

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne se substituent pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

L'information et la formation des salariés, un des leviers de la prévention

En son article L. 4121-1, le Code du travail définit les responsabilités générales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels :

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

Les actions d'information et de formation des salariés sont donc explicitement citées. Elles s'inscrivent dans la mise en œuvre de six principes généraux de prévention, formulées en l'article L. 4121-2 du Code du travail :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Outre le fait d'être une obligation, ces neuf principes constituent une base méthodologique.

Textes de références : Code du travail (Partie législative, Quatrième partie : Santé et Sécurité au travail, Livre I : Disposition générale, Titre IV : Information et formation des travailleurs, Chapitre 1^{er} : obligations générales d'information et de formation)



Obligation générale d'une information sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier

Article L. 4141-1

L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.



Obligation générale d'une formation pratique et appropriée pour les nouveaux embauchés, les changements de poste ou de technique, les salariés temporaires, les arrêts de travail d'au moins 21 jours (à la demande du médecin du travail).

Article L. 4141-2

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- 1° Des travailleurs qu'il embauche ;
- 2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- 3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- 4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.



L'étendue de ces obligations d'information et de formation varie en fonction de la taille de l'établissement, son activité, les risques et le type d'emploi des travailleurs.

Article L. 4141-3

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.



Ces obligations de formation sont à charge de l'employeur.

Article L. 4141-4

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur

CODE DU TRAVAIL



En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites.

Article L. 4142-1

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévus à l'article L. 4643-1 et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie.



Une formation renforcée à la sécurité doit être faite pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés temporaires, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé.

Article L. 4142-2

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.
Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.



Une formation doit être organisée pour les chefs d'entreprise et leurs salariés des entreprises intervenantes au sein des établissements classés, selon le code de l'environnement et/ou le code minier.

Article L. 4142-3

Dans les établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier, l'employeur définit et met en œuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants qu'il accueille, dans les conditions prévues à l'article L. 4522-2.
Par dérogation aux dispositions à l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.



Une formation à l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées doit être organisées dans les établissements recevant du public, dont la capacité d'accueil est supérieure à 200 personnes.

Article L. 4142-3-1

Dans les établissements recevant du public dont la capacité d'accueil est supérieure à deux cents personnes, l'employeur met en œuvre une formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées à destination des professionnels en contact avec les usagers et les clients.

À SAVOIR

Ces dispositions législatives sont précisées par voie réglementaire (articles R. 4141-1 à R. 4141-20 du Code du travail). La formation à la sécurité constitue un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels. Elle doit être compréhensible pour chacun. L'article R. 4141-3 précise notamment que la formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle porte sur les conditions de circulation dans l'entreprise, les conditions d'exécution du travail, la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

IMPORTANT

En application de l'article L. 4143-1 et R. 4143-1, le Comité social et économique est consulté sur le programme des formations à la sécurité, et veille à leur mise en œuvre. Il participe à leur préparation.



LE SALARIÉ COMPÉTENT « PPRP »

En application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, l'employeur a l'obligation de désigner, depuis le 1er juillet 2012, un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP). Outre les obligations d'informations et de formation du(des) salarié(s), cette disposition permet à l'employeur d'avoir un interlocuteur en interne, pour le développement de la prévention des risques professionnels. Elle s'impose à toute entreprise, quelles que soient sa taille et son activité. En 2017, cette disposition a été actualisée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 12 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

■ **Avoir un interlocuteur compétent en interne**

L'article L. 4644-1 du Code du travail précise que « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16. »

■ **À défaut, des compétences en externe...**

Le même article précise que : « À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du Code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau. Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés (...). » L'avis du comité économique et social (CSE) est requis quand il existe : le CSE est obligatoire pour les entreprises d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

