

Master Prévention des Risques et Nuisances Technologiques

**Rapport Projet RDA / CP
Master PRNT
Année 2014/2015**

FORMATION ET INFORMATION A LA SECURITE

« La sécurité est l'affaire de tous »



Pilotes : Olivier BATAILLE / Thierry ATHUYT

Master PRNT : Anthony AUDINEAU / Agathe DEMARS

Composition du Groupe :

**Jacques-Cyprien BONNET
Aude CANTARELL
Charlène GILLES**

SOMMAIRE

1	Introduction.....	3
2	Définitions.....	3
2.1	Obligation relative à la formation des salariés, depuis 1971.....	3
2.2	Art. L4141-2 : l'obligation générale de formation à la sécurité.....	4
2.3	Les formations réglementées, modalités de formation figées, ou laisser à la discrétion de l'employeur.....	5
2.4	L'importance de la jurisprudence.....	6
3	Enjeux.....	7
3.1	Enjeux économiques.....	7
3.2	Enjeux réglementaires.....	7
3.3	Enjeux sociaux.....	7
4	Qui est concerné ?.....	8
4.1	La formation collective.....	8
4.2	La formation à la sécurité renforcée.....	8
4.3	Le Compte personnel formation, créé par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, du 05 mars 2014.....	9
5	Les Bases réglementaires.....	9
6	Evaluation du risque.....	9
6.1	Formation et mesure de prévention.....	10
6.2	Formation et mesure de protection.....	11
6.3	Formation et mesure de réparation.....	12
7	Rôles des instances représentatives du personnel et des services de santé au travail.....	12
7.1	Le Comité d'Entreprise.....	12
7.2	Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	13
7.3	Les délégués du personnel.....	13
7.4	Le médecin du travail.....	14
8	Les formations spécifiques obligatoires.....	14
9	Les formations recommandées (non réglementées).....	15
10	Conclusion.....	16
	LEXIQUE.....	17

1 Introduction

Chaque salarié doit bénéficier d'une formation pratique et appropriée, tant collective qu'individuelle, en matière de santé et sécurité au travail. La formation collective concerne les mesures à prendre pour assurer leur sécurité et celle des autres salariés travaillant dans l'entreprise et prévenir les maladies professionnelles et les accidents. A cette formation doit s'ajouter une formation individuelle plus spécifique en fonction des risques encourus par chaque salarié à son poste de travail.

2 Définitions



2.1 Obligation relative à la formation des salariés, depuis 1971

Conformément à la **Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971** portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, l'employeur se doit tout au long de l'exécution d'un contrat de travail d'un salarié de :

- s'assurer de l'adaptation de ce dernier à son poste de travail,
- veiller au maintien de sa capacité à occuper son poste au regard notamment de l'évolution de son emploi, des technologies et des organisations,
- s'assurer de sa sécurité.

Et pour toutes ces actions, il a recourt à différents types de formations.

Tous les ans l'employeur informe et consulte son comité d'entreprise (ou s'il n'en possède pas, ses délégués du personnel), le médecin du travail, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. De cette consultation émane un plan de formation de l'entreprise qui pourra notamment exposer les conditions de mise en œuvre dans l'entreprise, de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou bien encore du Compte Personnel de Formation.

Le salarié dispose du droit d'accès au CIF (Congé Individuel de Formation). Il est à son initiative de demander à son employeur une formation complémentaire qui lui convient. Le CIF s'effectue indépendamment des autres formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. A son terme, le salarié retrouve un poste de travail équivalent.

Indépendamment du CIF, une nouvelle modalité d'accès à la formation est à disposition du salarié : le Compte Personnel de Formation (CPF). C'est un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de sa carrière. Elle est accessible pour toutes personnes engagées dans la vie active. Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage. Le CPF est rentré en vigueur le 1^{er} Janvier 2015, il s'est substitué, à cette date, à l'ancien Droit Individuel à la Formation (DIF).

2.2 Art. L4141-2 : l'obligation générale de formation à la sécurité

L'employeur a pour charge de dispenser à ses salariés une formation à la sécurité conformément aux **Art. L.4141-2 et L.4141-3**, cette formation devant être répétée périodiquement.

Il s'agit d'une formation pratique et appropriée à la sécurité du travail exercé au sein de l'établissement en fonction de sa taille, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y ont été identifiés et du type d'emploi occupé par les salariés concernés.

2.2.1 Bénéficiaires :

Art. L.4141-2, la formation doit être réalisée :

- au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'établissement (quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, intérimaire...),
- au bénéfice des salariés des entreprises extérieures,
- à la demande du médecin du travail, pour les salariés reprenant leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.



2.2.2 Mise en œuvre de la formation :

Art. L.4141-2: la formation à la sécurité doit tenir compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue parlée par le salarié étant destiné à en bénéficier. Le temps consacré à cette formation est considéré comme temps de travail.

Comme abordé précédemment, le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont associés par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et au contenu de la formation qui doit être dispensée en vertu de l'**article R.4141-3-1**.

Les institutions représentatives du personnel sont quant à elles consultées sur les programmes et les modalités pratiques de la formation renforcée et sur les conditions d'accueil des salariés temporaires ou sous CDD.

De plus des organismes extérieurs à l'entreprise peuvent participer aux actions de formation. Les formations à la sécurité peuvent être conduites notamment avec le concours de l'organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail constitué dans les branches professionnelles présentant des risques particuliers, et celui des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Cette notion est stipulée dans l'**article R. 4141-7**.

2.2.3 Rôle et contenu de la formation à la sécurité :

L'**art. R. 4141-3** définit le rôle de la formation à la sécurité. Elle a pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. Elle porte sur :

- **Les conditions de circulation dans l'entreprise : Art. R. 4141-11:**
Cette formation est dispensée lors de l'embauche ou lors d'un changement d'activité ou de poste, pour les salariés temporaires, après un arrêt de travail sur demande du médecin du travail. La circulation dans l'enceinte d'une entreprise est complexe en raison de la multiplicité des déplacements des véhicules, chariots et piétons. L'employeur dispense donc cette formation afin d'identifier et de prévenir les risques liés à cette activité.
- **Les conditions d'exécution du travail : Art. R. 4141-13:**

Cette formation a pour objet d'enseigner au salarié, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs. Les modes opératoires retenus sont expliqués au salarié s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou sur celle des autres salariés. Le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi lui sont présentés.

- **La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre :**

- **Art. R. 4141-17:**

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre a pour objet de préparer le salarié à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux du travail.

- **Art. R. 4141-20:**

La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi.

Art. R. 4141-12:

En cas de modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement ou de modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'intoxication, d'incendie ou d'explosion. L'employeur organise, au bénéfice des salariés concernés, une formation à la sécurité sur les risques liés à la circulation dans l'entreprise.

Art. R. 4141-15:

En cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches ci-dessous énumérées, le salarié bénéficie, après analyse par l'employeur des nouvelles conditions de travail, d'une formation à la sécurité sur les conditions d'exécution du travail :

- Utilisation de machines, portatives ou non,
- Manipulation ou utilisation de produits chimiques,
- Opérations de manutention,
- Travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement,
- Conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature.

Art. R. 4141-8:

En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle, l'employeur procède, après avoir pris toute mesure d'aménagement des locaux et de salubrité pour préserver la sécurité et la santé des salariés, à l'analyse des conditions de circulation ou de travail. Il organise, s'il y a lieu, au bénéfice des salariés intéressés, les formations à la sécurité portant sur les risques liés à la circulation dans l'entreprise, à l'exécution du travail ou aux dispositions à prendre en cas d'accident. Il en est de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle présentant un caractère répété, soit à un même poste de travail, soit à des postes de travail similaires, soit dans une même fonction ou des fonctions similaires.

2.3 Les formations réglementées, modalités de formation figées, ou laisser à la discrétion de l'employeur

Il existe quatre grands types de formation :

- Les formations obligatoires réglementaires :

Le législateur définit les activités professionnelles nécessitant une formation dont le contenu est précisé par les décrets et arrêtés d'application.

Exemples de formation :

- Formation risque ionisant,
- Formation à la sécurité,
- Formation amiante,
- ...

- Les formations obligatoires non réglementées :

Il s'agit des formations pour lesquelles le législateur affirme son caractère obligatoire, sans pour autant que le contenu en soit défini.

Exemples de formation :

- Formation à la conduite des chariot-élévateurs,
- Formation à la sécurité,
- Formation au port du harnais de sécurité,
- Formation à l'utilisation des équipements sous pression,
- Formation Sauveteur Secouriste du Travail,
- ...

- Les formations recommandées par un organisme officiel :

Il s'agit des formations dont les modalités sont précisées par des organismes d'état (CEFRI, INRS, CNAM,...), mais également des organismes privés (CNPP, COFRAC, APSAD, SGS, ...),

Exemples de formation :

- Formation CACES (chariots élévateurs)
- Formation à la soudure et au ressuage,
- Formation au risque Atmosphère Explosive,
- Formation levage et manutention,
- ...

- Les formations non-obligatoires :

Il s'agit des formations pour lesquelles aucun fond réglementaire n'existe, mais que l'employeur peut être amené à déployer.

Exemples de formation :

- Formation Gestes et Postures,
- Formation Ergonomie au poste de travail,
- ...

Une entreprise peut organiser elle-même la formation de ses salariés si elle a les compétences en interne ou faire appel à un prestataire extérieur. A l'issue de la formation, une attestation est délivrée au stagiaire mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

2.4 L'importance de la jurisprudence

Dans le cadre des litiges opposants des employeurs à leurs employés, la justice française est amenée à statuer sur la pertinence des formations reçues par ces derniers. Des formations dont le contenu est défini par des recommandations peuvent être considérées comme obligatoires.

Ainsi, la Cour de Cassation a rendu le 15 mars 2012 deux arrêts, retenant la faute inexcusable de l'employeur pour non-conformité de la formation dispensée au contenu de la formation CACES. Ces jurisprudences renforcent l'obligation pour l'employeur de se conformer aux diverses recommandations communiquées par les organismes d'état, notamment dans les domaines de la sécurité au travail.

3 Enjeux

3.1 Enjeux économiques

La formation est à la base de la plupart des améliorations de performance :

- **elle contribue à l'amélioration de la qualité du travail** : l'impact le plus évident de la formation est de contribuer à élever le niveau de connaissances et d'aptitudes des salariés,
- **elle contribue à une meilleure circulation de l'information,**
- **elle s'impose lors de l'acquisition de nouvelles machines, de changements dans les modes de production**: l'amélioration du niveau technique des salariés est essentielle pour intégrer ces progrès,
- **elle permet d'améliorer l'organisation et la mise en place des tâches en élevant le niveau des connaissances que les formés ont de leur environnement.**

3.2 Enjeux réglementaires

L'employeur joue un rôle central en matière de prévention (directive européenne du 12/06/89). Une obligation générale de sécurité est issue de ce rôle. L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de son établissement en mettant en place les mesures nécessaires. En résumé, l'employeur est acteur de la sécurité en raison de ses pouvoirs et acteur en raison des responsabilités qui lui incombent.

Pour réaliser au mieux son obligation générale de sécurité, l'employeur peut utiliser des mesures de prévention ou de formation. Selon **l'art. L4121-2 du Code du Travail**, l'employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention pour :

- éviter les risques, évaluer les risques ne pouvant pas être évités,
- combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme,
- tenir compte de l'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins,
- planifier la prévention,
- prendre des mesures de protection en donnant priorité aux mesures de protection collective,
- donner des instructions appropriées aux salariés.

Ces principes généraux de prévention sont inscrits dans la réglementation spécifique **du Code du Travail**. Lorsque l'employeur manque à ses obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

3.3 Enjeux sociaux

Afin d'améliorer les conditions de travail, la formation est un outil clairement défini pour appliquer ces dispositions. L'ergonomie, la communication, la pénibilité sont autant de facteurs pour lesquels une formation contribue à leur amélioration.

4 Qui est concerné ?

4.1 La formation collective

L'employeur organise la formation à la sécurité visée à l'**art. L.4141-2 du Code du Travail** :

Elle est destinée à tous les salariés de l'entreprise n'ayant encore jamais été formés (y compris les salariés travaillant de nuit ou postés, les salariés nomades, le personnel d'entretien, etc.) ou dont la formation est ancienne ou insuffisante, ainsi qu'à ceux qui viennent d'être embauchés, les temporaires (CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires...) et les salariés d'entreprises extérieures intervenant sur site. A la demande du médecin du travail, les salariés reprenant leur activité après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours peuvent suivre une formation. C'est également le cas lors de modifications des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou de modifications des conditions d'exploitation.

4.2 La formation à la sécurité renforcée

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires sont souvent les plus exposés au risque d'accident du travail. Par conséquent sont établies des dispositions particulières de prévention, principalement une formation à la sécurité renforcée, conformément aux **art. D. 4154-1 et L. 4154-2 du Code du Travail dès lors qu'ils sont affectés à des travaux à risques particuliers**. L'employeur doit établir la liste des postes présentant « des risques particuliers pour la santé et la sécurité », après avis du médecin du travail et du CHSCT. Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits n'ont pas à figurer sur cette liste.

Selon la **circulaire DRT n°18/90 du 30 octobre 1990**, la formation renforcée à la sécurité se définit comme :

- d'une part la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au médecin du travail,
- d'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du salarié.

D'une manière générale, l'accueil et l'information des intérimaires doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi de la particularité de leur contrat de travail. Il faut alors veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement de ce type de salarié soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées.

Cette formation n'exclut pas et n'est pas indépendante de la formation générale à la sécurité que l'employeur est tenu de dispenser à tous les salariés présents dans son établissement.

Par dérogation aux dispositions de l'**art. L. 4141-4**, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

L'**art. L. 4154-4** prévoit une exception en matière d'obligation de formation à la sécurité pour l'exécution de travaux urgents par des personnes possédant déjà la qualification nécessaire. Cette dispense n'exonère pas l'entreprise utilisatrice de l'obligation de fournir l'information nécessaire sur les particularités de l'entreprise qui pourraient avoir une incidence sur la sécurité des salariés. Le chef d'entreprise doit veiller à ce que l'intérimaire auquel il fait appel pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité reçoive toutes les informations nécessaires à sa sécurité.

Certaines formations ne relèvent pas directement de l'**art. L. 4141-2** mais entrent dans le cadre des actions de formation à la sécurité.

Des recommandations et des dispositions générales de la sécurité sociale prévoient également des formations à la sécurité qui viennent compléter celles prévues par les textes réglementaires issus du Code du Travail.

4.3 Le Compte personnel formation, créé par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, du 05 mars 2014

Sont concernées par le CPF, les personnes qui ont fait leur entrée sur le marché du travail et ce, jusqu'à la retraite. Le CPF est un compte individuel qui a cours tout au long de la vie professionnelle. Il n'est pas attaché au contrat de travail, est ainsi ouvert aussi bien aux salariés du privé ou du secteur agricole qu'aux demandeurs d'emploi et aux jeunes sortis de l'école sans diplôme et ce, dès 16 ans, ou 15 ans dans le cas de la signature d'un contrat d'apprentissage. Le CPF est clôturé dès que les bénéficiaires font valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite. Il est réactivé dans le cas d'un cumul emploi-retraite.

Parallèlement au CPF, tout salarié bénéficie en interne d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un bilan professionnel tous les six ans. Le CPF a été instauré par l'« accord sur la réforme du marché du travail », signé le 11 janvier 2013, en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Dans ce cadre, seules les formations qualifiantes ou délivrant un certificat, et celles axées sur les connaissances de base et participant à la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont accessibles. Branches professionnelles, conseils régionaux et partenaires sociaux sont en charge d'établir la liste des formations éligibles. Le 5 janvier 2015, un [site Internet](#) a été mis en place pour permettre aux bénéficiaires de gérer leur CPF et de connaître leurs droits à la formation (notamment leur nombre d'heures disponibles et les formations accessibles).

5 Les Bases réglementaires

Les sources de droit sur lesquelles s'appuie l'obligation de formation sont multiples :

- Le Code du Travail, particulièrement la quatrième partie, livre 1, partie législative et réglementaire
- La Jurisprudence,
- Les recommandations des organismes officiels (CARSAT, INRS...)
- Le Code de l'Environnement.



Cette obligation de formation s'appuie sur les grands principes de la prévention, édictés par l'**art. L. 4121-1** :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

6 Evaluation du risque

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier et classer les risques qui peuvent se rencontrer dans l'entreprise, afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes, cohérentes, adaptées. Elle est l'étape initiale de toute démarche de prévention.

Le code du travail définit la nécessité pour l'employeur de déployer des mesures de protection, dans l'**art. L-4121-2 du Code du Travail** :

*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'**art. L. 4121-1** sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'**art. L. 1152-1** ;*

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Il crée une hiérarchie claire entre les mesures de protection collective et les mesures de protection individuelle, en indiquant que les mesures de protection collective sont prioritaires.

6.1 Formation et mesure de prévention

La formation à la sécurité, obligation légale de l'employeur, fait partie intégrante de la politique de prévention permettant de maîtriser son environnement de travail.

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement. En ce qui concerne la prévention, elle porte sur :

- La formation concernant les conditions de circulation dans l'entreprise : cette formation est dispensée dans l'établissement et a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé :
 - Les règles de circulation des véhicules et engins de toute nature dans l'établissement,
 - Les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il est appelé à travailler ainsi qu'aux locaux sociaux,
 - Les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre,
 - Les consignes d'évacuation, en cas notamment d'explosion, de dégagements accidentels de gaz ou liquides inflammables ou toxiques.
- La formation concernant l'exécution du travail : elle a pour objet de communiquer aux salariés, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, en accord avec l'**art. R4141-**

4. Les modes opératoires retenus sont expliqués aux salariés s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou sur celle des autres salariés.

6.2 Formation et mesure de protection

- **Mesure de protection collective :**

L'INRS définit un équipement de protection comme « un dispositif, un mécanisme, un appareil ou une installation qui, par sa conception (agencement et matériaux constitutifs), est capable d'assurer valablement la protection des salariés contre un ou plusieurs risques professionnels et d'en limiter ainsi les conséquences. Cet équipement est intégré ou ajouté aux moyens de production ou aux postes de travail. Il est dit de protection collective s'il assure indistinctement la sécurité du salarié affecté au poste et celle des autres personnes présentes à proximité. »

De ce fait, ces équipements ont des caractéristiques techniques qui nécessitent que leur utilisation soit conforme à leur objectif de conception. L'employeur a obligation de fournir aux salariés une formation adaptée à la bonne utilisation de ces équipements, conformément **aux art. R4323-1 et R4323-3 du Code du Travail** :



L'employeur informe de manière appropriée les salariés chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail :

1° De leurs conditions d'utilisation ou de maintenance ;

2° Des instructions ou consignes les concernant notamment celles contenues dans la notice d'instructions du fabricant ;

3° De la conduite à tenir face aux situations anormales prévisibles ;

4° Des conclusions tirées de l'expérience acquise permettant de supprimer certains risques.

La formation à la sécurité dont bénéficient les salariés chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail est renouvelée et complétée aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions de ces équipements.

Voici quelques exemples d'équipements de travail dont l'utilisation nécessite une formation :

- Equipement sous pression (type compresseur entre autre) : **Le Code du Travail** impose à l'employeur de réaliser une formation de ses employés manipulant des équipements sous pression. L'objectif de cette formation est de permettre aux intervenants d'identifier les dysfonctionnements pouvant porter atteinte à la sécurité du personnel (soupape de sécurité défectueuse),
- Ligne de vie provisoire : durant les activités de travaux en hauteur, l'entreprise peut être amenée à mettre en place une ligne de vie provisoire. Si ce dispositif est destiné à l'usage de harnais de sécurité, il est employé pour plusieurs personnes. La réglementation française impose que la personne installant ce dispositif soit formée,
- Echafaudage de chantier : Ce dispositif est destiné à assurer la sécurité des intervenants réalisant des travaux en hauteur, sans porter de harnais de sécurité. Le montage, comme le contrôle de sécurité de cet équipement est conditionné par la formation des employés.

- **Mesure de protection individuelle :**

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont définis par le Code du Travail comme des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ». **L'art. R4323-**

106 du Code du Travail précise par ailleurs l'obligation de formation des salariés à l'emploi des EPI :

L'employeur fait bénéficier les salariés devant utiliser un équipement de protection individuelle d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet équipement. Cette formation est renouvelée aussi souvent que nécessaire pour que l'équipement soit utilisé conformément à la consigne d'utilisation.

Voici deux exemples d'EPI nécessitant une formation :

- Port du masque de protection : Lors de son exposition à des agents chimiques, un intervenant peut être amené à porter un masque à cartouche filtrant. Pour assurer l'efficacité de cette protection, des règles telles que l'absence de barbe sont à respecter. La formation du personnel au port de cet équipement améliore sa sécurité,
- Port du harnais de sécurité : En cas de chute de hauteur, l'intervenant se retrouve suspendu. Il est notamment confronté à deux dangers importants : le sectionnement des artères lors du choc, lorsque son harnais est mal réglé, et la perte de connaissance, si la personne se retrouve en position inversée. La formation au port du harnais permet à l'intervenant de connaître les bons gestes qui évitent ces situations.

6.3 Formation et mesure de réparation

Les mesures de réparation interviennent pour redresser une situation d'incident ou accidentelle. Dans le cadre de leur activité, les salariés sont susceptibles d'être confrontés à des situations d'urgence.

Afin d'améliorer la gestion des effets de ces situations, la formation du personnel est un levier important.

Exemple de situation et formation associée :

Un intervenant se blesse sur une machine-outil, s'entaillant profondément. Son collègue de travail, dont le poste se situe à proximité, doit réaliser un point de compression pour limiter la perte de sang en attendant les secours. La formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), obligatoire réglementairement, permet à l'employeur de définir les personnes habilitées à la réalisation de cet acte d'urgence.

7 Rôles des instances représentatives du personnel et des services de santé au travail

Les diverses instances représentatives du personnel sont concernées aux différents niveaux de programmation et d'application de la politique de formation d'une entreprise.

Par ailleurs, le médecin du travail est un partenaire privilégié dans la définition du contenu de formation amené aux salariés, notamment dans le domaine de la sécurité au travail.

7.1 Le Comité d'Entreprise

Le Comité d'Entreprise est une instance représentative du personnel obligatoire dans les entreprises comptabilisant plus de 50 employés. **L'art. L. 4143-1** du Code du Travail précise l'obligation pour l'employeur de présenter le plan de formation de son entreprise à ce comité, ainsi que de réaliser un point d'avancement avec ce dernier.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.



Ils sont également consultés :

1° Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'art. L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes ;

2° Sur la formation prévue à l'art. L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'art. L. 515-8 du code de l'environnement ou mentionnée à l'art. L. 211-2 du code minier.

7.2 Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT est une instance représentative du personnel qui réunit l'employeur et les délégués représentant les salariés. Le comité contribue à la protection de la santé, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'établissement (y compris les salariés temporaires et les salariés d'entreprises extérieures) en cherchant des solutions concernant le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et de formation. Le CHSCT décide des formations qu'il estime importantes, nécessaires et adaptées au poste de travail après une analyse au préalable. L'art. L.4143-1 précise l'obligation pour l'employeur de consulter le CHSCT sur les modalités de déploiement de la formation renforcée apportée aux intérimaires et aux salariés en contrat à durée déterminée, ainsi que la formation imposée par l'exploitation d'une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement.

Par ailleurs, toute modification substantielle du procédé de travail implique une consultation du CHSCT, qui peut ainsi demander le déploiement de formations supplémentaires, afin d'améliorer l'adéquation des modalités de travail à la compétence des salariés. L'art. L. 4612-8 explicite cette obligation.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Une formation à ces missions doit être apportée par l'employeur aux membres élus du CHSCT, comme le stipule l'art. L.4614-14.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

7.3 Les délégués du personnel

Dans les établissements dépourvus de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (en principe, établissements de moins de cinquante salariés) et de Comité d'Entreprise, les délégués du personnel exercent toutes les compétences de ces comités, dans le domaine relatif à la formation professionnelle. Cette notion est explicitée dans le domaine de la sécurité du travail, par l'art. L. 4143-1.

7.4 Le médecin du travail

Le médecin du travail est chargé d'établir et de mettre à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés, ainsi que son avis sur les dangers existants dans l'entreprise ou les contraintes liées à l'organisation du travail. Cette fiche est présentée au CHSCT et aide à la détermination des formations adaptées. Le médecin du travail collabore à l'élaboration de la formation à la sécurité. Dans le cadre du suivi médical qu'il opère, il peut demander à l'employeur de dispenser la formation à la sécurité, afin qu'un rappel auprès du salarié soit réalisé. Le Code du Travail impose cette obligation au travers de l'**art. L. 4141-2**:

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :



1° Des travailleurs qu'il embauche ;

2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;

3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;

4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

Par ailleurs, la nature même de son activité lui permet d'avoir une connaissance précise de l'activité réalisée, et donc des risques auxquels le salarié est exposé.

8 Les formations spécifiques obligatoires

Comme cela a été précisé au paragraphe 2.3, il existe deux types de formations obligatoires, celles dont le contenu est défini par la réglementation en vigueur (type 1), ainsi que celles dont la tenue est obligatoire, sans pour autant que le contenu exhaustif en soit défini (type 2).

Voici une liste des formations les plus usuelles :

- Amiante (type 1) : il s'agit d'une formation destinée au personnel réalisant des activités de retrait et de confinement de matériaux amiantés,
- Amiante (type 2) : l'employeur a l'obligation de réaliser une sensibilisation formalisée de son personnel lorsque de l'amiante est susceptible de se trouver à proximité de son poste de travail,
- Risque chimique (type 2) : les salariés se trouvant exposés à des agents chimiques doivent recevoir une formation de la part de leur employeur afin d'être sensibilisé sur les risques associés,

- Electricité (type 1) : lorsque les intervenants sont susceptibles de réaliser des travaux sous tension, l'employeur a l'obligation de leur faire passer une formation relative au risque électrique,
- Appareil de levage (type 2) : les employés réalisant des opérations de levage doivent recevoir de leur employeur une formation adaptée aux risques auxquels ils sont exposés.
- EPI (type 1) : les intervenants doivent être formés à l'emploi des EPI qu'ils utilisent,
- Atmosphère Explosive (type 2) : les intervenants doivent être sensibilisés aux risques inhérents aux Atmosphères Explosives,
- Conduite des chariots automoteur (type 2) : l'employeur doit dispenser à ses employés conduisant des chariots automoteur une formation à la conduite,
- Travaux sous rayonnements ionisants (type 2) : l'employeur doit dispenser à ses employés exposés une formation adaptée aux rayonnements ionisants,
- Montage et contrôle d'échafaudage (type 1) : toute personne montant ou validant la conformité d'un échafaudage doit recevoir une formation par un organisme agréé pour valider sa compétence.

La brochure technique ED 832 de l'INRS, en annexe détaille les différentes formations du personnel relatives à la sécurité, et en précise les sources réglementaires.

9 Les formations recommandées (non réglementées)

Nous présentons ici les formations recommandées par un organisme officiel les plus fréquentes : Il s'agit des formations dont les modalités sont précisées par des organismes d'état (INRS, CNAM,...), mais également des organismes privés (CNPP, COFFREND, APSAD, SGS, ...) :

- Formation CACES: il s'agit d'une formation relative à la conduite et à l'utilisation des chariots de manutention, plate-forme élévatrice et nacelle. Bien que non réglementaire, la Cour de Cassation a établie en 2015 que cette formation est celle de référence pour ce type d'activité,
- Formation aux opérations de levage et d'élingage : cette formation est destinée à apprendre aux intervenants à réaliser des opérations de levage dans le respect des règles de sécurité (problématique de cisaillement, élingues double brins, etc...),
- Formation de réception d'échafaudage : tout chargé de travaux doit contrôler lors de sa prise de poste le bon état de sécurité de l'échafaudage qu'il utilise. La dispense d'une formation adaptée lui permet d'apprécier cet état de sécurité, notamment sur les points clefs,
- Formation Prévention des Risques radiologiques : toute personne intervenant sous rayonnements ionisants doit être formé aux risques inhérents à son activité. Les formations Préventions des Risques (PR) sont délivrées par des organismes de formation certifiés par le CEFRI. Ces formations sont une exigence pour intervenir dans certaines structures (AREVA, EDF, etc...),
- Formation sur les Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux (DASRI) : le personnel en contact avec des DASRI, doit suivre des formations sur les risques encourus, sur les moyens mis en place pour les prévenir et notamment la nécessité de respecter les procédures de prévention et de manipulation de ces déchets,
- La formation espace confiné : elle permet aux participants d'acquérir les connaissances nécessaires à leur propre sécurité mais aussi à celle de ceux avec qui ils sont amenés à intervenir. Elle doit comporter une partie pratique en situation de travail avec utilisation des équipements de protection,
- Formation gestes et postures : les problèmes médicaux liés aux manutentions manuelles sont extrêmement fréquents dans les entreprises. La formation aux gestes et postures informe les salariés sur les bonnes pratiques à adopter pour minimiser les risques de blessures liés à leur activité.

- Formation déchets ménagers : le personnel réalisant des opérations de collecte des déchets ménagers et assimilés doit suivre une formation à cette activité, aux matériels associés.

En ce qui concerne ces formations, il faut se rapprocher de la branche de son corps de métier pour obtenir plus de détails.

10 Conclusion

L'obligation de formation est inscrite dans **le Code du Travail**. Celle-ci s'inscrit totalement dans la politique de prévention d'une entreprise.

Le type de formation dispensé aux salariés se doit d'être cohérent avec les activités de l'entreprise, afin que ces derniers soient en mesure de respecter les mesures de sécurité associées.

Si le contenu d'une formation est susceptible d'être réglementairement défini, des organismes d'état ou privés proposent une aide pour concevoir celles pour lesquelles le législateur a laissé toutes latitudes à l'employeur dans la définition de ses modalités.

Ces organismes sont un partenaire à solliciter afin d'identifier les actions de formation propres à son corps de métier.

La prise en compte de ces différents paramètres est essentielle dans une démarche de prévention, conformément à **l'art. L.4121.1**.



LEXIQUE

APSAD : Assemblée Plénière des Sociétés d'Assurances Dommage

CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CEFRI : Comité Français de Certification des Entreprises

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CIF : Congé Individuel de Formation

CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CNPP : Centre National de Prévention et de Protection

COFRAC : Comité Français d'Accréditation

CPF : Compte Personnel de Formation

DASRI : Déchets d'Activité de Soins à Risques Infectieux

DIF : Droit Individuel à la Formation

EPI : Equipement de Protection Individuel

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

PR : Formation Préventions des Risques (pour les risques ionisants)

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience