

L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) externe

L'employeur doit désigner un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. S'il ne dispose pas de ressources internes suffisantes, l'employeur peut aussi recourir à un intervenant en prévention des risques professionnels externe (IPRP).

Réglementation

Quels textes régissent le recours à un IPRP externe ?

● L'article L. 4644-1 du Code du travail, issu de la loi du 20 juillet 2011 (loi n°2011-867) relative à la réforme de la médecine du travail, a créé l'obligation de désigner "un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise".

● L'article R. 4644 du Code du travail fixe, dans le cas d'un recours à un IPRP externe, la nécessité pour l'entreprise de signer une convention avec l'intervenant.

● Le décret du 30 janvier 2012, relatif à l'organisation de la médecine du travail, précise notamment les conditions d'exercice de la fonction d'Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) en dehors des services de santé au travail. Son entrée en vigueur est établie au 1^{er} juillet 2012. ■



Méthodologie

Comment bien choisir son IPRP ?

L'IPRP peut être employé du service de santé au travail, de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTB), de l'Agence nationale

pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ou des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

● Les IPRP non employés des services de santé au travail doivent être enregistrés à la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi,

du travail et des solidarités), ce qui garantit leurs compétences compte tenu notamment du caractère exigeant du dossier d'enregistrement.

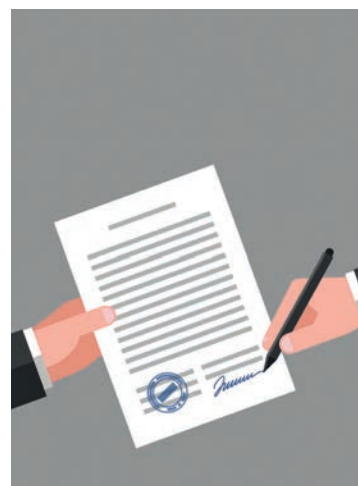
● L'IPRP doit être désigné après avis du CSE. En l'absence d'institution représentative du personnel, l'employeur peut faire appel directement à l'IPRP externe de son choix. ■

En pratique

Une convention doit lier l'entreprise et l'intervenant.

Une convention, dont le contenu minimal est fixé par l'art. R. 4644-2 du Code du travail, doit être établie entre l'entreprise et l'IPRP et être portée à la connaissance du médecin du travail. Le Service de Santé au Travail doit être informé, de son côté, de l'intervention de l'IPRP externe et des résultats des études menées dans ce cadre.

La convention précise également les conditions assurant l'indépendance de l'IPRP externe pour exercer ses missions. D'une façon générale, il doit avoir accès à tous les documents non nominatifs relatifs à la santé et la sécurité du travail dans le respect de la confidentialité des données, des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont il peut avoir connaissance. ■



Nos conseils

■ Choisir un véritable partenaire.

L'IPRP externe a vocation à exercer la même mission que celle du salarié désigné, le cas échéant, par l'employeur : évaluation générale des risques et définition des actions de prévention. Si la mission de l'IPRP externe conduit celui-ci à aider l'entreprise à mettre en œuvre ces actions de prévention, il ne saurait

ni se substituer à des prestataires de services techniques (maintenance, contrôles, vérifications périodiques obligatoires, etc.) ni à l'employeur qui demeure seul responsable de ses choix. Il y a donc lieu de choisir avec soin l'IPRP externe afin qu'il puisse répondre au mieux à cette mission à caractère généraliste. L'IPRP conseille aussi le chef d'entreprise quant aux actions de prévention à mettre en œuvre, suite à l'évaluation des risques réalisée à l'occasion de la

mise en place ou de la mise à jour du Document unique. ■



3 QUESTIONS

✓ En quoi le recours à un IPRP externe peut-il être un avantage pour l'entreprise ?

L'IPRP externe est un professionnel de la prévention, dont les compétences ont été validées par son enregistrement auprès de la DREETS. Il apporte rigueur, méthode et expertise pour instaurer puis pérenniser une véritable politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Il évite de devoir nommer, former et rémunérer un « salarié désigné compétent » ce qui est compliqué au niveau de l'organisation du travail (temps disponible, positionnement hiérarchique...), risqué au point de vue social et coûteux.

✓ Quelles sont les principales missions qui peuvent lui être confiées ?

L'IPRP externe peut assister le chef d'entreprise dans l'évaluation des risques qu'il doit retranscrire dans son document unique. Il peut surtout aider à l'organisation et la mise en place du suivi des actions de prévention définies lors de l'évaluation des risques. Véritable partenaire prévention de l'entreprise il l'informe sur ses obligations en matière de prévention des risques et propose des solutions à mettre en place pour supprimer ou réduire ces risques.

✓ L'employeur peut-il déléguer totalement la gestion de la prévention à un IPRP externe ?

Ce n'est ni l'esprit ni la lettre de la loi. La réglementation impose en effet à l'employeur d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et morale des travailleurs sous sa responsabilité. L'IPRP externe, en tant que professionnel de la prévention, fait des propositions qui sont soumises à l'acceptation et à la mise en œuvre effective par l'employeur. La convention liant celui-ci à l'IPRP externe n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'employeur utilise les documents remis sous sa seule responsabilité. Il reste seul responsable de la sécurité dans son établissement. Au-delà de la question de la responsabilité le recours à l'IPRP externe doit être la marque d'un engagement réel de l'entreprise sur la voie d'une véritable politique de prévention, qui ne peut se pérenniser que par l'implication active de la direction et de tous les salariés. ■

RESSOURCES & DOCUMENTS :

- *Altersécurité-infos*, lettre mensuelle gratuite de Point Org Sécurité, consultable sur www.altersecurite.org