



HEBDO

REFERENT EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur, quelle que soit la taille et le secteur de son entreprise, doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST), déjà compétent ou formé spécifiquement : il peut faire partie des effectifs de l'établissement ou appartenir à une structure externe d'un service de Santé du Travail Inter-entreprise ou à des organismes professionnels de prévention.

Pour les grandes entreprises, il ne s'agit que d'une formalité administrative puisqu'elles disposent d'un service Hygiène et Sécurité et/ou Conditions de Travail et/ou Médecine du Travail et/ou d'un CHSCT dont il suffit de désigner un membre (il faut néanmoins s'assurer de son accord et l'informer de sa mission) ; par contre pour les PME, il s'agit d'un moyen permettant à ces petites structures de se préoccuper de leurs risques professionnels au travers de cette obligation.

La mission de ce référent SST est notamment de participer à la rédaction du Document Unique de Sécurité d'évaluation des risques, de diffuser les consignes de sécurité, d'informer les nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers sur les dangers auxquels ils peuvent être confrontés, de s'assurer que les vérifications périodiques obligatoires du matériel et des équipements sont faites, ... : il doit donc disposer du temps et des moyens nécessaires pour exercer cette fonction.

Il n'y a pas de sanction explicitement prévue pour l'absence de désignation d'un référent SST, mais cette infraction au Code du Travail représente un motif sérieux pour une qualification en circonstance aggravante en cas d'accident grave ou a fortiori mortel : outil de prévention des risques professionnels, la désignation, la formation et l'exercice effectif de la mission de référent SST sont donc aussi des éléments de protection juridique de l'employeur.

La réglementation concernant le référent en santé et sécurité du travail

Le contexte juridique

La désignation de salariés compétents en Protection et Prévention des Risques Professionnels (PPRP) résulte d'une application de l'article 7 de la directive européenne 89/391/CEE qui traite des Services de Protection et de Prévention.

La France a transcrit cette directive dans la loi 2011-867 de réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011 et le décret 2012-135 du 30 janvier 2012 entré en vigueur le 1er juillet 2012, introduit dans les articles L4644-1 et R4644-1 et suivants du code du travail : l'employeur doit avoir désigné dans son entreprise, quel que soit le nombre de salariés et le secteur d'activité concerné, « UN OU PLUSIEURS SALARIES COMPETENTS POUR S'OCCUPER DES ACTIVITES DE PROTECTION ET DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE L'ENTREPRISE ».

Tout employeur est donc concerné (il en est de même pour la rédaction du Document Unique de Sécurité).

La portée de cette désignation n'est pas d'exonérer l'employeur de sa responsabilité civile et pénale : désigner un référent SST n'en fait pas le délégataire des obligations générales de sécurité au travail du chef d'entreprise, qui seul, du fait de ses fonctions de direction (pouvoir de décision et autorité), peut donner des ordres en matière de sécurité, peut faire commander des équipements individuels et collectifs de protection, insérer des consignes dans le règlement intérieur...

Les textes législatifs et réglementaires n'assortissent pas l'obligation de désignation d'un référent SST d'une sanction en cas de non-respect : mais les risques encourus de carence de l'employeur en cas d'accident grave constitue une forte incitation à respecter cette obligation, car une absence de référent SST est un élément aggravant la responsabilité du chef d'entreprise en matière de sécurité.

De même, il doit être clair que le référent SST dispose à la fois d'une compétence prouvée soit par ses diplômes soit par son expérience professionnelle ou la formation qu'il a reçue, et du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission, pour ne pas être accusé de pur formalisme : Il n'y a toutefois aucun crédit d'heures obligatoire prévu pour l'accomplissement de cette mission, ni précision apportée par les textes sur la compétence requise.

La désignation d'un référent SST

La ou les personnes désignées pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises en disposant, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Le référent SST doit être volontaire, l'essentiel étant surtout sa compétence et son implication, sa proximité des réalités opérationnelles : en cas d'absence de ressource interne, l'employeur doit faire appel à des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels extérieurs appartenant à son Service de Santé au Travail Interentreprises ou enregistrés auprès de la DIRECCTE, ou à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ou à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

La mission d'aide et/ou de conseil du référent SST s'inscrit dans le cadre de l'exécution d'une fonction sous la subordination juridique de l'employeur, et il est conseillé que sa mission soit consignée par écrit dans une note de fonction ou un avenant au contrat de travail, précisant les modalités de ses actions, ou pour un référent extérieur, cette mission doit faire l'objet d'une convention avec l'organisme prestataire dont le contenu est précisément défini.

Le référent SST ne bénéficie pas du statut de salarié protégé, mais ne peut pas subir de discrimination en raison de son activité de prévention.

La personne pressentie peut refuser sans que cela puisse être l'objet d'une sanction, et il appartient à l'employeur, faute d'autres candidats, de faire alors appel aux compétences d'un référent externe.

Choix d'un référent interne

Il s'agit de la solution à privilégier : aucune condition de diplôme ou d'expérience professionnelle n'est exigée, seul un jugement favorable sur sa compétence, son expérience professionnelle et son degré de maîtrise industrielle, sa capacité d'écoute et d'animation, complétée d'une formation éventuelle, est un gage de réussite de sa mission.

L'employeur a donc toute latitude pour nommer le salarié qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction.

En pratique, pour les grandes ou moyennes entreprises qui ont déjà une structure Hygiène et Sécurité, la désignation officielle du référent SST est une simple formalité administrative, avec la nécessité évidemment de requérir l'accord du salarié :

- L'intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) interne habilité et enregistré est naturellement tout prêt pour ce rôle puisque c'est une personne dotée de compétences techniques, organisationnelles dont la mission consiste déjà à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail.
- C'est aussi le cas du responsable du service HSE (Hygiène Sécurité Environnement) qui est chargé d'identifier, d'évaluer et de maîtriser tous les risques professionnels, de veiller au respect des normes de sécurité, de respect de l'environnement et d'hygiène, de définir la politique, le plan et le système de management de sécurité au travail, d'analyser les incidents et accidents de travail qui ont eu lieu au sein de l'établissement, pour déterminer leurs causes et améliorer les actions de prévention des risques.
- Dans d'autres établissements, il existe également des animateurs de prévention qui ont un rôle d'assistant pour la mise en œuvre des règles d'Hygiène et de Sécurité du Travail, d'information des salariés des problèmes de sécurité, de participation à la recherche de solutions pratiques de réduction des risques.
- Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés ainsi que - sous ce seuil - sur décision de l'inspection du travail en cas de risques particuliers, sont naturellement aussi des candidats parmi lesquels choisir un référent SST, puisqu'ils sont a priori motivés pour tenir ce rôle. Dans les établissements dépourvus de CHSCT (en principe, établissements de moins de cinquante salariés), les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ce comité.

Si le salarié exerce cette mission sans rapport avec ses précédentes fonctions, il est bon de la consigner dans une modification du contrat de travail, au travers d'un avenant signé dans lequel peut être défini le temps de travail dévolu à cette activité et les moyens requis pour l'exercer.

Les impacts sur le salaire, la classification sont laissés à la discrétion de l'employeur.

En fonction de la taille de l'entreprise, il convient d'informer les membres du CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel et recueillir leur avis (seulement consultatif), le tout faisant l'objet d'un point d'un ordre du jour et d'un compte-rendu dans le procès-verbal d'une réunion.

- Le recours à un intervenant externe

Lorsque le chef d'entreprise n'a pas de salariés compétents et disponibles, ce qui est souvent le cas dans les petites entreprises, il doit faire alors appel, après avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou, en son absence, des délégués du personnel, à un référent SST externe, dont il faut préciser le contenu de la mission, les moyens mis à sa disposition ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et aux documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (Document Unique de Sécurité, carnets de maintenance...).

Cette prestation fait l'objet naturellement d'une convention et d'une rémunération.

Ce référent doit appartenir à son Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) ou être enregistré auprès de la DIRECCTE, ou à l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) ou à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Lorsque l'employeur fait appel à un référent hors son SSTI, il doit l'informer de cette intervention ainsi que des conclusions des travaux y afférent.

Ce référent externe est tenu à une obligation de confidentialité et doit respecter notamment les secrets de fabrication.

La mission du référent en santé et sécurité du travail

Les activités confiées au référent SST sont, au sens large, des missions de démarche d'évaluation des risques, d'élaboration de plans d'action de réduction des risques, de suivi des mesures de prévention, d'information des salariés sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Dans cette définition extensive, cette mission ne diffère pas de celle du responsable HSE d'une entreprise qui dispose d'un service de cette nature.

C'est pourquoi, il est nécessaire de bien préciser le rôle spécifique du référent SST si ce n'est pas le responsable HSE, pour éviter les conflits d'attribution de tâches, de bien définir de quelle manière cette mission va s'articuler avec ses fonctions existantes et son périmètre de responsabilités : il peut s'agir seulement d'un travail d'assistance et d'animation, c'est-à-dire de mise en forme et de rédaction de consignes de sécurité et du Document Unique et de ses mises à jour, de pointage des plans d'action, de contrôle du respect des visites périodiques et des carnets d'entretien, de dialogue et de sensibilisation des salariés et de leurs représentants, d'information des nouveaux embauchés, intérimaires, saisonniers ou prestataires extérieurs. En aucun cas, il ne doit y avoir superposition avec des actes relevant de la compétence du médecin du travail.

La formation du référent en santé et sécurité du travail

A sa demande ou à l'initiative de l'employeur, le référent SST peut bénéficier d'une formation en matière de sécurité et santé au travail : pour une personne ne disposant pas d'une compétence HSE préalable, des formations d'une durée allant de 3 à 5 jours sont proposées par de nombreux centres de formation professionnelle, la plus courante et la plus minimale étant celle de représentant du personnel au CHSCT.

Source : Officiel Prévention - Octobre 2023