

INFORMATION RISQUES SANTE/SECURITE SALARIES :

Il revient à l'employeur *d'organiser et de dispenser* une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information sur les risques qui peuvent peser sur la santé ou l'environnement, les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

Cette formation ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées **à l'embauche et chaque fois que nécessaire**.

Attention à la situation du changement de poste avec nouvelles tâches du salarié.

Si de nouvelles tâches comportent des risques particuliers, il faut procéder à une formation renforcée, et ce même si le travailleur est déjà présent depuis longtemps dans l'entreprise et qu'il a déjà bénéficié d'une formation à la sécurité de base lors de son embauche.

A minima : l'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité **d'une manière compréhensible pour chacun**.

Cette formation/information *se déroule pendant l'horaire normal de travail*.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur.



PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

Cette obligation d'informer les travailleurs des risques encourus pour leur santé et leur sécurité porte sur :

- Modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
- Mesures de prévention des risques identifiés dans le DUER ;
- Rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des membres du CSE en matière de prévention des risques professionnels ;
- Dispositions contenues dans le règlement intérieur ou note de service.
- Information sur les sanctions prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise, *pour le non port des EPI obligatoires et autres dispositions de sécurité (alcool, substances psychoactives ...)*.

La jurisprudence de la Cour de cassation : insiste pour que l'employeur assure une information pratique et efficiente au salarié dès son arrivée sur le site par une personne qualifiée de l'entreprise et dûment mandatée à cet effet.

La formation ainsi dispensée consiste à mettre le salarié en situation de maîtriser le poste de travail ou la mission confiée.

Si cette obligation d'information et de formation repose sur l'employeur, il n'en demeure pas moins que **d'autres acteurs : équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail** peuvent y être associé de manière complémentaire.

Le rôle d'information de l'équipe pluridisciplinaire du SST, est complémentaire à celui de l'employeur ; elle est tout à fait légitime en pratique, pour délivrer cette information, lors d'un suivi individuel en santé au travail ou encore pendant une action en milieu de travail ; il convient d'insister sur l'intérêt d'un partenariat, par exemple, pour élaborer des outils d'information.

Il est ainsi réglementairement prévu que **le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire soient associés par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité, et à la détermination du contenu de l'information qui doit être dispensée.**

Ces actions d'information doivent alors être mentionnées dans le dossier médical en santé travail (DMST) des intéressés.

Mais l'information délivrée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire **ne remplace pas l'information qui doit être légalement délivrée par l'employeur (ou par le conducteur de travaux, le chef de chantier voire le chef d'équipe.**



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Autrement dit, le fait pour un employeur de ne pas assurer son obligation d'information et/ou de formation peut être qualifié *comme un manquement à son obligation de prévention, qui en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle peut constituer **une faute inexcusable*** ; en effet, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et assurer la sécurité de ses travailleurs, avec notamment des actions d'informations et de formation.

La mise en place d'une brève réunion collective quotidienne : "quart d'heure sécurité", "causerie sécurité", "point sécurité", quel que soit le terme choisi, permet de relayer des **messages importants en matière de santé et sécurité** auprès de l'ensemble des personnes concernées, réunies au même endroit et au même moment, sur **un temps court** ; à cette occasion deux approches possibles :

- **La première** : choisir **une problématique directement liée au chantier en cours** : description des tâches du jour à accomplir et échanges sur la manière dont le travail sera concrètement organisé dans la journée compte tenu des données du jour : ex : la présence d'un nouvel intérimaire et ou d'un jeune apprenti dans l'équipe, la panne d'un chariot automoteur, l'arrivée d'une commande non prévue, etc. ce qui permet d'organiser le travail et d'évaluer les risques dans un même geste tout en responsabilisant chacun sur ses attributions.

"Plus le sujet sera proche de leur quotidien, plus les salariés seront enclins à se l'approprier », de plus cela permet aussi aux équipes, d'échanger sur des incidents de la semaine précédente pour éviter qu'ils se reproduisent ; peut être animé par un préventeur, le chef d'entreprise, un conducteur travaux, le chef de chantier, après qu'ils aient été **formés à l'animation sécurité**.

En apportant des réponses concrètes **s'appuyant sur les neuf principes de prévention**, le manager et son équipe font de la prévention sans même sans rendre compte et de manière probablement plus efficace qu'une somme d'injonctions ou de formations déconnectées du travail réel.

Il s'agit d'une mise en pratique des *espaces de discussions* promus par l'Accord national interprofessionnel de juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

- **La seconde** : consiste à évoquer un thème général, comme les chutes de hauteur ou le risque routier, en rappelant les risques associés, et les actions envisageables pour le réduire

Un livret d'accueil : peut être fourni à tout nouveau salarié, il lui permet de prendre connaissance de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise en général et des réalités liées au poste de travail en particulier (considérations en matière de prévention santé et sécurité telles que consignes de sécurité et moyens de protection spécifiques au poste, dispositifs de sécurité des machines, bon usage des équipements.)



Ce livret doit être un document synthétisant l'essentiel des informations pratiques, facile aborder, permettant de formaliser ainsi l'ensemble des informations livrées oralement parfois rapidement et de les assimiler.

Une fiche de poste courte, bien construite (fiche synthétique écrite) peut être établie en complémentarité du livret d'accueil pour informer le salarié de l'ensemble des opérations qui lui incombent dans l'exercice de son activité (modes opératoires outils et machines mis à sa disposition, les équipements de travail à utiliser, la conduite à tenir en cas de danger...) ;

Une Notice de poste est impérative lorsque lorsqu'il y a utilisation d'agents chimiques dangereux (ACD) et ou de CMR (**cf. Infra : Notice/ Poste Informations salariés**).

Formation renforcée à la sécurité : la liste des postes à risque : cf. supra : Accueil nouveaux embauchés, intérimaires (Mesures Organisationnelles)

Le contenu de cette liste ne limite pas le champ des risques particuliers dans l'entreprise ; l'absence de formation renforcée est considérée comme fautive et entraîne la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur.

Ex : Egoutier : consignes de sécurité : montée descente dans les ouvrages, risque d'explosion (utilisation des dosimètres) surveillance de la montée des eaux (lien PC météo), risques biologiques....

L'obligation de sécurité de résultat tend vers une obligation de prévention

L'obligation de prévention dans l'entreprise ne pèse pas seulement sur l'employeur, mais également sur les salariés ; **chacun d'entre eux doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.**

Il doit le faire conformément aux instructions que l'employeur aura préalablement données, notamment dans les conditions prévues au règlement intérieur.

L'obligation de prévention du salarié s'apprécie en fonction de deux critères : **les fonctions qu'il occupe et ses compétences** ; un chef d'équipe aura, par exemple, une obligation de sécurité beaucoup plus lourde qu'un ouvrier.

Dans l'immédiat, en cas de manquement, il est indispensable de faire cesser le trouble, ou d'éviter qu'il ne se reproduise ; si les faits le justifient, l'employeur dès qu'il en a eu connaissance, prononce une mise à pied conservatoire à l'encontre du salarié fautif ; dans ce cas, celui-ci quitte l'entreprise sur-le-champ, dans l'attente de la décision sur la suite donnée à son comportement (sanction disciplinaire ou licenciement).



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il faut choisir la sanction la plus adaptée ; si le salarié n'a aucun antécédent disciplinaire, et que la faute commise était d'une portée limitée, l'employeur peut opter pour *un simple avertissement* ; pour une sanction intermédiaire telle *une mise à pied disciplinaire* si le licenciement semble disproportionné mais que le comportement du salarié est néanmoins grave ; *le licenciement* est la sanction la plus lourde, décision prise en fonction de l'âge, de l'ancienneté, de la qualification du salarié et de l'existence d'un éventuel dossier disciplinaire (a-t-il déjà été sanctionné pour des faits similaires ?) ; le licenciement pourra être motivé par *une faute grave* s'il s'avère que le salarié **a manqué délibérément à son obligation de sécurité...**

- Appel d'offres pour un marché public avec clause d'interprétariat pour les entreprises : une clause exigeant la présence d'un interprète ou d'un salarié pouvant traduire les droits sociaux essentiels, ou les consignes, n'est pas illégale, **si elle a pour objectif d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.**

Conseil d'État 04/12/2017 N° 413366

En Savoir Plus :

**Formation à la sécurité : Obligations réglementaires et recommandations
ED 6298 INRS 03/2018**

**Accueil et formation à la sécurité des nouveaux arrivants Fiches/OPPBTP
réf. A7 F 01 17 Mise à jour 10/2017**

**Accueillir sur un chantier de bâtiment Ouvrages - Réf. F0 G 01 17 OPPBTP Mise à jour
06/2017**

Tuto Prév' accueil – BTP ED 4445 INRS 11/2018 conçu par l'INRS pour diminuer les risques professionnels chez les nouveaux arrivants dans entreprise BTP ; destiné aux tuteurs, supérieurs hiérarchiques, maîtres d'apprentissage qui accueillent un nouvel embauché, ce dispositif fondé sur des planches illustrées, permet de vérifier quels sont les acquis du nouvel embauché en matière de santé et sécurité au travail et à repérer les connaissances complémentaires qui lui seront nécessaires.

**Accueillir sur un chantier de travaux publics Ouvrages - Réf. D0 G 02 17 Mise à jour
06/2017**

Travaux publics – Mémento d'accueil Mémentos - réf. D0 H 01 17 Mise à jour 06/2017

**Bons comportements prévention pour les salariés du BTP Ouvrages – OPPBTP
Réf. A7 G 02 14 Mise à jour 06/2017**



PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique