

LE RÉFÉRENT SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Le référent santé et sécurité au travail : tout savoir

Le référent santé sécurité, parfois appelé “préventeur” est un acteur clé dans votre entreprise pour faire vivre votre politique de prévention. Il vous assiste, notamment pour évaluer les risques professionnels et planifier des actions de prévention. Sa désignation est-elle obligatoire ? Que risquez-vous en cas de carence ? Qui est compétent pour assurer cette mission ? Quelle est sa responsabilité ? Faut-il consulter le CSE ? Voici toutes les réponses à vos questions !

Référent santé sécurité : sa désignation, est-elle obligatoire ?

Depuis le 1er juillet 2012, le Code du travail impose à tout employeur, quels que soient l'effectif et l'activité de l'entreprise, la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

"L'employeur désigne 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

La désignation d'un chargé de prévention est donc obligatoire pour tous les employeurs. Peu importe l'effectif de l'entreprise.

Concrètement, le référent santé sécurité vient en appui au chef d'entreprise ou à la direction des ressources humaines (DRH) pour conduire, au quotidien, la démarche de prévention dans l'entreprise.

La crise sanitaire a par exemple rappelé que la prévention constitue un enjeu prioritaire en matière de santé au travail. Le référent Covid-19 en entreprise, interlocuteur privilégié pour les questions d'ordre sanitaire, en a été l'illustration. Ce même rôle peut d'ailleurs être endossé par le référent santé sécurité.

La prévention est d'ailleurs le thème clef de la nouvelle réforme de santé au travail !

Que risque l'employeur s'il ne désigne pas de référent ?

Tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Désigner un référent découle alors naturellement de cette obligation.

En matière de santé et sécurité, le principe est celui de la responsabilité de l'employeur. La jurisprudence a admis qu'un employeur peut être considéré comme ayant rempli ses obligations s'il a mis en œuvre les actions de prévention. Autrement dit, en cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et suffisantes.

Pour illustrer cette responsabilité : à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié (ou ses ayants droit) peuvent bénéficier d'une meilleure indemnisation, si la faute inexcusable de l'employeur est reconnue. Pour qu'une telle faute soit reconnue, le salarié doit démontrer que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur, qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver et que cette faute est bien la cause du dommage subi.

C'est pourquoi il est important de mettre en œuvre des actions de prévention et de respecter les obligations en la matière. D'abord, pour éviter les accidents, et ensuite lorsqu'un risque se réalise, pour démontrer que l'employeur a tout fait pour l'éviter. L'absence de préventeur ou de référent santé-sécurité dans l'entreprise pourrait donc fragiliser la démarche de prévention.

Référent santé sécurité, qui est compétent pour cette mission ?

L'employeur doit désigner au moins une personne, de préférence un salarié de l'entreprise, compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. La question de la compétence est donc centrale, soit au travers de sa formation, de ses diplômes ou de son expérience.

À défaut de salariés compétents, l'employeur peut faire appel à un intervenant extérieur :

- soit un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises (SSTI) auquel il adhère ou enregistré auprès de la Dreets (ex-Directe) ;
- soit à un organisme de prévention des risques professionnels.

Comment désigner un référent sécurité ?

La désignation doit être formalisée par un écrit :

- même si l'écrit n'est pas obligatoire dans le cas du référent salarié, il est recommandé pour encadrer sa mission et ses prérogatives ;
- en cas de recours à un IPRP externe, une convention doit obligatoirement être établie.

Quelles sont ses missions ?

Il intervient d'abord pour évaluer les risques et analyser les conditions de travail, notamment en :

- réalisant des enquêtes, inspections, diagnostics ;
- mettant à jour le Document unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Ces évaluations et analyses lui permettent ensuite d'élaborer et de planifier des actions de prévention. Il peut aussi proposer des procédures et contribuer à la création ou mise à jour des documents santé et sécurité au travail en travaillant en lien avec les acteurs de la commission Santé, Sécurité Conditions de Travail du CSE (CSSCT).

Enfin, il effectue un suivi de la mise en œuvre de ces actions et s'assure de la bonne réalisation des mesures de prévention dans l'entreprise. Il assure le suivi administratif et juridique de la prévention, organise des campagnes de sensibilisation pour aider le chef d'entreprise à assurer la santé, la sécurité et participe à l'amélioration des conditions de travail.

Référent santé sécurité : quelle est sa responsabilité ?

En principe, le chef d'entreprise est le seul responsable pénalement du respect de la réglementation du travail en matière de santé-sécurité. La désignation du référent santé-sécurité n'entraîne donc aucun transfert de responsabilité.

Le chef d'entreprise a néanmoins la possibilité de déléguer ses pouvoirs en matière de santé et sécurité à condition que le délégataire dispose de l'autorité nécessaire et de moyens lui permettant d'engager, à tout moment, des actions de façon autonome.

Enfin, il doit être compétent techniquement et être en mesure de remplir pleinement ses missions. Dans ce cas, la responsabilité pénale personnelle du référent santé-sécurité pourrait être engagée, par exemple en cas d'accident du travail grave.

Faut-il consulter le CSE avant de désigner le référent ?

Oui ! Le CSE, s'il existe, doit être consulté préalablement à la désignation d'un référent santé-sécurité interne (salarié) ou d'un IPRP externe.

Bon à savoir : en l'absence d'instance représentative du personnel, l'employeur peut faire appel directement à l'intervenant de son choix.

