

Le salarié compétent pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail

LA GESTION de la santé et de la sécurité au travail nécessite des connaissances techniques et pratiques approfondies et variées. Le législateur a rendu obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2012, dans toutes les entreprises, la désignation d'un salarié compétent en la matière pour accomplir cette mission ou, si les compétences en interne sont insuffisantes, le recours à des personnes ou des services extérieurs. Le Code du travail encourage ainsi le développement de la culture prévention et la création de services de sécurité.

Salarié désigné compétent et services de protection et de prévention, une lente genèse

Alors que la fonction de chargé de sécurité existe depuis un certain temps sous des appellations variées dans les entreprises d'une certaine importance, celle-ci est restée discrète assez longtemps dans la réglementation du travail. En 1989, pourtant, un cadre juridique a été posé au niveau européen par la directive 89/391/CEE¹, laquelle fixe les obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité du travail. L'article 7 de ce texte prévoit la mise en place de services de protection et de prévention dans les entreprises ou établissements avec la désignation d'un ou plusieurs travailleurs chargés de ces activités ou, à défaut, l'aide de personnes ou services compétents extérieurs. Cependant, la transposition de ces dispositions a tardé en France. Une première étape s'est traduite par la loi de modernisation sociale de 2002 qui a donné la faculté aux services de santé au travail de faire appel à des compétences extérieures médicales, techniques ou organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail². La transposition complète s'est concrétisée par la loi du 20 juillet 2011 qui a créé dans le Code du travail un chapitre « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité du travail » codifié sous l'article L. 4644-1. Deux décrets d'application, codifiés sous les articles R. 4644-1 à R. 4644-5 et D. 4644-6 à D. 4644-11, l'ont complété³. Enfin, la circulaire du ministère du Travail du 9 novembre 2012⁴ apporte des précisions sur l'ensemble de ces mesures.

Un nouvel acteur de la prévention dans l'entreprise

- Désignation d'une ou plusieurs personnes compétentes : choix, compétences, formalités
Depuis 2012, l'employeur doit désigner « un ou

plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise », après avoir recueilli l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel (DP)⁵.

Selon la circulaire du ministère du Travail précitée, l'employeur peut choisir une personne présente dans l'entreprise et éventuellement exerçant déjà cette mission. La désignation d'un salarié de l'entreprise devrait être privilégiée dans la mesure où la connaissance de son environnement professionnel rendra plus facile l'évaluation des risques et le suivi des actions de prévention. L'employeur peut aussi recruter une personne pour cette mission, à temps plein ou à temps partiel, un salarié pouvant être employé à temps partagé avec plusieurs employeurs⁶.

En vue de la consultation du CHSCT (ou des DP), l'employeur précise les compétences de la personne dans le domaine de la prévention des risques professionnels, ses diplômes et son expérience professionnelle, ainsi que les missions qui lui sont confiées.

Le salarié compétent est ainsi désigné au niveau de l'entreprise. À noter que lorsque celle-ci comprend plusieurs établissements, les textes n'imposent pas de désigner une personne par site. En pratique, quand des services de sécurité existaient déjà dans de grandes entreprises ou certaines PME, le ou les salariés compétents ont été désignés parmi les personnes de ce service. Il convient de noter qu'aucun écrit n'est prévu entre la personne désignée et l'employeur. Cependant, lors du recrutement, l'employeur peut établir un contrat de travail détaillant les activités confiées et les modalités d'exercice. Pour un salarié déjà présent dans l'entreprise et qui ainsi s'acquitterait de nouvelles tâches, un avenant peut être ajouté à son contrat de travail après accord du salarié.

Aline Ménard, chargée d'études juridiques

- Missions et moyens du salarié compétent

Désigné pour « s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise »⁷, le salarié compétent doit pouvoir disposer de moyens et du temps nécessaires pour accomplir ses missions, ainsi que d'une certaine autonomie. L'employeur doit lui fournir les informations utiles à la prévention des risques professionnels. Son rôle, évoqué par la circulaire, consiste notamment à assister l'employeur dans la démarche d'évaluation des risques en vue d'élaborer et de mettre à jour le document unique, organiser et planifier des actions de prévention et suivre leur mise en œuvre. Acteur de la politique de prévention de l'entreprise, il peut participer à titre consultatif aux réunions du CHSCT⁸.

- Formation du salarié compétent

Le salarié compétent peut demander à bénéficier d'une formation en santé au travail. Toutefois, en fonction de ses compétences, l'employeur peut également la lui proposer. Cette formation se déroule dans les mêmes conditions que celles des membres du CHSCT⁹. L'employeur en supporte le coût et la renouvelle tous les quatre ans.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation d'une durée maximum de cinq jours est dispensée par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région ou par des organisations syndicales ou encore par des instituts spécialisés¹⁰. L'employeur rémunère le temps de formation pris sur le temps de travail.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la formation du salarié compétent peut être définie par convention ou accord collectif. Par défaut, sa durée est de trois jours maximum.

- Statut et responsabilité du salarié compétent

Le salarié compétent n'est pas considéré comme un salarié protégé par le Code du travail. Cependant, il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention¹¹.

Comme tout salarié de l'entreprise, il est responsable « de sa santé et de sa sécurité et de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » sans que cela ait une incidence sur la responsabilité de l'employeur, lequel reste responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés¹².

À cet égard, la circulaire rappelle que la désignation d'une personne compétente n'a pas pour effet de transférer sur cette personne la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et la sécurité du travail, sauf si le salarié désigné est également titulaire d'une délégation de pouvoir en ce domaine. Pour être valable, cette délégation doit remplir les critères définis par la jurisprudence : le délégataire doit avoir l'autorité, la compétence et les moyens financiers, humains et organisationnels pour accomplir sa mission.

La personne chargée de la sécurité est cependant personnellement et pénalement responsable des fautes commises dans l'exercice de ses fonctions.

Possibilité de faire appel à des compétences extérieures

Même si la désignation d'un salarié compétent dans l'entreprise est privilégiée, cette obligation n'est toutefois pas générale. Le législateur a en effet laissé à l'employeur la possibilité de faire appel à des services extérieurs lorsque « les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités ». Aucun critère objectif n'étant défini, c'est à l'employeur d'apprécier s'il existe ou non en interne ces compétences.

Cet appui extérieur doit être réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et celles des personnes ou organismes extérieurs¹³.

Plusieurs choix s'offrent à l'employeur.

• Appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

L'employeur peut faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de santé au travail (SST) interentreprises auquel il adhère ou aux IPRP enregistrés auprès de la Direction régionale chargée du travail (Direccte) selon certaines modalités¹⁴. La mission de l'IPRP est analogue à celle du salarié compétent, à savoir une mission d'évaluation générale des risques et de définition d'actions de prévention. Si l'entreprise est dotée d'un CHSCT ou, à défaut, de DP, l'employeur est tenu de recueillir leur avis au préalable.

Avant d'intervenir dans l'entreprise, l'IPRP doit conclure une convention avec l'employeur ou le président du SST précisant :

- les activités qui lui sont confiées et ses modalités d'exercice ;
- les moyens mis à sa disposition, les règles d'accès aux lieux de travail et d'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions dans des conditions garantissant son indépendance¹⁵.

- Appel à des services extérieurs

L'employeur peut aussi s'adresser :

- aux services de prévention des caisses de Sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- à l'Organisme professionnel de prévention et de protection du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) ;
- à l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (Anact) et à son réseau d'agences régionales.

Selon son secteur d'activité, sa taille ou ses caractéristiques, l'organisme sollicité peut accepter ou refuser la demande de l'entreprise ou encore conditionner son intervention à certains engagements de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels (circulaire).

Lorsque l'employeur fait appel à un IPRP enregistré ou à un service extérieur, il doit en informer le service de santé au travail et lui faire part des résultats des études menées dans ce cadre¹⁶. ■

Notes

1. Directive 89/391 CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/txt/pdf/?uri=celex:319890391&rid=1>.

2. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 193.

3. Décrets n° 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail et n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail.

4. Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, consultable sur le site www.circulaire.gouv.fr.

5. Art. L. 4644-1 et R. 4644-1 du Code du travail.

6. Un nouvel acteur dans l'entreprise. Le salarié compétent en santé-sécurité du travail. Carsat Rhône-Alpes, Direccte, OPPBTP, Aravis, Parsat, mai 2014, 8 pages.

7. Art. L. 4644-1 du Code du travail.

8. Art. R. 4614-2 du Code du travail.

9. Art. L. 4644-1, alinéa 2 et L. 4614-14 à L. 4614-16 du Code du travail.

10. Art. L. 2325-44 et R. 2325-8 du Code du travail.

11. Art. R. 4644-1 du Code du travail.

12. Art. L. 4122-2 du Code du travail.

13. Art. L. 4644-1 du Code du travail.

14. Art. L. 4644-1 et D. 4644-6 à D. 4644-11 du Code du travail.

15. Art. R. 4644-2 du Code du travail.

16. Art. R. 4644-3 du Code du travail.