

La sécurité du personnel dans l'entreprise et les lieux d'accueil

Mise à jour mars 2011

Textes de référence

Art. L. 4111-1 et suivants du Code du travail,
Art. R. 4121-1 et suivants du Code du travail,
Décret du 14 novembre 1988.

La sécurité des artistes et techniciens, et plus généralement de l'ensemble du personnel du secteur du spectacle vivant, impose le respect de différentes règles issues du Code du travail. Ces dispositions non spécifiques aux entrepreneurs ou prestataires de services du spectacle vivant sont d'autant plus importantes dans cette branche d'activité où les techniciens, notamment, sont confrontés à de nombreux risques d'accidents.

L'obligation de sécurité incombe au chef d'établissement ou, par délégation, à toute personne dotée de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'application des mesures de sécurité (le directeur technique le plus souvent). L'ensemble de ces mesures de sécurité s'impose aux établissements industriels, commerciaux de quelque nature que ce soit, publics ou privés.

Les règles de sécurité à opérer au sein d'un établissement se distinguent de celles, plus temporaires, à mettre en place lors de l'intervention de plusieurs employeurs sur un même lieu.

I. La sécurité et l'hygiène des employés au sein d'un établissement

En tant qu'employeur de personnel temporaire ou permanent, le chef d'établissement doit respecter la réglementation sur l'hygiène et les conditions de travail et prendre les mesures prévues aux articles L.4121-1 et suivants du Code du travail.

A. La mise en œuvre de mesures de prévention

La prévention des risques, l'information et la formation du personnel sur les risques encourus dans l'exercice de ses missions, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés à l'amélioration des situations existantes, sont autant d'obligations imposées à l'employeur pour assurer la sécurité de ses salariés.

Cela passe notamment par le respect de la réglementation applicable au levage, à la manutention de charges et à l'élévation du personnel ; la fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés aux missions ; la délivrance par l'employeur d'habilitations électriques aux employés ayant suivi un stage de formation (articles R.4321-1 et suivants et décret du 14 novembre 1988). Il convient de préciser que 3 décrets en date du 30 août 2010 sur la prévention du risque électrique viennent apporter des modifications et des précisions à ce décret de novembre 1988. Les décrets relatifs aux obligations de l'employeur pour l'utilisation d'installations électriques des lieux de travail et celui relatif à la prévention en matière de risque électriques sur les lieux de travail seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le 3^{ème} décret relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage pour la construction ou l'aménagement de bâtiment est lui déjà entré en vigueur.

B. La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un CHSCT est obligatoire dans les établissements embauchant 50 salariés et plus (permanents et intermittents) pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années (art. L.4611-1). Cette institution représentative du personnel a pour mission de veiller au maintien de la santé des salariés de l'entreprise ou d'une autre entreprise (salariés d'entreprises extérieures), à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT reçoit l'ensemble des informations en rapport avec l'hygiène et la sécurité. Il est consulté par l'employeur sur l'ensemble des matières relevant de sa compétence et notamment sur le règlement intérieur, le plan d'évaluation et le plan de prévention (cf. ci-dessous). Les représentants du personnel peuvent également le saisir de toutes questions de sa compétence. Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre ou à la suite de tout accident dont les conséquences sont ou auraient pu être graves, ou en cas de demande de deux de ses membres.

En l'absence de CHSCT l'organisation de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail est confiée aux délégués du personnel.

C. La rédaction d'un règlement intérieur

La rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire dans les établissements accueillant habituellement au moins 20 salariés (art. L.1311-2). Ce document fixe exclusivement les mesures d'application prises dans l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité ; les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être amenés, à la demande de l'employeur, à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de leur santé et de leur sécurité ; l'obligation des salariés de répondre aux convocations du médecin du travail ; les règles relatives à la discipline et la nature des sanctions ; les consignes relatives à la circulation, aux transports et manutentions, à l'emploi des divers matériels, à l'utilisation des véhicules, au port des équipements individuels de protection ; les dispositions relatives aux droits de la

défense des salariés, aux abus d'autorité en matière sexuelle ainsi qu'à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis des délégués du personnel ou, si ces institutions existent dans l'entreprise, à celui du comité d'entreprise et, pour les matières relevant de sa compétence, à celui du CHSCT. Il doit être communiqué à l'inspection du travail.

D. La rédaction d'un document unique d'évaluation des risques

L'employeur doit évaluer les risques auxquels sont soumis ses salariés et les transcrire dans un document unique mis à la disposition du médecin du travail, des délégués du personnel et, s'il existe, du CHSCT (art. R.4121-1 et suivants). Ce document doit comporter un inventaire détaillé des risques identifiés dans chaque unité de travail et doit être remis à jour au moins une fois par an.

II. La prévention des risques liés à l'intervention simultanée d'une ou plusieurs entreprises extérieures

Les articles R.4511-1 et suivants du Code du travail impose des mesures de sécurité spécifiques dès lors qu'un établissement d'une entreprise dite « utilisatrice » (un lieu d'accueil par exemple) fait appel à une entreprise extérieure (un producteur ou encore un prestataire responsable du montage d'un décor par exemple) pour participer à la réalisation d'un objectif commun. Les employeurs doivent alors coopérer à la mise en œuvre des mesures de sécurité, d'hygiène et de santé de leur personnel.

A. Le cadre de la coopération entre les différents employeurs

Il appartient à l'entreprise utilisatrice d'initier puis de coordonner les mesures de prévention des éventuels risques liés à l'interférence entre les différentes activités, les installations et les matériels des entreprises présentes sur les mêmes lieux de travail.

Pour cela, l'entreprise extérieure doit faire connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de son arrivée, la durée prévisible de son intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'opération. Elle est également tenue de faire connaître les noms et références de ses sous-traitants.

B. La mise en place d'un plan de prévention

Lors d'une visite préparatoire dans le lieu d'accueil, les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure doivent réaliser en commun une analyse des risques pouvant résulter de leur coopération. Ces risques peuvent être visibles ou plus insidieux tels que le bruit, les vibrations, les risques chimiques, la posture de travail adoptée par le salarié etc. Si un risque est constaté, l'élaboration d'un plan de prévention préalablement au commencement des travaux est nécessaire.

Le plan de prévention est avant tout une démarche de l'esprit. Il n'est pas nécessairement écrit sauf dans les cas où (art. R4512-7 du Code du travail) :

- le nombre total d'heures de travail prévisible est au moins égal à 400 heures sur une période égale au plus à 12 mois,
- ou si des travaux dangereux sont prévus (liste fixée par arrêté du 19 mars 93).

Il doit contenir au minimum : la définition des phases dangereuses d'activités et les moyens de préventions ; l'adaptation du matériel et des installations à la nature des opérations à réaliser ; les conditions d'entretien ; les instructions à donner aux salariés ; l'organisation mise en place pour les premiers secours ; la coordination et l'organisation du commandement et des obligations de chacun. Une collaboration entre les médecins du travail et les CHSCT (lorsqu'ils existent) est nécessaire à la réalisation du plan de prévention.

C. La responsabilité des chefs d'entreprise vis à vis de leurs salariés

Le chef de l'entreprise extérieure est responsable de l'application de ces mesures pour son personnel (art. R4511-6 du Code du travail). Il doit informer ses salariés des risques auxquels ils seront exposés, des mesures prises pour les prévenir et des dispositifs individuels de protection.

De son côté, le chef de l'entreprise utilisatrice doit veiller à la mise en œuvre des mesures définies dans le plan et coordonner les mesures nouvelles qui doivent être prises, si nécessaire, lors du déroulement des travaux. Il s'assure également que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien reçu les instructions appropriées.

Dans l'hypothèse où le salarié d'une entreprise extérieure ne respecterait pas les mesures de sécurité, le chef de l'entreprise utilisatrice doit en avertir son employeur mais ne peut, sauf cas d'urgence, intervenir directement auprès du salarié. En effet, le chef de l'entreprise utilisatrice doit veiller au respect du plan de prévention sans toutefois instaurer avec les salariés extérieurs de liens de subordination. Le risque en la matière serait que le juge, suite à un accident, requalifie cette relation en relation de travail et déclare responsable l'entreprise utilisatrice du versement des dommages et intérêts au salarié blessé.