



Avez-vous désigné votre « référent sécurité-prévention » ?

En vertu de la loi de réforme de la médecine du travail du 20 juillet 2011 et de ses décrets d'application du 30 janvier 2012 (*JO du 31 janvier*), l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (*C. Trav., L. 4644-1 et R4644-1 et suivants*).

Cette obligation n'est pas subordonnée à un seuil d'effectif ni à l'appartenance à un secteur d'activité spécifique ou à une forme juridique particulière ; tout employeur est donc concerné (à moins par exemple de disposer déjà d'un responsable HSE ou d'un préventeur compétent en charge de cette fonction). Il peut s'agir d'un membre du CHSCT par exemple, mais pas nécessairement, l'essentiel étant surtout la compétence et l'implication.

Attention : si les textes n'assortissent cette obligation d'aucune sanction en particulier, il suffit de rappeler la sévérité avec laquelle la jurisprudence sanctionne les employeurs sur le fondement de leur obligation de sécurité de résultats pour comprendre qu'une absence de référent sécurité-prévention pourra toujours constituer en cas de contentieux un élément « à charge » à l'encontre de la politique de prévention menée par l'entreprise.

Il sera d'autant plus difficile pour l'employeur de s'exonérer qu'en l'absence de personne(s) qualifiée(s) au sein de l'entreprise, l'employeur peut dans ce cas se faire assister par une personne extérieure ayant qualité d'IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels appartenant au SSTI ou enregistrés auprès de la DIRECCTE), ou à défaut un organisme de prévention (INRS, OPPBTP, ANACT, ARACT).

Lorsque l'employeur fait appel à un IPRP enregistré ou aux organismes de prévention, il doit informer son service de santé au travail de cette intervention et des résultats des études menées dans ce cadre

La désignation intervient dans tous les cas après information et consultation du CHSCT (ou des DP à défaut, s'ils existent).

En cas de recours à un IPRP enregistré, une convention doit être conclue pour définir :

- Les activités confiées à l'intervenant (missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui ; interdiction de réaliser des actes relevant de la compétence du médecin du travail) ;

- Les modalités d'exercice de ses activités ;

- Les moyens mis à sa disposition ;

- Les règles d'accès aux lieux de travail et d'accomplissement de ses missions (accès aux documents non nominatifs obligatoires concernant la santé-sécurité, confidentialité, présentation de ses propositions, indépendance, non-discrimination, communication des résultats de ses études au médecin du travail).

Bien entendu, ce dispositif a un coût, qu'il s'agisse d'un salarié (auquel il faudra donner le temps nécessaire et des moyens, ainsi qu'une formation en santé au travail s'il le demande), ou d'un intervenant extérieur, mais il s'agit d'un moyen permettant aux petites structures notamment d'avoir une meilleure maîtrise de leurs risques professionnels.

C'est là tout le sens de ce dispositif, dont l'objet n'est pas d'exonérer l'employeur personne morale de sa responsabilité, ni le chef d'entreprise au plan pénal (à moins que la désignation s'accompagne d'une délégation de pouvoirs valable, ce qui suppose que la personne désignée soit un salarié de l'entreprise investi de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires).

Lorsque le référent est un salarié, il convient de bien définir de quelle manière cette mission va s'articuler avec ses fonctions existantes et son périmètre de responsabilités. Gageons que « *s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise* » n'est pas une mince affaire.

La loi se contente d'employer le terme de « *désignation* » ; sans doute aurait-il été opportun que soit précisée la nature juridique exacte de cette mission (mandat ou fonctions salariées supplémentaires) à partir du moment où cela peut laisser entendre que celle-ci pourrait être imposée unilatéralement par l'employeur. De nombreuses questions surgissent immédiatement concernant l'exécution de cette mission : quel impact sur la rémunération, l'autonomie, la classification ; quelles sanctions possibles en cas de manquements, etc. ?

Faute de précisions, il semble prudent de considérer que cette mission d'aide s'inscrit dans le cadre de l'exécution des fonctions sous la subordination juridique de l'employeur (contrairement à l'IPRP, le salarié ne bénéficie pas d'une indépendance).

Cela invite certainement à privilégier un mode de désignation « *au volontariat* ».

En outre, l'évolution des responsabilités entraîne très souvent une modification du contrat de travail, pour laquelle l'accord du salarié ne se présume pas et doit alors être formalisé par un avenant écrit. Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement, et il appartient à l'employeur, faute d'autres candidats, de faire alors appel aux compétences d'un IPRP externe.