



Version à jour
du 19 mai
2020

Note juridique

L'ouverture des salles de spectacle, quelles responsabilités ?

In Extenso
Avocats

Arsud
Provence
Alpes
Côte d'Azur



Méditerranée

Mauduit Lopasso Goirand et Associés
17 avenue Vauban - 83000 Toulon
T. 04 94 62 04 95 F. 04 94 09 15 48
toulon@inextenso-avocats.fr

Droit privé
Droit public
Droit immobilier
Droit des affaires
Droit de l'environnement

Jean-Luc MAUDUIT

Avocat honoraire

Patrick LOPASSO

Avocat associé

Eric GOIRAND

Avocat associé
Ancien Bâtonnier

Gaëlle ROLLAND de RENGERVÉ

Avocat associé

Thomas MEULIEN

Avocat associé

Thibault STÉPHAN

Avocat associé

Laurène ROUX

Avocat

Agnès DUPIE

Avocat

Sandrine GUIDICELLI

Avocat

Karima BOUNAB

Avocat

Sofian GARA-ROMÉO

Avocat

Tatiana DISPERATI

Avocat

Maxime DE TOFFOLI

Avocat

Jérémy NANAÏ

Avocat

Samuel LOPASSO

Juriste

France

Paris
Aix-en-Provence
Boulogne-Billancourt
Evry
Hyères
Lille
Toulon

www.inextenso-avocats.com

Note juridique L'ouverture des salles de spectacle Quelles responsabilités ?

Version à jour du 19 mai 2020

Introduction

L'épidémie de COVID-19, qui a eu l'extraordinaire pouvoir de mettre à l'arrêt l'activité de la plupart des pays du monde, véhicule bon nombre d'incertitudes et de préoccupations.

Après plusieurs semaines d'un confinement strict et passé l'espoir d'une éradication brève de l'épidémie, une chose est néanmoins certaine : l'activité doit reprendre, même en présence du covid-19. Qu'il s'agisse du secteur public, des écoles ou des acteurs du secteur privé il faut implacablement préparer la reprise avec toutes les incertitudes que cela induit.

Il en va en effet de la santé financière des acteurs économiques qui ne peuvent voir leur activité mise en suspend *ad vitam aeternam*.

Le secteur culturel n'échappe pas à cet impératif.

Qui dit reprise d'activité, implique responsabilité de la mettre en œuvre dans des conditions optimales.

Néanmoins, les préoccupations sont nombreuses et légitimes.

Comment faire pour assurer une sécurité adéquate dès lors que ce virus, avec qui nous sommes contraints de cohabiter depuis plusieurs semaines – pour une durée qui est sensiblement indéterminée – ne semble pas encore avoir été parfaitement appréhendé par les professionnels de santé ?

Le débat sur le port obligatoire du masque en est l'expression même.

Quoi qu'il en soit, la reprise d'activité des salles de spectacles doit être examinée sous trois axes :

- la responsabilité pénale,
- la responsabilité de droit commun,
- la responsabilité de l'employeur.

C'est sur ces trois axes que doivent être mis en œuvre les mesures d'ouverture des salles de spectacles.

A. La responsabilité pénale

La responsabilité pénale de ceux qui assureront la reprise de leur activité, et même de ceux qui la faciliteront, est aujourd'hui au centre d'un débat important.

A ce titre, la voix des maires est en ce moment même portée au parlement par de nombreux députés et sénateurs qui plaident pour un aménagement de la responsabilité pénale des élus en cette période.

Les organisations patronales entendent également créer un cadre juridique adapté au risque pandémique visant à la responsabilité des employeurs.¹

La raison est simple : les employeurs ne sont pas responsables de la propagation du virus. L'Etat lui-même, admet qu'il existe encore des incertitudes autour de ce virus.

Dès lors, si seul un confinement strict a pu permettre de freiner sa propagation, les craintes liées à l'impact du déconfinement ne peuvent qu'être légitimes.

De plus, les mesures dites « barrière » visées dans le rapport BRICAIRE ; dans le protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés du 3 mai 2020 ou dans les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique et qui sont destinées à freiner la propagation du virus, semblent difficilement conciliables avec la reprise de l'activité de certains professionnels.

Le monde du spectacle vivant aura bien du mal à s'accommoder de ces mesures : difficile en effet de répéter une pièce de théâtre, un balet, un opéra, tout en conservant une distance d'un mètre cinquante, avec un masque ou des gants, ou encore d'éviter les projections salivaires lorsque des musiciens usent d'instruments à vent.

Pour tenter de limiter ces errements, des recommandations ont été adoptées par la Direction Générale de la Création Artistique (*voir infra C.I*) et devront être prises en compte, ce d'autant que lesdites recommandations introduisent un paragraphe spécifique sur la responsabilité des employeurs qui prévoit que :

« Au regard des communications importantes et quotidiennes qui existent sur la crise actuelle et des guides établis notamment par le Ministère du Travail pour aider les employeurs dans leurs démarches de prévention, en cas de contamination de l'un des salariés, il sera considéré que l'employeur avait conscience des risques auxquels les salariés étaient exposés ».

Il s'agira donc d'envisager la reprise de l'activité sous l'angle du risque pénal, dès lors que la nécessité de fixer un agenda de spectacles pour la saison 2020-2021 ne doit pas se faire au

¹ « Reprise du travail : les employeurs veulent une loi contre le risque pénal », Les Echos, 3 mai 2020

détriment de la santé des salariés et divers intervenants, ni être susceptible de conduire à l'engagement de la responsabilité pénale de ces derniers.

Nous verrons donc tout d'abord les conditions d'engagement de la responsabilité pénale (I) puis nous l'appliquerons à la situation des directeurs d'établissement culturels et des gestionnaires de salles de spectacle (II).

Il s'agira aussi d'évoquer la potentielle mise en œuvre de la responsabilité des élus locaux (III) et de celle salariés du monde culturel (IV).

I. Les conditions de l'engagement de la responsabilité pénale

Avant d'entrer plus spécifiquement dans l'application des dispositions pénales au monde du spectacle et de la culture, il convient de rappeler le principe de responsabilité sur lequel la responsabilité des acteurs du monde culturel est susceptible d'être engagée.

Le code pénal prévoit en son article 121-3 que :

« Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure. »

Ainsi, bien que la faute pénale soit normalement caractérisée par une intention et une action, cet article prévoit que la faute puisse résulter d'une inaction constituée par le manquement délibéré à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement.

La principale source de mise en œuvre de la responsabilité pénale liée au déconfinement réside dans l'article 223-1 du code pénal, lequel expose que :

« *Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la **violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement** est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.* »

Cette infraction dite de « mise en danger d'autrui » implique trois conditions concrètes :

- Une exposition directe à un risque immédiat ;
- Une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement ;
- Une violation manifestement délibérée de cette obligation.

S'agissant du risque lié à l'épidémie de COVID, il apparaît que les conditions d'engagement d'une telle responsabilité sont, à l'heure actuelle et en l'état de la législation applicable, difficiles à réunir.

En premier lieu, si le risque de contamination est indéniable, ***l'exposition directe à un risque immédiat*** tel qu'entendu par le code pénal serait particulièrement complexe à démontrer.

Il serait en effet difficile, dans le cadre d'une circulation presque revenue à la normale, de considérer que c'est précisément sur le lieu de travail que la maladie a été contractée et pas dans les transports, supermarchés, ou encore auprès de la famille etc.

L'immédiateté du risque apparaît difficile à matérialiser.

D'autant que le délai d'incubation, qui peut aller jusqu'à 14 jours, a vocation à brouiller davantage le lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contraction du virus, puisque les personnes ont pu s'exposer à de très nombreuses reprises au sein de foyers infectieux potentiel.

Ce lien de causalité s'estompe donc plus encore, par exemple, lorsque la personne qui a contracté le virus vit avec un(e) conjoint(e) qui aurait aussi repris son activité professionnelle, multiplié les contacts etc.

En second lieu, il n'existe pour l'heure qu'aucune obligation précise de prudence ou de sécurité fixée par la loi ou le règlement précisément en lien avec le covid-19.

Or, l'engagement de poursuites sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal, en application de la jurisprudence constante de la cour de cassation, exige que les obligations soient fixées dans la loi ou le règlement.²

La plupart des directives qui ont été communiquées, telles que le rapport BRICAIRE et ses « bonnes pratiques » ou les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique, pourraient voir leur valeur discutée. Il est d'ailleurs

² C.Cass, crim, 22 septembre 2015 n°14-84355

indiqué dans le rapport BRICAIRE qu'il se veut « *un complément spécifique aux spectacles en application des normes générales* » et qu'il faudra « *tenir compte des règles fixées par le Gouvernement* ». P5-6

L'on comprend donc que ce document ne contient que de simples indications dont la valeur pourrait aisément être remise en cause.

De la même manière, le protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés du 3 mai 2020 laisse quant à lui une grande marge de manœuvre et est sujet à interprétation.

Ces documents, que chaque entreprise se doit d'interpréter, semblent contraires à l'exigence jurisprudentielle fixée en matière d'engagement de la responsabilité pénale sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal, qui veut que les obligations méconnues doivent être « *objectives, immédiatement perceptibles et clairement applicables sans faculté d'appréciation personnelle (...)* ». ³

En dernier lieu, et même dans l'hypothèse où un manquement à une obligation de sécurité serait caractérisé, encore faudrait-il que celui-ci soit « *manifestement délibéré* ».

Cela implique qu'il doit exister une réelle intention de ne pas respecter les prescriptions imposées en matière de sécurité.

Compte tenu du fait que les mesures à appliquer sont à géométrie variable, et sauf à ne pas respecter les règles qui semblent évidentes en raison de l'épidémie (information, fourniture de, savon, gel hydro alcoolique et gants), il sera difficile de caractériser un tel manquement.

Par conséquent, la responsabilité pénale sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal sera difficilement caractérisable par devant les tribunaux.

- Cette question de la responsabilité pénale a été abordée au sein de la loi de prolongation de l'état d'urgence sanitaire du 11 mai 2020, laquelle prévoit en son article 1^{er} que :

« *II.-Le chapitre VI du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique est complété par un article L. 3136-2 ainsi rédigé :*

« *Art. L. 3136-2.-L'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des **compétences, du pouvoir et des moyens** dont disposait l'auteur des faits dans la **situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire**, ainsi que de la nature de ses **missions ou de ses fonctions**, notamment en **tant qu'autorité locale ou employeur**. » »*

L'analyse de ce nouvel article L3136-2 du code de la santé publique est particulièrement intéressante.

³ C.Cass, crim, 13 novembre 2019 n°18-82718

- En premier lieu, il s'agit de constater que le principe de la responsabilité pénale n'est pas atténué dans son fondement même. Et pour cause, l'article L121-3 du code pénal ne fait l'objet d'aucune modification.

Le choix a d'ailleurs été fait de ne limiter l'application de cet article L3136-2 qu'à des faits ayant eu lieu en période d'état d'urgence sanitaire.

Cela implique que toutes les épidémies ne seront pas nécessairement concernées par cet article.

C'est aussi la raison pour laquelle c'est un ajout au sein du code de la santé publique qui a été préféré à une modification du code pénal en lui-même.

En effet, pour toutes les autres situations qui ne seraient pas en lien avec une situation d'état d'urgence sanitaire promulgué, le principe de la responsabilité pénale fondée sur l'article L121-3 du code pénal trouvera à s'appliquer sans être impacté par cette loi du 11 mai 2020.

Cet article L3136-2 du code de la santé publique doit donc s'analyser comme un ajustement purement circonstanciel.

- Le deuxième point à observer a trait au champ d'application de cet article.

En effet, celui-ci se veut particulièrement explicite puisqu'il est indiqué qu'il s'applique à toute personne auteur de faits réprimés par l'article L121-3 et « notamment » aux « autorités locales et employeurs ».

Cette précision n'est toutefois pas exclusive, dès lors que l'on comprend aisément que ce texte pourra s'appliquer à toute personne ayant pouvoir de décision.

Le débat qui fut donc initialement porté par les maires a donc bénéficié d'un impact accru, puisque tant le secteur public que le secteur privé pourront, en cas de procédure pénale liée à une période d'état d'urgence sanitaire, faire valoir ces dispositions de l'article L3136-2 du code de la santé publique.

C'est d'ailleurs ce que note le Conseil Constitutionnel dans sa décision n°2020-800 DC du 11 mai 2020 lorsqu'il indique, à propos de cet article L3136-2 :

*« Les dispositions contestées ne diffèrent donc pas de celles de droit commun et **s'appliquent de la même manière à toute personne ayant commis un fait susceptible de constituer une faute pénale non intentionnelle dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire.** Dès lors, elles ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi pénale. Elles ne sont pas non plus entachées d'incompétence négative. Dans la mesure où elles ne contreviennent à aucune autre exigence constitutionnelle, elles sont donc conformes à la Constitution. »*

Ce texte bien que limité à une période spécifique – celle de l'état d'urgence sanitaire – aura donc une portée générale.

- Enfin, s'agissant des conditions d'application de cet article, il apparaît qu'en période d'état d'urgence sanitaire, la responsabilité pénale des décideurs sera observée par le prisme de :
 - **leur compétence, leur pouvoir et des moyens mis à leur disposition ;**
 - **leurs missions et fonctions.**

Autrement dit, il conviendra tout d'abord d'observer s'il était possible de prendre des mesures adéquates et si les moyens nécessaires étaient à disposition des décideurs.

Cette situation devra s'apprécier à la lumière des connaissances scientifiques et des informations qui auront pu être données aux décideurs.

A ce titre, l'exemple des masques est éloquent : On sait aujourd'hui que le masque réduit les risques de contamination.

Celui-ci est d'ailleurs à ce jour obligatoire dans les transports en commun ainsi que dans de nombreuses entreprises et commerces.

Or, initialement, ce port du masque n'était pas recommandé. De plus, une période de pénurie a pu être observée, y compris pour les personnels soignants.

Dès lors, à la lumière de ce nouveau texte, il serait difficilement possible de reprocher à un décideur de ne pas avoir fourni de masques et/ ou de ne pas avoir obligé les salariés/subordonnés au port de ceux-ci, lorsque les connaissances scientifiques et la pénurie ne justifiaient pas et ne permettaient pas de se procurer de tels masques.

Néanmoins toujours s'agissant du port du masque, étant donné que la situation a évolué tant en termes d'approvisionnement qu'en termes de nécessité d'utilisation, la responsabilité du décideur pourrait être engagée si, en l'état des informations actuelles, il n'avait pas fourni de masques et imposé leur port.

Les notions de connaissance, de compétence et de pouvoir, au sens matériel du terme, seront donc centrales en cas de contentieux.

- Par suite, il faudra apprécier si les **fonctions et la mission** de la personne dont on entend engager la responsabilité pénale sur le fondement de l'article 121-3 du code pénal, nécessitaient que des mesures soient prises.

Ce second aspect aura pour effet d'écartier du champ des responsables toutes les personnes n'ayant pas reçu de délégation de pouvoir effective ainsi que les activités qui ne nécessitaient pas, en tant que telles, de mesures particulières.

- Si cette évolution législative récente répond manifestement à une demande sociétale, elle n'est toutefois novatrice d'un point de vue juridique.

Même si le risque pénal est très résiduel, dans l'hypothèse d'un foyer/closter émergent dans une salle ou un lieu de spectacle, une enquête avec tous les inconvénients qu'elle peut présenter sera ouverte.

Bien évidemment, si sciemment il y a une volonté d'échapper pour règle minimale de prudence, il sera difficile, surtout en cas de victimes graves, d'échapper à un débat judiciaire.

Dans sa substance et avant la création du nouvel article L3136-2 du code de la santé publique, l'article L121-3 du code pénal *susmentionné* permettait déjà de faire usage des mécanismes explicités par ce nouvel article du code de la santé publique, puisqu'il fait lui-même référence aux « *diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la **nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.*** »

En d'autres termes, si cette adaptation législative est bienvenue en ce qu'elle permet rassurer les acteurs économiques et décideurs locaux, elle n'a pas pour effet de modifier profondément le droit de la responsabilité pénale de ces derniers.

L'arsenal juridique national antérieur à la loi du 11 mai 2020 permettait déjà d'adapter la responsabilité pénale des décideurs à une période telle que celle que nous traversons actuellement.

II. La responsabilité du directeur d'établissement culturel et du gestionnaire de salle

A. vis-à-vis des salariés

Outre le fondement de l'article 223-1 du code pénal un salarié pourrait également se prévaloir du droit du travail, qui fixe une obligation particulière de sécurité à la charge de l'employeur.

Il importe toutefois d'ailleurs de préciser que même si l'engagement de la responsabilité pénale sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal semble peu probable en l'état actuel du droit, il permettrait, le cas échéant, de nourrir une action prud'homale en caractérisant la faute inexcusable de l'employeur.

Au surplus, les salariés peuvent se prévaloir de l'obligation spécifique fixée à l'article L4121-1 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cette obligation implique pour l'employeur d'adapter les méthodes et conditions de travail à l'épidémie en cours en offrant les moyens de lutter contre la propagation du virus.

L'obligation de l'employeur est dite « de moyen renforcée »⁴, ce qui implique qu'il n'a pas une obligation stricte d'assurer une sécurité parfaite (notamment car l'aléa est toujours présent) mais qu'il doit tout mettre en œuvre pour protéger la santé et assurer la sécurité des employés.

Cela signifie donc qu'un employé serait fondé à se plaindre, sous l'angle du droit du travail, du non-respect des mesures barrières.

Toutefois comment faire cohabiter respect de ces mesures et spectacle vivant ?

Le protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés du 3 mai 2020 prévoit quant à lui de nombreuses règles qui s'appliquent dès lors qu'elles ne sont pas exclues par la nature même de l'activité.

Ainsi outre de rappeler les mesures nécessaires pour limiter la propagation du virus, celui-ci invite à mettre en place le télétravail, ou à défaut de prévoir des barrières (respect de distances, écrans de protection), et en dernier recours invite à faire usage des équipements de protection individuelle (EPI) (masques, gants).

Le choix de l'opportunité de l'une ou l'autre de ces solutions est laissé à l'appréciation de l'entreprise ou de l'établissement.

Néanmoins, il semble difficile d'appliquer ces principes au monde culturel du spectacle vivant.

Plus spécifiquement, le monde artistique relève des indications du rapport BRICAIRE qui sont aussi aléatoires qu'imprécises.

Ce rapport BRICAIRE a servi de base de travail pour les établir les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique (*voir infra C.*).

En premier lieu, c'est la distanciation (1m à 1m50 selon ledit rapport) qui constitue un des principaux gestes barrière.

Ce rapport n'exclut toutefois pas, si la distanciation n'est pas possible, que des contacts puissent exister entre une maquilleuse, une habilleuse et les artistes et préconise le port du masque. (p23)

Il y est également indiqué qu'il faut « *adapter au mieux la mise en scène pour distancer les acteurs* ». (p23)

La situation est donc la suivante : la meilleure des protections réside dans la distanciation, mais si la distanciation n'est pas

⁴ Cass. Soc. 25 nov. 2015, n°14-24444

possible, alors il faut user d'équipement de protection individuelle (?!)

Sans même évoquer la situation de la représentation (à laquelle assisteraient de nombreuses personnes), la simple répétition des spectacles (balet, théâtre, opéra) est *de facto* compromise ces gestes barrière.

Toutefois, le pouvoir d'appréciation laissé aux directeurs par le rapport BRICAIRE est particulièrement grand, ce qui accroît la perception du risque juridique. Les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique sont également venues apporter des précisions quant aux modalités d'organisation.

C'est l'intelligence de chacun, pour lutter contre l'épidémie, qui sera prise en considération par un juge qui aura une perception abstraite du fonctionnement d'un lieu culturel.

Dans l'optique d'assurer la meilleure protection de salariés tout en prenant en compte les spécificités liées aux activités artistiques et culturelles, il sera nécessaire d'adapter au mieux les activités culturelles à ces préconisations.

Cette adaptation passe, dans un premier temps, par la **fourniture de notes d'information sur le covid-19 ainsi que sur les gestes à adopter pour limiter la propagation.**

Cette note devra évidemment être accompagnée par la **fourniture de tous les produits et protections** (gants, gel, masques le cas échéant).

Il conviendra d'**identifier également les postes les plus à risques** (danseurs, musiciens etc.) et d'imposer en cas de besoin des mesures encore plus restrictives (douches avant répétitions, désinfection des mains et du matériel à intervalle régulière et nettoyage des locaux quotidien).

L'intervention de professionnels de la santé et de l'hygiène pourrait également être considérée comme un facteur de prévention et de mise en sécurité supplémentaire (lesquels interviendraient par exemple pour présenter les divers équipements de protection individuelle).

Toutes ces mesures contrecarreraient toute tentative de démonstration d'une violation « manifestation délibérée » des obligations de sécurité.

Enfin, il apparaît inenvisageable, comme ce fut pourtant le cas dans de nombreuses entreprises, de faire signer des décharges de responsabilité aux employés, d'une part parce que le principe d'une telle décharge n'a pas d'effectivité en droit français, et plus encore dans le cadre d'une relation employeur/salarié dès lors qu'une telle décharge reviendrait à annihiler l'obligation de sécurité fixée à l'article L4121-1 du code du travail.

Il serait néanmoins intéressant de faire signer aux employés à tout le moins une attestation indiquant qu'ils ont reçu une information précise et complète sur le covid-19, sur les gestes dits barrière et

sur les modalités précises de leur mise en application dans le cadre des différentes activités, et de faire constater par l'huissier de justice les mesures matérielles mises en place.

B. Vis-à-vis des cocontractants

La préparation de l'agenda de la saison 2020-2021 implique également de mettre à disposition les salles (théâtre, opéra etc.) aux troupes et artistes qui devront à terme s'y produire.

Cette mise à disposition en période épidémique implique à la fois un risque pour les personnes qui vont user des salles en question, mais également pour les employés de l'institution qui gère les lieux.

S'agissant des seconds, l'obligation de sécurité est telle qu'évoquée *supra* A. dès lors qu'existe un contrat de travail.

A la manière de ce qui concerne les artistes *employés*, il va sans dire que les préconisations de distanciation tant du rapport BRICAIRE que du protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés du 3 mai 2020, s'adaptent mal au monde du spectacle vivant.

Toutefois, les troupes, artistes, musiciens qui vont disposer des lieux ne seront pas toujours liés par des contrats de travail.

Cela implique donc que la relation qui va lier l'établissement aux artistes est un contrat, est parfaitement aménageable.

Il s'agira dès lors de prévoir des obligations strictes de sécurité, notamment si plusieurs troupes/artistes sont amenés à user des mêmes salles.

Ces obligations peuvent être traduites dans un avenant annexé au contrat initial, indiquant un protocole précis de lutte contre le covid-19 avec des obligations précises : nettoyage et désinfection après usage, engagement à respecter les mesures de distanciation, à défaut engagement au respect du port des EPI.

Il conviendra donc de mettre à disposition les outils de protection (savon, gel, gants, masques) et de procéder au nettoyage quotidien des salles tel que préconisé dans le protocole national de déconfinement et le rapport BRICAIRE précédemment visés.

Enfin, dès lors que les moyens destinés à mettre en œuvre les gestes barrières et que les EPI sont mis à disposition, l'engagement par les cocontractants de la responsabilité pénale du directeur d'établissement ou du gestionnaire de salle n'a presque aucune chance de prospérer.

D'autant que la troupe ou le directeur artistique qui viendrait à contracter avec un directeur d'établissement ou un gestionnaire de salle, verrait immédiatement s'opérer un transfert de responsabilité à l'égard des personnes qu'il entend faire répéter dans les lieux. Ce mécanisme pourra être rappelé par une clause au sein des contrats.

S'agissant de la responsabilité pénale, il y a lieu d'attirer l'attention sur la loi de prorogation de l'état d'urgence adoptée le

11 mai 2020 qui a eu pour effet de créer un article L3136-2 du code de la santé publique.

Les observations formulées ci-avant (A.1) concernent en effet tant les élus locaux que les directeurs d'établissements et gérants de salles.

III. La responsabilité des élus locaux

Les élus locaux pourraient également voir leur responsabilité engagée.

En effet, l'article L2212-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT) indique en effet qu'est laissé aux maires :

« 5° Le soin de **prévenir**, par des précautions convenables, et de **faire cesser**, par la distribution des secours nécessaires, les accidents et les fléaux calamiteux ainsi que les pollutions de toute nature, tels que les incendies, les inondations, les ruptures de digues, les éboulements de terre ou de rochers, les avalanches ou autres accidents naturels, **les maladies épidémiques ou contagieuses**, les épizooties, de **pourvoir d'urgence à toutes les mesures d'assistance et de secours** et, s'il y a lieu, de provoquer l'intervention de l'administration supérieure ; »

Pour rappel, le maire d'une commune ne peut prendre de mesures plus restrictives que celles fixées au niveau national que si des circonstances locales particulières l'exigent.⁵

En effet, la responsabilité des décideurs locaux pourrait trouver à être engagée s'il peut être prouvé qu'ils avaient connaissance du non-respect des gestes barrières dans le cadre d'une mise à disposition de salle, ou encore si un foyer infectieux s'est déclaré au sein de l'une d'entre elles.

Si ce principe a été rappelé par la haute juridiction encore très récemment, une nuance a été apportée dès lors que ladite mesure de police ne doit pas avoir pour effet de « (...) *compromettre, ce faisant, la cohérence et l'efficacité de celles prises dans ce but par les autorités compétentes de l'Etat* »⁶

Rendue dans le cadre très controversé de l'obligation du port du masque, cette décision ne doit pas avoir pour effet d'empêcher un élu local de faire cesser le risque constitué par un potentiel foyer infectieux.

Ainsi, le maire d'une commune averti d'un risque de développement d'un foyer infectieux, ou bien du non-respect des règles destinées à freiner la propagation du virus, se trouve théoriquement placé dans la possibilité d'user de ses pouvoirs de police en vue de préserver la santé publique.

⁵ CE 18 avr. 1902, n° 04749, *Commune de Nérès-les-Bains*

⁶ CE, 27 février 2020 n°440057

A défaut d'en faire usage, celui-ci s'expose à la mise en œuvre de sa responsabilité pénale sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal.

Toutefois, dans le contexte du déconfinement, avec une reprise générale d'activité, il y a tout lieu de croire que les décideurs locaux ne pourront manifestement pas avoir connaissance des conditions reprise de chacun des secteurs d'activité, sauf ceux dépendants de leur autorité directe.

Ainsi, pour les salles ou lieux publics, les élus, afin de se prémunir de tout risque juridique, devront veiller à ce que des mesures sanitaires minimales y soient appliquées en exigeant la conclusion d'avenants aux contrats permettant l'occupation.

Par conséquent, si la mise en œuvre de la responsabilité de ces derniers n'est pas inenvisageable, une telle action n'aurait que peu de chances de prospérer eu égard à la nécessité de démontrer l'existence d'une violation *manifestement délibérée* de l'obligation de mise en sécurité qui découle de l'article L.2122-2 du CGCT.

A ce titre, un amendement au projet de loi de prorogation de l'état d'urgence, adopté par le Sénat dans la nuit du 4 au 5 mai, prévoit que :

« Nul ne peut voir sa responsabilité pénale engagée du fait d'avoir, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire déclaré à l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, soit exposé autrui à un risque de contamination par le coronavirus SARS-CoV-2, soit causé ou contribué à causer une telle contamination, à moins que les faits n'aient été commis :

1° Intentionnellement ;

« 2° Par imprudence ou négligence dans l'exercice des pouvoirs de police administrative prévus au chapitre I^{er} bis du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code de la santé publique ;

« 3° Ou en violation manifestement délibérée d'une mesure de police administrative prise en application du même chapitre ou d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement.

« Dans le cas prévu au 2°, les troisième et quatrième alinéas de l'article 121-3 du code pénal sont applicables»

Cet amendement a suscité de nombreuses réactions, tant de la société civile que du monde politique, le Premier ministre s'étant d'ailleurs opposé au principe même de cette atténuation.

Le texte qui sera finalement adopté à l'issue de la procédure parlementaire et qui a été intégré au sein de la loi de prolongation de l'état d'urgence sanitaire du 11 mai 2020 évoquée plus avant (A.1) est bien moins développé.

Néanmoins, les dispositions du nouvel article L3136-2 du code de la santé publique qui résulte de cette loi trouveront à s'appliquer en cas de mise en œuvre de la responsabilité pénale d'un élu.

VI. La responsabilité du salarié ou du cocontractant

- En dernier lieu, il est nécessaire d'aborder la possibilité d'engager la responsabilité pénale d'un salarié ou d'un cocontractant, toujours sur le fondement de l'article 223-1 du code pénal.

La mise en œuvre de cette responsabilité suppose en premier lieu que les informations nécessaires aient été divulguées, d'où l'intérêt d'adresser à chacun des salariés et cocontractants une note explicative sur l'épidémie en elle-même et sur les mesures destinées à la freiner.

En d'autres termes, il s'agit de lui donner les moyens tant intellectuels que matériels de ne pas propager l'épidémie.

Dès lors, un salarié ou un cocontractant qui refuserait volontairement de respecter les consignes imposées, ou qui ne daignerait pas respecter les simples gestes barrières, pourrait tout à fait se voir poursuivi sur le fondement de l'article 223-1 susvisé.

Il en va de même si, bien que présentant des symptômes, un salarié ou un cocontractant préfère continuer à se rendre sur les lieux en toute connaissance de cause.

B. La responsabilité de droit commun

L'entrepreneur de spectacles vivants est défini comme « toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles, seul ou dans le cadre de contrats conclus avec d'autres entrepreneurs de spectacles vivants, quel que soit le mode de gestion, public ou privé, à but lucratif ou non, de ces activités » (art. L. 7122-2 du code du travail).

L'exploitant de lieux de spectacles est celui qui assure **l'aménagement et l'entretien d'un lieu adapté pour les représentations publiques d'œuvres sous toutes leurs formes. Ce dernier doit, en tout état de cause, posséder un titre de propriété ou d'occupation du lieu.**

Il peut produire ou diffuser lui-même les spectacles représentés ou au contraire, il peut faire appel à un diffuseur et à un producteur extérieur, se contentant alors de mettre à disposition les lieux, qu'il s'agisse d'une salle permanente ou modulable.

Les diffuseurs de spectacles ont la charge, dans le cadre d'un contrat, de l'accueil du public, de la billetterie et de la sécurité des spectacles.

I. Les risques liés à la réouverture des lieux de spectacles : obligations et responsabilité

➤ **Les obligations de l'exploitant de lieux de spectacles :**

- **Veiller au respect de la réglementation applicable aux établissements recevant du public** [au sens du CCH, art. R. 123-2]. Celles-ci diffèrent selon la capacité d'accueil du public [CCH, art. R. 123-19] et la nature de l'exploitation. Ainsi, les salles de spectacles sont de type « L » ; les « chapiteaux, tentes et structures », utilisées notamment par les cirques, sont de type « CTS » ; et les établissements de plein air, tels que les stades ou arènes, de type « PA ».
- **Obligation d'entretien et d'aménagement des lieux : le mode de gestion retenu détermine le ou les titulaires de cette obligation**
 - **Dans le cadre d'un contrat de bail d'une salle de spectacles :**
 - L'entretien et la réparation du gros œuvre incombent au propriétaire. Dès lors, dans cette hypothèse, le propriétaire n'a pas d'obligation en matière d'épidémie. L'obligation sanitaire ne pèse que sur l'exploitant.
 - L'entretien et la réparation des locaux incombent soit au locataire (cf. annexe 1) soit au propriétaire lorsque ce dernier assure la gestion de la salle de spectacles (cf. annexe 2). **Il est nécessaire de prévoir un avenant pour répartir les obligations particulières résultant de l'épidémie entre le propriétaire et le preneur.**

- **Dans le cadre d'une délégation de service public** : les obligations du délégataire sont déterminées dans **le cahier des charges**, en principe il assure l'entretien et la maintenance de l'ensemble des biens mobiliers et immobiliers nécessaires à l'exploitation et fait des propositions relatives aux adaptations de l'établissement. Le délégant n'a, en principe, aucune obligation en matière sanitaire.
- **Dans le cadre d'une gestion en régie, en régie personnalité, d'une gestion par un EPCC** : la gestion du lieu de spectacles, c'est-à-dire l'entretien et l'aménagement de ce dernier, incombe directement à la collectivité ou à l'établissement public.

➤ **Les obligations des organisateurs/diffuseurs de spectacles**

- D'une manière générale, les manifestations se déroulent sous la seule responsabilité de l'organisateur. Le diffuseur est chargé d'organiser les conditions matérielles nécessaires à la bonne marche du spectacle. Pour cela, il fournit à ses frais le personnel nécessaire au fonctionnement de la salle : accueil du public, billetterie (encaissement et comptabilité des recettes) et sécurité des spectacles

Il convient de rappeler que les exploitants de lieux de spectacles comme les organisateurs sont débiteurs d'une obligation de moyens concernant la sécurité des spectateurs (CA Paris, 17e ch., sect. A, 24 sept. 2007, n° 05/20287 : JurisData n° 2007-344019).

Il s'agit d'un régime de responsabilité pour faute prouvée.

Autrement dit, la seule émergence d'un foyer de contamination au sein d'un lieu de spectacles ne suffit pas à engager la responsabilité de l'exploitant comme de l'organisateur, sauf à établir un manquement aux obligations sanitaires. Il est dès lors important de régler contractuellement les obligations de chaque intervenant.

II. Prévenir et protéger : des conditions pour la réouverture des lieux

1. Adapter les règles de sécurité

La réouverture des lieux de spectacles doit impérativement s'accompagner de la prise en compte des indications figurant dans le rapport BRICAIRE et dans les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique.

Le rapport BRICAIRE n'est pas un document officiel, mais il est largement diffusé, il doit être pris en considération car il sert de référence. Au plus l'éloignement à l'égard des préconisations est grand, au plus la responsabilité pourra être facilement engagée.

Depuis la diffusion des recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique, inspirées tant du rapport BRICAIRE que des directives émanant du Ministère du Travail et du Ministère de

la Santé et des Solidarités, il est recommandé de préparer un plan stratégique d'organisation du travail (*voir infra C.*)

Aux termes du rapport BIRCAIRE « Hors la mise en place de ces « bonnes pratiques du déconfinement », ils (les opérateurs des activités de spectacles) devraient accepter de ne pas ouvrir.

Les mesures à mettre en œuvre pour l'organisation de l'espace, les répétitions ou encore les représentations sont davantage détaillées au sein des recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique (*voir infra C*)

- **Les obligations à l'égard de l'entretien de la salle**
(Ex : Rapport BRICAIRE et recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique : Aseptiser les lieux de spectacles et les matériels).
 - **Lieux clos** : processus de ventilation et de nettoyage décontaminant, aérations, etc.
 - **Lieux ouverts**
 - **Lieux sans spectateurs (Ex : salle de répétition)** : se reporter aux lieux clos
- **Les obligations à l'égard des spectateurs** : informer, distancer, protéger et organiser

2. Adapter l'organisation des lieux

- **Pour le seul exploitant :**
 - **Restriction ou adaptation de certaines zones** (le rapport BRICAIRE précise : « pas de zone ou de lieux permettant des regroupements », il s'agit notamment de supprimer les vestiaires, bars, buvettes ouvertes, voire de supprimer l'entracte sauf s'il est aménagé de telle sorte que la distanciation est constamment respectée). Les recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique détaillent davantage les mesures à prendre pour adapter l'utilisation des espaces (espacement, horaires...). (*Voir infra C.*)
- **Pour l'exploitant ayant la qualité d'organisateur/diffuseur du spectacle**
 - **Fermetures de certaines zones**
 - **Organiser des lieux** de manière à tenir compte du rapport BRICAIRE et des recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique (EX : marquage au sol dans les toilettes et leurs accès)

COMMENT ?

- **Concernant les baux ou conventions d'occupations des salles de spectacles :**
 - Conclusion d'un avenant au contrat intégrant, d'une part, les nouvelles consignes de sécurité qui s'imposent à l'occupant, sauf si le propriétaire conserve la gestion du bien et, le cas échéant, d'autre part, la nouvelle organisation des lieux telle que la fermeture des buvettes.
 - Conclusion d'un avenant fixant la responsabilité de l'organisateur du spectacle (cf. annexe 1)

- **Concernant la gestion des équipements publics en régie :**
 - Rédaction d'un additif au Règlement intérieur prévoyant les nouvelles règles de sécurité et, le cas échéant, la nouvelle organisation des lieux.

- **Concernant les EPCC :**
 - Rédaction d'un additif au règlement intérieur
 - L'EPCC a le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial dans le domaine du spectacle vivant dans ce cas la modification du règlement intérieur de l'établissement est soumis à l'avis du comité d'établissement ainsi qu'à celui du comité d'hygiène et sécurité des relations de travail.

- **Concernant les délégations de service public :**
 - Un avenant peut être rédigé à la condition qu'il ne modifie pas les conditions substantielles du contrat ; cependant, les conditions d'exploitations économiques peuvent affecter lourdement l'équilibre de l'exploitation ce qui peut présenter une difficulté juridique ;
 - Il est également possible d'envisager une modification unilatérale de la DSP par l'administration prévoyant notamment la fermeture de certaines zones ;
 - En tout état de cause, il incombera au délégataire d'adapter les modes de gestion aux nouvelles règles de sécurité afin de satisfaire à son obligation de sécurité

En conclusion, la prise en compte des recommandations sanitaires par les exploitants et organisateurs de spectacles témoigne d'un respect de leurs obligations de sécurité ; autrement dit, il sera délicat de démontrer l'existence d'une faute de nature à engager leur responsabilité.

A contrario, si les exploitants de lieux de spectacles s'éloignent des recommandations du rapport BRICAIRE et des recommandations de la Direction Générale de la Création Artistique alors leur responsabilité pourra être engagée.

En résumé, il y a nécessité de fixer par des avenants contractuels les obligations de chaque opérateur pour minimiser les risques.

c. La responsabilité de l'employeur

I - Obligations des employeurs dans le cadre du déconfinement

Tout employeur **est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité, au sens de** l'article L. 4121-1 du Code du Travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Conformément à ces principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, **le protocole général de déconfinement émis par le Ministère du Travail** le 3 mai 2020 définit une démarche qui doit conduire, dans chaque entreprise ou établissement et par ordre de priorité :

- ⇒ A éviter les risques d'exposition au virus ;
- ⇒ A évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- ⇒ A prioriser les mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle, qui revêtent donc un caractère « *subsidaire* ».

Indépendamment de ce protocole et depuis plusieurs semaines, les pouvoirs publics relaient sur les sites officiels des « *fiches conseils* » comportant leurs prescriptions à destination des entreprises en fonction des spécificités de leur branche d'activité.

Le 19 mai 2020, la Direction Générale de la Création Artistique a émis plusieurs recommandations d'aide à la reprise des activités culturelles, notamment dont une note propre **à la reprise d'activité dans le champ du spectacle vivant**.

Ces recommandations tiennent compte à la fois du protocole et des directives émanant du Ministère du Travail, du Ministère de la Santé et des Solidarités, du rapport rendu le 28 avril 2020 par le Professeur Bricaire, chef de service honoraire en infectiologie et membre de l'Académie de Médecine, le 28 avril 2020, ainsi que des principes généraux du droit du travail.

Si elles ne dispensent pas les **employeurs**, quel que soit leur secteur d'activité, de se livrer à **leur propre évaluation des risques de contamination générés par leur activité et de mettre en œuvre des mesures adaptées à ces risques, elles devraient toutefois être prises en considération en cas de contrôle par l'inspection du travail ou de contentieux quant à l'appréciation de la « *suffisance* » des mesures prises.**

1°) Organiser l'activité de manière à réduire les risques d'exposition au virus

a) Règles générales

En fonction de l'évolution de la situation épidémique, les entreprises sont tenues de **prendre des mesures organisationnelles visant à limiter les situations à risque.**

Selon le protocole du 3 mai 2020, **les mesures de protection collective** à privilégier sont les suivantes :

- Le recours au télétravail, qui demeure « *la règle chaque fois qu'il peut être mis en œuvre* »,
- Un séquençement des activités, la mise en place d'horaires décalés pour limiter les risques d'affluence, les concentrations de personnels et ainsi respecter plus facilement les règles de distanciation physique.

Viennent ensuite les mesures de protection collective technique (mise en place d'écrans physiques, espacement des postes de travail).

Une distance physique d'au moins 1 mètre doit être respectée, soit **4m² sans contact autour de chaque personne** (critère universel d'occupation maximale des espaces ouverts au public et en milieu de travail défini sur la base d'un avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 24 avril 2020).

Des plans de circulation sont à envisager pour garantir le respect de cette distanciation physique minimale, dans les lieux clos et exigus comme dans les espaces ouverts, sous une forme incitative plutôt que contraignante (l'objectif étant de « *fluidifier plutôt que ralentir* »).

Sont également prévues une aération des pièces fermées (toutes les 3 heures pendant 15 mn), une désinfection régulière des objets manipulés et des surfaces utilisées.

L'employeur doit mettre à la disposition de son personnel des moyens lui permettant de respecter les « *gestes barrières* » : eau, savon, moyens d'essuyage à usage unique en quantité suffisante, mise à disposition de solutions hydro-alcooliques désinfectantes.

Ce n'est que lorsque toutes ces précautions ne peuvent être mises en œuvre ou si elles ne sont pas suffisantes pour garantir la protection de la santé et la sécurité des personnes qu'elles doivent être complétées, en dernier recours, par des mesures de protection individuelle, telles que le port de masques.

Lorsque les équipements de protection individuelle sont à usage unique, leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés par l'employeur.

Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères.

Lorsqu'ils sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage selon les procédures adaptées, doit être organisé.

S'agissant des masques, le choix du type de masque retenu par l'employeur dépend de son évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire de l'analyse des circonstances d'exposition des salariés et de la finalité recherchée, telle qu'envisagée ci-après.

Les masques de protection FFP2 et les masques chirurgicaux sont destinés aux professionnels médicaux.

Hors professionnels de santé, l'employeur peut fournir des masques FFP1 ou des masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « *grand public* », développés dans le cadre de la pandémie COVID-19.

Dans le cas du COVID-19, l'employeur peut décider de généraliser le port collectif du masque « *grand public* » au sein de l'entreprise : cependant, lorsque les gestes barrières peuvent être respectés, le port généralisé du masque est une possibilité, non une obligation.

Le port de gants n'est pas recommandé par le Ministère du Travail et par le Ministère de la Santé car ils donneraient un « *faux sentiment de protection* » et seraient susceptibles de devenir eux-mêmes des vecteurs de transmission.

Les autres équipements de protection individuelle (lunettes, visières, blouses, charlottes...) obéissent aux mêmes règles d'utilisation que les masques : ils doivent être utilisés en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collectives ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple, en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces infectées).

En revanche, les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

En effet, à ce jour, seuls les tests virologiques RT-PCR sont considérés comme suffisamment fiables pour confirmer le diagnostic COVID-19, ces tests ne pouvant être réalisés que sur prescription médicale et par des professionnels formés.

Dans le cadre de la stratégie nationale de dépistage, les entreprises sont toutefois invitées :

- ✓ A relayer les messages des autorités sanitaires en invitant toute personne présentant des symptômes à ne pas se rendre sur son lieu de travail ou à le quitter immédiatement si les symptômes se révèlent sur le lieu de travail, à consulter un médecin sans délai, si possible par téléconsultation, à se faire dépister sur prescription de celui-ci et à s'isoler.
- ✓ Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec celle-ci (moins d'un mètre pendant plus de 15 min).
- ✓ A évaluer précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités et en mettant en place des mesures de protection qui limiteront le nombre de personnes ayant été en contact rapproché avec un patient COVID.

- ✓ A collaborer avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « *contact tracing* ».

Un contrôle des températures à l'entrée des établissements est déconseillé, l'infection pouvant être « asymptotique » et ne pas générer de fièvre.

Toutefois, les entreprises ont la possibilité d'organiser un contrôle de la température des salariés entrant sur leur site, sous réserve de l'élaboration de notes de service valant adjonction au règlement intérieur, avec communication simultanée au secrétaire du Comité Social et Economique (le cas échéant) ainsi qu'à l'inspection du travail.

Ces notes doivent être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable (affichage, diffusion internet), d'absence de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

La prise de températures devra être organisée dans des conditions préservant leur dignité.

A noter : un protocole de prise en charge d'une personne dont les symptômes apparaissent durant son temps de travail est défini précisément par le protocole du 3 mai 2020 (isolement immédiat, mobilisation du personnel de santé dédié ou d'un secouriste formé au COVID 19 avec fourniture d'un masque, appel du 15, du médecin du travail et des autorités sanitaires).

b) Les mesures spécifiques à une reprise d'activité dans le secteur du spectacle vivant

La Direction Générale de la Création Artistique recommande de **préparer un plan stratégique d'organisation du travail** comprenant **un protocole sanitaire** pour l'ensemble des activités de la structure culturelle en y intégrant **un volet « création »** et **un volet « représentation »**.

Chacun de ces volets devrait comprendre :

- ✓ Une **partie « mesures collectives »** (emploi du temps, espacement et respect de la distance physique, nettoyage/désinfection, nombre de personnes par espace, bureau, ateliers, studios, scènes...)
- ✓ Une **partie « mesures individuelles »** (respect des gestes barrières, équipements de protection individuelle, nettoyage/désinfection de ses propres matériels, instruments etc...)

Avant toute reprise, il conviendra de s'assurer que les locaux (studios, ateliers décors, ateliers costumes, vestiaires, lieux de restauration, lieux d'hébergement, scènes ou autres espaces de représentation) seront compatibles avec l'application des règles sanitaires et des mesures spécifiques préconisées.

Une attention particulière sera portée sur l'adéquation entre l'activité et les surfaces disponibles, l'organisation des circulations, les sanitaires, les mesures à prendre pour éviter la contamination.

En milieu intérieur, **le nombre de personnes doit être réduit au nombre strictement nécessaire.**

Il convient de faire respecter **la distance physique d'au moins 1 mètre (environ 4m², par personne sans contact)** en évitant le croisement ou le regroupement des personnes.

La capacité d'accueil d'un site devra ainsi être définie en tenant compte de sa superficie et de la fluidité du parcours des usagers et de la spécificité des activités qui s'y déroulent.

La surface à prendre en compte est **la surface résiduelle de l'espace considéré**, c'est à dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées.

Il est recommandé **d'aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées pendant au moins 15 minutes.**

En vue de la reprise et concernant le matériel, le nettoyage et les prestataires externes, il est recommandé :

→ de s'approvisionner en produits et matériels destinés au lavage régulier des mains et à la désinfection des surfaces (savon liquide, essuies mains jetables, gel hydro-alcoolique, lingettes et produits désinfectants, sacs poubelles) et de définir les modalités de réapprovisionnement.

→ de s'approvisionner en équipements de protection individuelle (masques, écrans de protection faciale, etc.) adaptés, s'ils sont nécessaires à l'activité, en nombre suffisant, et de prévoir les modalités de mise à disposition aux salariés.

→ de définir le plan de nettoyage quotidien et de préciser les modalités d'utilisation et de désinfection fréquente (au minimum deux fois par jour) des matériels régulièrement touchés en cours d'activité (sanitaires, équipements de travail, poignées de porte, machines, équipements techniques, véhicules...).

→ de définir les modalités et limitation d'accès pour les personnes extérieures (transporteurs, livreurs, clients, etc.) et de systématiser la prise de rendez-vous pour valider la nécessité de l'intervention, maîtriser les flux, informer des règles applicables.

Si les différents espaces (locaux, bureaux, espaces « *open space* », ateliers, studios, scènes etc...) de la structure ont été complètement fermés pendant le confinement et s'ils n'ont pas été fréquentés dans les 5 jours ouvrés précédant la réouverture, un nettoyage pour une remise en propreté des locaux intérieurs et espaces extérieurs selon le protocole habituel sera suffisant.

Pour les locaux restés partiellement occupés pendant le confinement pour des activités diverses, il est nécessaire de réaliser un nettoyage avec désinfection.

Il est nécessaire de procéder aux opérations d'entretien et de purge du réseau d'eau froide afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de la fermeture.

Il est aussi recommandé de mettre en œuvre les mesures prévues dans l'arrêté du 1er février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production, de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire lorsqu'un établissement a fermé ses portes pendant plusieurs semaines (prélèvements d'eau chaude et analyse par un laboratoire accrédité).

❖ **Modalités communes d'organisation des espaces de création, répétition, représentation et locaux techniques**

→ Privilégier une organisation du travail **en horaires décalés** afin de permettre le respect des mesures barrières **en espaçant l'arrivée des salariés**.

→ **Séparer les flux d'entrées et les flux de sorties** des personnes, de marchandises et de déchets quand le bâtiment le permet et **établissement d'un sens de circulation unique** pour éviter le croisement des personnes.

→ **Mettre à la disposition du personnel** le gel hydro-alcoolique, le savon désinfectant, essuie-tout, papier absorbant, sacs-poubelle, boîte de mouchoirs dans les différents espaces accessibles.

→ **Afficher les consignes sanitaires en vigueur dans l'établissement et des consignes spécifiques dans l'ensemble des locaux** (studios, ateliers, espaces de représentation, vestiaires, toilettes, lieux de restauration, d'hébergement...)

Ces règles doivent être affichées dans les espaces publics s'ils sont utilisés comme espace de répétition ou de représentation.

→ **Matérialiser par un marquage au sol** ou par tout autre moyen la mesure **de distanciation physique** spécifique aux studios, ateliers, toilettes, vestiaires, espaces de représentations etc..

→ **Maintenir les portes ouvertes** pour limiter les contacts avec les poignées, à condition que cela n'empêche pas de réguler les accès et ne contrevienne pas aux dispositions générales de sécurité, incendie (portes coupe-feu non équipées de dispositif de fermeture automatique)

→ **Restreindre ou adapter** les zones ou lieux permettant des regroupements (suppression des postes de distribution de boissons et autres distributeurs de denrées, aménagement des espaces de restauration afin de permettre le respect de la distanciation physique).

→ **Fournir des bouteilles d'eau individuelles** afin d'éviter l'utilisation en libre-service de fontaines à eau fonctionnant sans contenant individuel, ou recommander que chaque personne apporte son propre contenant.

→ **Organiser les pauses**, dont celles des repas, de manière à permettre le respect des distances de sécurité et gestes barrière.

→ Mettre en œuvre les règles de ventilation, **en ouvrant si possible les fenêtres extérieures** pour augmenter la circulation de l'air dans espaces occupés pendant la journée (ex : entre 10 et 15 min le matin avant l'arrivée, au moment du déjeuner, lors du nettoyage des locaux et si possible entre chaque utilisation).

→ Vérifier le bon fonctionnement des systèmes d'aération et de ventilation en dehors de toute présence humaine.

→ Programmer la climatisation en mode « Tout Air Neuf » pour **supprimer le recyclage d'air** (si impossible, éteindre la climatisation) et **interdire l'usage de ventilateurs**.

→ Nettoyer **plusieurs fois par jour** les accessoires et objets utilisés pour la création, les costumes, éléments de décor, le matériel technique (audio, lumière), les tapis de sol, parquets, barres, miroirs etc... selon les protocoles propres à chaque type de matériel.

→ Nettoyer/désinfecter les studios **après chaque entraînement, cours ou répétition**.

→ Nettoyer/désinfecter les ateliers **deux fois par jour**.

→ Nettoyer/désinfecter les espaces de représentation **après chaque utilisation**.

S'agissant **de l'hébergement des salariés**, il est recommandé d'organiser celui-ci en tenant compte de la nécessité de respect des mesures sanitaires et de distanciation.

Ce point devra faire l'objet **d'une évaluation rigoureuse préalable en concertation avec l'hébergeur**, en s'assurant notamment de l'état sanitaire des locaux et de **la limitation des interactions avec d'autres publics**.

L'hébergement se fera prioritairement **en chambre individuelle** incluant les équipements sanitaires (**pas de sanitaires partagés**).

Si la structure dispose elle-même d'un hébergement permanent, devront y être **affichées** les consignes sanitaires à respecter par les personnes hébergées et **un nettoyage /désinfection devra être organisé de manière quotidienne**.

La restauration des salariés devra également être organisée en assurant le respect des mesures sanitaires et de distanciation.

La prise des repas devra être **échelonnée** pour limiter le nombre de personnes dans l'espace : **pas de salariés en face à face**, limiter le nombre de chaises et **les positionner en quinconce**.

❖ **Modalités propres aux répétitions**

Avant les répétitions, la DGCA recommande de :

→ Privilégier **la voie électronique** pour l'organisation des réunions de production préparatoires aux répétitions.

→ **Inclure dans les contrats ou par le biais d'un avenant au contrat** avec les équipes artistiques et techniques un article rappelant **le nécessaire respect des règles sanitaires générales et propres à la pratique concernée**, en particulier au sein des structures accueillant les répétitions et les représentations.

→ Rédiger **une charte d'usage de « bonnes pratiques »** à partager et faire signer.

→ **Privilégier le co-voiturage** pour l'organisation des déplacements qui ne peuvent être évités, des transports de personnes ou de matériel et **éviter le recours au transport en commun**.

Au début du dé-confinement, limiter l'occupation d'un véhicule à **2 personnes maximum** (le passager se plaçant à l'arrière droit).

Le port du masque dans les véhicules partagés et le nettoyage des mains (gel hydro alcoolique) en entrant/sortant du véhicule devront être exigés.

Un nettoyage des zones de contact avec les mains (clés, poignées, volant, boutons de commande, levier de vitesse, frein à main, siège et manette de réglage...) sera effectué après chaque transport, outre le mise en œuvre d'un nettoyage/désinfection régulier du véhicule.

Durant les répétitions, l'accent est mis sur le respect du critère universel d'occupation maximale des espaces préconisé par le Haut Conseil de la Santé : **4 m2 par personne** afin de garantir une distance minimale **d'un mètre autour de la personne dans toutes les directions**.

Il est donc nécessaire **d'adapter/minimiser les effectifs présents aux capacités d'accueil de l'espace de répétition**.

Cette adaptation doit s'accompagner de mesures de distanciation physique entre les équipes artistiques, techniques et de production en fonction des spécificités du secteur d'activité.

Cela peut inclure **le port obligatoire des équipements de protection individuelle comme les masques**.

Il est recommandé également de travailler à **une organisation du planning de répétitions** qui permette de **réduire les croisements et les interactions entre les différentes équipes** y compris administratives, techniques, les prestataires du lieu d'accueil des répétitions.

Dans son rapport du 28 avril 2020, le Professeur BRICAIRE a préconisé :

- Une adaptation des mises en scènes afin de distancier les acteurs ;
- Un éloignement des musiciens d'orchestre selon le critère universel (1 mètre), en privilégiant l'éloignement des musiciens à vent entre eux par rapport aux autres instrumentistes qui peuvent porter des masques ;

L'attention a été mise sur **le nettoyage des instruments utilisés**, en particulier les instruments susceptibles de projeter des gouttes d'eau (instruments à vent, matériel à effet de nuage, à mousse) devant l'objet **d'un nettoyage rigoureux après chaque utilisation**.

S'agissant des instruments à vent, ce rapport envisage l'installation de dispositifs de ventilation à flux laminaire descendant, permettant de plaquer rapidement au sol les aérosols, ou un isolement des musiciens à vent par des panneaux transparents.

Compte tenu de la position des ministères du Travail et de la Santé et de la logistique importante qu'il réclame, **la DGCA a toutefois exclu le recours aux tests sérologiques** qui avait été évoqué par le Professeur BRICAIRE.

Il convient également d'être prudent s'agissant des personnes « *immunisées* », que ce rapport recommande de privilégier pour les contacts avec le public, ce qui ne pourrait s'entendre qu'avec la **production d'un certificat médical confirmant cette immunité**.

De même, la DGCA n'est pas favorable aux relevés de température corporelle de toute personne entrant dans une structure culturelle.

Elle estime que ces mesures préventives, qui conduiraient certains salariés à se voir refuser l'accès à une structure culturelle en raison de leur état de santé, pourraient être considérées comme **discriminatoires** au sens des articles 225-1 et 225-2 du Code Pénal.

S'agissant de la mise en œuvre d'un système imposant aux salariés de rester à domicile au-delà d'une certaine température, celle-ci ne pourrait se concevoir qu'avec **la validation du Comité Social et Economique ou des représentants du personnel**.

Il reste donc préférable d'inciter les salariés à suivre de près l'apparition de tous symptômes, notamment au travers de la prise quotidienne de leurs températures, avant de rejoindre leur lieu de travail et de faire preuve de responsabilité en s'abstenant de s'y présenter en cas de symptômes.

Le port de masques est évidemment requis **pour les maquilleuses, coiffeuses, habilleuses**, outre **le nettoyage fréquent du matériel utilisé et le respect des gestes barrières** (lavage des mains, usage de gel hydro-alcoolique etc...).

La logique demeurant celle de limiter le plus possible les contacts physiques directs entre les personnes, une reprise des activités de danse semble difficilement envisageable à ce jour.

Dans sa note du 19 mai 2020, la DGCA a rappelé que le secteur du spectacle vivant comporte des disciplines dont la pratique et les contraintes peuvent « *rendre complexe l'application des mesures de distanciation physique* ».

Dès lors, pour toutes disciplines ne permettent pas la mise en œuvre des mesures minimales de distanciation et de gestes barrières, il est recommandé « ***de ne pas reprendre les répétitions et de se limiter à l'entraînement régulier*** ».

NB : ces recommandations devraient être complétées par des travaux engagés dans l'ensemble des disciplines artistiques, sous forme de recommandations complémentaires et spécifiques.

❖ **Modalités propres à la reprise des activités de création de décors, costumes, lumières, sons**

Autant que possible, il convient de veiller à **la stabilité des équipes** (salariés permanents et/ou intermittents) pour limiter le nombre d'intervenants différents.

La reprise de ces activités sera organisée en considération des recommandations générales précitées mais aussi en s'appuyant sur **les recommandations spécifiques éventuellement édictées par les filières professionnelles concernées** (secteurs bois, plastique, métallurgie, électricité, textile etc...).

Il est recommandé de mettre en place des modalités de nettoyage/désinfection régulier du matériel technique et **de ne pas multiplier les usages par différentes personnes**.

❖ **Modalités de reprise des résidences**

Les équipes extra-régionales ne pourront être accueillies qu'en tenant compte de la capacité de celles-ci à se déplacer sur le territoire et **à disposer d'un hébergement à proximité de la structure culturelle** (location, hôtellerie, appartements mis à disposition par le lieu de résidence).

A court et moyen termes, l'accueil d'équipes extra-européennes devrait être exclu du fait des restrictions de circulation en vigueur.

Il est recommandé :

→ D'intégrer dans les conventions de résidence et de mise à disposition des locaux **un article stipulant le protocole sanitaire mise en œuvre par la structure accueillante** (dans ses locaux et sur le lieu d'hébergement) et **le respect de celles-ci par l'ensemble du personnel de la compagnie reçue**.

Le document précisant les règles sanitaires sera annexé à la convention de résidence ou de mise à disposition de locaux et **soumis à la signature de la compagnie**, qui s'engagera à en respecter les termes.

A l'arrivée de la compagnie, le protocole sanitaire sera détaillé à l'ensemble de l'équipe artistique et technique reçue, par exemple au moment de la visite des locaux, et distribué à chacun.

→ De veiller à ce que soit inclus dans les contrats des compagnies et des ensembles avec leurs équipes artistiques et techniques un article rappelant **le nécessaire respect des règles sanitaires édictées** dans le cadre de la pratique concernée et **au sein des structures accueillantes**.

❖ **Modalités de reprise des représentations**

La décision de reprendre l'activité de représentation devra être prise en tenant compte des mesures spécifiques qui seront établies par les autorités pour la réouverture des lieux de spectacles et pour l'organisation de manifestations à l'extérieur.

Les modalités de reprise des représentations devront être adaptées pour les équipes artistiques et techniques permanentes et les équipes non permanentes en fonction des spécificités des disciplines.

L'ensemble **des consignes d'organisation et sanitaires** précédemment exposées (**modalités générales et particulières**) s'applique donc à la reprise de l'activité de représentation.

Leur mise en œuvre est de **la responsabilité partagée des employeurs et des salariés et de la structure accueillante,** selon les dispositions habituelles de programmation complétées par les recommandations de la DGCA.

L'activité de représentation devra **être traitée spécifiquement dans le plan de reprise d'activité et dans le protocole sanitaire** en prenant en compte les points suivants :

- ✓ Effectifs artistiques et techniques en présence,
- ✓ Interactions liées à la discipline et à la mise en scène, chorégraphie, scénographie...,
- ✓ Nature des lieux et environnements de représentation,
- ✓ Nature et particularité de la discipline artistique
- ✓ Organisation de l'espace et rapport au public.

Pour les établissements disposant de plusieurs salles de spectacle, **le décalage des horaires peut être renforcé** pour limiter le nombre de personnes présentes en même temps dans les espaces de circulation.

Chaque fois que cela est possible, il est conseillé **d'augmenter le nombre de représentations** afin de limiter l'impact des réductions de jauge sur le nombre de spectateurs et d'employés globalement accueillis pour un même spectacle.

La réservation en ligne, pour toutes les structures qui le peuvent, doit être encouragée et il en va de même de l'usage de systèmes permettant l'impression des billets directement par le public, ou l'envoi de billets par mails.

Les comptoirs de billetterie doivent être équipés si possible de plaques de plexiglas : la DGCA recommande d'équiper les salariés **de visières en plus des masques.**

A minima, elle estime que tout salarié au contact avec le public doit être équipé de masques.

2°) Rester informé et analyser les risques

Outre les informations nationales diffusées par les ministères, des autorités publiques locales (préfet/maire) peuvent également diffuser des informations et/ou consignes spécifiques à leur territoire.

Afin de s'y conformer, tout employeur a l'obligation de s'informer sur ces diverses consignes et leur évolution.

En outre, dans le cadre de son obligation de prévention, **l'employeur a le devoir de s'interroger sur les risques propres à son activité** que cette épidémie est susceptible d'engendrer (mise en place du plan de continuité d'activité).

Cette analyse des risques et des mesures de protection afférentes doivent conduire les entreprises à **adapter leur document unique d'évaluation des risques professionnels** (article R.4121-2 du Code du Travail), ainsi que **leur règlement intérieur**.

En cas d'intervention d'entreprises extérieures, il faut également penser à **adapter le plan de prévention éventuellement mis en place** (article R.4512-6 et suivants du même Code).

Selon l'administration, cette évaluation des risques doit en particulier :

- Tenir compte des modalités de contamination et de la **notion de "contact étroit"** ;
- **Identifier les situations de travail** pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies ;
- **Anticiper les risques liés à l'épidémie** et en particulier les risques nouveaux générés par le **fonctionnement dégradé de l'entreprise** (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, etc...).

La Direction Générale de la Création Artistique a précisé que les mesures qui découlent de l'évaluation doivent prévoir les modalités d'encadrement et d'information nécessaires à leur application.

Le médecin du travail et les représentants du personnel doivent être convoqués et associés à la démarche.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le Comité Social et Economique doit être consulté pour la mise en œuvre de toutes mesures de prévention emportant des modifications importantes des conditions de travail.

3°) Informer et former le personnel

L'employeur doit **communiquer en interne les diverses consignes de santé publique** relayées par les autorités et **demander à son personnel de les respecter au sein de l'entreprise**.

Doivent notamment être rappelés les gestes barrières permettant de limiter toute propagation d'une infection :

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique, ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique.
- Eviter de se toucher le visage, en particulier le nez et la bouche ;
- Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt ;
- Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;
- Respecter les mesures de distanciation physique mises en œuvre ;
- Ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni se donner d'accolade ;
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.), contacter son médecin traitant ou appeler les services d'urgence (15) en cas de symptômes graves.

Il est également **important de rappeler aux salariés leur obligation de sécurité à l'égard de leurs collègues** et de **les inviter à informer leur employeur** :

- ⇒ Lorsqu'ils reviennent d'une zone à risques,
- ⇒ Lorsqu'ils ont été en contact avec une personne contaminée,
- ⇒ Lorsqu'ils sont eux-mêmes contaminés ou qu'ils résident dans une zone de circulation active du virus.

Chaque salarié est en effet acteur de sa propre protection puisqu'il doit « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L.4122-1 du Code du Travail).

Il incombe donc au salarié, au regard du risque de contamination, d'assurer sa propre protection, celle de ses collègues et des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

De même, l'efficacité des masques est conditionnée par leur bonne utilisation, ce qui nécessite une information spécifique.

S'agissant du masque « *grand public* », le Haut Conseil de la Santé Publique, dans son avis du 24 avril 2020, rappelle qu'il est efficace s'il est correctement porté et entretenu comme suit :

- Les masques doivent être entretenus selon les indications données par le fabricant concernant le lavage (nombre de lavages, température, etc.).
- Les masques doivent être ajustés et couvrir la bouche et le nez.

- Les mains ne doivent pas toucher le masque quand il est porté.
- Le sens dans lequel il est porté doit être impérativement respecté : la bouche et le nez ne doivent jamais être en contact avec la face externe du masque et une hygiène des mains est impérative après avoir retiré le masque.
- Le port du masque ne dispense pas du respect dans la mesure du possible de la distanciation sociale et dans tous les cas de l'hygiène des mains.

Le cas échéant, il en ira de même des règles particulières d'usage des gants ou de tout autre équipement de protection individuelle.

Cette communication peut s'effectuer par e-mail, par affichage ou par tout autre moyen permettant d'informer utilement le personnel.

L'employeur devra être en mesure de se ménager la preuve de cette information.

Pour se faire, l'employeur peut s'appuyer sur les **communications officielles fournies par les autorités publiques (*)** ou choisir son propre mode de communication, dès lors que le contenu est similaire.

Comme indiqué précédemment, la DGCA recommande l'intégration au plan stratégique d'organisation du travail **d'un volet spécifique au mode de communication en direction des unités de travail.**

Il est préconisé pour cela :

- De partager la mise en place de la démarche de gestion de crise.
- D'inclure des stratégies de partage de l'information avec les personnels.
- D'inclure des informations sur les mesures prises pour se préparer, et sur la manière dont les informations supplémentaires seront partagées.
- De **proposer un retour d'expériences**, en demandant aux salariés quels sont leurs besoins supplémentaires en matière de formation et d'information, et quelles remarques ils peuvent formuler sur les limites/difficultés et suggestions de préconisations.
- De tester la capacité de communication et réitérer les mesures que le personnel peut prendre pour rester en bonne santé et les conseils qu'ils devront respecter en restant à la maison en cas de maladie.

(*) Exemples de communications à l'attention du personnel :

INRS - ressources lavages des mains

Animation vidéo : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-023>

Affiches : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20576>

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20743>

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20843>

INRS - ressources masques

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

Affiches : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20759>

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20760>
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20760>

II – Les risques encourus en cas de manquements des employeurs à leurs obligations

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de son obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du salarié, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il est à noter qu'à ce jour, **l'infection au COVID-19 n'a pas fait l'objet d'une inscription au titre des tableaux de maladie professionnelle.**

Le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés, sauf exceptions - tel peut être le cas notamment si le risque a fait l'objet de signalements antérieurs du salarié.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique.

Ces mesures devront être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics.

En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une **éventuelle faute inexcusable de l'employeur** pourrait être recherchée par le salarié ou par ses ayants-droit en cas de décès.

La reconnaissance d'une telle faute ouvre droit à une majoration du capital ou de la rente d'accident du travail servie par la Sécurité Sociale ainsi qu'à une indemnisation par l'employeur des préjudices non réparés par l'octroi de ces prestations.

Classiquement, celle-ci ne peut être retenue que s'il est démontré que **l'employeur avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.**

ATTENTION : dans ses recommandations émises le 19 mai 2020 en vue de la reprise d'activité dans le champ du spectacle vivant, la DGCA a introduit un paragraphe sur la responsabilité de l'employeur dont l'existence - juridiquement contestable - doit néanmoins être soulignée :

*« Au regard des communications importantes et quotidiennes qui existent sur la crise actuelle et des guides établis notamment par le Ministère du Travail pour aider les employeurs dans leurs démarches de prévention, **en cas de contamination de l'un des salariés, il sera considéré que l'employeur avait conscience des risques auxquels les salariés étaient exposés** ».*

Ces recommandations étant dépourvues de valeur légale, une telle « *présomption* » ne saurait lier les juges dans leur appréciation de la « *conscience du danger* » et de l'existence d'une faute inexcusable commise par l'employeur.

Néanmoins, une telle mention conforte la nécessité pour les entreprises du secteur culturel de respecter les procédures et consignes définies par ces recommandations.

En conclusion, il est nécessaire d'établir un plan de reprise dédié aux mesures sanitaires portées à la connaissance des employés ou intermittents du spectacle.