

Santé & Sécurité au Travail *Actualités*

Sommaire

Editorial 1

Actualité 2

- Paru au Journal officiel
- Normes en projet
- Infos en bref

Brèves de jurisprudence 4

Dossier 5

Faire face aux situations d'urgence créées par un accident du travail

Prévention des risques 6

- Comment choisir des protections auditives adaptées au bruit
- Les plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP)

La responsabilité ne s'arrête pas à la porte du client...

L'employeur qui fait intervenir son personnel au sein d'une autre entreprise sait qu'il peut être tenu d'établir avec celle-ci un plan de prévention, en fonction des risques d'« *interférence* » liés à l'opération (C. trav., art. R. 237-7, décret du 20 février 1992).

Une décision récente de la Cour de cassation (Cass. civ. 2, 8 novembre 2007, n° 07-11219) l'incitera désormais à se montrer encore plus vigilant.

Un salarié employé dans une entreprise spécialisée dans les travaux d'électricité et atteint d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, réclamait la reconnaissance de la « *faute inexcusable* » de son employeur. De ce fait, pendant 15 ans, ce salarié était intervenu auprès d'une entreprise utilisatrice d'amiante.

Ecartant l'argument selon lequel l'employeur n'avait pas eu connaissance du risque auquel avait pu être exposé son salarié, la Cour de cassation énonce que « *lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié* ».

Cette décision va bien au-delà de l'obligation d'établir un plan de prévention en cas d'interférence : elle pose en principe que, pour l'employeur, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques professionnels (C. trav., art. L. 230-2) ne s'arrête pas à la porte des autres entreprises auprès desquelles il fait intervenir ses salariés.

Concrètement, cela implique au minimum que l'employeur prenne connaissance du document unique d'évaluation des risques propre aux sites sur lesquels il intervient et qu'il veille à ce que ses salariés connaissent et respectent les consignes d'hygiène et de sécurité qui y sont applicables.

Cela étant, le doute subsiste quant aux limites de cette obligation de sécurité « *délocalisée* ».

Cette décision ne rend-elle pas obsolète la réglementation relative au plan de prévention ?

Matthieu BABIN

Matthieu Babin,
Avocat, cabinet Capstan





Par **Valérie Quiviger**, juriste en droit social

Paru au Journal Officiel

JO du 30 septembre

Décret n° 2007-1040 et Arrêté du 28 septembre 2007 précisant la procédure dite « d'arrêt temporaire d'activité » mise en place par l'article L. 231-12, II du Code du travail.

Après le contrôle d'un organisme agréé, un inspecteur ou un contrôleur du travail ayant reçu délégation peut, dès lors qu'il constate que des travailleurs se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) d'un niveau supérieur aux valeurs limites, ordonner l'arrêt temporaire de l'activité suite à une mise en demeure à l'employeur demeurée infructueuse.

JO du 10 octobre

Arrêté du 3 août 2007 modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982. Il prescrit des règles relatives à la construction, l'aménagement, l'équipement et l'entretien pour les véhicules de transport en commun.

JO du 13 octobre

Avis relatif à l'application du décret n° 2006-1278 du 18 octobre 2006 relatif à la compatibilité électromagnétique des équipements électriques et électroniques.

JO du 16 octobre

Arrêté du 6 août 2007 modifiant l'arrêté du 2 février 1998 relatif aux prélèvements et à la consommation d'eau ainsi qu'aux émissions de toute nature des

installations classées pour la protection de l'environnement.

JO du 20 octobre

Décret n° 2007-1501 du 18 octobre 2007 portant sur la prise en charge par l'Etat du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle imputables au service dans la réserve sanitaire.

Décret n° 2007-1496 du 18 octobre 2007 modifiant les conditions de mise sur le marché et d'emploi des composés de l'arsenic, des sulfonates de perfluorooctane et complétant le Code de l'environnement.

JO du 28 octobre

Décret n° 2007-1539 et arrêté du 26 octobre 2007 déterminant les valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes ou indicatives pour certains agents chimiques.

JO du 7 novembre

Décret n° 2007-1570 du 5 novembre 2007 modifiant certaines dispositions du Code du travail sur la protection des salariés contre les dangers des rayonnements ionisants.

JO du 8 novembre

Arrêté du 30 octobre 2007 fixant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (ATA).

JO du 9 novembre

Décret n° 2007-1580 du 7 novembre 2007 posant le principe selon lequel le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche pour tout ou partie du personnel soit toute l'année soit à certaines périodes dans les jardineries et graineteries coopératives. En cas de travail dominical, le repos hebdomadaire sera alors fixé après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Décret n° 2007-1582 du 7 novembre 2007 modifiant certaines règles du Code de la santé publique en vue d'améliorer la protection des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants.

JO des 1^{er} et 6 décembre

Quatre arrêtés des 22 novembre et 30 octobre 2007 complétant les listes des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante ainsi que celles des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'ATA.

JO du 7 décembre

Arrêté du 30 novembre 2007 fixant les taux des cotisations, pour l'année 2008, pour le régime d'assurance AT-MP des exploitants agricoles.

Normes en projet

JO du 6 novembre 2007

PR NF ISO 7135. - Date de clôture : 20 décembre 2007.

Engins de terrassement. - Pelles hydrauliques. - Terminologie et spécifications commerciales (indice de classement : E58-010PR).

PR NF EN 421. - Date de clôture : 4 décembre 2007.

Gants de protection contre les rayonnements ionisants et la contamination radioactive (indice de classement : S75-505PR).

PR NF EN 166. - Date de clôture : 8 décembre 2007.

Protection individuelle de l'oeil. - Spécifications (indice de classement : S77-101PR).

PR NF EN 167. - Date de clôture : 8 décembre 2007.

Protection individuelle de l'oeil. - Méthodes d'essais optiques (indice de classement : S77-102PR).

PR NF EN 168. - Date de clôture : 8 décembre 2007.

Protection individuelle de l'oeil. - Méthodes d'essais autres qu'optiques (indice de classement : S77-103PR).

JO du 10 novembre 2007

PR NF EN 13414-1/A2. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Élingues de câbles en acier. - Sécurité. - Partie 1 : élingues pour applications générales de levage (indice de classement : A47-270-1/A2PR).



PR NF EN 13414-2/A2. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Elingues en câbles d'acier. - Sécurité. - Partie 2 : spécifications sur les informations à fournir par le fabricant concernant l'utilisation et la maintenance (indice de classement : A47-270-2/A2PR).

PR NF EN 1492-2/A1. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Elingues textiles. - Sécurité. - Partie 2 : élingues rondes, en textiles chimiques, d'usage courant (indice de classement : G36-030-2/A1PR).

PR NF EN 1492-4/A1. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Elingues textiles. - Sécurité. - Partie 4 : élingues de levage en cordage en fibres naturelles et chimiques pour service général (indice de classement : G36-030-4/A1PR).

JO du 16 novembre 2007

PR NF EN 13414-3/A1. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Elingues de câble. - Sécurité. - Partie 3 : estropes et élingues en grelin (indice de classement : A47-270-3/A1PR).

PR NF E63-006. - Date de clôture : 7 janvier 2008.

Machines travaillant par déformation de la matière. - Presses. - Terminologie (indice de classement : E63-006PR).

PR NF EN 1492-1/A1. - Date de clôture : 3 décembre 2007.

Elingues textiles. - Sécurité. - Partie 1 : élingues plates en sangles tissées, en textiles chimiques, d'usage courant (indice de classement : G36-030-1/A1PR).

Infos en bref

Médecine du travail

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a rendu son rapport en octobre sur le bilan de la réforme de la médecine du travail commencée en 1998. Il en ressort qu'une dynamique nouvelle est engagée mais de nombreux progrès restent à faire. Pour faire des médecins du travail les véritables acteurs de la politique de santé au travail, les effectifs, les connaissances, les outils aussi bien techniques que juridiques restent insuffisants.

Egalité professionnelle

France Télécom a conclu, le 24 octobre 2007, avec cinq syndicats sur six (CFDT, CFTC, CGT, FO, et SUD) un accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'obtenir notamment le label égalité avant 2010. La mixité est ainsi devenue un enjeu stratégique pour l'entreprise depuis son premier accord, signé le 28 avril 2004.

Jeunes travailleurs

Une circulaire DGT-DGESCO-DGFAR-DGER n° 2007-10 du 25 octobre 2007 fournit des indications au sujet des conditions d'âge minimum que doivent remplir les élèves inscrits en enseignement professionnel ou technologique afin de bénéficier de la dérogation à l'interdiction d'utiliser certaines machines ou appareils, telle que prescrite à l'article R. 234-22 du Code du travail.

Discriminations

Un avant-projet de loi du 5 novembre 2007 présenté devant le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle définit les notions de discriminations directes et indirectes et de harcèlement moral et sexuel. Ainsi, « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable dans une situation comparable* » et « *constitue une discrimination indirecte la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, à moins que ceux-ci ne soient justifiés par un objectif légitime, et que les moyens pour réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires* ».

Handicap

Madame LETARD, secrétaire d'Etat à la Solidarité a présenté devant le MEDEF, le 7 novembre 2007, lors de la journée « *Jouer le jeu des différences – handicap, entreprise, société* » les quatre axes retenus pour favoriser l'emploi des personnes handicapées :

- l'amélioration de l'accessibilité des locaux professionnels ;
- l'aide au recrutement dans les PME ;
- l'amélioration du niveau de qualification des personnes handicapées ;
- un accompagnement adapté dans leur recherche d'emploi.

Risques psychosociaux

Après la conférence sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, le ministère du Travail a annoncé, dans un communiqué de presse du 8 novembre 2007, qu'une nouvelle mission est confiée à des experts afin qu'ils rendent un rapport en février 2008 sur les risques psychosociaux. Il s'agit de mener une nouvelle réflexion prospective en vue de cerner ces nouveaux risques.

Rayons ionisants

Une circulaire DGT/ASN n° 13 du 16 novembre 2007 précisant les missions des inspecteurs de la radioprotection ainsi que celles des inspecteurs du travail rappelle que « *les rayonnements ionisants, utilisés dans de nombreux domaines d'activité, constituent, pour les travailleurs susceptibles d'y être exposés, un risque qu'il convient de prévenir et de limiter* ».

Manifestations

- Le nouveau Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques à Marseille, les 25 et 26 février 2008 ;
- le 5^e colloque international de psychodynamique et psychopathologie du travail et 25^e Journée nationale de l'association française de psychiatrie à Paris, le 25 janvier 2008 ;
- Préventica 2008 à Lille du 22 au 24 janvier 2008. ■



Par **Valérie Quiviger**, juriste en droit social

Report des congés payés en cas d'accident du travail

Cour de cassation, chambre sociale, 27 septembre 2007, n° 05-42.293

Le droit au report des congés payés à l'issue d'une absence consécutive à un accident du travail (ou une maladie professionnelle) est reconnu au salarié.

Dans cette affaire, le salarié accidenté du travail avait été en arrêt de travail du 22 septembre 2002 au 13 juin 2003. A son retour, il avait sollicité un report de ses congés payés lui restant à solder avant le 1^{er} juin 2003.

L'employeur ayant refusé de faire droit à cette demande avait été assigné par le salarié devant la juridiction prud'homale, laquelle lui a donné raison.

Cette solution constitue un revirement de jurisprudence dans la mesure où il était jugé jusqu'à présent que si le salarié était absent (pour maladie d'origine ou non professionnelle) jusqu'à la fin de la période de congés (c'est-à-dire la date limite fixée dans l'entreprise pour la prise des congés), il ne pouvait pas exiger de les prendre effectivement, sauf accord de l'employeur ou dispositions conventionnelles plus favorables.

Il résultait ainsi de la jurisprudence de la Cour de cassation que les salariés n'ayant pas pris leurs congés pour des causes extérieures à l'entreprise ne pouvaient prétendre, sauf acceptation de l'entreprise ou disposition conventionnelle, ni à leur report, à l'issue de la période qui s'achevait à la fin de la période de référence suivant celle où ils ont été acquis, ni au versement d'une indemnité compensatrice.

Hors commun accord des parties, la Cour de cassation n'admettait ainsi que la possibilité de déroger conventionnellement au principe légal de l'annualité des congés payés. La Cour de cassation change donc radicalement de position, du moins en cas d'absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le débat reste en effet ouvert pour les absences de maladie de droit commun.

Il a été toutefois déjà tranché en faveur des absences pour congé maternité dans un arrêt du 2 juin 2004.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise (C. trav., art. L. 223-1 et L. 122-26).

Licenciement du salarié malade

Cour de cassation, chambre sociale, 18 octobre 2007, n° 06-44.251

L'absence du salarié malade perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement définitif peut motiver un licenciement.

Le licenciement d'un salarié malade n'est possible qu'à la double condition que :

- son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise ;
- son absence nécessite son remplacement définitif.

L'employeur doit mentionner cette nécessité de remplacement dans la lettre de licenciement.

Le remplacement est considéré comme définitif lorsque le salarié malade est remplacé de manière effective :

- par une personne embauchée obligatoirement en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- par un autre salarié de l'entreprise, qui devra lui-même être remplacé par une personne embauchée en CDI.

Ainsi, les juges considèrent que le remplacement n'est pas définitif lorsqu'il est effectué par le recours à une entreprise prestataire de services, de travail temporaire, à une embauche en contrat précaire (initiative-emploi par exemple) ou à durée déterminée, ou encore à l'accueil d'un stagiaire.

Attention toutefois, l'embauche d'un remplaçant sous CDD ne rendra pas nécessairement le licenciement du salarié malade abusif, si ce contrat est ensuite converti en contrat à durée indéterminée ou, encore, s'il s'agit d'une mesure provisoire dans l'attente de l'embauche définitive d'un salarié qualifié.

Lorsque le salarié malade est remplacé par un autre salarié de l'entreprise, ce remplacement « *en cascade* » doit répondre aux mêmes conditions que celles exposées ci-dessus et conduire finalement à une embauche.

Attention : le remplacement est considéré par les juges comme effectif et définitif, s'il est effectué par un autre salarié de l'entreprise qui, de ce fait, échappe à un licenciement économique. ■

Faire face aux situations d'urgence créées par un accident du travail

L'accident du travail, qui peut parfois être dramatique, marque incontestablement l'esprit des salariés et de leurs représentants. Si l'entreprise est mise en cause et son management accusé de négligence, la situation peut vite évoluer en crise. Il est donc nécessaire d'agir avec méthode pour faire face à la situation, tout en accomplissant les obligations légales relatives à la déclaration de l'accident.

La constitution d'une cellule de crise

Après avoir averti les secours et en fonction de la gravité de l'accident, il peut être important de constituer une cellule de crise. En général, la cellule de crise se compose d'un représentant de la direction générale, du chef d'établissement, des responsables de service où l'accident est intervenu et du directeur des ressources humaines.

Le comité constituant la cellule de crise doit veiller à la mise en place d'un système de communication, notamment destiné à montrer et à développer l'implication de chaque acteur de l'entreprise dans la prévention des risques professionnels et à anticiper les réactions du personnel et, éventuellement, des pouvoirs publics et des médias.

Pour y parvenir, le comité doit :

- recueillir les témoignages des personnes ayant vu l'accident. Un huissier peut éventuellement être appelé afin de dresser un procès-verbal des déclarations réalisées par les témoins visuels ou indirects (chef d'équipe, responsable sécurité) ;
- prendre des photographies du lieu de l'accident, de la victime, du matériel concerné ;
- opérer des constatations matérielles avec, éventuellement, l'assistance d'un expert ;
- assurer une liaison avec l'inspecteur du travail, les services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), les services de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et les services de gendarmerie ou de police.

A partir de ces éléments, le comité élabore un premier document dans lequel :

- il reconstitue l'historique des faits et gestes de la victime avec un déroulement chronologique et minuté ;
- il relève les incohérences et en recherche les raisons ;

- il établit les causes potentielles de l'accident et leur affecte un pourcentage de probabilité ;
- il recense les éléments défavorables et favorables à la mise en cause de l'employeur.

Important

Les renseignements relevés par la cellule de crise permettront de mieux comprendre comment l'accident est survenu et d'en tirer toutes les conséquences afin d'éviter la survenance de nouveaux risques professionnels. L'employeur doit à cette occasion veiller à instaurer un débat avec les salariés, notamment les témoins de l'accident.

L'enquête des représentants du personnel

En cas d'accident grave du travail, de maladie professionnelle ou encore d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être informé et réuni immédiatement. En l'absence de CHSCT, dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT : ils doivent donc réaliser l'enquête en lieu et place du CHSCT.

En principe, l'enquête est diligentée par une délégation, composée notamment par le chef d'établissement, ou par un représentant régulièrement désigné par lui et par un représentant des salariés (délégué du personnel ou membre du CHSCT).

A l'issue de l'enquête, le CHSCT ou les délégués du personnel établissent un rapport d'enquête.

Le rapport réalisé est ensuite transmis à l'inspecteur du travail, dans les 15 jours suivant l'enquête.





En pratique, ce rapport prend la forme de fiches de renseignements et figure sur un imprimé préétabli, différent selon la situation visée :

- le formulaire Cerfa n° 61-2256 correspond à un accident du travail grave ;
- le formulaire Cerfa n° 61-2257 correspond à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- le formulaire Cerfa n° 61-2258 correspond à des situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

Même en situation de crise, l'employeur doit accomplir ses obligations

Ainsi, dès lors qu'il est informé de la survenance d'un accident du travail ou de trajet, l'employeur doit déclarer l'accident dans un délai de 48 heures, à l'exclusion des dimanches et jours fériés. Pour cela, l'employeur doit utiliser un imprimé spécifique « *Déclaration d'accident du travail* » (Cerfa n° 60-3682), composé de plusieurs rubriques et comportant les mentions obligatoires suivantes :

- la qualification du salarié ;
- le lieu de l'accident ;
- les circonstances précises de l'accident ;
- le siège des lésions de la victime.

L'employeur doit également préciser si l'accident a occasionné ou non un arrêt de travail.

L'imprimé de la déclaration est composé de 4 volets : l'employeur conserve le dernier volet de la déclaration, et adresse les 3 premiers à la CPAM du lieu de résidence habituel du salarié victime de l'accident, qui se chargera d'en faire parvenir un à la CRAM et un à l'inspecteur du travail.

Cette obligation de déclaration est assortie d'une sanction : l'employeur qui ne la respecte pas peut se voir infliger une contravention de 5^e classe.

L'employeur doit également remettre au salarié une feuille d'accident lui évitant de faire l'avance des frais des consultations. ■

Prévention des risques



Comment choisir des protections auditives adaptées au bruit

Par **Michel Perez**, conseiller prévention PMC-Safe

L'application de la dernière réglementation en matière de bruit (décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006) impose de limiter l'exposition des salariés à 87 dB(A) en tenant compte du port des protections auditives. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises se posent la question de savoir si les protections proposées à leurs salariés permettent de ne pas dépasser ce seuil d'exposition. Pour

répondre à cette question, les chargés de sécurité de ces entreprises se tournent souvent vers leurs fournisseurs d'EPI (équipement de protection individuel). Partant d'une estimation simpliste de l'atténuation, ils répondent souvent par l'affirmative. Pourtant, l'analyse des atténuations est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît.



Les données nécessaires pour une bonne estimation des atténuations

Plusieurs données doivent être disponibles pour permettre une évaluation précise du bruit résiduel. En général, les entreprises disposent des niveaux d'exposition au bruit (L_A) exprimés en décibel pondéré A – dB(A). La pondération A correspond à la perception qu'a une oreille humaine au bruit. En effet, une oreille humaine n'est pas sensible au bruit de manière linéaire sur la gamme de fréquence audible (entre 20 Hz et 20.000 kHz). Ainsi, l'oreille est beaucoup moins sensible aux basses fréquences qu'aux fréquences hautes.

D'autres pondérations sont utilisées en mesure acoustique, les principales étant les pondérations C et Z (aussi appelées Lin). Dans le calcul des atténuations, le décibel C – dB(C) doit aussi être employé. En effet, les atténuations des protections auditives sont, pour la plupart, exprimées en dB(C).

La première erreur commise par les entreprises est de vouloir déduire du niveau de bruit relevé, exprimé en dB(A), une atténuation d'un protecteur qui, lui, est exprimé en dB(C).

Les fabricants de protections auditives doivent fournir aux utilisateurs un certificat attestant de la conformité des EPI aux normes CE. Dans ce document doivent apparaître les données d'atténuation des protecteurs. Trois types de valeurs sont précisées :

- la valeur SNR, qui donne une atténuation moyenne du protecteur ;
- les valeurs H-M-L qui fournissent des atténuations moyennes pour les hautes (high), moyennes (medium), et basses fréquences (low) ;
- les atténuations sur les fréquences 63, 125, 250, 500, 1.000, 2.000, 4.000, 8.000 Hz.

Pour estimer le bruit, l'entreprise doit au moins fournir des valeurs d'exposition exprimées en dB(A) et en dB(C). Pour une estimation encore plus précise, les niveaux d'exposition au bruit peuvent être fournis par bande de fréquence.

Les méthodes de calcul

La norme NF EN ISO 4869-2 décrit trois méthodes de calcul de l'atténuation des protecteurs.

La plus simple utilise la valeur SNR donnée par le fabricant d'EPI

Le niveau de bruit résiduel $L_{A'}$ est défini comme suit (L_C étant le bruit mesuré en décibel C) :

$$L_{A'} = L_C - \text{SNR}$$

Le résultat est la valeur du bruit résiduel au niveau de l'oreille après filtration du bruit avec le protecteur en place.

Les deux autres méthodes consistent à prendre les valeurs H, M et L des protecteurs auditifs

Deux modes de calcul sont proposés en fonction de l'indice harmonique du bruit. Cet indice harmonique

(noté « I ») est obtenu en soustrayant le niveau de bruit mesuré en dB(C) au même bruit, mais mesuré en dB(A), nommé L_A :

$$I = L_C - L_A$$

Ainsi, plus la valeur de l'indice est élevée, plus la composante du bruit se situe dans les fréquences basses (inférieures à 500 Hz). Inversement, plus l'indice est faible (valeur négative possible), plus les bruits sont émis dans les fréquences hautes.

L'affaiblissement du niveau acoustique « PNR » s'écrit, en fonction de l'indice I :

- si I est inférieur à 2, la formule du PNR s'écrit :

$$\text{PNR} = M - \frac{[(H - M) \times (I - 2)]}{4}$$

- si I est supérieur à 2, la formule du PNR s'écrit :

$$\text{PNR} = M - \frac{[(M - L) \times (I - 2)]}{8}$$

Le bruit résiduel s'écrit : $L_{A'} = L_A - \text{PNR}$.

Enfin, pour une estimation plus précise de l'atténuation, le calcul peut s'effectuer sur les valeurs par bande de fréquence. C'est le seul cas où toutes les valeurs utilisées sont exprimées en décibel A.

Le calcul s'effectue donc sur chaque bande d'octave :

$L_{A'63} = \text{APV}_{63} - L_{A63}$ (avec APV_{63} = affaiblissement moyen du protecteur à 63 Hz et L_{A63} = bruit mesuré à 63 Hz)

$$L_{A'125} = \text{APV}_{125} - L_{A125}$$

$$L_{A'250} = \text{APV}_{250} - L_{A250}$$

(...)

$$L_{A'8000} = \text{APV}_{8000} - L_{A8000}$$

Le niveau de bruit résiduel est la moyenne logarithmique des $L_{A'}$ sur chaque bande de fréquences.

Quel que soit le mode de calcul, l'objectif est d'obtenir une valeur d'exposition inférieure à 87 dB(A).

Dans la mesure où le risque de surdité peut apparaître à partir de 80 dB(A), il est préférable de s'assurer que le bruit résiduel est toujours inférieur à 80 dB(A) et non 87 dB(A). ■



Les plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP)

Par **Isabelle Castellan**, Ingénieur Sécurité du Travail

Quelles sont les règles de sécurité à respecter ?

Une plate-forme élévatrice mobile de personnel, dite PEMP, est composée d'une structure extensible (bras articulé, à ciseaux ou télescopique) fixée sur un châssis et montée par une plate-forme de travail. Cet équipement sert à effectuer un travail en hauteur, pour une ou plusieurs personnes, en toute sécurité.

Avant la réalisation des travaux, le chef d'entreprise doit s'assurer que :

- la plate-forme élévatrice choisie est adaptée au travail à exécuter ;
- le personnel a suivi une formation adéquate ;
- l'équipement a été entretenu et vérifié correctement.

Quelles sont les règles de sécurité que l'employeur doit appliquer pour protéger les salariés ?

Le chef d'entreprise est tenu d'évaluer les risques pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et de mettre à leur disposition des équipements de travail conformes à la réglementation.

Les règles de sécurité que le chef d'entreprise doit appliquer aux plates-formes élévatrices de personnes sont :

- l'intégration au cahier des charges avant l'achat de l'équipement :

- de la référence de la norme NF EN 280 (calculs, stabilité, sécurité, examens et essais),
- de la réglementation en vigueur (marquage CE),
- des spécifications techniques telles que les charges à lever, le nombre de personnes concernées, les types des travaux (à l'intérieur ou à l'extérieur), la hauteur du travail, etc.,
- de la documentation technique en français (notice d'instruction et d'entretien),
- des conditions de formation du personnel ;

- les vérifications réglementaires : le chef d'entreprise est tenu de procéder ou de faire procéder à une vérification générale périodique tous les 6 mois.

Cette vérification peut concerner : l'état de conservation de l'équipement, l'efficacité des freins, les dispositifs

contrôlant la descente de la plate-forme de travail, etc. Il doit également, effectuer des vérifications lors de la mise en service d'une plate-forme élévatrice de personnes neuve ou d'occasion et de la remise en service après toute opération de montage, de démontage ou modification susceptible de mettre en cause la sécurité. Le personnel qui réalise ces vérifications doit être qualifié. La liste avec les noms est tenue à disposition de l'inspecteur du travail. Ces vérifications sont consignées dans le registre de sécurité ;

- la formation et le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) : le chef d'entreprise doit délivrer une autorisation à la conduite à tout salarié conducteur d'une plate-forme élévatrice de personnes.

Cette autorisation est établie sur la base d'une évaluation destinée à savoir si le salarié dispose de l'aptitude et de la capacité à conduire cet équipement. Elle tient compte de l'examen effectué par le médecin du travail, du contrôle des connaissances et du savoir-faire du salarié ainsi que de la connaissance des lieux et des instructions à respecter ;

- la stabilité et l'environnement : le chef d'entreprise veille à ce que le poids total du personnel, du matériel et des matériaux chargés dans la plate-forme élévatrice de personnel ne dépasse pas la charge maximale d'utilisation affichée sur la plate-forme. Il doit s'assurer que l'état du sol soit dégagé, résistant et délimiter les zones dangereuses à ne pas dépasser ;

- les équipements de protection individuelle : lors de l'utilisation des plates-formes élévatrices, il est conseillé de porter un casque avec jugulaire, ainsi que le port du harnais de sécurité et pour certains travaux, la nécessité de disposer de points d'ancrages pour s'attacher. ■

Références : la norme européenne EN280 (définition plates-formes élévatrices de personnel), directive machine 98/37/CE (conception machines), l'article L. 230-2 (évaluation des risques), l'arrêté du 2 décembre 1998 (formation à la conduite des équipements de travail), l'arrêté du 1^{er} mars 2004 (vérification des plates-formes élévatrices de personnel), le décret n° 98-1084 du 2 décembre 1998 (prescriptions techniques pour l'utilisation des équipements de travail), l'article R. 233-11 (qualification du personnel et registre de sécurité) et R. 233-13-19 (autorisation à la conduite).



Editions TISSOT - BP 109
74941 ANNECY-LE-VIEUX CEDEX
Téléphone : ☎ N° Indigo 0 825 077 111 - Fax : 04 50 64 01 42
Internet : www.editions-tissot.fr

Directeur de la publication : **André BLANC**
Directeur : **Pierre TASSINARI**
Rédactrice en chef : **Hélène SOULAS**
Editeur : **Nathalie CAMELIN**
Rédaction : **Isabelle CASTELLAN, Valérie QUIVIGER, Matthieu BABIN, Michel PEREZ**
PAO : **Gaby KOCHER**

Fabrication : **Christine TARASCONI, Delphine PICCHIOTTINO**
Impression : **Mâcon Imprimerie 71000 MÂCON**
Dépôt légal : n° XXXX - Janvier 2008
Numéro d'enregistrement à la Commission paritaire : 1009 F 85539
Numéro ISSN : 1285-154X

Pack Guide de la Santé Sécurité au travail

