

Avertissement au lecteur

Ce guide, établi par le **Conseil National de la Scénographie** dans le cadre des missions qui lui ont été confiées lors de sa création en mars 1993, présente certaines dispositions visant à améliorer la prévention des risques professionnels de toute personne participant à la création ou à la réalisation de spectacle vivant. Ces dispositions relèvent essentiellement du code du travail.

Sans être exhaustif, ce document présente néanmoins une méthodologie permettant à toute personne ayant la responsabilité d'une direction d'établissement ou de troupe, de mettre en oeuvre des mesures simples, adaptées au spectacle vivant qui répondent aux objectifs définis par les textes. Le conseil a élaboré un certain nombre de recommandations techniques, en l'absence de textes spécifiques dans le domaine particulier de la conception et de l'exécution des décors.

L'existence de ce guide a été rendue possible par la participation de professionnels dont l'expérience et les compétences ont permis la rédaction de ces recommandations, et **l'assistance technique du service prévention des risques professionnels** de la CRAM Ile-de-France.

Le Conseil national de la scénographie a recensé quatre grands thèmes qui donnent lieu chacun à un chapitre spécifique :

- * le règlement intérieur et les consignes
- * l'accueil et la formation des salariés
- * le levage et la manutention
- * la conception des décors

L'ambition du Conseil est de poursuivre cette action d'information en mettant à jour régulièrement chacun de ces thèmes et de rester à l'écoute de la profession, en abordant tout nouveau sujet.

Introduction

L'activité du secteur du spectacle vivant, bien que spécifique, entre dans le champ d'application de l'article L 231-1 du code du travail, qui définit les établissements soumis à la réglementation sur l'hygiène et les conditions de travail.

Depuis le 1er janvier 1993, les chefs d'entreprise, en vertu de la loi du 31 décembre 1991, (n° 91-1414, codifiée au code du travail), doivent respecter les principes généraux de prévention de l'article L 230-2 du code du travail qui sont :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs;

L'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise est obligation faite au chef d'entreprise, qui lui permettra entre autre, par l'adoption de mesures de prévention efficaces, d'améliorer les performances économiques et sociales de l'entreprise.

A défaut d'effectuer cette démarche et en cas de manquement à une obligation de sécurité ou de

prudence imposée par la loi, le chef d'entreprise s'expose à des sanctions pénales aggravées par la récente réforme du code pénal entrée en vigueur le 1er mars 1994.

Les obligations qui s'imposent à l'employeur sont de plusieurs ordres :

- 1 - action de prévention
- 2 - action d'information
- 3 - action de formation
- 4 - mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
- 5 - adaptation des mesures en cas de changement de conditions d'exécution du travail
- 6 - coopération avec les autres employeurs lors d'intervention simultanée dans les mêmes lieux ou installations (par exemple lors de coproductions, sous-traitances diverses, etc.), dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité.

La loi du 31 décembre 1991 impose que soit définie une politique de prévention propre à chaque établissement, troupe... respectant les principes généraux énoncés ci-dessus qui vont de la recherche systématique du risque zéro, à la recherche, par défaut, du moindre risque.

Le chef d'entreprise doit intégrer la prévention des risques professionnels sans son système de valeurs, qui devient un élément indissociable de la production.

En effet, les études statistiques effectuées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles montrent leur incidence économique néfaste en terme de coût dans le fonctionnement normal des entreprises.

La prévention ne se fait pas "in abstracto", au contraire elle doit être en rapport étroit avec la nature des activités de l'établissement, la compétence personnelle ou les aptitudes au travail de chacun des travailleurs auxquels les tâches sont confiées.

Il est important pour atteindre cet objectif, dans lequel chaque élément préventif a sa place, d'associer l'ensemble des partenaires de l'entreprise.

Les fiches qui font suite au présent document ne traitent pas de façon exhaustive de l'ensemble de la réglementation, mais veulent sensibiliser les responsables des entreprises de spectacle vivant à la prévention des risques professionnels, en leur rappelant que les risques générés par cette activité peuvent disparaître par l'adoption de mesures préventives.

Les mesures retenues s'appuient sur la réglementation en vigueur, mais également sur l'expérience des professionnels du spectacle vivant.

La difficulté rencontrée dans le spectacle vivant partagée d'ailleurs avec d'autres activités comme celles du bâtiment et des travaux publics, est de travailler sur l'éphémère et le court terme, en permanence. Cet état de fait induit chez les professionnels des comportements particuliers, fondés sur une expérience individuelle riche, de type artisanal, qui va parfois, à l'encontre de la solidarité et de l'esprit d'équipe.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de rappeler que l'ensemble du personnel, y compris les intermittents et l'encadrement, doit pouvoir bénéficier d'une solide formation à la sécurité (chapitre I).

Dans un même esprit, il a semblé indispensable d'évoquer l'obligation, pour chaque chef

d'établissement, de définir, par écrit, les pratiques professionnelles à mettre en oeuvre lors de l'élaboration de chaque spectacle (**chapitre II**). Pour faciliter l'analyse des risques lors de coactivité en un même lieu il a été adjoint à ce document un schéma de plan de prévention (article R 237-7 du code du travail).

Les difficultés exprimées par les professionnels pour maîtriser une législation perçue comme difficilement adaptable à l'activité du spectacle ainsi que les risques générés par certaines activités spécifiques nous ont incité à établir deux fiches relatives aux opérations de levage (**chapitre III**) et aux problèmes liés à la conception, à la construction et au montage des décors (**chapitre IV**).

Chaque fiche a été élaborée selon le schéma, à savoir :

- une première partie introductive, présentant les motifs ayant présidé à l'élaboration du document ;
- un tableau recensant les principales phases de travail dans un théâtre, les risques générés par l'activité, puis les mesures de prévention prescrites, l'ensemble étant complété par une bibliographie ;
- des annexes commentant certains textes du code du travail, destinées soit à faciliter la lecture des tableaux soit à élargir l'information des lecteurs.

-Introduction

Les nouveaux embauchés, les intérimaires, et en général, toutes les personnes nouvellement affectées à un poste de travail, sont victimes de plus d'accidents du travail que les "salariés permanents".

Dans le spectacle, il y a par nature beaucoup plus de changement de lieux de travail et de tâches du fait des tournées, de la succession des spectacles, voire de la faiblesse des effectifs à certain moment, cette particularité impose d'organiser avec une grande rigueur :

- l'accueil
- l'information
- la formation

de toute personne :

- *nouvellement embauchée*

- intérimaire
- intermittent
- personne recrutée sur un contrat à durée déterminée
- personne recrutée sur un contrat à durée indéterminée

- *appelée à de nouvelles fonctions*

- *changeant de lieux de travail*

- Interne : atelier, scène...
- Externe : tournée...

Il est important que la formation soit assurée par l'encadrement, lorsqu'il possède la compétence nécessaire sur le sujet.

Le chef d'entreprise devra définir le rôle et les diverses responsabilités en matière de formation (**VOIR chapitre II notamment sur la délégation de pouvoir**).

L'avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou à défaut celui des délégués

du personnel doit être recueilli sur le contenu, les objectifs et la réalisation des formations en matière de sécurité. Pour tenir compte du caractère éphémère des spectacles, il est souhaitable qu'une commission ou délégation du CHS-CT vérifie, lors de la mise en œuvre de chaque nouveau spectacle, l'adéquation des informations données à chaque salarié au regard des spécificités du spectacle.

Les programmes et la liste des salariés formés seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents des services prévention des Caisses Régionales d'Assurance Maladie. Il est recommandé d'établir pour chaque salarié une fiche mentionnant les formations reçues, signée par le salarié.

Figurent en annexe de ce document :

- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- un programme pour l'accueil et la formation,

2- Tableau recensant les phases de travail

PERSONNES CONCERNEES	OBJECTIFS DE PREVENTION	FORMATION DISPENSEE	BIBLIOGRAPHIE
Nouvel embauché	Permettre au nouvel embauché d'identifier les risques qu'il peut rencontrer lorsqu'il circule dans l'établissement	Circulation des personnes et règles de circulation des engins.	· L 231-31 R 231-38 R 231-35 R 231-36 R 231-37 du code du travail
Salarié changeant de poste ou de technique entraînant des risques nouveaux	Faire acquérir au salarié les connaissances nécessaires pour identifier les risques de la tâche qui lui est confiée	Exécution du travail, comportement et gestes à observer Conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication	R 231-38 du code du travail
A la demande du médecin du travail, un salarié reprenant son activité après un arrêt de travail de plus de 21 jours			
Salariés effectuant des manutentions manuelles	Permettre aux salariés de détecter les risques inhérents à leur tâche et de connaître les gestes à réaliser	Information sur les risques encourus si les activités ne sont pas exécutées techniquement d'une manière correcte Formation pratique aux gestes et postures à adopter pour réaliser la tâche	R 231-71 du code du travail
Salarié exposé au bruit	Faire acquérir les connaissances nécessaires pour identifier les risques	Présentation de la nocivité du bruit et de ses effets sur l'organisme (voir chapitre II)	R 232-8-5
Salarié mettant en œuvre des produits chimiques	Permettre aux salariés d'identifier les risques	Présentation des risques spécifiques des produits utilisés et des protections collectives ou	R 231-54-6

		individuelles à mettre en œuvre (voir chapitre II)	
Salarié chargé des travaux sur l'installation électrique	Permettre aux salariés d'identifier les risques inhérents à son emploi Délivrer aux salariés un titre d'habilitation	Présentation des risques inhérents à l'utilisation du courant électrique	Décret 88-1056 du 14/11/1988
Salarié chargé de la maintenance des équipements de travail	Identification des risques propres à chaque équipement de travail	Présentation des risques propres à chaque équipement de travail et des moyens mis en œuvre pour les prévenir	R 233-3
Salarié effectuant des tâches sur le grill ou sur des services ou passerelles dont le sol est ajouré	Faire acquérir les méthodes de travail et faire connaître les conséquences d'un mode opératoire mal adapté	Présentation des méthodes de travail qui garantissent contre la chute d'outils, d'objets, d'éléments, ou d'équipements	
Salarié bénéficiant de la mise à la disposition d'équipement de protection individuelle	Faciliter une bonne utilisation informer sur les risques contre lesquels l'équipement protège le salarié	Pour les appareils respiratoires autonomes ainsi que les harnais et stop chute, mise en œuvre pratique des appareils	R 233-43, R 233-44 du code du travail
Salarié chargé de la conduite de chariots automoteurs de manutention	Permettre d'identifier les risques et délivrer une autorisation de conduite	Présentation des risques dus au matériel et formation in situ à la conduite	Arrêté du 30.07.74 modifié Articles 12, 13 et 14 arrêté du 2 12 1998
Salarié chargé de la conduite des nacelles utilisées pour l'élévation du personnel	Permettre d'identifier les risques et délivrer une autorisation de conduite	Présentation des risques et formation in situ à la conduite et aux manèvements	Décret du 23.08.47, R 233-3, R 233-9 du code du travail, R233-13, 19 arrêté du 2 décembre 1998
Salarié mettant en œuvre des appareils lasers	Faire connaître les risques de l'appareil	Présentation des obligations légales ainsi que des risques	Arrêté du 4 11 1993
Salarié exposé au CO2 (effets de brouillard)	Permettre d'identifier les risques	Présentation des risques d'intoxication dus au CO2 notamment pour les dessous (voir chapitre II "consignes") de scène	Notes d'informations techniques n° 244 et 251 du ministère de l'intérieur R 231-54-5 du code du travail
Salarié utilisant des armes blanches	Apprendre un maniement sans geste dangereux	Par une personne qualifiée rudiment et maniement (VOIR	

		chapitre II "consignes")	
Salarié mettant en œuvre des armes à feu ou des artifices	Faire connaître les risques lors de l'utilisation et apprendre les bonnes pratiques	Présentation des risques et des consignes de sécurité (voir chapitre II "consignes")	Arrêté du 27 décembre 1990 un ministère de l'intérieur et de l'industrie

Les membres du C.H.S.C.T. doivent également bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission (article L 236-10 du code du travail).

La formation vis-à-vis du risque incendie n'est pas traitée dans le présent document et fera l'objet d'une fiche spécifique.

haut de la page

3 - Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHS CT)

Cette institution représentative du personnel, obligatoire dans les établissements de 50 salariés et plus, a pour mission de veiller au maintien de la santé des salariés, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui en exercent les missions, dans le cadre des moyens prévus à l'article L.424-1 du code du travail (10 heures par mois).

L'action du CHSCT concerne tous les travailleurs présents dans l'établissement, qu'ils soient salariés de l'entreprise ou salariés d'autres entreprises (interimaires, salariés d'entreprises extérieures).

Modalités de calcul de l'effectif :

L'article L.236-1 du code du travail précise que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dès lors que l'effectif de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les salariés à prendre en compte pour la détermination de l'effectif sont les suivants :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise
- les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail « intermittent », les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents.
Les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle mentionnée (voir 2 et 3ème alinéa de l'article L 212-42 et L 431-2 du code du travail).

L'information générale du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Le chef d'établissement donne au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens

nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (article L 236-3 du code du travail). Ceci signifie que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit recevoir toutes les informations en rapport avec hygiène et la sécurité.

Ainsi, les rapports de contrôles techniques doivent lui être présentés (installations électriques, presses, ascenseurs, appareils de levage, extincteurs) conformément à l'article R 236-13 al.1 du code du travail.

Doivent lui être communiquées :

- les observations en matière d'hygiène et de sécurité de l'inspection du travail, du médecin du travail et de l'agent des services de prévention de la Caisse Régional d'Assurance Maladie (article R 236-13 al.3 du code du travail)
- le registre de mises en demeure rempli par l'inspection du travail dans lequel sont consignées les mises en demeure de se conformer aux prescriptions des règlements.
- le registre des dangers graves et imminents

Les membres du CHS-CT, lorsqu'ils constatent qu'il existe une cause de danger grave et imminent, en avisent immédiatement l'employeur ou son représentant et consignent cet avis par écrit dans le registre spécial des dangers graves et imminents prévu à cet effet (art L 231-9 et R 236-9 du code du travail)

Consultation ponctuelle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1 - Par l'employeur

Le CHSCT donne son avis pour les matières relevant de sa compétence sur le règlement intérieur. La consultation porte sur :

- le règlement intérieur principal et ses modifications
- les notes de service instituant des règles générales et permanentes
- toutes les consignes de sécurité, dès lors qu'elles concernent une catégorie de salariés et visent une certaine durée d'application
- le CHSCT est consulté sur tout aménagement important, susceptible de modifier les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (article L 236-2 al 6 du code de travail)
- lors de l'intervention d'entreprises extérieures ou à l'occasion d'interventions à l'extérieur de l'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit recevoir une information préalable, être associé aux inspections, avoir le plan de prévention à sa disposition (articles R 237-22, R 237-28 al .3 du code du travail)

2 - Par les représentants du personnel

Le comité d'entreprise peut lui confier des travaux entrant dans ses compétences (article L.432-3 du code du travail).

Les délégués du personnel ou le comité d'entreprise peuvent le saisir de toutes questions de sa compétence (L 236-2 du code du travail).

Le pouvoir d'analyse et de propositions

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a également pour mission de veiller à l'application des prescriptions d'hygiène et de sécurité, ce qui suppose des visites d'inspection dans l'entreprise, la recherche d'informations et de documentations, la consultation d'organisme extérieur.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a une mission d'analyse des risques

professionnels et des conditions de travail, de proposition d'actions de prévention, de surveillance et de consultation (article L.236-2 du code du travail).

Le CHSCT effectue des inspections, des enquêtes lors de la survenance d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (article L 236-2 alinéa 3 et R 236-10 du code du travail).

Les moyens du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent d'un crédit d'heures (article L.236-7 du code du travail). Le temps imparti à la mission est au moins égal à 2 heures/mois dans les entreprises occupant jusqu'à 99 salariés - 5 heures/mois dans les entreprises de 100 à 299 salariés - 10 heures pour les entreprises de 300 à 499 salariés.

Ils bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission (article L. 236-10 du code du travail) dans les entreprises de moins de 300 salariés la formation est fixée à trois jours, dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, la formation est de cinq jours.

L'article R 236-15 du code du travail expose, d'une part l'objet de cette formation dispensée aux membres du CHSCT et d'autre part les méthodes retenues pour l'assurer de manière efficace :

« La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L236-10 du présent code a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de ces entreprises ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celle-ci ».

Le CHSCT se réunit au minimum une fois par trimestre, ou à la suite de tout accident ayant entraîné, ou ayant pu entraîner, des conséquences graves, ou en cas de demande de deux de ses membres (article L 236-2-1 du code du travail).

haut de la page

4-Accueil, formation des nouveaux embauchés

La personne chargée de l'accueil, la formation du nouvel embauché doit mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que ce dernier maîtrise les points qui sont évoqués ci-après :

1. Circulation des personnes

Tout nouvel embauché, quel que soit son emploi :

- administratif
- artistique
- technique :
 - intermittent
 - permanent

doit connaître les règles de circulation des personnes, des véhicules et engins sur le site ainsi que pour tous les lieux où il peut être appelé à se rendre :

- locaux administratifs
- vestiaires
- sanitaires
- restaurant d'entreprise
- plateau

- atelier

et en cas d'incident, les cheminements à emprunter, les issues et dégagements de secours, en tenant compte de la spécificité du spectacle :

- changement au noir
- présence des décors
- encombrement du plateau

Il est recommandé que cela fasse l'objet d'un exercice pratique avant tout nouveau spectacle dans le cadre des répétitions, notamment pour l'ensemble des figurants, et pour tout nouveau lieu lors des tournées.

2. Formation des salariés affectés sur le plateau, notamment ceux exécutant des tâches qui peuvent les exposer à des risques ou qui peuvent concourir à exposer d'autres salariés à des risques.

"La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour but d'enseigner au salarié, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi". (Article R.231-36 - 1er alinéa).

La plupart des éléments de décoration, éclairage et sonorisation sont suspendus.

Les personnels techniques des différentes qualifications peuvent avoir à installer du matériel suspendu dans la salle ou sur la scène, et suivant l'architecture des lieux, les emplacements et les techniques de fixation des équipements de son et de lumière varient.

Il serait donc important que ces personnes soient formées aux techniques de l'élingage et du levage. Formation qui sera approfondie pour les techniciens manœuvrant les cintres (charges mobiles au-dessus de personnes).

La formation devrait couvrir au minimum les domaines suivants :

- point d'accrochage (analyse structure)
- différents types d'élingage
- spécificité du lieu d'accueil
- effort statique et dynamique
- normes

Dans le cas d'utilisation d'un élévateur de scène ou de tampon pour des apparitions, les consignes de sécurité spécifiques seront commentées et expliquées.

Dans le cadre du spectacle vivant, une attention particulière sera accordée à l'accueil des salariés du cintre et de ceux effectuant des changements de décors "au noir", qui doivent bénéficier d'un apprentissage des gestes sûrs dans le même esprit de qualité que celui qui préside à la répétition du spectacle.

De même pour les salariés effectuant la manutention et le montage des décors et des structures scéniques, il est important qu'ils sachent identifier les limites d'utilisations de chaque élément (boulons, plancher, ferme, ...) afin d'éviter les initiatives dangereuses.

Pour certaines tâches la réglementation prévoit de valider la formation par un examen (**risque électrique, chariot automoteur...**). Ce principe est à retenir après avis du C.H.S.C.T pour les tâches les plus dangereuses ou celles qui peuvent être à l'origine d'exposition de tiers à des risques (levage, utilisation de laser, maintenance de certains équipements de travail, utilisation de harnais et anti-chute, conduite de nacelle...).

REGLEMENT INTERIEUR ET CONSIGNES

Les techniques mises en oeuvre lors de l'élaboration ou de la réalisation d'un spectacle peuvent s'avérer dangereuses si les bonnes pratiques de travail en commun ou individuel ne sont pas définies et respectées.

Dans de nombreux cas, l'intégration de la sécurité (matériau résistant au feu) ou la mise en oeuvre de moyens de protection (extinction automatique) n'est pas suffisante, il y a lieu d'établir :

- des interdictions (emploi de produits inflammables, à proximité de points chauds, par exemple),
- des restrictions d'usage (utilisation de matériels dangereux par des personnes non formées, par exemple),
- des obligations (participation aux exercices d'évacuation, par exemple),
- des informations (plan d'évacuation, par exemple).

1. Cela fait l'objet d'articles du Règlement Intérieur ou de consignes.

Il appartient donc au Directeur d'établissement de diffuser, par écrit, ces bonnes pratiques sous forme de règlement intérieur, de consignes.

Pour une bonne mise en oeuvre, il convient de prévoir un affichage permanent, à l'aide de pictogrammes par exemple, des principales consignes (voir arrêté du 4 Novembre 1993 relatif à la signalisation de Sécurité et de Santé du Travail).

De plus, pour certaines attributions (vérifications obligatoires d'équipements de travail, par exemple) il y a lieu d'indiquer précisément les rôles et missions de chacun, d'établir des délégations de pouvoir (accompagnées de pouvoirs de sanction). Les délégations de pouvoir devant déterminer obligatoirement les moyens dont dispose le délégataire.

Dans le cas où plusieurs entreprises sont susceptibles d'intervenir soit conjointement, soit avec les mêmes matériels ou installations, il est également nécessaire de coordonner les activités ; cela fera l'objet, le plus souvent, d'un document écrit.

Pour les matières relevant de leur compétence, les membres de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou à défaut les Délégués du Personnel doivent être consultés pour l'établissement du règlement intérieur et des consignes.

Il leur sera présenté également les programmes des formations réglementaires (nouvel embauché, incendie...). (Voir chapitre I).

Des annexes présentent les modalités pour établir :

- un règlement intérieur et des consignes,
- une délégation de pouvoir,
- un plan de prévention,
- le suivi médical,

Il appartient donc à chaque directeur d'établissement de s'interroger sur les pratiques internes dans les situations de travail décrites dans la première colonne du tableau en fonction des risques ou des phénomènes dangereux énoncés dans la deuxième colonne, d'établir les règlements ou consignes nécessaires.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire s'il y a habituellement au moins 20 salariés.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel.

C'est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement (article L 122.34 du code du travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, (Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991) "et notamment les instructions prévues à l'article L 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- "les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises" ;
- l'obligation faite au salarié de répondre aux convocations du médecin du travail nécessaires pour déterminer son aptitude médicale. (Voir chapitre sur l'aptitude médicale).
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

Il ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, non plus qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Pour être introduit, il doit avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise et pour les matières relevant de sa compétence à celui du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (ou à défaut, des délégués du personnel).

Il doit être communiqué à l'inspection du travail.

Les notes de service ou tout autre document qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L 122-34 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à ce règlement intérieur ; ils sont, en toute hypothèse, soumis aux mêmes dispositions que le règlement intérieur.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au secrétaire du Comité d'Hygiène et de Sécurité, au secrétaire du Comité d'Entreprise et à l'inspection du travail.

Tableau recensant les phases de travail règlement intérieur et consignes.

SITUATION DE TRAVAIL	RISQUES OU PHENOMENES DANGEREUX	CONSIGNES A PREVOIR	BIBLIOGRAPHIE
Toute situation de travail	• Incendie causant décès, brûlure	En présence du public Hors présence du public	Article R 235-4 (prévention) Article R 235-16 du code du travail
Levage de matériel	Chute d'objets causant décès, traumatisme invalidant	Qualification du personnel Port de protection individuelle	Chapitre III "Levage " R 233

		Interdiction d'une présence sous la charge	
Levage de personnes	Chute de grande hauteur entraînant décès, renversement, traumatisme invalidant	Utilisation de matériel conçu pour cet usage Conduite par du personnel désigné	Chapitre I "Formation" Chapitre III "Levage" R 233-13-19
Utilisation de chariot automoteur	Blessure grave du conducteur ou de tiers	Liste du personnel habilité à la conduite : - allée de circulation - interdiction d'accès - entretien - vérification	Arrêté du 30.07.74 modifié Articles 12, 13 et 14 R 233-13-16 à R 233-13-19
Mise en scène comportant des armes blanches	Blessures graves dues à des mouvements non maîtrisés	Présence d'un maître d'arme ou d'une personne qualifiée lors des répétitions Formation éventuelle de la doublure	
Mise en scène comportant des armes à feu	Brûlure grave pouvant entraîner la cécité voire le décès	Répétition en présence d'une personne qualifiée Interdire le tir face à un tiers et à moins de 5 m	
Mise en oeuvre de produits chimiques	<ul style="list-style-type: none"> • Brûlure • Allergie • Intoxication • Décès 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la mise en oeuvre, établissement d'une procédure présentant les risques à l'aide de la fiche de données de sécurité (à soumettre au Médecin du Travail) • Mise en oeuvre des protections collectives (ventilation, extincteur...) et individuelles (tenue, masque, gants...) • Les conditions de stockage avant mise en oeuvre et élimination des déchets 	R 231-54-5, R 231-53, R 231-54-3 et R 231-54-4 du code du travail
Mise en oeuvre de matériel électrique	Brûlure Electrisation Electrocution due au contact direct ou indirect	Restriction d'accès au personnel habilité Travail obligatoire hors tension notamment lors des branchements	Décret 88-1056 du 14.11.88 Articles 46, 48 Chapitre III "Levage"

Effet pyrotechnique	Brûlure ou décès du fait d'incendie ou de projection	Mise en oeuvre par du personnel qualifié (interne ou externe à l'établissement)	Arrêté du 27 décembre 1990 du ministère de l'Intérieur
Effet de brouillard	Intoxication due au CO2 Impossibilité d'évacuation entraînant décès, brûlure	Ventilation (apport d'air neuf) des dessous Mise en oeuvre par du personnel formé Obligation de maintenir la visibilité aux moyens nécessaires à l'évacuation des personnes	Notes d'informations techniques n° 244 et 251 (18 mai 1981) du ministère de l'Intérieur
Travail sur machines dangereuses Meules Machine à bois	Coupures Amputations dues aux outils Eclatement de la meule Amputation due au rejet du bois	Restriction d'usage au personnel qualifié Vérification des dispositifs de sécurité Utilisation obligatoire des équipements de sécurité de la machine ou individuels Vérification de la meule avant son usage Réglage du porte outil Utilisation d'outils anti-rejet Vérification des protections avant usage	Obligation générale de sécurité : L 233-5 du code du travail R 233-14, R 233-15 à R 233-31 Arrêté du 28 juillet 1961 R 233-9, R 233-10, R 233-13
Accès aux zones de danger (gril démontable, fosse mobile, toiture, matériau de faible résistance)	Chute de grande hauteur	Restriction d'accès pouvant aller jusqu'à la désignation des personnes Mise en place ou condamnation des moyens d'accès (clé, échelle, ...) Port de protections individuelles	R 232-1-5
Lors de la blessure d'un salarié	Aggravation de la blessure entraînant invalidité, hémorragie, ...	Organisation premiers secours et notamment moyen d'appel lors du travail en extérieur	R 822-39, R 822-40
Bruit	Surdité Bris de tympan	Limitation des niveaux sonores lors des répétitions et du réglage de la sonorisation à 85 dB (A) Pour les spectacles où les salariés sont exposés à des sons d'un niveau supérieur à 85 dB(A), port de protections individuelles	R 232-8 et suivants du Code du Travail Décret 98-1143 du 15 déc.98 et arrêté d'application du 15 déc.98
Travail sur le gril et passerelle présentant des ouvertures supérieures à 5 cm	Chute d'objet, d'équipement, d'outil causant décès, traumatisme invalidant	Détermination de méthodologie garantissant que les objets, outils sont attachés Interdiction d'exécuter	R 233-42 à R 233-44 du code du travail

		certaines tâches en fonction de l'utilisation du plateau	
Port de protections individuelles - Lors de la manutention d'objets pesants ou coupants - Lors des travaux superposés ou de manutention	Chute sur les membres inférieurs entraînant écrasement, sectionnement des membres supérieurs Chute de boulons, éléments de décors	Vérifications périodiques Formation à l'emploi notamment pour les harnais et les appareils de protection respiratoire autonomes Port obligatoire des chaussures de sécurité et de gants lors de manutention Eviter les travaux superposés Port obligatoire du casque et des chaussures de sécurité	R 233-42 à R 233-44 du code du travail

haut de la page

3 - DELEGATION DE POUVOIR EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Un pouvoir ne peut être délégué que si la personne qui l'acceptera :

- l'autorité hiérarchique lui permettant de commander le personnel et d'appliquer le règlement intérieur (possibilité de prendre éventuellement les sanctions prévues par le règlement intérieur) et d'organiser le travail ;
- les compétences techniques nécessaires à l'exécution de sa mission ;
- les moyens :
 - financiers ; par exemple ceux permettant d'acquérir ou de louer immédiatement les dispositifs de protection (casques, échafaudages, appareils de levage de personnes...) ou d'embaucher le nombre de personnes nécessaires pour assurer la sécurité,
 - en terme de délai d'accomplissement des missions.

Cette délégation doit être connue de tous les salariés.

4 - Prescriptions particulières d'Hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (décret du 20/02/92, codifié aux articles R 237-1 à R 237-28 du code du travail)

Champ d'application :

Dès lors qu'une Entreprise Utilisatrice (dite EU), fait appel à une Entreprise Extérieure (dite EE) pour participer à l'exécution d'une opération, il appartient au chef de l'entreprise utilisatrice de mettre en œuvre les mesures prescrites par les articles R 237-1 à R 237-28 du code du travail.

Constitue une opération, « une ou plusieurs prestations de services ou de travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises afin de concourir au même objectif ».

Exemple : montage de décor, tournée théâtrale, maintenance des bâtiments, des installations.

Arrêté du 26 avril 1996 relatif aux opérations de chargement et de déchargement effectuées par une entreprise extérieure.

Coordination des mesures de sécurité

Il appartient au chef d'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination des mesures de prévention, chaque chef d'entreprise restant responsable de l'application de ces mesures pour son personnel.

Cette coordination revêt un caractère important ; elle intervient pour prévenir les risques liés à l'interférence entre les différentes activités, les installations et les matériels des entreprises présentes sur les mêmes lieux de travail (article R 237-2 du code du travail).

L'article R 237-4 impose aux chefs d'EE de faire connaître par écrit à l'entreprise utilisatrice la date de leur arrivée, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, le nom et la qualification de la personne chargée de diriger l'opération. Ils sont également tenus de faire connaître les noms et références de leurs sous-traitants.

Les articles R 237-5 et R 237-6 demandent à ce qu'une inspection préalable des lieux de travail soit effectuée ainsi que celle des matériels et installations.

Le chef de l'EU délimite le secteur de l'intervention, matérialise les zones de ce secteur, indique les voies de circulation et définit les voies d'accès aux locaux sanitaires et de restauration.

Le chef de l'entreprise utilisatrice communique ses consignes de sécurité applicables à cette opération, qui concerneront les salariés de ces entreprises à l'occasion de leur travail et de leurs déplacements (R.237-6).

L'article R 237-7 demande aux chefs d'entreprise de faire en commun une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence des activités, des installations ou des matériels. Si un risque est constaté, l'élaboration d'un plan de prévention préalablement au commencement des travaux est alors nécessaire.

Ce plan est obligatoirement établi par écrit si le nombre total d'heures de travail prévisible est égal au moins à 400 heures sur une période égale au plus à 12 mois ou si des travaux dangereux figurant sur la liste dressée par l'arrêté du 19/03/93 (ci-joint) sont prévus (R 237-8).

Néanmoins, lorsque le nombre total d'heures d'intervention est inférieur à 400 heures, il est recommandé de mettre l'ensemble des dispositions prises par les entreprises par écrit. Ainsi, lors de tournées, une visite préparatoire dans le lieu d'accueil apparaît indispensable. Cette visite permet, en effet, aux responsables techniques, de faire un état des lieux et de prévoir le plus en amont possible, les mesures de prévention à prendre, pour que les salariés en tournée effectuant leur travail dans des conditions de sécurité maximales.

Les directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, transposées en droit français (en particulier la directive cadre du 12/06/89 transposée par la loi n° 91-1414 du 31/12/1991) devraient être également transposées dans le droit interne de chacun des pays appartenant à la Communauté Européenne. Dans chacun de ces pays, vous pouvez vous en prévaloir (après renseignements auprès des préventeur locaux)

Le plan de prévention

L'article R 237-7 a prévu un contenu minimal et non limitatif du plan :

- la définition des phases d'activités dangereuses et les moyens de prévention
- 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

Par ailleurs, l'intervention de salariés dans un lieu isolé ou de nuit, ou lorsque l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, doit faire l'objet de la part du chef de l'EE de mesures particulières pouvant s'intégrer au plan de prévention (R 237-10)

Le Chef de l'EE doit, sur les lieux de leur exécution, faire connaître aux salariés les dangers auxquels ils seront exposés et les mesures prises pour les prévenir.

Il doit préciser les zones dangereuses et les moyens adoptés pour les matérialiser.
Il doit expliquer l'emploi des dispositifs individuels de protection

Il doit montrer les moyens d'accéder aux lieux de travail et aux locaux mis à disposition ainsi que les moyens pour les quitter.

Le temps ainsi passé est assimilé à un temps de travail.

Le chef de l'EU doit veiller à la mise en œuvre des mesures définies dans le plan de prévention et doit s'assurer que les salariés des EE ont bien reçu des instructions appropriées (R 237-12 et R 237-15) Dans les cas prévus à l'article R 237-8, le chef de l'EU doit communiquer à l'inspection du travail la date de début des travaux, et tenir à disposition de l'inspecteur du travail, des agents des services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, au médecin du travail, au CHSCT et éventuellement à l'OPPBT, le plan de prévention (article R 237-9, R 237-17, R 237-22 al 4)

* voir pages suivantes le schéma d'un plan de prévention

Le rôle du comité d 'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'article R 237-22 prévoit que les différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (celui de l'EU et ceux des EE) seront informés :

- de la date de l'inspection préalable prévue à l'article R 237-6
- de la date des inspections et réunions de coordination prévues au cours des travaux par l'article R.237-12 et initiées par le chef d'entreprise utilisatrice
- de toutes les situations d'urgence et de gravité mentionnées à l'article L 236-7

Le plan de prévention et ses mises à jour sont mis à leur disposition.

Les noms et lieux de travail, des EU et EE, le nom du médecin de l'entreprise utilisatrice et le lieu de l'infirmerie sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage aux lieux d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise utilisatrice (article R 237-25).

Le rôle du médecin du travail

Les médecins du travail des EU et des EE se communiquent sur demande :

- toute indication sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé des salariés concernés
- les éléments des dossiers médicaux nécessaires à leur mission de surveillance (article R 237-18)

Si la nature ou la durée des travaux effectués par le salarié de l'EE rendent nécessaires des examens complémentaires, ces derniers sont assurés par le médecin du travail de l'EU (article R 237-19). Le médecin du travail de l'EE peut accéder aux postes de travail dans des conditions définies par les chefs d'EU et d'EE (article R 237-21).

haut de la page

Annexe II - 4

5 - SCHEMA DE PLAN DE PREVENTION

(article R 237-7 du code du travail)

Document à établir à l'issue de la visite d'inspection afin de faciliter la recherche des situations de travail potentiellement dangereuses et ainsi permettre une analyse des risques plus aisée.

Pour tenir compte des usages de la profession, les termes "Entreprise Utilisatrice" du décret ont été remplacés par "Entreprise d'Accueil" du spectacle, et "Entreprise Extérieure" par "Entreprise Productrice".

Il appartient aux rédacteurs d'adapter ce document en fonction des spécificités des contrats établis entre eux.

	E.U. Entreprise accueillant le spectacle	E.U. Entreprise produisant le spectacle
Raison sociale		
Adresse		
Téléphone		
Chef d'établissement ou d'entreprise		

Lieu de prestation
Date de la visite d'inspection
Date de début de la prestation
Date de fin de la prestation
Début des représentations
Fin des représentations

	ACCUEIL E.U.	PRODUCTEUR E.E
Nom de la personne exerçant l'autorité sur la production		
Nom du secrétaire du CHSCT ou de son correspondant		
Nom de(s) personne(s) chargée(s) des premiers soins		

1. Déchargement manutention des décors

- Accessibilité des véhicules : Nécessité d'une autorisation ?
- Moyens de manutention
Utilisés par :
 - Accueillant
 - Producteur

Identification des situations de travail potentiellement dangereuses lors de l'inspection préalable

Nécessité autorisation Oui Non

Nécessité formation Oui Non

- Dimension des circulations internes
- Capacités et dimensions des ascenseurs et monte-charges
- Stockage
- Poids colisage
- Eléments particuliers : (poids, fragilité, etc...)

2. Montage des décors

Indiquer les moyens nécessaires :

- Nacelle
- Echafaudages - Tours mobiles
- Escabeau - Plate-forme individuelle roulante

Fournis par :

- Accueillant
- Producteur

Vérifiés par :

- Accueillant
- Producteur

Conduits par :

- Accueillant
- Producteur

Protections individuelles pour le travail en hauteur (harnais, longe, stop-chute, ancrage)

Vérifiés par :

- Accueillant
- Producteur

Pour les spectacles en extérieur ou sous chapiteau, indiquer le numéro d'appel téléphonique des services de la météorologie pouvant déclencher une alerte en cas de vent violent ou de tempête.

haut de la page

3. Fonctionnement des moyens techniques de la scène

- Examen du rapport établi par l'organisme chargé des vérifications
- Les cintriers sont employés par :
 - Accueillant
 - Producteur
- L'encadrement est assuré par :
 - Accueillant
 - Producteur
- La formation à l'utilisation des moyens techniques du théâtre est assurée par :
 - Accueillant
 - Producteur

4. Eclairage

- Mis en place par :
 - Accueillant
 - Producteur
- Accessibilité : moyens nécessaires
- Branchements réalisés par un titulaire d'une habilitation électrique ?

5. Analyse du déroulement du spectacle

Suite à l'analyse du déroulement du spectacle, décrire les risques particuliers (vol, équipement lourd, mouvement de foule...).

- Les équipements scéniques du lieu d'accueil sont-ils adaptés au spectacle ?

- Cintres : capacités et dimensions par rapport au décor
 - par élément
 - au total
- Eclairage : puissance, position des lieux équipables par rapport au besoin du spectacle
- Plateau : dimensions par rapport à l'implantation des décors Résistance par rapport aux décors, nombre d'acteurs
- Utilisation de pyrotechnie

- Moyens de prévention prévus
- Personne chargée de la mise en oeuvre

6. Organisation des secours

- Communication de la consigne de l'établissement
- Téléphone de l'infirmier
- Téléphone des pompiers
 - Intérieur
 - Extérieur
- Téléphone de la police
- Emplacement des appareils téléphoniques (code de sortie)
 - sur plateau, n°
 - dans le cintre, n°
 - service technique, n°
 - autre, n°
- Vérification du dégagement des issues de secours

7. Locaux sanitaires / vestiaires

- . Nombre de vestiaires par rapport aux salariés présents
- . Nombre de sanitaires par rapports aux salariés présents

8. Risques présentés par l'équipement spécifique du lieu d'accueil

- Remise du plan de circulation dans l'établissement
- Moyens de prévention prévus .
- Personne chargée de la mise en oeuvre
- Emplacement des extincteurs .
 - R.I.A.
- Emplacement et fonctionnement
 - . Eau : vanne d'arrêt .
 - . EDF : disjoncteur .
 - . Gaz : arrêt compteur .

9. Information et Formation

- Lister les formations et informations à assurer notamment :

- Formation spécifique aux moyens techniques du lieu d'accueil et aux contraintes du spectacle
- Information sur les consignes propres à l'établissement ou au lieu :
 -
 -
 -

- Désigner les personnes chargées des formations ou des informations.

haut de la page

6 - L'aptitude médicale aux postes de travail

I - Pourquoi existe-t-il une médecine du travail ?

Chaque poste de travail a sa spécificité et présente des risques variés (travail en hauteur, devant écran, à la chaleur, exposition à des rayonnements ionisants...) et son exercice ne doit pas entraîner l'altération de la santé des salariés.

Le médecin du travail, de par la connaissance du milieu professionnel dont il a la charge et de ses risques, vérifie que l'état de santé du travailleur n'est pas incompatible avec le travail qu'il devra effectuer.

Contrairement à la médecine générale, le rôle du médecin du travail est donc exclusivement préventif, et vise à adapter le travail à l'homme grâce à sa connaissance du milieu professionnel et de l'état de santé des salariés.

II - Entreprises concernées par la médecine du travail

Les entreprises du spectacle vivant, y compris les entreprises foraines comme toutes les autres entreprises, sont tenues d'adhérer à des services médicaux .

L'article L 241-1 du code du travail fait obligation aux employeurs d'organiser des services médicaux du travail.

Selon l'effectif occupé et donc le temps médical réglementairement nécessaire, les employeurs doivent soit créer un service autonome d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

- création d'un service autonome si le temps médical dans l'entreprise est au moins de 169 heures
- création d'un service autonome ou adhésion à un service interentreprises lorsque le temps médical est compris entre 20h/mois et 168h/mois
- adhésion à un service interentreprises si le temps médical est inférieur à 20h/mois.

III - Les visites médicales

L'article R 241-48 et suivants du code du travail prévoit cinq types de visites, de caractère obligatoire :

- la visite d'embauche
- la visite périodique
- la visite de reprise
- la visite de surveillance médicale spéciale
- la visite sur demande du salarié

1°) La visite d'embauche

Cette visite doit être passée avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (art 241-48 du code du travail).

Cette visite a pour objet de vérifier que le salarié n'est pas atteint de maladie dangereuse pour les autres travailleurs de l'entreprise et qu'il est apte aux tâches qui vont lui être confiées.

A ce titre, il est indispensable de faire connaître précisément au médecin le contenu des fonctions qui lui seront confiées.

Cette visite s'impose à tous les salariés, y compris aux enfants-artistes (article R 211-6 du code du travail, dans des conditions spéciales) et aux étudiants recrutés pendant les vacances scolaires.

Tout comme l'employeur a l'obligation de faire subir au salarié cet examen médical, le salarié a l'obligation de se rendre aux convocations des services médicaux.

A l'issue de la visite, le médecin établit une fiche d'aptitude ou d'inaptitude au poste. En cas d'inaptitude, le médecin doit proposer un aménagement de poste ou une mutation.

2°) Visite périodique

L'article R 241-49 du code du travail dispose que tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent son examen d'embauche, d'examen médical.

Cette visite a pour objet de vérifier le maintien de l'aptitude du salarié au poste occupé.

De même que pour la visite d'embauche, le médecin établit une fiche d'aptitude ou d'inaptitude. Il doit faire des propositions d'aménagement de poste ou de mutation en cas d'inaptitude.

3°) Surveillance médicale particulière

Certains salariés doivent bénéficier d'une surveillance médicale particulière lorsqu'ils sont affectés à certains travaux comme les travaux les exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels (la liste des autres travaux se trouve dans l'arrêté du 11 juillet 1977), les femmes enceintes doivent également bénéficier d'une surveillance médicale spéciale (article R 241-50 du code du travail).

4°) Visite de reprise (art.R 241-51)

Elle a un caractère obligatoire :

- après une absence pour maladie professionnelle
- après une absence de 8 jours pour accident du travail
- après un congé de maternité
- après une absence pour maladie d'au moins 21 jours
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé

Le certificat de reprise établi par le médecin traitant ne suffit pas pour que le salarié reprenne son travail ; l'employeur a donc l'obligation de prendre l'initiative de la visite médicale auprès du médecin du travail et de prévoir un rendez-vous avant la reprise effective du travail (néanmoins, l'article R 241-51 prévoit que cette visite peut se faire dans les 8 jours de la reprise, cette possibilité étant à utiliser avec précaution et selon les risques spécifiques du poste occupé par le salarié).

5°) Visite sur demande du salarié

Elle est prévue par l'article R 241-49 du code du travail.

IV - Attitude face aux avis médicaux

Le médecin du travail délivre au salarié et à l'employeur, à l'issue des visites obligatoires, des avis médicaux de deux types :

- soit un avis d'aptitude à occuper, se maintenir ou à prendre un poste de travail .
- soit un avis d'inaptitude, qui peut-être partiel ou total, temporaire ou définitif.

L'avis d'inaptitude pouvant avoir des conséquences sur le contrat, le médecin est tenu de respecter un certain nombre de dispositions .

Ainsi le constat de l'inaptitude totale à tout poste ne peut être émis qu'après :

- deux examens médicaux espacés de deux semaines
- une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise .

Le médecin doit faire des propositions de mutation ou de transformation de poste, lorsqu'il constate une inaptitude.

En cas de désaccord sur l'avis émis par le médecin, l'employeur comme le salarié peuvent saisir l'inspecteur du travail (art.L 241-10-1 du code du travail).

La jurisprudence considère que l'inspecteur ne peut intervenir qu'en cas de contestation de l'appréciation émise par le médecin du travail sur l'état de santé du salarié ou la nature des postes que cet état de santé lui permet d'occuper.

Les propositions émises par le médecin doivent être prises en considération par l'employeur.

En cas de refus d'y donner suite, il doit en faire connaître les motifs.

Il est donc nécessaire de rechercher, de façon sérieuse, toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise.

Si, à l'issue d'un arrêt pour maladie d'origine non professionnelle, le salarié est déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur doit :

lui proposer un autre emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en tenant compte des conclusions du médecin.

Si, à l'issue d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre poste aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, en tenant compte des conclusions du médecin,

s'il ne peut lui proposer un autre poste, il est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (art.122-32-5 du code du travail)

Dans les deux cas décrits ci-dessus (inaptitude après accident, maladie ou inaptitude après accident du travail ou maladie professionnelle) s'il y a désaccord entre le médecin du travail et l'employeur, le recours à l'article L 241-10-1 du code du travail peut s'appliquer.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat (art L 122-32-5 du code du travail, loi du 31 décembre 1992).

En guise de conclusion il semble indispensable de rappeler que l'obligation de n'employer que des salariés aptes médicalement impose à l'employeur de mettre en place l'organisation nécessaire afin que :

- l'accueil des intermittents, des travailleurs temporaires et de tout type de salarié soit assuré
- la concordance entre l'aptitude délivrée et le poste occupé soit vérifiée
- le suivi des visites annuelles soit effectué
- les visites de reprises soient activées
- soit vérifiée la nécessité ou non d'une surveillance médicale spéciale lors de changement des conditions de travail.

ANNEXES

PRESENTATION DES PLANS ET DOCUMENTS

Tous les plans comporteront un cartouche précisant les éléments suivants :

- Nom de l'entreprise
- Ouvrage considéré - nom de la production
- Nature du document (FM = feuille de mesure, PE = plan d'exécution, NC = note de calcul, PM = plan de montage)
- Numéro
- Indice de mise à jour

Seront indiqués également :

- la nature des matériaux avec éventuellement les traitements de protection ou de modification de structure
- la section des profilés
- le type d'assemblage ; soudure, boulonnage, vissage...
- les cotes d'exécution, les jeux fonctionnels
- le poids des éléments
- le mode d'accrochage en cas de levage

- l'étude de stabilité
- les références des roues galets et autres éléments manufacturés
- les numéros des procès-verbaux d'ignifugation
- le marquage figurant sur les éléments

REGLES GENERALES DE BONNE EXECUTION POUR LES CONSTRUCTIONS EN ACIER ET ALLIAGE D'ALUMINIUM

- Les soudures de raboutage cernent entièrement la section d'embout.
- Aucun meulage n'est effectué sur les cordons de soudure entre pièces en alliages d'aluminium.
- Les assemblages d'éléments autostables sont conçus de manière à limiter les jeux et assurés par des boulons M 10 minimum, qualité 6/8.
- Des cornières soudées au niveau des jonctions entre châssis, aident à une meilleure répartition des efforts et évitent le cisaillement des boulons.
- Les percements (pour boulonnage) sont renforcés par des plats soudés de 5 mm d'épaisseur.
- Les structures acier sont protégées par une peinture anti rouille.

POUR LES STRUCTURES EN BOIS

Les assemblages sont conçus de manière à limiter les jeux. Les ferrures sont en acier galvanisé ou protégées par peinture anti rouille.

Les planchers reposent sur les structures porteuses par l'intermédiaire d'une couche résiliante (caoutchouc, néoprène). Ils sont bloqués mécaniquement sur les structures par un système de crapotage, ou équivalent.

REGLES POUR LA STABILITE DES OUVRAGES ROULANTS

Le cas échéant, ces équations seront vérifiées après adjonction d'un contre-poids dont la valeur et la position sont mentionnées sur les plans d'exécution et de montage.

6 - L'aptitude médicale aux postes de travail

I - Pourquoi existe-t-il une médecine du travail ?

Chaque poste de travail a sa spécificité et présente des risques variés (travail en hauteur, devant écran, à la chaleur, exposition à des rayonnements ionisants...) et son exercice ne doit pas entraîner l'altération de la santé des salariés.

Le médecin du travail, de par la connaissance du milieu professionnel dont il a la charge et de ses risques, vérifie que l'état de santé du travailleur n'est pas incompatible avec le travail qu'il devra effectuer.

Contrairement à la médecine générale, le rôle du médecin du travail est donc exclusivement préventif, et vise à adapter le travail à l'homme grâce à sa connaissance du milieu professionnel et de l'état de santé des salariés.

II - Entreprises concernées par la médecine du travail

Les entreprises du spectacle vivant, y compris les entreprises foraines comme toutes les autres entreprises, sont tenues d'adhérer à des services médicaux .

L'article L 241-1 du code du travail fait obligation aux employeurs d'organiser des services médicaux du travail.

Selon l'effectif occupé et donc le temps médical réglementairement nécessaire, les employeurs doivent soit créer un service autonome d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

- création d'un service autonome si le temps médical dans l'entreprise est au moins de 169 heures
- création d'un service autonome ou adhésion à un service interentreprises lorsque le temps médical est compris entre 20h/mois et 168h/mois
- adhésion à un service interentreprises si le temps médical est inférieur à 20h/mois.

III - Les visites médicales

L'article R 241-48 et suivants du code du travail prévoit cinq types de visites, de caractère obligatoire :

- la visite d'embauche
- la visite périodique
- la visite de reprise
- la visite de surveillance médicale spéciale
- la visite sur demande du salarié

1°) La visite d'embauche

Cette visite doit être passée avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (art 241-48 du code du travail).

Cette visite a pour objet de vérifier que le salarié n'est pas atteint de maladie dangereuse pour les autres travailleurs de l'entreprise et qu'il est apte aux tâches qui vont lui être confiées.

A ce titre, il est indispensable de faire connaître précisément au médecin le contenu des fonctions qui lui seront confiées.

Cette visite s'impose à tous les salariés, y compris aux enfants-artistes (article R 211-6 du code du travail, dans des conditions spéciales) et aux étudiants recrutés pendant les vacances scolaires.

Tout comme l'employeur a l'obligation de faire subir au salarié cet examen médical, le salarié a l'obligation de se rendre aux convocations des services médicaux.

A l'issue de la visite, le médecin établit une fiche d'aptitude ou d'inaptitude au poste. En cas d'inaptitude, le médecin doit proposer un aménagement de poste ou une mutation.

2°) Visite périodique

L'article R 241-49 du code du travail dispose que tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent son examen d'embauche, d'examen médical.

Cette visite a pour objet de vérifier le maintien de l'aptitude du salarié au poste occupé.

De même que pour la visite d'embauche, le médecin établit une fiche d'aptitude ou d'inaptitude. Il doit faire des propositions d'aménagement de poste ou de mutation en cas d'inaptitude.

3°) Surveillance médicale particulière

Certains salariés doivent bénéficier d'une surveillance médicale particulière lorsqu'ils sont affectés à certains travaux comme les travaux les exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels (la liste des autres travaux se trouve dans l'arrêté du 11 juillet 1977), les femmes enceintes doivent également bénéficier d'une surveillance médicale spéciale (article R 241-50 du code du travail).

4°) Visite de reprise (art.R 241-51)

Elle a un caractère obligatoire :

- après une absence pour maladie professionnelle
- après une absence de 8 jours pour accident du travail
- après un congé de maternité
- après une absence pour maladie d'au moins 21 jours
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé

Le certificat de reprise établi par le médecin traitant ne suffit pas pour que le salarié reprenne son travail ; l'employeur a donc l'obligation de prendre l'initiative de la visite médicale auprès du médecin du travail et de prévoir un rendez-vous avant la reprise effective du travail (néanmoins, l'article R 241-51 prévoit que cette visite peut se faire dans les 8 jours de la reprise, cette possibilité étant à utiliser avec précaution et selon les risques spécifiques du poste occupé par le salarié).

5°) Visite sur demande du salarié

Elle est prévue par l'article R 241-49 du code du travail.

IV - Attitude face aux avis médicaux

Le médecin du travail délivre au salarié et à l'employeur, à l'issue des visites obligatoires, des avis médicaux de deux types :

- soit un avis d'aptitude à occuper, se maintenir ou à prendre un poste de travail .
- soit un avis d'inaptitude, qui peut-être partiel ou total, temporaire ou définitif.

L'avis d'inaptitude pouvant avoir des conséquences sur le contrat, le médecin est tenu de respecter un certain nombre de dispositions .

Ainsi le constat de l'inaptitude totale à tout poste ne peut être émis qu'après :

- deux examens médicaux espacés de deux semaines
- une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise .

Le médecin doit faire des propositions de mutation ou de transformation de poste, lorsqu'il constate une inaptitude.

En cas de désaccord sur l'avis émis par le médecin, l'employeur comme le salarié peuvent saisir l'inspecteur du travail (art.L 241-10-1 du code du travail).

La jurisprudence considère que l'inspecteur ne peut intervenir qu'en cas de contestation de l'appréciation émise par le médecin du travail sur l'état de santé du salarié ou la nature des postes que cet état de santé lui permet d'occuper.

Les propositions émises par le médecin doivent être prises en considération par l'employeur. En cas de refus d'y donner suite, il doit en faire connaître les motifs.

Il est donc nécessaire de rechercher, de façon sérieuse, toutes les possibilités de reclassement existant dans l'entreprise.

Si, à l'issue d'un arrêt pour maladie d'origine non professionnelle, le salarié est déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur doit :

lui proposer un autre emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en tenant compte des conclusions du médecin.

Si, à l'issue d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre poste aussi comparable que possible au poste précédemment occupé, en tenant compte des conclusions du médecin,

s'il ne peut lui proposer un autre poste, il est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (art.122-32-5 du code du travail)

Dans les deux cas décrits ci-dessus (inaptitude après accident, maladie ou inaptitude après accident du travail ou maladie professionnelle) s'il y a désaccord entre le médecin du travail et l'employeur, le recours à l'article L 241-10-1 du code du travail peut s'appliquer.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat (art L 122-32-5 du code du travail, loi du 31 décembre 1992).

En guise de conclusion il semble indispensable de rappeler que l'obligation de n'employer que des salariés aptes médicalement impose à l'employeur de mettre en place l'organisation nécessaire afin que :

- l'accueil des intermittents, des travailleurs temporaires et de tout type de salarié soit assuré
- la concordance entre l'aptitude délivrée et le poste occupé soit vérifiée
- le suivi des visites annuelles soit effectué
- les visites de reprises soient activées
- soit vérifiée la nécessité ou non d'une surveillance médicale spéciale lors de changement des conditions de travail.