

Les Obligations de l'employeur

La formation professionnelle continue comme la prévention des risques sont des obligations de l'employeur. Vous trouvez ci-dessous les principaux textes faisant références.

CONCERNANT LA FORMATION

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Articles L6311-1 du code du travail

« L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;

2° A l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 ;

3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1. »

Articles L6311-1 du code du travail

CONCERNANT LA PREVENTION DES RISQUES

« 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. »

Articles L4121-1 du code du travail

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Articles R4121-1 du code du travail

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;

2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés aux troisième et avant-dernier alinéas du même I.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné. »

Articles L4121-3 du code du travail

« Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques professionnels est utilisé pour l'établissement du rapport annuel prévu au 1° de l'article L. 2312-27.

Conformément au I de l'article 2 du décret n°2022-395 du 18 mars 2022, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux modalités d'application prévues au II du même article. »

Articles R4121-3 du code du travail

I.-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 d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18.

A 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 prévention et 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 au présent I. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

II.-Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné.

Articles L4644-1 du code du travail

« Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans :

1° Chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ;

2° Chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux.

Les travailleurs ainsi formés ne peuvent remplacer les infirmiers. »

Articles R4224-15 du code du travail

« Le salarié désigné L'article R. 4644-1 du code du travail précise que ces personnes sont désignées après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il s'agit soit de personnes déjà présentes dans l'entreprise – et qui peut-être exercent déjà cette mission –, soit de personnes recrutées pour mener cette mission. Dans les deux cas, l'employeur doit

formaliser la désignation, notamment en demandant l'avis du CHSCT, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'un avis conforme. L'information donnée au CHSCT va au-delà de la simple communication du nom de la personne, a fortiori s'il s'agit d'un recrutement. L'employeur doit donner des précisions sur sa compétence dans le domaine de la prévention des risques professionnels, en indiquant notamment ses diplômes et son expérience professionnelle, et sur les missions qui lui seront confiées. Un écrit entre l'employeur et chaque personne désignée n'est pas obligatoire. Toutefois, s'il s'agit d'un recrutement, un contrat de travail écrit peut bien entendu apporter toutes précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission. S'il s'agit de confier la mission à une personne déjà présente dans l'entreprise, un avenant à son contrat de travail peut également mentionner ces éléments, étant précisé que la signature d'un tel avenant ne peut être imposée au salarié s'il s'agit de l'attribution de tâches nouvelles modifiant la nature de ses fonctions. Il s'agit en effet dans ce cas d'une modification du contrat de travail. Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente. L'article 7 de la directive 89/391 ne fixe pas plus d'exigences et précise uniquement que « les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires ». Il appartient donc à l'employeur qui recrute ou qui désigne – si elle est déjà présente dans l'entreprise – une personne pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, de s'assurer de sa compétence, à travers ses diplômes et/ou son expérience professionnelle. En pratique, c'est ce que font déjà les employeurs des entreprises qui nomment des responsables santé-sécurité, responsables prévention des risques..., situations qui existent dans certaines PME et sont fréquentes dans les grandes entreprises. La personne désignée peut également être un salarié bénéficiant d'une délégation de pouvoir dans le domaine de la santé-sécurité. Ce salarié a, en effet, la compétence nécessaire puisqu'il s'agit d'une des conditions définies par la jurisprudence concernant la personne qui reçoit la délégation (selon une formule fréquemment reprise par la Cour de cassation, le délégué doit être « pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission »). Cet appel à compétences est organisé dans des conditions telles que le salarié désigné est en mesure de remplir pleinement ses missions. Celles-ci ont vocation à comprendre à la fois une démarche d'évaluation des risques, notamment par la réalisation de diagnostics, une démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'employeur, et un suivi de la mise en œuvre de ces actions. Ceci implique qu'il dispose des moyens requis (code du travail, art. R. 4644-1) et d'une certaine autonomie. Enfin, l'alinéa 2 de l'article L. 4644-1 du code du travail permet à ces personnes de bénéficier, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 à L. 4614-16 pour la formation dispensée aux représentants du personnel au CHSCT. Sa durée est donc de trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés et de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Cette formation est à la charge de l'employeur dans les mêmes conditions que pour les membres du CHSCT. L'employeur peut également organiser une formation pour la personne désignée, alors même qu'elle n'a pas demandé à bénéficier d'une formation. »

Circulaire DGT n°13 du 09 Novembre 2012

« Les personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4644-1 sont désignées après avis du comité social et économique s'il existe.

Elles disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions.

Elles ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention. »

Articles R4644-1 du code du travail

« La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire. »

Articles L4614-16 du code du travail

CONCERNANT LE TRAVAIL EN HAUTEUR

« Lorsque des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre à partir d'un plan de travail, la protection individuelle des travailleurs est assurée au moyen d'un système d'arrêt de chute approprié ne permettant pas une chute libre de plus d'un mètre ou limitant dans les mêmes conditions les effets d'une chute de plus grande hauteur. Lorsqu'il est fait usage d'un tel équipement de protection individuelle, un travailleur ne doit jamais rester seul, afin de pouvoir être secouru dans un délai compatible avec la préservation de sa santé.

L'employeur précise dans une notice les points d'ancrage, les dispositifs d'amarrage et les modalités d'utilisation de l'équipement de protection individuelle. »

Articles R4323-61 du code du travail

« L'employeur fait bénéficier les travailleurs devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement.

Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation. »

Articles R4323-106 du code du travail