

QUELLES PRÉCAUTIONS DOIT PRENDRE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DES TRAVAILLEURS ISOLÉS ?

Chaque mois, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Dalloz, répond à une question pratique que se posent les responsables HSE. Ce mois-ci, les enjeux en lien avec le travail isolé.

Qu'est-ce qu'un travailleur isolé ?

Le code du travail ne définit pas ce qu'est un travailleur isolé et il ne prohibe pas le fait de faire travailler de manière isolée un salarié. Par contre l'INRS donne une définition : « En l'absence de définition réglementaire, le travail isolé concerne un salarié qui travaille seul, dans un environnement où il ne peut être vu ou entendu directement par d'autres personnes et où la probabilité de visite est faible. Cette définition n'a toutefois aucune valeur absolue et peut en conséquence être remise en cause en fonction des situations professionnelles » ([Travail isolé. Pour une démarche globale de prévention. Novembre 2017, ED 6288](#)).

Une situation de travail isolé n'est en soi pas dangereuse dans l'absolu, mais elle peut être un facteur de risque pour certains métiers et être la cause d'accident. A titre d'exemples, on peut trouver du travail isolé dans des activités d'entretien des bureaux, dans le secteur informatique (astreinte), dans la grande distribution et la logistique. Dans ces situations, les risques peuvent être multiples : risque électrique, chutes, etc. Ainsi, l'employeur doit porter une vigilance accrue par rapport aux travailleurs isolés. Cela s'inscrit dans son obligation générale de sécurité (articles L. 4121-1 et suivants du code du travail).

La réglementation encadre certaines pratiques et notamment les postes qui présentent de potentiels dangers lorsqu'ils sont isolés. Certaines activités sont associées à une interdiction de travail isolé comme par exemple, la manœuvre de recul avec un engin sans visibilité suffisante (article R. 4534- 11 du code du travail) ou les travaux temporaires en hauteur si le travailleur utilise un harnais « stop-chute » ou s'il utilise des techniques d'accès par corde (article R. 4323-41 du code du travail).

Le travail isolé est un facteur d'augmentation de la probabilité de survenance de l'accident, et surtout d'aggravation du dommage en cas d'accident. C'est pourquoi il est encadré dans le code du travail : un travailleur isolé doit pouvoir signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais (article R. 4543-19 du code du travail).

Quels moyens de prévention ?

Tout d'abord, l'employeur peut former et informer les salariés en leur délivrant les instructions claires en lien avec leur poste. Le code du travail encadre cette formation- information notamment pour les nouveaux arrivants (articles L. 4141 et s., et R. 4141-1 et s.).

Ensuite, le règlement intérieur peut également être un document utile pour établir les règles de sécurité à respecter en cas de travail isolé (qui avertir en cas de problème, à qui se référer, etc.).

Surtout, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est le moyen juridique identifié pour identifier et lister les postes isolés, c'est un document qui peut être un véritable outil. Comme pour l'évaluation d'autres risques, il s'agit de se rendre sur les postes de travail, d'aller sur le terrain et d'identifier, en concertation avec le CSE, les situations de travail isolé. (article L. 4121-3-1 du code du travail).

A noter que, de façon générale, l'employeur peut consulter les [recommandations de la Cnamts](#) qui complètent le dispositif réglementaire existant. Bien qu'elles n'aient pas de valeur juridique, elles apportent un éclairage utile. A titre d'exemple, le travail isolé est défini ainsi dans une des recommandations : « le fait, pour une personne seule, de réaliser une tâche dans un environnement de travail où elle est hors de portée de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur et que le travail présente un caractère dangereux (Recommandation CNAMTS, R. 416 CTN F, travail isolé et dangereux, 29 nov. 2004). Une autre recommandation intéressante est la R252 CTN B relative aux postes de travail isolés et dangereux ou essentiels pour la sécurité.

De plus, des mesures organisationnelles peuvent être mises en place pour intervenir en cas de survenance d'un accident. Cela peut être le suivi de travailleurs isolés à leur poste, avec des échanges périodiques avec le travailleur isolé. La procédure de « lever de doute » a pour objectif de vérifier la réalité de l'alarme avant l'envoi des secours (lors de la détection de la situation de détresse d'un travailleur isolé, ou en cas de déclenchement d'une alarme, le poste de secours doit disposer d'un moyen de communication pour pouvoir contacter le travailleur concerné). Il est aussi recommandé d'identifier les déclencheurs d'alerte et de mettre en place une organisation pour prendre en charge les travailleurs concernés et organiser les secours, le cas échéant.

Enfin, des mesures techniques peuvent également être mises en place. Un DATI peut être utilisé, c'est un Dispositif d'Alarme de Travailleurs Isolés, qui permet de transmettre vers un poste de surveillance identifié l'alarme déclenchée par la situation anormale du travailleur concerné. Il en existe de différents types : montre, badge, tablette tactile, etc. Un DATI peut se déclencher manuellement, ou automatiquement à l'aide de capteurs en cas d'immobilité ou de perte de verticalité.

La question du télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (C. trav., art. L. 1222-9)

Le télétravailleur, lorsqu'il travaille seul, sans personne à son domicile, peut être considéré comme travailleur isolé. Comme au sein de l'entreprise, les différents risques liés au télétravail doivent faire l'objet d'une évaluation des risques dans le DUERP avec, si nécessaire les mesures de prévention proportionnées. A titre d'exemples : prévoir un lien régulier entre le télétravailleur et son équipe de travail, adapter les règles pour l'organisation des secours en télétravail : rappeler les numéros d'urgence : pompiers, secours...

A noter que l'[ANI du 26 novembre 2020](#) comporte des articles intéressants sur ce sujet : l'article 3.4 rappelle que « si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée » et « le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut faire l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques ». L'article 5.2 adresse lui la prévention de l'isolement au niveau social et santé mentale : « La prévention de l'isolement participe à la fois de la santé au travail du salarié en télétravail et du maintien du sentiment d'appartenance à l'entreprise ».

Clémence Andrieu

<https://www.actuel-hse.fr/content/quelles-precautions-doit-prendre-employeur-vis-vis-des-travailleurs-isoles>