L'intervention d'entreprises extérieures sur les sites nucléaires : la réglementation française*

J.C. MAYOUX et B. DERCHE**

(Manuscrit reçu le 1^{er} octobre 1985)

RÉSUMÉ

Cet article tente, en premier lieu, de montrer comment les interventions d'entreprises extérieures sont traitées par le droit commun français, tel qu'il résulte du code du travail et de la jurisprudence des tribunaux, avant d'analyser, dans une deuxième partie, les règles spéciales en vigueur pour assurer la protection contre les rayonnements.

ABSTRACT

The first purpose of this paper is to show how the French common law - as it results from the code of labour and holdings of the courts - deals with the intervention of contractors. The second part analyses the special regulations in force to ensure radiation protection.

Le présent article est la transcription presque littérale d'une communication présentée en mars 1985 au colloque organisé à Bruxelles par les Sociétés belge et française de radioprotection. Il ne décrit pas seulement la réglementation de la radioprotection, mais tente en premier lieu de montrer comment les interventions d'entreprises extérieures sont traitées par le droit commun français, tel qu'il résulte du code du travail et de la jurisprudence des tribunaux, avant d'analyser dans une deuxième partie les règles spéciales en vigueur pour assurer la protection contre les rayonnements.

I. REGLES DE DROIT COMMUN

1. Principes et définitions

L'entreprise où sont mises en œuvre des activités nucléaires est d'abord une entreprise relevant en tant que telle du droit commun.

* Communication présentée au colloque organisé à Bruxelles du 20 au 22 mars 1985 par les Sociétés belge et française de radioprotection sur la "Radioprotection du personnel des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires".

** Commissariat à l'énergie atomique, Département des affaires juridiques, 29-33, rue de la Fédération, 75015 Paris.

Qu'elle appartienne au secteur public ou au secteur privé, ses dirigeants sont soumis aux mêmes obligations légales que celles qui incombent à tous les chefs d'entreprise. Il s'agit en premier lieu de l'obligation de veiller à la sécurité de ceux qui y travaillent, ce qui suppose une action de prévention et de protection contre les risques d'accident, contre les atteintes à la santé des travailleurs pour les activités classiques comme pour les activités nucléaires. Or, dans une large mesure, le droit français étend ces obligations à la sécurité du personnel salarié d'un employeur distinct de l'entreprise où se fait l'intervention (1).

Les dispositions applicables se trouvent dans le titre II du code du travail, intitulé "Hygiène, sécurité et conditions de travail", qui s'impose à "tous les établissements industriels de quelque nature que ce soit, publics ou privés, y compris les associations ou groupements et les établissements de soins". Echappent à ces règles les agents publics qui sont soumis au statut de la fonction publique, le personnel militaire et les mineurs.

Certes, le principe classique sur lequel repose la réglementation concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs est la responsabilité de l'employeur. La notion d'employeur est liée à celle de contrat de travail qui lie l'employeur au salarié. Bien souvent dans le code du travail et dans les textes pris pour son application, l'employeur se confond avec le chef d'entreprise, mais la notion de chef d'entreprise est davantage personnalisée : représentant légal de la personne morale employeur, le chef d'entreprise est la personne physique qui a autorité sur le personnel et représente l'entreprise auprès des tiers ; c'est le président du conseil d'administration dans une société anonyme.

Remarquons, toutefois, que les tribunaux recherchent les situations de fait ; les pouvoirs peuvent être détenus dans l'entreprise par d'autres personnes que celles que les statuts désignent comme mandataires sociaux ; le chef d'entreprise peut être, par exemple, non le président du conseil d'administration mais un directeur qui exerce effectivement les pouvoirs de dirigeant de la société : la responsabilité juridique est attachée à l'exercice effectif des pouvoirs.

Bien souvent dans le code du travail et les textes pris pour son application, la notion de chef d'établissement ou de chef de chantier se confond avec celle d'employeur.

Une autre notion essentielle de la législation du travail est celle d'établissement, car c'est à ce niveau que sont mises en place les institutions représentatives du personnel dont les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), présidés par le chef d'établissement, qui est le représentant sur place de l'employeur.

(1) Les textes cités se trouvent :

- Pour les textes de caractère général dans le Code du travail. Paris : Dalloz.
- Pour les textes propres à la réglementation nucléaire dans la brochure n° 1420 : "Protection contre les rayonnements ionisants". Paris : JORF, 1985.

2. Obligations de sécurité

Il incombe à l'employeur ou au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour que la santé des salariés ne soit pas altérée du fait des activités de l'entreprise. Pour les mettre à l'abri des situations dangereuses, il doit :

- d'abord assurer une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs embauchés et de ceux qui changent de poste de travail (art. L 231-3 du code du travail) : il s'agit de les instruire des mesures à prendre pour assurer leur sécurité propre et celle de leurs collègues ; le CHSCT coopère à la plupart des actions de formation et à leur mise en œuvre ;

- faire assurer la surveillance médicale des travailleurs et, à cet effet, mettre en place un service médical du travail (art. L 241-1 du code du travail). Suivant l'importance des entreprises, les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs. Le choix de la formule dépend du temps que le médecin du travail doit consacrer chaque mois à ses missions dans l'entreprise considérée. Le rôle du médecin du travail qui est à la tête du service médical est essentiellement préventif : visite médicale d'embauche et visite médicale périodique des travailleurs, examen de l'aptitude des salariés à occuper un poste de travail, tenue des fiches d'aptitude et du dossier médical individuel de chaque travailleur embauché. Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise et des représentants du personnel pour l'amélioration des conditions de travail, l'hygiène générale de l'établissement, la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances. Il siège au CHSCT de l'entreprise dont il est membre de droit. Il est informé des produits utilisés et est consulté sur les aménagements nouveaux. Pour certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, le médecin du travail (art. R 241-50 du code du travail) exerce une surveillance médicale particulière. Parmi ces travaux définis par un arrêté du 11 juillet 1977, figurent ceux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux rayons X et substances radioactives ;

- établir un règlement intérieur, document écrit par lequel l'employeur fixe, outre les règles relatives à la discipline, les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (art. L 122-35 du code du travail). Les notes de service ou tous autres documents qui comportent des prescriptions générales ou permanentes en matière de sécurité sont considérés comme des annexes du règlement intérieur. Ce règlement ainsi que ses annexes sont soumis à l'avis du CHSCT et communiqués à l'inspecteur du travail qui a un pouvoir de censure sur leur contenu.

Une rigoureuse obligation de sécurité est imposée à l'employeur par les art. L 232-1 et L 233-1 du code du travail qui prévoient, en effet, que les établissements et locaux doivent présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel ; ils doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité du personnel : les machines et appareils doivent être tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité.

Conformément à l'article L 231-1 du code du travail, ces mesures générales de protection et de salubrité font l'objet de règlements particuliers. De même, des décrets définissent les règles particulières à certaines activités : ainsi, c'est en application de cet article qu'ont été pris les décrets du 15 mars 1967 et du 28 avril 1975 concernant la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants.

3. Faute personnelle et délégation de pouvoir

L'inobservation des obligations qui pèsent sur l'employeur est pénalement sanctionnée. Le code du travail prévoit, en effet, dans son article L 263-2 des peines correctionnelles contre " les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés qui *par leur faute personnelle* ont enfreint les lois et règlements relatifs à la sécurité ".

C'est la *faute personnelle* des chefs d'établissements, employeurs, ou préposés qui est sanctionnée. En effet, la loi du 6 décembre 1976 a ajouté à l'ancien texte l'expression " *faute personnelle*". Il semble qu'à l'époque le législateur ait voulu réagir contre certains juges d'instruction qui avaient mis en détention préventive des chefs d'établissements à l'occasion d'un accident du travail, sans examiner si une négligence pouvait leur être directement reprochée.

En fait, cette loi n'a pas modifié la jurisprudence de la chambre criminelle de la cour de cassation selon laquelle le chef d'entreprise ou le chef d'établissement est personnellement responsable de s'assurer que les règles de sécurité sont respectées mais peut se décharger de cette obligation s'il délègue sa responsabilité à un subordonné disposant de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires :

- *autorité* : il faut que le délégataire ait la stature hiérarchique permettant d'exiger du personnel le respect des consignes de sécurité ;
- *compétence* : il s'agit de la connaissance technique sans laquelle le délégataire ne pourrait valablement exercer les prérogatives qui lui sont attribuées ;
- *moyens* : il est nécessaire que le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ait mis à la disposition du délégataire des moyens suffisants, notamment financiers, pour permettre le respect des réglementations en cause et l'adoption des mesures jugées indispensables dans le domaine de la sécurité.

La jurisprudence a posé également des conditions de forme pour que la délégation soit valide :

- a) la délégation doit être officielle, c'est-à-dire connue des salariés qui travaillent sous les ordres du délégataire ;
- b) elle doit avoir un objet précis : une délégation de caractère trop général est nulle parce qu'elle déchargerait indirectement le chef d'entreprise ou le chef d'établissement de toute responsabilité.

4. Sanctions

Lorsqu'une infraction aux règles de sécurité est constatée par un inspecteur du travail, même en l'absence d'accident du travail, il doit d'a-

bord mettre le chef d'établissement en demeure de se conformer aux dispositions du code du travail. Lorsqu'il y a danger grave ou imminent, l'inspecteur du travail dresse immédiatement procès-verbal. En cas d'échec de la procédure de mise en demeure, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour enjoindre à un chef d'entreprise de prendre toutes mesures propres à faire cesser le risque. Le chef d'établissement dont la carence a été constatée peut être poursuivi devant le tribunal correctionnel.

Depuis la loi du 23 décembre 1982 ces procédures peuvent être initiées par le Comité d'hygiène et de sécurité qui saisit directement l'inspecteur du travail s'il est en désaccord avec l'employeur sur l'existence d'un danger grave.

Les délégations de pouvoirs et les notes organisant la sécurité n'empêchent pas le juge répressif, en cas de poursuite, d'évaluer les responsabilités selon sa conviction personnelle et selon les faits. Le pouvoir d'appréciation du juge est très large ; il l'est surtout en cas d'accident de personne. Si en cas d'infraction aux prescriptions générales d'hygiène et de sécurité " la même infraction selon la loi ne peut être retenue à la fois contre le chef d'entreprise et contre un préposé de celui-ci ", les tribunaux français, à l'occasion d'accidents graves, ne se contentent pas de recenser les différentes délégations en matière de sécurité, ils font application des dispositions plus générales du code pénal, c'est-à-dire des articles 319 et 320 concernant les blessures ou l'homicide par imprudence et apprécient dans les faits la conduite de chacun : il ne s'agit pas seulement d'apprécier si les règles de sécurité ont été ou non appliquées, mais d'examiner si une " imprudence, maladresse ou inattention a été commise ". Dans ces conditions, tout salarié, même s'il n'a aucune responsabilité hiérarchique, peut voir sa responsabilité pénale mise en cause.

5. Intervention simultanée de plusieurs entreprises

Jusqu'à présent nous avons analysé la situation la plus simple avec un employeur unique sur le site, celle de la relation employeur-salarié au niveau de l'établissement. Il était utile d'en rappeler les principes afin de mieux faire comprendre la situation plus complexe qui naît lorsque les salariés intervenant dans un même établissement ou sur une même installation appartiennent à des employeurs différents.

Deux hypothèses sont à prévoir :

- le cas du prêt de main-d'œuvre, c'est-à-dire la mise à disposition de personnel par un employeur auprès d'un autre employeur ;
- le cas où une entreprise fait appel à d'autres entreprises pour des opérations de maintenance ou de réparations sur ses installations.

A. Prêt de main-d'œuvre

Le code du travail (art. L 125-1) interdit toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre. Le délit qualifié de marchandage est réprimé par la loi. La seule exception permise est le recours aux salariés d'entreprises spécialisées, les entreprises de travail temporaire, pour des tâches non durables, dans des circonstances limitati-

vement énumérées par la loi (absence d'un salarié, surcroît exceptionnel et temporaire d'activité). Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire celle à laquelle appartient l'établissement où sont effectués les travaux, est responsable des conditions d'exécution du travail et donc des conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles est effectué le travail. Les obligations afférentes à la médecine du travail sont également à la charge de l'utilisateur lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale, ce qui est le cas de l'exposition aux rayons X et de l'emploi de substances radioactives.

Un arrêté récent du 19 février 1985 a fixé la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire. L'emploi des substances radioactives ne figure pas sur cette liste. Autrement dit, le travail temporaire reste autorisé dans les activités nucléaires, pourvu que les limitations générales soient respectées. On retiendra donc que, dans le droit commun, la responsabilité de l'entreprise utilisatrice vis-à-vis des conditions de travail et de la surveillance médicale se substitue complètement à celle de l'employeur.

B. Travaux exécutés par une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement

La situation est beaucoup plus complexe, car, d'après le droit commun, chaque employeur demeure alors tenu d'assurer la sécurité de son personnel propre. Cependant, les pouvoirs publics ont voulu aménager les relations entre d'une part l'entreprise utilisatrice et d'autre part la ou les entreprises intervenantes. Tel est l'objet du décret du 29 novembre 1977 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité qui sont applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure. Ce décret contient des prescriptions communes, qui s'appliquent en tout état de cause, et des prescriptions particulières en fonction du nombre d'heures correspondant à ces travaux.

a) Prescriptions communes

Les employeurs doivent définir en commun, avant le début des travaux, les mesures à prendre en vue d'éviter les risques professionnels. Ils peuvent désigner pour les représenter un agent qualifié ⁽¹⁾ qui aura à définir les mesures de sécurité et à veiller à leur exécution. En vue de la définition de ces mesures, les chefs d'entreprise ou leurs agents qualifiés s'informent mutuellement sur les risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs et sur les mesures de protection mises en œuvre. C'est le chef de l'entreprise utilisatrice qui doit communiquer au chef de l'entreprise intervenante les consignes de sécurité en vigueur dans l'établissement.

(1) Cet agent qualifié peut être considéré comme le délégataire de l'employeur dont il dépend pour veiller à la sécurité.

Une inspection commune avant le début des travaux par les représentants des employeurs est obligatoire. Les travaux ne peuvent être entrepris qu'après accord des employeurs sur les mesures à prendre.

On remarquera que la responsabilité du chef de l'entreprise intervenante demeure importante car :

- c'est lui qui doit informer ses salariés des dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et des mesures de prévention qui ont été prises ;
- c'est lui qui doit préciser les zones dangereuses et expliquer l'emploi des dispositifs de protection ;
- c'est lui également qui doit vérifier le bon état du matériel mis à disposition par l'entreprise utilisatrice ;
- c'est lui qui doit prendre les mesures nécessaires, lorsque les travaux sont effectués de nuit ou dans un endroit isolé, pour que chacun de ses salariés puisse être secouru à bref délai ;
- c'est également lui qui doit s'assurer, s'il fait appel à des sous-traitants, que ceux-ci se conforment aux mesures de sécurité arrêtées de concert entre l'entreprise intervenante et l'entreprise utilisatrice.

Quant au chef de l'entreprise utilisatrice, il assure la coordination entre les mesures qu'il a prises et celles des entreprises intervenantes. Il communique également toutes informations utiles à l'inspecteur du travail, aux caisses de sécurité sociale, au médecin du travail et au comité d'hygiène et de sécurité, en donnant la liste des entreprises intervenantes dans l'établissement, l'indication de leur lieu de travail dans l'établissement et la durée de leurs travaux.

b) Prescriptions particulières

Si un ou plusieurs salariés de l'entreprise intervenante effectuent au total plus de 400 heures de travail par an dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, un procès-verbal détaillé et écrit, signé des représentants des deux employeurs, doit être établi avant le début des travaux.

Si la somme des durées de travail des différents salariés excède 400 heures sur une période d'un an, les mesures de sécurité doivent faire l'objet d'un procès-verbal écrit et détaillé. Les médecins du travail des deux entreprises sont tenus de se mettre en rapport pour examiner les risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, et, par accord entre les chefs des deux entreprises et les médecins du travail, des visites peuvent être effectuées par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui en communique les résultats au médecin de l'entreprise intervenante et délivre les certificats d'aptitude correspondants.

Si la somme des durées de travail excède 4 000 heures, les mesures de sécurité figurant sur le procès-verbal doivent être communiquées aux comités d'hygiène et de sécurité de chaque entreprise.

Enfin, dans le cas où un établissement industriel emploie des salariés d'entreprises extérieures pour une durée supérieure à 200 000 heures, le chef d'entreprise et chacune des entreprises représentant plus de 20 000 heures doivent constituer un comité spécial d'hygiène et de sécu-

rité qui coordonne les mesures prises pour assurer l'hygiène et la sécurité. Ce comité comprend des représentants des employeurs et des salariés ; il est présidé par le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice.

6. Application du droit commun aux activités nucléaires

Pour conclure la première partie de l'étude, on retiendra que l'ensemble du dispositif légal et réglementaire relatif à la sécurité, tel qu'il vaut pour n'importe quelle industrie, s'applique aux activités nucléaires, mais on va voir qu'il est alors quelque peu infléchi.

II. REGLES SPECIALES AUX ACTIVITES NUCLEAIRES

Les règles qui régissent la radioprotection s'imposent tant hors de l'industrie nucléaire, lorsque des travaux utilisant les phénomènes nucléaires sont effectués, par exemple pour un contrôle non destructif ou un diagnostic médical, que dans l'industrie nucléaire elle-même. La réglementation spéciale se superpose au droit commun, elle laisse intactes les dispositions générales qui ne sont pas contredites par des dispositions particulières, mais, dans la mesure où il y a recoupement, la règle spéciale prévaut, selon le principe "*specialia generalibus derogant*".

On rappellera d'abord qu'en France comme dans les autres pays des Communautés européennes, la radioprotection repose sur les normes de base d'Euratom, élaborées à partir des travaux de la Commission internationale de protection radiologique. Les fondements de cette réglementation sont l'obligation de minimiser l'exposition à un niveau raisonnable, la limitation absolue de l'exposition annuelle à laquelle les travailleurs peuvent être soumis, le contrôle d'ambiance et la surveillance individuelle de l'irradiation subie, la matérialisation de zones contrôlées afin de faciliter cette surveillance. Trois textes essentiels décrivent l'organisation que les entreprises doivent mettre en place :

- Décret n° 66-450 du 20 juin 1966, relatif aux principes généraux de protection contre les rayonnements ionisants : c'est le texte le plus général en la matière ; il traite à la fois de la protection du public et de celle des travailleurs ; tous les autres textes que nous aurons à citer ou à commenter sont pris en application de ce décret.
- Décret n° 67-228 du 15 mars 1967 portant règlement d'administration publique relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants : ce deuxième décret réglemente la protection des travailleurs hors de l'industrie nucléaire proprement dite. Il a été suivi de plusieurs arrêtés et circulaires, qui définissent les méthodes de contrôle, les conditions d'utilisation des dosimètres individuels, la périodicité des contrôles des sources et des appareils, les conditions d'agrément des organismes de contrôle, et formulent des recommandations aux médecins pour l'exercice de la surveillance médicale des travailleurs. Sur ce dernier point, il faut citer un arrêté du 23 avril 1968 extrêmement complet portant, en particulier, sur la technique des exa-

mens, les motifs d'inaptitude, le contenu de l'attestation sanctionnant la surveillance médicale.

- Décret n° 75-306 du 28 avril 1975 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements dans les installations nucléaires de base, c'est-à-dire dans les installations à vocation nucléaire soumises à un régime spécial d'autorisation administrative et de contrôle de sûreté. Le décret du 28 avril 1975 a, lui aussi, été précisé par plusieurs textes d'application qui fixent les seuils et les modalités de signalisation des zones spécialement réglementées ou interdites, qui approuvent les méthodes de contrôle élaborées par le Service central de protection contre les rayonnements ionisants, fixent la périodicité des contrôles, arrêtent des mesures particulières de sécurité.

Quelles sont les dispositions prévues par cette réglementation dans le cas où plusieurs entreprises travaillent ensemble à l'intérieur d'un même établissement ? Il faut distinguer suivant la nature, nucléaire ou non, de l'établissement — ou, plus exactement, suivant qu'il constitue une installation nucléaire de base ou non.

1. La radioprotection hors de l'industrie nucléaire

Si l'établissement ne comporte pas d'installation nucléaire de base, il convient de respecter d'une part le décret du 20 juin 1966, qui est le texte fondamental de portée tout à fait générale, et d'autre part le décret du 15 mars 1967 avec ses arrêtés et circulaires d'application.

Après avoir défini les équivalents de dose maximaux admissibles pour les personnes directement affectées à des travaux sous rayonnements ainsi que ceux admissibles pour le public et pour la population dans son ensemble, avec des dispositions particulières dans le cas de l'irradiation externe et de la contamination interne, le décret de 1966 énonce, dans son article 18, la règle essentielle qui met la responsabilité de la protection de tous les travailleurs de l'établissement à la charge de celui-ci :

“ Il appartient à l'exploitant de l'établissement d'assurer la protection contre les rayonnements ionisants des personnes travaillant à l'intérieur de l'établissement, ainsi que de celles qui sont amenées à y pénétrer à quelque titre que ce soit ”.

Trois idées se dégagent de ce court alinéa :

A. La radioprotection incombe à l'exploitant. L'exploitant est le responsable technique de l'installation, ou, en langage plus juridique, le gérant de l'installation. Ce gérant peut être un gérant de fait mais chaque fois qu'il existe un gérant de droit, c'est-à-dire dans les usines ou installations soumises à un régime de déclaration ou d'autorisation, par exemple au titre de la loi sur les installations classées pour la protection de l'environnement, il faut considérer que l'exploitant est le déclarant ou la personne autorisée, responsable vis-à-vis de l'administration. Très souvent, l'exploitant est une personne morale. Son représentant sur le site est le chef d'établissement. Il s'agit, bien entendu, de l'établissement d'accueil. Par conséquent, malgré la terminologie différente, la personne responsable est la même que celle désignée par les textes généraux du code du travail.

B. Le rôle assigné à l'exploitant est des plus étendus puisqu'il doit assurer la protection de toutes les personnes qui travaillent dans l'établissement ou même y pénètrent temporairement. Il a, en particulier, la charge d'assurer la protection du personnel des entreprises extérieures. Si l'on compare cette disposition avec la réglementation générale, on observe un effacement de l'employeur.

C. Mais cet effacement n'est pas aussi complet qu'il paraît d'abord. En fait, l'article 18 traite seulement de la protection, dans un sens assez restreint, que la suite du texte permet de définir, et l'employeur conserve des responsabilités propres, comme nous le verrons dans la suite.

A côté de la notion de protection, le décret de 1966 mentionne la surveillance des lieux de travail. Ces deux termes ne sont pas définis de manière explicite, mais le texte montre clairement que la protection consiste en des dispositifs ou dispositions (délimitation de zones par exemple), alors que la surveillance est, en quelque sorte, la mesure de l'efficacité de la protection.

La surveillance porte à la fois sur des éléments matériels (champ de rayonnements, contamination atmosphérique, contamination des surfaces et du matériel) et sur les personnes. Pour les personnes directement affectées à des travaux sous rayonnements, il est prévu une surveillance individuelle de l'irradiation externe et de la contamination interne, de manière à permettre l'évaluation des équivalents de dose reçus, à quoi s'ajoute une surveillance médicale particulière, avec des examens médicaux appropriés et un archivage des mesures et des résultats. Ces dispositions s'appliquent, bien entendu, au personnel des entreprises extérieures. Mais, alors que le décret de 1966 indique clairement à qui incombent les mesures de protection, il n'apporte pas de précisions équivalentes pour les mesures de surveillance, notamment pour la surveillance médicale.

Pour les industries non nucléaires, la réponse à cette question est donnée par le décret du 15 mars 1967 déjà cité. Ce texte, long de 74 articles, beaucoup plus détaillé que le décret de base de 1966, contient, en particulier, des dispositions d'ordre administratif selon lesquelles toutes les obligations sont à la charge de l'employeur. C'est à l'employeur qu'il appartient de déclarer à l'inspection du travail les appareils générateurs de rayonnements et les substances radioactives qu'il détient, et de demander les autorisations requises par la réglementation des radioéléments artificiels. La manutention et l'utilisation de sources radioactives et d'appareils générateurs de rayonnements ionisants doivent toujours se faire sous la surveillance d'une personne compétente que l'employeur est tenu de désigner et qui veille à l'application de la réglementation. C'est encore l'employeur qui doit informer les travailleurs des risques d'irradiation et de contamination, afficher sur les lieux de travail divers renseignements pratiques (adresse du médecin chargé de procéder aux examens, nom de la personne compétente, avis d'existence de la zone contrôlée) et le règlement intérieur. L'organisation de la surveillance médicale lui incombe (examens médicaux, tenue d'un dossier médical par le médecin du travail, tenue à jour d'un fichier indiquant les absences et les dates des examens et des contrôles). Si les équivalents de dose sont dépassés, il en fait déclaration à l'inspection du travail.

Dans ses articles 13 et suivants, le décret de 1967 met même à la charge de l'employeur des mesures d'ordre technique concernant la zone contrôlée : délimitation de la zone, protection du personnel au moyen d'une signalisation appropriée et d'obstacles physiques. Il est tenu de fournir au personnel les dispositifs et les équipements de protection individuelle. Les contrôles des sources sont à sa charge de même que les contrôles d'ambiance et, naturellement, même si le texte ne le dit pas, le contrôle des doses individuelles. Il faut reconnaître qu'il y a une distorsion entre cette avalanche de responsabilités retombant sur l'employeur et les dispositions du décret du 20 juin 1966 qui mettent la protection à la charge de l'exploitant.

En effet, chaque fois qu'il y a intervention d'entreprises extérieures, employant leur propre personnel, le décret de 1967 leur attribue un rôle essentiel. Cela ne laisse pas de surprendre, mais la règle est, en fin de compte, logique puisqu'elle s'applique hors de l'industrie nucléaire ; si des interventions nucléaires sont faites dans un établissement non nucléaire, il est parfaitement normal que l'entreprise intervenante, dotée par la définition d'une certaine technicité, soit chargée de la surveillance et de l'information de son personnel.

2. Dans l'industrie nucléaire

Dans l'industrie nucléaire où les principes généraux du décret du 20 juin 1966 sont aussi, bien entendu, en vigueur, des règles sensiblement différentes ont été adoptées par le décret du 28 avril 1975 et ses textes d'application. L'établissement utilisateur y est l'acteur principal. C'est tout à fait normal puisque cet établissement est un établissement nucléaire, compétent et doté de services spécialisés. Le principe de la responsabilité de l'établissement utilisateur est affirmé solennellement par l'article 2 du décret de 1975 :

" L'exploitant de l'installation au sens du décret susvisé du 11 décembre 1963 (c'est-à-dire l'exploitant de l'installation nucléaire de base dûment autorisée par les pouvoirs publics) a la responsabilité de toutes les mesures d'ordre administratif et technique, notamment en matière d'organisation du travail, nécessaires pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles susceptibles d'être causées par les rayonnements ionisants. Le représentant de l'exploitant sur le lieu de chaque installation est ci-après désigné sous l'appellation : chef d'établissement". Cette personnalisation de l'exploitant est évidemment essentielle pour canaliser la responsabilité sur la personne ayant les pouvoirs et les moyens nécessaires. Le chef d'établissement doit disposer, en effet, d'un service ou d'un personnel qualifié en radioprotection placé sous sa responsabilité. Il lui incombe de prendre les mesures nécessaires en cas d'accident dans l'installation et d'assurer l'évacuation des travailleurs présents. Il doit mettre en place une équipe de sécurité dotée de moyens d'action en cas de sinistre.

Pour résumer, le chef d'établissement représentant l'exploitant nucléaire est tenu, sur le plan des mesures collectives, d'assurer la radioprotection — tant en fonctionnement normal des installations qu'en cas d'incident — du personnel présent sur le site, les notions de site et d'établissement étant confondues.

Cependant, l'employeur reste présent. L'article 2 du décret de 1975 continue, en effet, en ces termes :

“ La responsabilité des mesures concernant la protection et la surveillance individuelle des travailleurs incombe à leur employeur, que celui-ci soit ou non l'exploitant. L'exploitant assure la coordination des mesures prises par lui et par l'ensemble des employeurs et l'échange des informations entre ceux-ci et lui-même ”.

La division des tâches est donc parfaitement claire. L'ambiguïté que nous avons précédemment relevée dans le décret de 1967 ne se retrouve pas ici.

Au titre des mesures d'ordre administratif, le chef d'établissement est tenu d'informer l'inspection du travail et d'assurer une organisation satisfaisante du travail et la prévention des accidents. Il contrôle les moyens mis en œuvre en vue de la protection. Il fournit les moyens nécessaires pour le contrôle d'ambiance, la signalisation et l'alarme. Il tient à jour des documents qui explicitent la nature des risques et il élabore des consignes de protection dont il vérifie l'efficacité. La délimitation des zones contrôlées interdites et spécialement réglementées lui incombe aussi. Le service ou la personne qualifiée en radioprotection placé auprès de lui veille à l'application de ces prescriptions — ce qui implique des moyens humains supérieurs à ceux de la personne compétente prévue hors de l'industrie nucléaire. C'est encore le chef d'établissement qui fait afficher sur les lieux de travail le nom et l'adresse du médecin et des personnes appelés à intervenir en cas d'accident, ainsi qu'un règlement intérieur et les consignes de sécurité particulières. Ce règlement intérieur est donc édicté par l'entreprise utilisatrice et il s'impose à tous les intervenants. Bien entendu, l'organisation des secours et la prévention des incendies relèvent aussi de l'exploitant. D'une manière générale, les mesures de caractère collectif et matériel sont à sa charge.

L'employeur et donc, le cas échéant, l'entreprise intervenante, a, pour sa part, l'obligation de déclarer les dépassements des équivalents de dose maximaux admissibles à l'inspecteur du travail et au Service central de protection contre les rayonnements ionisants. Lorsque l'employeur n'est pas le chef d'établissement, il doit faire effectuer des visites médicales périodiques ou exceptionnelles.

L'irradiation individuelle externe et interne est surveillée par le Service central de protection contre les rayonnements ionisants ou un autre organisme officiel. C'est l'employeur qui doit fournir les équipements individuels de protection, les nettoyer, les décontaminer, les entretenir. Si sa responsabilité se situe uniquement au niveau de la surveillance individuelle, il faut souligner que les obligations qui lui incombent à cet égard sont exactement les mêmes que celles du chef d'établissement vis-à-vis du personnel de l'entreprise utilisatrice. En conséquence, tous les salariés du site travaillant sous rayonnements sont placés sous le même régime de surveillance. En cas de difficulté ou d'incident, chacun peut s'adresser à son employeur, avec lequel il est lié par un contrat de travail, sans avoir besoin de se mettre en rapport avec l'entreprise utilisatrice lorsqu'il n'a, avec elle, aucun lien juridique.

CONCLUSION

Les activités nucléaires vivent sous un régime juridique de partage des tâches de protection. Dans l'industrie nucléaire, la règle du jeu est claire : le chef d'établissement doit assurer les mesures d'organisation, les contrôles d'ambiance, la mise en place des moyens de protection ; l'employeur, de son côté, assure la surveillance et la protection individuelles. Hors de l'industrie nucléaire, la situation est plus ambiguë parce que la radioprotection incombe à l'employeur, tandis que l'entreprise utilisatrice conserve les obligations qu'elle tient du droit commun. Le dénominateur commun à ces deux situations juridiques est la primauté reconnue de la compétence technique.

Ainsi, la réglementation fixe-t-elle un cadre qui permet d'assurer la radioprotection des salariés des entreprises extérieures dans des conditions satisfaisantes. Le réalisme de la réglementation explique que les responsabilités attribuées à l'employeur soient plus accentuées hors de l'industrie nucléaire. Il va de soi que le contenu de la réglementation est le même pour le personnel des entreprises extérieures et pour celui de l'établissement principal : les uns et les autres bénéficient des mêmes garanties.

Une refonte de la réglementation française est en cours, essentiellement pour l'adapter aux nouvelles directives Euratom, en la mettant en conformité avec les unités en vigueur, et en actualisant la classification radiotoxicologique.

Du point de vue des mesures techniques et des mesures administratives concernant la protection des travailleurs, on peut penser que les nouveaux textes n'apporteront pas de bouleversement par rapport à la réglementation aujourd'hui en vigueur, mais qu'ils créeront, sans doute, des moyens nouveaux pour améliorer sa mise en œuvre grâce à des liaisons renforcées entre l'exploitant nucléaire, l'employeur et les médecins du travail.

En ce qui concerne les entreprises extérieures, il est prévu que celles qui interviennent dans les installations nucléaires de base en mettant en œuvre leurs propres sources radioactives deviendront responsables de la radioprotection rendue nécessaire par leurs travaux. Il sera aussi précisé que la ou les personnes qualifiées désignées par l'employeur devront veiller au respect des mesures de radioprotection, chaque fois que des travaux temporaires seront effectués à l'extérieur de ses établissements.

Les ambiguïtés que la réglementation actuelle pouvait laisser subsister seront ainsi levées.