crise du Covid-19 et à la pénurie de masques FFP2, le ministère du Travail autorise l'utilisation des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois sous certaines conditions :

- les masques doivent avoir été stockés dans les conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur ;
- l'intégrité des conditionnements, l'apparence des masques (couleur d'origine), la solidité des élastiques et de la barrette nasale doivent avoir été vérifiés par examen visuel ;
- un essai d'ajustement au visage doit être réalisé.

Les masques médicaux peuvent ne pas comporter de date de péremption. Ils pourront être utilisés après vérification de leur apparence, du bon état des fixations et du respect des conditions de stockage (zones sèches et bien ventilées avec une température comprise entre 15 et 25° C).

Conclusion

Donc, à vos masques FFP1, FFP2 ou FFP3 (introuvables à ce jour) ou masques UNS1 ou UNS2, dits masques à usage non-sanitaire ou masques « barrière » (en cours de fabrication à ce jour), de catégorie 1 ou 2 en fonction des risques encourus.

FICHE **Expert** SPÉCIAL COVID-19

« **Ministère du travail :**

Quels masques utiliser dans le cas où des travaux ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières ?

Dans le cas où certains travaux réalisés dans le cadre d'une activité professionnelle ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières, et après

qu'une analyse du poste ait conclu sur ce fait, la préconisation d'utilisation de masque est la suivante pour le portage de charges ou de tout type d'opération nécessitant le travail de plusieurs opérateurs à proximité immédiate les uns des autres :

- *Utilisation pour chacun des travailleurs d'un masque barrière de catégorie 1 - UNS1 ayant un niveau de filtration minimal de 90 à 95% (exclusion des masques barrière de catégorie 2 avec une efficacité de filtration de 70 à 80%). Si disponible, l'utilisation d'un masque FFP1 peut être également utilisé.*

- *En cas d'effort intense, envisager le changement du port du masque alternatif avant le terme des 4 heures d'utilisation ou en cas d'inconfort lié au port. Dans ce dernier cas, il faut privilégier l'utilisation d'un masque FFP1, dont la portabilité fait l'objet de tests dans la norme.*

Dans le cas d'un travail de plusieurs opérateurs dans un environnement confiné sans ventilation, le port du masque FFP1 devra être privilégié.

Dans tous les cas, le port d'un masque complète les gestes barrières, mais ne les remplace pas.»



Trouver des masques est une chose, bien les utiliser en est une autre !

L'intérêt de ce dispositif dépendra donc de sa bonne manipulation.

Se gratter le nez sous le masque, l'enlever sans précautions, ne pas le changer après avoir éternué, sont autant de gestes anodins qui ruinent son efficacité et le port d'une barbe, même naissante, pourra diminuer son efficacité.

Dans tous les cas, il conviendra de se conformer à la notice d'utilisation du fabricant et de garder à l'esprit que le port de masque vient en complément des gestes barrières et de la distanciation sociale.

Et, pour la reprise de l'activité dans nos théâtres, si les masques peuvent être utilisés dans les services techniques ou administratifs, qu'en sera-t-il des artistes en répétition ? Des comédiens, des danseurs, des acrobates en résidence ? Et la distanciation sociale ? ...

PAR BERNARD SCHLAEFLI

Premiers secours : perspectives favorables en entreprise et développement de l'engagement citoyen

Récents parutions de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou nouvelle promulgation législative, activité professionnelle ou vie civile, tour d'horizon des dernières évolutions favorisant la mise en œuvre des premiers secours au quotidien.

L'ESSENTIEL EN 3 POINTS

- ✓ INRS : état des lieux du dispositif sauveteur secouriste du travail (SST).
- ✓ Mise à jour du référentiel de monitorat SST.
- ✓ Citoyen sauveteur, un nouveau statut réglementé.

Même si les chiffres divergent suivant les sources, le taux de formation de la population française au secourisme reste parmi les plus bas en Europe malgré un essor significatif suite à la vague d'attentats en 2015. Le rapport⁽¹⁾ d'avril 2017, visant à développer la formation aux gestes qui sauvent (GQS), indique que 27% des Français sont initiés soit 17,5 millions de personnes. Face aux 20 000 décès par an liés aux accidents de la vie courante et devant la multitude de risques professionnels générant près de 650 000 incidents par an, le citoyen et le travailleur sont pourtant les premiers maillons de la chaîne des secours.

INRS : état des lieux du dispositif Sauveteur Secouriste du Travail (SST)

Formation phare du secourisme en entreprise avec plus d'un million de stagiaires par an, le SST permet à tout salarié de devenir un acteur privilégié du secours à personne et de la prévention sur son lieu de travail. Le cursus, dispensé par des organismes habilités, est composé d'une formation initiale (FI) de 14 heures puis d'un maintien et actualisation des compétences (MAC) à réaliser tous les 2 ans.

Si les origines de la formation date de 1957, sa forme actuelle est en vigueur depuis 10 ans, l'occasion pour l'INRS de réaliser une étude de satisfaction auprès des parties prenantes (salariés, formateurs et chefs d'entreprise) et de s'interroger sur les adéquations du dispositif.

Avec un de taux de satisfaction de 99%, le bilan de cette étude⁽²⁾ menée auprès de 1 800 salariés formés et de 250 chefs d'entreprise issus de tous secteurs confondus, démontre la pertinence du cursus.

La démarche d'être formé est à l'initiative des salariés dans 75% des cas. Ils souhaitent à 60% acquérir les connaissances pour être capables d'intervenir sur le lieu de travail mais plus largement

FICHE **Expert**

pour pouvoir porter assistance en toute circonstance dans la vie civile (90 % d'entre eux). Près de la moitié des salariés formés déclarent avoir pu intervenir dans l'entreprise (3,9 interventions/SST en moyenne) face à une situation nécessitant de porter secours et les connaissances acquises lors de la formation ont été jugées utiles par 98 % d'entre eux.

En parallèle de la mission principale d'assistance aux personnes, le volet prévention des risques professionnels est apprécié par les stagiaires qui, lors de leur retour en entreprise sont 43 % à s'impliquer via la mise en place d'actions de prévention sur leur poste de travail.

Bien que 78 % des chefs d'entreprise s'appuient sur le SST pour disposer des quotas réglementaires de secouristes au sein de leurs effectifs, ils sont près de 50 % à souhaiter que la compétence prévention soit davantage développée afin de pouvoir bénéficier d'une veille interne permanente face aux risques professionnels.

Mise à jour du référentiel de monitorat SST

Support pour l'enseignement du SST, le document de référence regroupe les éléments pédagogiques et administratifs qui structurent le cursus. Début 2020, le réseau prévention*, qui coordonne l'ensemble des formations inscrites dans le Plan Santé Travail (PST) a publié une mise à jour du document en version 7. Cette parution vise à rappeler les principes de la démarche de prévention des risques professionnels et à définir :

- les objectifs de formation visés par le réseau prévention ;
- les dispositifs de formation et de certification mis en œuvre ;
- le processus d'habilitation des organismes de formation et des entreprises ;
- l'articulation entre la FI et le MAC ;
- les contenus des stages.

La méthodologie de réécriture basée sur un allègement des contenus a permis de proposer un document synthétisé en seulement 29 pages (60 pages dans la version 6).

Le référentiel propose de nombreuses évolutions qui concernent l'ensemble des aspects du cursus. Citons quelques exemples notables qui abordent plus particulièrement les modalités organisationnelles d'une session :

- aucun prérequis n'est exigé pour suivre le module initial de 14 heures (ce qui ne préjuge pas de la réussite aux épreuves certificatives),
- un allègement de l'enseignement pour devenir SST est possible pour les titulaires des qualifications de secourisme PSC1, PSE1, PSE2 et AFGSU,
- la dotation de l'aide mémoire « sauvetage secourisme du travail » est obligatoire pour tous les stagiaires.

Alors que la refonte des compétences peut parfois simplement s'apparenter à quelques modifications lexicales assorties de révisions chronologiques des phases pédagogiques, il apparaît que ce subtil travail a pour objectif principal de renforcer le volet prévention des risques professionnels.

FICHE **Expert**

Citoyen sauveteur, un nouveau statut réglementé

En mai 2016, le gouvernement lance la campagne «Adoptons les comportements qui sauvent» dans le but de développer une culture de la sécurité civile. Cette démarche, labellisée «grande cause nationale», met l'accent sur les comportements préventifs et sur les gestes de premiers secours que chacun peut s'approprier.

Avec un objectif de 80% des citoyens formés d'ici 2022, les agents publics sont les premiers appelés à se mobiliser via la circulaire du 2 octobre 2018⁽³⁾ qui précise les modalités de mise en œuvre d'un plan généralisé de formation. En parallèle, le texte rappelle que les ministères de l'intérieur et de l'éducation nationale ont défini une instruction conjointe en faveur d'une sensibilisation systématique et progressive des élèves de l'éducation nationale devant aboutir à un taux de 100% des collégiens de 3^e formés d'ici 2022.

Pour compléter cette action, un projet de loi⁽⁴⁾ visant à encourager la participation citoyenne aux premiers secours est adopté à l'unanimité par les députés le 12 février 2020. Sur les modèles américains et canadiens, le statut de citoyen sauveteur est créé pour toute personne portant assistance de manière bénévole à une personne en situation apparente de péril grave et imminent. Dès lors qu'il porte secours, le citoyen bénéficie de la qualité de collaborateur occasionnel du service public qui lui assure une protection pénale et civile en cas de préjudice du fait de son intervention (sauf pour faute lourde ou intentionnelle de sa part).

La nouvelle loi institue également les éléments suivants :

- sensibilisation obligatoire des salariés à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite ;
- développement de l'enseignement des premiers secours dans le cursus de formation des arbitres et des juges de fédérations sportives ;
- création d'une journée nationale de lutte contre l'arrêt cardiaque et de sensibilisation aux gestes qui sauvent ;
- renfort des sanctions en cas de vol ou de dégradations d'un défibrillateur cardiaque (5 ans de prison et 75 000€ d'amende).

PAR FRANÇOIS LE BERRE

Sources

- (1) Rapport de la mission de préfiguration sur la généralisation au plus grand nombre de nos concitoyens, de la formation aux gestes qui sauvent - Avril 2017
- (2) Revue Références en santé au travail (INRS) - N° 160 - Décembre 2019
- Document de référence du SST (INRS) - V7 - Janvier 2020
- (3) Circulaire relative à la généralisation des formations aux gestes de premiers secours auprès de l'ensemble des agents publics - 2 octobre 2018
- (4) Proposition de loi adoptée en faveur de la participation citoyenne aux premiers secours - 2 février 2020

* Le réseau prévention désigne l'entité Assurance Maladie - risques professionnels / INRS dont les acteurs sont la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam), la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat), la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île de France (Cramif), la Caisse Générale de la Sécurité Sociale (CGSS), l'INRS et l'Eurogip (groupement d'intérêt public œuvrant sur différents aspects liés à la santé et la sécurité au travail au plan européen).

FOCUS matériels

Une solution pour rénover vos projecteurs halogènes et les transformer en LED

C'est donc la société ETC qui dégage la première pour proposer de faire évoluer vos projecteurs Source Four halogène en projecteur à source LED.

Pour se faire, c'est tout le bloc lampe du projecteur halogène qui doit être remplacé par le module «Source 4WRD II - HPL to LED Retrofit» (WRD pour Watt Reduction Device).

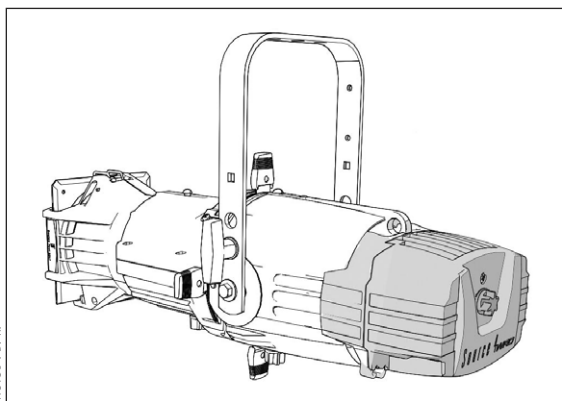
Ainsi, tous les projecteurs ellipsoïdaux à incandescence Source Four grand format peuvent passer à la version LED en quelques secondes, et ce, sans outils particuliers. Ce nouveau bloc lampe LED est proposé en trois versions :

- S4WRD T230 Source 4WRD II Retrofit Kit, 230 V, 3200°K et IRC de 80 ;
- S4WRD TG230 Source 4WRD II Gallery (90+ CRI) Retrofit Kit, 230 V, 3200°K et IRC de 90 ;
- S4WRD DG230 Source 4WRD II Daylight Gallery (90+ CRI) Retrofit Kit, 230 V, 5900°K et IRC de 90.



La puissance de ces blocs LED sera de 175 W, soit près de 70% de moins que la génération à incandescence.

Ce bloc LED pourra être branché directement sur une ligne graduée (à l'ancienne), mais, pour une gestion plus fine de la gradation, il sera indispensable de brancher le projecteur sur un direct 230 V et d'utiliser les protocoles DMX/RDM sur le port RJ45 présent.



PHOTOS : D. R.

Voilà donc une solution pratique pour faire évoluer un parc de projecteurs qui risque de devenir bientôt obsolète et pour lesquels il va devenir compliqué de trouver des lampes à filament. Cette «rénovation» permet donc de conserver un parc de matériel et ses accessoires, mais il faudra prévoir tout de même un budget certain...

À l'heure à laquelle la société ADB nous apprend qu'elle a décidé «d'optimiser notre portefeuille de produits» et de faire disparaître de son catalogue les projecteurs halogènes ainsi que les pupitres

d'éclairage... Il nous reste donc à attendre qu'un fabricant veuille bien se pencher sur l'évolution des tous ces parcs de projecteurs halogènes qui préféreront évoluer plutôt que de prendre la poussière. Je pense notamment à la société Robert Juliat dont nous attendons avec impatience les propositions. À suivre...

PAR BERNARD SCHLAEFLI

Le JuriScène

11, rue des Olivettes, CS 41805
44018 Nantes Cedex 1
Tél. 02 40 20 60 20
Fax. 02 40 20 60 30
redaction@juriscene.com
www.juriscene.com

Directeur de la publication : Nicolas Marc

Rédaction en chef : Arzelle Caron

Rédaction : Marc Blanc, François Le Berre, Bernard Schlaefli

Secrétariat de rédaction : Danielle Beaudry

Maquette et mise en page : Éric Deguin, Émilie Le Gouëff

Promotion et marketing : Pascal Clergeau

Comptabilité : Joëlle Burgot

Service abonnements

Le JuriScène
11, rue des Olivettes, CS 41805
44018 Nantes Cedex 1
Tél. 02 44 84 46 00
Responsable abonnements : Véronique Chema, assistée de Maëva Neveux
Courriel : abonnement@juriscene.com
Tarif abonnement : 1 an, 179 euros TTC (classeur et mises à jour)

MÉDIAS

Une publication M Médias
RCS 404 398 067
Siret 404 398 067 00037
Dépôt légal : mai 2020
ISSN 2264-8879
Classeurs : AD Fabrications (11)
Impression : Corlet Numérique (14)
Fabriqué en France

La rédaction n'est pas responsable de la perte ou de la détérioration des textes, documents ou photographiques qui lui sont adressés pour appréciation.

REPRODUCTION INTERDITE

La reproduction, même partielle, de tout matériel publié dans le JuriScène est strictement interdite. Le Code de la propriété intellectuelle autorise «les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective» (article L. 122-5). Il autorise également les courtes citations effectuées dans un but d'exemple et d'illustration. En revanche, «toute reproduction intégrale ou partielle est illicite» (article L. 122-4).

© 2020 – Le JuriScène © 2020 – M Médias

Dépôt légal : à parution

Le JuriScène est une marque déposée de M Médias.

Le JuriScène est une publication éditée sans subvention publique depuis sa création.

Le JuriScène intègre dans sa fabrication une dimension et une réflexion environnementale et fait appel à des imprimeurs et des papiers certifiés.