

LE ROLE CLE DU REFERENT SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Depuis plusieurs années, chaque entreprise doit posséder un référent santé sécurité (SST) au travail, nommé par l'employeur. Cette mission, capitale pour la prévention des risques, peut être effectuée par tous, au terme d'une formation précise et efficace.

S'il est clair qu'en matière de santé, sécurité et condition de travail, il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses salariés, l'un de ses collaborateurs peut justement le seconder dans cette tâche.

1 - Un salarié capital



Celui-ci, s'il est nommé, obtient le statut de Référent santé sécurité au travail (SST). L'employeur lui confie la mise en œuvre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de l'entreprise. Aujourd'hui, nommer un employé à ce rôle est obligatoire. Et pour cause : 783 600 accidents du travail ont été recensés par le gouvernement en 2019. Le référent doit être un appui pour le chef d'entreprise et lui offrir un nouveau regard lucide sur la prévention des risques dans son l'entreprise.

Une mission de sécurité

Concrètement, sur le terrain, le SST peut remplir diverses missions liées à la sécurité : veiller aux respects des exigences réglementaires ; veiller à la conformité des installations et équipements ou encore s'assurer du port des outils de protection individuelle. Le référent peut participer à la sélection du matériel utilisé par les collaborateurs et faire remonter les réflexions des salariés en matière de santé et sécurité au travail. Mais plus encore, il peut avoir un rôle extrêmement proactif sur ces questions : notamment en participant à réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), en pilotant l'évaluation des risques ou en élaborant des plans d'actions. Il peut piloter les enquêtes en matière d'accident du travail, identifier et proposer les formations pertinentes etc. Pour toutes ces missions, le référent SST doit bien-sûr disposer du temps nécessaire (article R 4644-1 du Code du travail). Ce long et méticuleux travail de veille peut aboutir à l'élaboration de mesures spécifiques de prévention dans l'entreprise, comme des campagnes de sensibilisation.

Sur la base du volontariat

Ce panel de tâches est plus que conséquent. Pourtant, il est important de rappeler que le référent en santé et sécurité au travail n'est qu'un simple salarié de l'entreprise. Le code du travail ne fixe effectivement aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente. Tout le monde peut y prétendre, pour peu que le collaborateur ait « les capacités nécessaires », selon la directive 89/391 du Parlement européen. Il appartient donc à l'employeur de s'assurer de sa compétence, à travers son expérience professionnelle. Mais que faire si personne n'est volontaire ? Dans pareil cas, l'employeur peut toujours se tourner vers un Intervenant spécialisé en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), vers un service de santé interentreprises, enregistré auprès de l'autorité administrative compétente, ou encore vers un organisme de prévention, comme l'OPPBTP, l'ARACT, la Carsat.

2 - Un élément incontournable

En 2016, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) rappelait déjà que le référent santé sécurité était un « acteur clé de l'entreprise pour faire vivre sa démarche de prévention ».

Que dit la loi ?

Depuis le 1er juillet 2012, le Code du travail (via l'article L4644-1) impose la présence d'un référent SST dans l'entreprise. Et ce, quels que soient l'effectif et le secteur d'activité concerné. « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. »

Responsabilité engagée

Pour autant, attention, cette nomination n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité à ce salarié référent. La désignation ne remet aucunement en cause le principe de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité de ses salariés. Le référent SST est un appui mais le chef d'entreprise garde sa responsabilité pleinement engagée. En effet, la directive 89/391 précise que la désignation est faite « sans préjudice des obligations faites à l'employeur ». Si aucune sanction n'existe officiellement quant à une éventuelle non-nomination, nous tenons à rappeler qu'un employeur ne peut être considéré comme ayant rempli ses obligations que s'il a mis en œuvre les actions de prévention. Si un accident du travail survient, l'employeur garde donc sa responsabilité pleinement engagée.

3 - Un référent à former

C'est la condition sine qua non pour installer officiellement un référent santé et sécurité au travail dans son entreprise. Ce dernier doit bénéficier d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18. Elle doit durer au moins 5 jours. La formation a pour objectifs de faire connaître la réglementation sécurité au salarié concerné. De lui permettre de maîtriser les méthodes d'évaluation des risques, d'analyse des accidents du travail, les formations spécifiques, les plans de prévention ou les protocoles de sécurité.

Formation obligatoire

Compte-tenu de son importance, la formation au métier de référent en santé et sécurité au travail est donc obligatoire pour exercer ce rôle. Le salarié formé sera ainsi capable d'appréhender, anticiper et éviter les principaux risques de l'entreprise. Avec l'aide de l'employeur, il pourra mettre en place une démarche de prévention pertinente et donc plus qu'efficace.