



LE 1^{ER} SALON
PROFESSIONNEL NORMAND
SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

EXPOSANTS - CONFÉRENCES - TABLES RONDES

28 & 29 JANVIER ESPACE CHANTEREYNE
à Cherbourg

Le SALARIE DESIGNÉ COMPÉTENT en PREVENTION

Marc DUBRAY - SOS Prévention
Dirigeant, Consultant IPRP

Sommaire



- 1. Le contexte**
- 2. L'obligation réglementaire**
- 3. Quel rôle a-t-il ?**
- 4. Le processus de désignation**
- 5. Quelles sont ses missions ?**
- 6. Quel est son statut ?**
- 7. Quels sont ses moyens ?**
- 8. Quelle formation doit-il suivre ?**
- 9. Qui désigner ?**

1. Le contexte



C'est une nouvelle disposition :

- issue de la loi du 20/07/2011 relative à l'organisation de la médecine du travail
- ajoutée au code du travail (Articles L.4644-1, R.4644-1 à 5)
- dans un nouveau chapitre IV : "Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et la sécurité au travail" (salarié compétent, IPRP externes)

1. Le contexte



C'est une aide aux Services de Santé au Travail

- La loi du 20 juillet 2011 :
 - mouvement de transformation de la médecine du travail en un ensemble plus large, la santé au travail, visant à passer d'une action dirigée vers l'assurance de l'aptitude au travail à la prévention des pathologies professionnelles.
 - évolutions qui associent la prévention des risques par le conseil aux entreprises et aux salariés et la surveillance médicale.
 - Toutefois, les contrôles de la Cour comme les études de la profession montrent la difficulté à assurer la mission de conseil aux employeurs comme aux salariés. La pénurie de temps médical pèse sur le fonctionnement des équipes pluridisciplinaires. En dépit des efforts déployés et des expérimentations conduites, aucun des services interentreprises que la Cour a contrôlés n'est en mesure d'assurer l'ensemble des examens médicaux réglementaires qui lui incombent.
 - Les petites entreprises et leurs salariés sont les principales victimes de ces carences.

Extrait du Rapport public de la Cour des Comptes « Les services de santé au travail interentreprises : une réforme en devenir » - 29 Novembre 2012

2. L'obligation réglementaire



Une obligation pour toutes les entreprises

Depuis le 1er juillet 2012 :

**Tout employeur doit désigner
*"un ou plusieurs salariés compétents pour
s'occuper des activités de protection et de
prévention des risques professionnels de
l'entreprise"***

[Article L4644-1 du Code du Travail](#)

2. L'obligation réglementaire



Quid si pas de désignation ?

- Le salarié désigné compétent ([Art L4644-1](#)) est inscrit dans les textes relatifs aux services de santé au travail
- Article [L4745-1](#) : « Le fait de méconnaître les dispositions des [articles L. 4621-1 à L. 4624-3](#) et [L. 4644-1 et](#) des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 euros. »
- De plus, au titre de l'obligation de sécurité de résultat, la non désignation du salarié compétent peut constituer une faute imputable à l'employeur avec des conséquences pécuniaires non négligeables

3. Son rôle

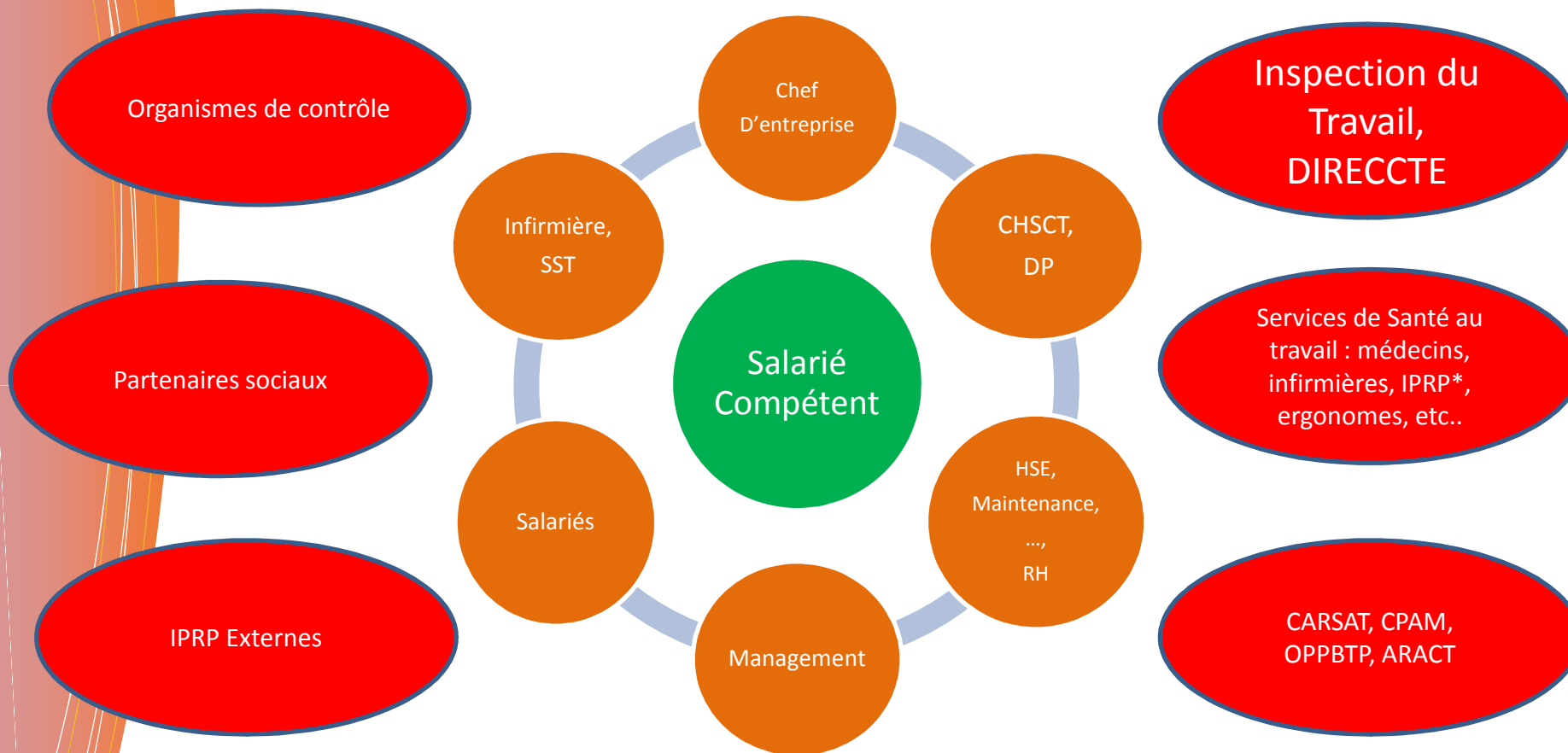


Objectif « vaste » :

« s’occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l’entreprise ».

→ Rôle de relai, de référent voire de « chef d’orchestre » avec les différents intervenants

3. Son rôle



*IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

4. Le processus de désignation en interne



1 – Le chef d’entreprise

- Désigne un salarié déjà présent (avenant écrit au contrat de travail possible mais non obligatoire)
- Ou recrute un nouveau salarié (insertion de la mission au contrat de travail possible mais non obligatoire)

2 – Le chef d’entreprise consulte le CHSCT (DP)

- Présentation des compétences (diplômes, expérience professionnelle)
- Présentation des missions
- Pas d’avis conforme du CHSCT à recevoir

3 – Le chef d’entreprise forme le salarié désigné (si nécessaire)

- A la demande du salarié
- Ou à l’initiative de l’employeur
- Formation financée par l’employeur
- Similaire aux formations du CHSCT

4. Le processus de désignation en externe



Le chef d'entreprise consulte le CHSCT (DP)

Recours à un organisme de prévention (CARSAT, OPPBTP, ARACT) ou à un IPRP du SSTI*

Recours à un IPRP Externe (enregistré auprès de la DIRECCTE)

Choix d'intervenir ou non selon : Secteur, taille, risque,..

Convention entre l'entreprise et l'IPRP Externe

Convention transmise au SSTI ainsi que les résultats des actions

Intervention peut être conditionnée à un engagement de l'employeur

Convention :
Descriptif de la mission, périmètre, durée, moyens mis à disposition, accès à l'entreprise, etc...

*SSTI : Services de Santé au Travail Inter-entreprises

5. Ses missions



Définies par l'employeur :

Nouvel acteur de la prévention des risques professionnels qui participe :

- à la démarche d'analyse des risques
- à la démarche d'élaboration et de planifications d'actions
- au suivi de la mise en œuvre de ces actions.

(Evaluation des risques, Document Unique et plan d'actions associé)

5. Ses missions



Et au-delà :

A titre d'exemple de missions, on peut citer le rapport parlementaire AN3529 que le député Guy Lefrand a présenté lors des discussions sur la loi du 20 juillet 2011 :

« Concrètement, la tâche de ces salariés consiste à élaborer et rédiger des fiches pédagogiques, des avertissements ou encore des consignes de sécurité à l'usage de leurs collègues de travail, de les sensibiliser aux bonnes pratiques (port de protections, postures) ou encore de proposer certaines améliorations de l'environnement de travail, en lien avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) »

6. Son statut



- **Pas un salarié « protégé » (pas de demande d'accord à l'Inspection du Travail en cas de licenciement)**
- **Mais il ne peut subir aucune discrimination en raison de ses activités de Prévention** (Article [R4644-1](#) du Code du Travail)
- **Pas de délégation de pouvoir automatique**

7. Ses moyens

- **« Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions »**. (Article [R4644-1](#) du Code du Travail)
- **Pas d'heures de délégation comme un membre du CHSCT**
- **Il doit disposer d'une certaine autonomie**

8. Sa formation

« 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
- de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés »

(Circulaire DGT no 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)

9. Qui désigner ?

- Salarié volontaire
 - Intéressé, curieux
 - Diplomate
 - Bon communicant
 - Fédérateur
 - Esprit d'analyse et de synthèse
-
- Connaître le produit/process ou le service
 - Plusieurs salariés peuvent être désignés

QUE PROPOSE SOSPrevention ?



SOSPrevention

Formation de votre ou vos salariés désignés

Etre votre IPRP Externe

Intra-entreprise

Inter-entreprise

- Bilan initial sur 1 journée :
- Grilles GPSST INRS
- Plan d'action
- Estimation de la durée des actions

Prestations de formation/action :

- Apports théoriques
- Outils
- Coaching sur le terrain

Prestation de formation :

- Apports théoriques
- Outils

Signature d'une convention sur les missions confiées

- Accompagnement/Suivi dans le temps

- Coaching sur le terrain
- Accompagnement/Suivi dans le temps

Prestations sur site à la journée en fonction d'un calendrier défini ensembles

- **Code du Travail**
- **Circulaire DGT no 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**
- **« La personne compétente en prévention: une obligation pour toutes les entreprises », PREVENTICA, Conférence inaugurale du 24 septembre 2013 (DIRECCTE, CARSAT)**
- **DIRECCTE Languedoc Roussillon – 18 juin 2013 : Application de la Loi du 20 juillet 2011 concernant la désignation de « salariés compétents pour s’occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels ».**

Merci pour votre participation !

Marc DUBRAY

Cabinet SOSPrevention
5, rue de la libération
14110 Saint Denis de Méré



marc.dubray@sosprevention.fr



07 81 18 99 53