



# La plume de l'alouette



SEPTEMBRE 2023

C'est la **Rentrée !**\*

P. 2/3  
**Enquête**  
SANTÉ & SÉCURITÉ

P. 4  
**Formation**  
SSCT

P. 5  
**Protection**  
FONCTIONNELLE  
DE L'AGENT PUBLIC

P. 6  
**RÉFÉRENT**  
**harcèlement**  
LES MAGISTRATS  
**voyage au bout**  
**de la nuit**

P. 7  
**Culture**  
OPPENHEIMER

P. 8  
**Conférences**  
ATLANTES

**L**es vacances d'été touchent à leur fin...

Cet été, tout en contrastes climatiques, était aussi l'occasion de quelques actualités en droit du travail.

Citons la mise à jour par l'Unédic de la circulaire sur la réglementation assurance chômage<sup>1</sup> couvrant des sujets variés telles que l'application du coefficient réducteur de 0,75 pour la durée de l'assurance chômage ou le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste, dont l'intérêt est plus qu'incertain. Autre sujet estival : un dispositif spécifique pour recueillir et traiter les lanceurs d'alerte auprès de la Direction Générale du travail exposé par le ministère du travail dans un « Questions-Réponses »<sup>2</sup>. Si on ne peut que saluer l'intérêt du dispositif, il est à craindre qu'il soit peu suivi d'effet au regard des conditions exigeantes de mise en œuvre. Nous y reviendrons.

Et si on parlait santé et sécurité des travailleurs en cette rentrée ?

Le principe est désormais connu : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité qui lui impose non seulement de réagir à toute situation de risque mais aussi à en assurer la prévention.

Que peuvent faire de plus les représentants du personnel pour la rendre effective ?

Les ordonnances MACRON ont fait le choix de sacrifier le CHSCT, d'y substituer une simple commission et de renvoyer à la négociation collective pour penser notamment ses moyens et missions. Qu'en est-il vraiment ? Quelle articulation entre la CSSCT et le CSE ? N'oublions pas d'autres acteurs de la représentation du personnel en matière de santé et sécurité : représentants de proximité et référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Nous avons choisi, pour ce numéro et le prochain, de réfléchir aux moyens pour les élus de s'emparer de ce thème essentiel dans la vie des salariés et notamment comment rendre toute son utilité au référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Nous nous intéresserons également aux enquêtes, qui outre les inspections, constituent le « matériau de base » et de travail des élus, voire l'étape incontournable pour rendre effective la prévention.

Cette rentrée est également synonyme de changements pour LA PLUME ; un article sera désormais dédié à la fonction publique. On débute avec le sujet de la protection fonctionnelle, dispositif imposant à l'administration de prendre en charge l'ensemble des frais exposés pour la défense de l'agent. Pourquoi s'en passer ?

**Enfin, et parce que le travail ce n'est pas tout, nous vous ferons partager un moment de culture... un film, un livre, une BD, une expo... qui nous aura plu !**

**Bonne rentrée à tous.**

1 - Circ. Unédic n° 2023-08, 26 juillet 2023

2 - <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-e-t-collectifs/article/lanceurs-d-alerte-quand-et-comment-adresser-une-alerte-a-la-dgt>

Laurence CHAZE  
Avocat Associée

[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

ASSISTANCE • CONSEIL • NÉGOCIATION • CONTENTIEUX • FORMATION

**RETROUVEZ-NOUS sur Twitter & LinkedIn**



# COMMENT MENER UNE ENQUÊTE UTILE en matière de SANTÉ & SÉCURITÉ ?



Outre les informations qui lui sont communiquées par la Direction relatives aux accidents, l'accès au registre des accidents bénins s'il existe et les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le CSE dispose d'une certaine latitude pour mener ses investigations dans les domaines de la santé/sécurité et des conditions de travail et contribuer ainsi à la prévention des risques et à la protection de la santé des travailleurs :

les enquêtes constituent le matériau de base du côté des élus. Rappelons à cet égard qu'une enquête peut jouer un rôle important pour caractériser l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

## L'ENQUÊTE « ACCIDENTS DU TRAVAIL ou MALADIES PROFESSIONNELLES ou À CARACTÈRE PROFESSIONNEL » : METTRE EN PLACE UNE MÉTHODOLOGIE

Les enquêtes post-accident sont soumises à un régime très particulier. L'enquête qui va et doit être menée doit l'être de façon **rigoureuse**.

Le Code du travail prévoit un certain nombre de cas dans lesquels l'enquête doit intervenir :

- Les enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel<sup>1</sup>.
- Les enquêtes en cas d'accident du travail grave ou incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave<sup>2</sup>.

## LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUÊTE

Deux points essentiels :

**1/** La décision de mener une enquête relève du CSE et l'employeur ne vote pas

- soit de la réunion obligatoire à l'issue de « tout » un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves » ;
- soit de la réunion extraordinaire à la demande de deux de ses membres<sup>3</sup>.

⚠ Vérifiez si votre accord de fonctionnement du CSE ou votre Règlement intérieur du CSE, ou encore un usage, définit les modalités liées au déroulement d'une enquête<sup>4</sup>.

### 💡 Conseil Atlantés

Il est recommandé aux élus de se rendre **RAPIDEMENT** sur le lieu du fait générateur de l'enquête afin de pouvoir opérer des constats concernant les potentielles causes de l'accident ou de la maladie professionnelle.

**2/** L'événement générateur qui justifie l'enquête est un accident, une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel

**Rappel :** la mise en œuvre d'une enquête pour maladie à caractère professionnel présente nécessairement plus de difficultés dans la **mesure où la maladie** ne figure pas dans le Tableau des Maladies professionnelles ; il n'y a dans ce cas en quelque sorte qu'une suspicion de maladie professionnelle.

## QUEL EST L'OBJET DE L'ENQUÊTE ?

L'enquête consiste à :

- Identifier les **causes** des accidents ou maladies professionnelles.
- Préconiser l'adoption de mesures de prévention à même de réduire le risque que ceux-ci se reproduisent.

L'une des techniques souvent recommandée est celle de l'arbre des causes. L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) publie sur son site un support dédié à l'analyse de l'accident du travail :

➡ <https://www.inrs.fr/media.html?ref=INRS=ED%206163>

Cette méthode consiste à :

- Réunir les événements liés à l'accident en toute objectivité ;
- Construire un schéma commençant à partir de l'accident puis remontant progressivement et de manière détaillée sur chaque étape ayant précédé l'événement.

Si l'on parle de l'arbre des causes, c'est parce qu'il n'existe pas d'accident à cause unique, les causes sont souvent multiples.

L'arbre des causes est une méthode créée par L'INRS dans les années 70. Méthode structurée et rigoureuse, elle permet de **relier de façon logique les causes à l'effet** (c'est-à-dire l'accident du travail) en listant **les faits**.

À partir de ce cheminement, la délégation mandatée peut réunir les éléments permettant de définir l'accident du travail, analyser ses causes, sa nature. Les renseignements recherchés porteront notamment sur :

- la date et l'heure du fait générateur, le lieu ;
- le poste de travail concerné ;
- la nature du risque ;
- le nom et la qualification du ou des salariés exposés, des personnes présentes ;
- le cas échéant, l'analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave.

Durant l'enquête, la délégation devra procéder à une analyse détaillée des faits. Il s'agit de rappeler de manière objective, sans jugement de valeur, les faits ayant participé à la survenance de l'accident afin d'améliorer la prévention des risques.

### LES QUESTIONS À SE POSER

**QUI :** les personnes présentes au moment de l'accident (dont la victime).

**QUOI :** le travail effectué par ces différentes personnes au moment de l'accident.

**QUAND :** le moment précis de l'accident (date, heure).

**OÙ :** le lieu précis de l'accident.

**COMMENT :** les éléments explicatifs de l'accident.

Il appartiendra aux membres de la délégation du personnel ayant participé à l'enquête, à la suite de celle-ci, de proposer la mise en place de mesures de prévention et de protection afin :

- d'éviter toute réitération des causes et faits à l'origine d'accidents du travail de même nature ;
- de limiter les effets néfastes des faits accidentels sur la santé et la sécurité des personnes.

### Conseil Atlantes

Durant l'enquête, il est recommandé de rédiger un rapport reprenant l'analyse effectuée lors de celle-ci ainsi que les préconisations de la délégation. Il pourra être lu lors de la réunion plénière suivant l'enquête.

Si l'enquête a révélé un nouveau risque, la mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) s'imposera.

## LES ENQUÊTES EN CAS D'EXERCICE DU DGI - DANGER GRAVE ET IMMINENTE ?

**En cas de danger grave et imminent constaté par un élu**, tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte qui oblige l'employeur à **procéder immédiatement** à une enquête avec le représentant du CSE ayant signalé le danger et à prendre les dispositions nécessaires pour y remédier<sup>5</sup>. **En cas d'atteinte aux droits des personnes**, l'employeur **procède sans délai à une enquête**<sup>6</sup>.

Les modalités d'enquête (entretiens, personnes à rencontrer...) doivent être décidées d'un commun accord entre l'employeur et le(s) membre(s) CSE réalisant l'enquête, le Code du travail ne fixant pas de modalités particulières.

Il est recommandé d'observer une grande discrétion, vis-à-vis des informations recueillies dans le cadre de ces enquêtes et de l'identité des personnes reçues lors des entretiens, les sujets abordés pouvant avoir un fort impact, notamment émotionnel, pour les personnes impliquées.

L'enquête doit permettre d'établir un rapport sur les constatations résultant de celle-ci et les solutions à apporter.

### Conseil Atlantes

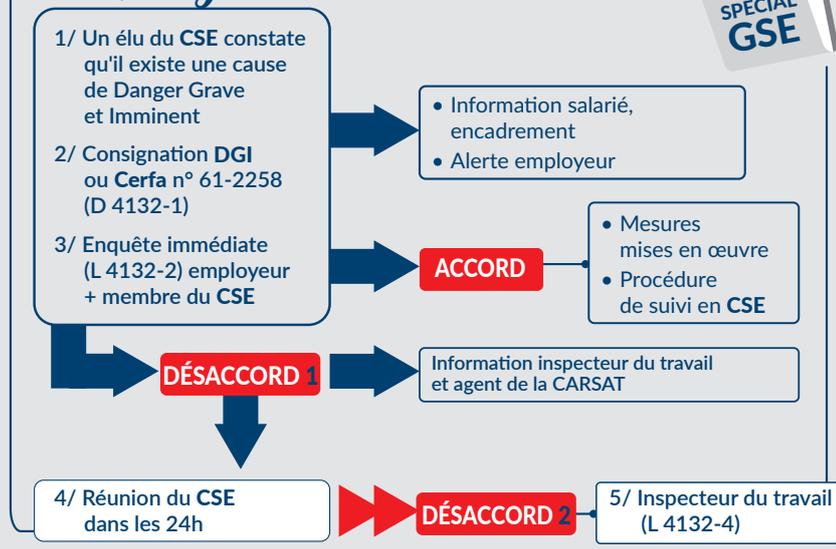
Il peut être également utile de vous rapprocher de la médecine du travail, des préventeurs des organismes de la sécurité sociale, et/ou de l'inspection du travail, lesquels pourraient constater les risques pour la santé sécurité des salariés et le cas échéant, formuler des recommandations à l'employeur.

Abdou-Paul BOUSSO  
Juriste - Paris IDF

1 - Articles L. 2312-5 et L2312-13 du Code du travail  
2 - Article L. 2315-11 du Code du travail  
3 - Article L. 2315-27 du Code du travail  
4 - Articles L. 2315-2 et L. 2312-4 du Code du travail  
5 - Articles L. 2312-60, L. 4131-2 et L. 4132-2 du Code du travail  
6 - Article L. 2312-59 du Code du travail

### SCHÉMA récapitulatif de la procédure DGI

## Danger Grave et Imminent art L4131-2





# ET LA FORMATION *Santé* dans tout cela ?

A l'heure de procéder au renouvellement des mandats au sein des CSE, la question de la formation des membres de cette instance doit être abordée sans tarder. Si la formation économique paraît aller de soi pour une grande majorité d'élus, celle portant sur la santé la sécurité et les conditions de travail (SSCT) semble encore faire l'objet d'une certaine réticence. Rien d'étonnant à cela puisque d'aucuns considèrent encore, après les tentatives avortées du ministère du travail en 2017, que celle-ci est réservée aux seuls membres de la commission santé sécurité et conditions de travail. Il n'en est rien d'autant que ce sujet fait partie intégrante des attributions générales du CSE.

## LA SSCT C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !

**FORMATION SSCT  
POUR TOUS !  
AVEC PROMETÉA !**

## SSCT : UNE FORMATION À NE MANQUER SOUS AUCUN PRÉTEXTE !

En la matière la tâche est conséquente puisque le CSE récupérait en 2017 l'intégralité des missions dévolues au CHSCT. Il s'agira notamment pour les membres du CSE :



- De procéder à l'analyse des risques professionnels,
- De réaliser des visites, inspections ou enquêtes,
- D'étudier l'impact des projets importants sur les conditions de travail des salariés,
- D'analyser et de formuler des contrepropositions sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise d'une part, et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- D'exercer les droits d'alerte en cas de danger grave et éminent ou en cas d'atteinte aux droits des personnes,
- De lutter contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail,
- D'informer régulièrement les salariés sur les actions menées par le CSE et de réagir en cas de méthodes de management toxiques, de multiplication de burn out ou d'augmentation de l'absentéisme.

Une ou plusieurs commissions SSCT peuvent aider le CSE dans ces missions, mais il n'en demeure pas moins que c'est le CSE qui est pleinement compétent pour mener des actions en la matière et personne d'autre !

Nous vous conseillons de construire votre programme de formation en fonction des spécificités et de l'actualité de votre secteur afin d'organiser sans tarder les départs en formation.

Cette formation bénéficie à l'ensemble de la délégation du personnel au CSE, soit tous les titulaires et suppléants, ainsi qu'au référent en charge de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La formation est d'une durée minimale de **5 jours lors du premier mandat** des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- 1 De **3 jours** pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- 2 De **5 jours** pour les membres de la commission SSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Cette formation doit permettre aux bénéficiaires :

- 1 De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- 2 De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- 1 Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- 2 Des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- 3 Du rôle du représentant au comité social et économique.

Le **renouvellement** de la formation des membres de la délégation du personnel du CSE aura pour objet de leur permettre d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Nous vous conseillons de construire votre programme de formation en fonction des spécificités et de l'actualité de votre secteur afin d'organiser sans tarder les départs en formation.



# LA PROTECTION FONCTIONNELLE

## de l'agent public

La protection fonctionnelle est une spécificité du droit de la fonction publique. Née en 1941 sous le régime de Vichy qui cherchait à s'assurer la fidélité des fonctionnaires face aux agressions qu'ils pouvaient subir en raison de la politique collaborationniste de l'Etat Français, la protection fonctionnelle demeure, en substance, inchangée depuis cette date.

La définition communément retenue est la suivante : « l'ensemble des mesures de protection et d'assistance que doit prendre l'administration à l'égard de tout agent qui :

- Soit fait l'objet de poursuites civiles ou pénales en raison d'une faute en lien avec le service (agent mis en cause) ;
- Soit est victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions (agent victime). »

Régie par les articles L.134-1 à L.134-12 du Code général de la fonction publique, elle concerne l'ensemble des agents.

### 1 OCTROI DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent peut bénéficier de la protection fonctionnelle lorsqu'il :

- fait l'objet de poursuites judiciaires en raison d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions (garde à vue, convocation devant la juridiction...);

La faute de service est celle qui « révèle l'homme avec ses faiblesses, ses passions, ses imprudences. »<sup>1</sup> La faute personnelle est caractérisée par un acte volontaire de l'agent qui ne peut pas être regardé comme ayant commis une imprudence.

**Exemples :** Un policier qui utilise son arme par vengeance commet une faute personnelle. Un chirurgien qui échoue dans son opération commet une faute de service.

- est victime d'infractions en lien avec son emploi : menaces, injures, harcèlement moral ou sexuel ...

**Exemples :** policier victime de menaces de mort proférées par ses voisins en raison de sa qualité ; un agent victime de faits constitutifs de harcèlement moral par un collègue.

### 3 DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE

L'agent doit écrire par recommandé à son administration en précisant, de manière étayée, les faits qui rendent nécessaire cette protection. L'administration dispose d'un délai de deux mois pour répondre. Au-delà, le silence gardé est assimilé à une décision implicite de refus qui peut être contestée devant le tribunal administratif.

### 2 L'ÉTENDUE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle oblige l'administration à assister juridiquement et judiciairement son agent en prenant en charge l'ensemble des frais exposés pour sa défense : frais d'avocat, de procédure, de déplacement, d'hébergement et amendes auxquelles l'agent pourrait être condamné. L'administration doit les régler directement.

***L'agent peut librement choisir son avocat. L'administration n'a aucun droit de regard. Elle doit régler directement à l'avocat les honoraires sur présentation des factures.***

L'administration doit également prendre toutes les mesures susceptibles de faire cesser le trouble dont l'agent est victime : affectation temporaire dans un autre service, engagement d'une procédure disciplinaire contre l'auteur des faits, etc.

Ainsi, dans le cadre d'une stratégie de reconnaissance d'une situation de harcèlement, il peut être utile de solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle. Cette demande peut conduire l'administration à prendre les mesures nécessaires. Et, l'attribution de la protection fonctionnelle peut alors s'interpréter comme la reconnaissance de l'existence d'une situation problématique.

#### Conseil Atlantès

Au regard des enjeux liés à cette demande, nous vous recommandons d'être accompagné dès sa rédaction, par un avocat dont les honoraires seront, rappelons-le, pris en charge par l'administration en cas d'octroi de la protection fonctionnelle.

Franck CARPENTIER / Avocat - Bureau de Brest

<sup>1</sup> LAFERRIERE, concl. Sous TC, 5 mai 1877, Laumonier-Carriol.



## DE L'UTILITÉ DU RÉFÉRENT

### Harcèlement SEXUEL et agissements SEXISTES

En début de mandat le CSE désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Côté direction, la désignation d'un référent dédié à ces questions ne s'impose que dans les entreprises de 250 salariés et plus.

L'absence de cadre légal précis quant au rôle ou la nature de la mission de ces référents doit alors être saisie comme une opportunité pour être à la fois innovant, ambitieux et efficace sur ce sujet. Alors comment faire ?

#### EN TOUT ÉTAT DE CAUSE :

Négocier un accord d'entreprise permettant de poser un cadre sur ces sujets :

- Définitions et notions ;
- Périmètre d'intervention ;
- Identification des acteurs de la prévention ;
- Lieux d'échanges et régularité des réunions ;
- Information, sensibilisation et formations des salariés ;
- Traitement des agissements.

#### FAUTE D'ACCORD :

Inscrire régulièrement à l'ordre du jour des réunions du CSE un point sur ces sujets pour que le référent puisse trouver sa place et exister afin de :

- Sensibiliser et alerter la direction sur les dérives ou pratiques constatées dans l'entreprise ;
- Proposer un cadre adapté permettant de solutionner le traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

La démarche du référent sera alors relayée auprès des salariés par le procès-verbal ou tout autre support de communication approprié.

Ce sera aussi l'occasion de rappeler à l'employeur qu'il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

**Comme toutes les autres formes violence, ces comportements ne peuvent perdurer tant dans le champ professionnel qu'en dehors.**

Olivier CADIC / Directeur juridique



## MAGISTRATS

### voyage au bout de la nuit...

Le 4 août dernier, les audiences appelées à 14h se sont terminées à... 6h30 le lendemain ! Les magistrats ont passé 17 heures à juger. Scandaleux.

Cet « héroïsme tragique des gens de justice »<sup>1</sup> se heurte frontalement au droit de la fonction publique sans que cela n'inquiète la Chancellerie. Des règles strictes existent pourtant, tant dans l'intérêt du fonctionnaire que du justiciable.

#### 1 LIMITATION DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précise que les magistrats bénéficient « d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail. » Cela ne signifie pas que leur de temps de travail est illimité. Leur durée hebdomadaire de travail ne peut pas excéder :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

#### 2 DROIT AU REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

De durées maximales de travail et minimales de repos s'appliquent :

- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures ;
- L'amplitude maximale de la journée est fixée à 12 heures ;
- Le repos minimum quotidien est de 11 heures ;
- Pause de 20 minutes obligatoire après 6 heures consécutives de travail.

#### 3 TEMPS MAXIMAL PASSÉ EN AUDIENCE

La circulaire « LEBRANCHU » du 6 juin 2001<sup>2</sup> limite le temps passé par les magistrats en audience au cours d'une journée :

- 6 heures pour les audiences se déroulant sur une demi-journée ;
- 8 heures pour les audiences organisées sur plus d'une demi-journée.

Ces dispositions sont nécessaires à la préservation de la santé des magistrats et à une bonne administration de la Justice. Dans l'intérêt de tous, il est essentiel de se battre pour en exiger l'application.

Nous sommes à vos côtés !

Franck CARPENTIER / Avocat - Bureau de Brest

1 - DUFOUR (Olivia), « Il est 6h30 du matin, l'audience est levée », disponible <https://www.actu-juridique.fr/justice/il-est-6h30-du-matin-laudience-est-levee/amp/?fbclid=IwAR3->

2 - [https://fr.wikipedia.org/wiki/Circulaire\\_fran%C3%A7aise\\_du\\_6\\_juin\\_2001\\_relative\\_%C3%A0\\_la\\_dur%C3%A9e\\_des\\_audiences](https://fr.wikipedia.org/wiki/Circulaire_fran%C3%A7aise_du_6_juin_2001_relative_%C3%A0_la_dur%C3%A9e_des_audiences)



# OPPENHEIMER : c'est de la *Bombe!*

« Maintenant  
je suis devenu la Mort,  
le destructeur des Mondes ».



C'est par ces mots, empruntés à un poème Hindou, que **Robert OPPENHEIMER** a été qualifié, dans le documentaire **La bombe**<sup>1</sup>, le résultat de ses recherches qui ont conduit à l'avènement de la bombe atomique.

Retour en arrière : en 1942, les Américains sont convaincus que les nazis développent l'arme nucléaire. Ils confient alors à une équipe de scientifiques le soin de devancer les Allemands. **EINSTEIN** hors du coup, c'est à **OPPENHEIMER** que revient la conduite de ce projet, dit « **projet Manhattan** », dans un site secret au Nouveau-Mexique baptisé Los Alamos.

C'est au cœur de cet épisode clé de la seconde guerre mondiale que nous plonge, durant trois heures, le réalisateur **Christopher NOLAN** (Inception, Interstellar, etc.) qui fait appel à son acteur fétiche, Cillian MURPHY (Peaky Blinders, Le vent se lève, etc.) pour incarner le scientifique torturé.

Outre le travail grandiose fait sur le son, qui justifie de voir le film au cinéma, le spectateur en apprend beaucoup sur le militantisme d'Oppenheimer, sa proximité avec le parti communiste, ses dilemmes moraux ou encore sur les conséquences du Maccarthysme sur la suite de sa carrière, brisée au nom de ses doutes.

Un grand film en somme, porté par des seconds rôles de qualité (Emily BLUNT, Matt DAMON, Robert DOWNEY JR, etc.), qui vous invitera à creuser cette partie fascinante de l'histoire contemporaine.

Vous pourrez ainsi lire avec plaisir le superbe roman graphique intitulé « **La bombe** »<sup>2</sup>, dévorer la biographie du scientifique<sup>3</sup> et regarder la série Manhattan<sup>4</sup> qui, en deux saisons, vous replongera dans cette ambiance si particulière.

**Bonnes lectures et bons visionnages !**

*Franck CARPENTIER / Avocat - Bureau de Brest*

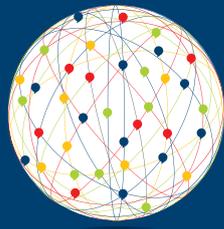
1 - Disponible en ligne sur arte.tv :

<https://www.arte.tv/fr/videos/079408-000-A/la-bombe/>

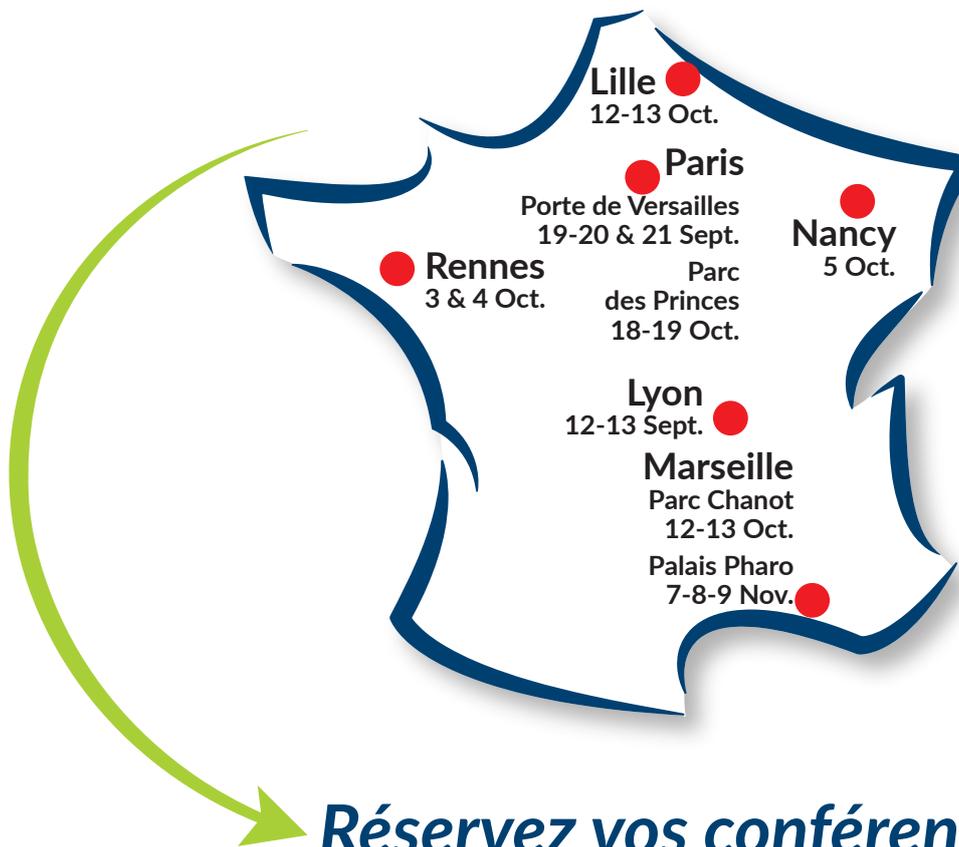
2 - ALCANTE, Laurent-Frédéric BOLLEE, Denis RODIER, La Bombe, Glénat BD, 2020.

3 - Kai BIRD, Robert Oppenheimer : triomphe et tragédie d'une légende, Le cherche-Midi, 2023.

4 - Disponible sur Canal +.



## À nouveau aux rendez-vous des CSE en salon



**Réservez vos conférences!**

**L'avis motivé du CSE :**  
**une figure incontournable !**

**Comment le CSE peut-il s'emparer  
des enjeux de santé et de sécurité ?**

JE M'INSCRIS



Pour plus d'informations, appelez nos avocats et juristes > T. 01 56 53 65 00 > [contact@atlantes.fr](mailto:contact@atlantes.fr)

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)

Notre offre d'assistance

au quotidien : 01 56 53 65 10



Rendez-vous sur  
et sur notre Appli  
mobile

[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).