

# Le salarié compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP)

Ce salarié, doté de compétences en santé et sécurité au travail a vocation à épauler l'employeur dans ses initiatives de prévention des risques. Il peut être remplacé par des intervenants extérieurs qualifiés.

## Réglementation

### Une obligation pour tous les employeurs

L'article L4644-1 du Code du travail, issu de la loi du 20 juillet 2011 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".

Cette nouvelle obligation vaut pour tout employeur, quelle que soit son activité ou le nombre de ses salariés, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

L'article L4644-1 du Code du travail dispose également que « le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions » analogues à celles dont bénéficient les membres du CHSCT.

Le salarié désigné doit également avoir le temps nécessaire et les moyens requis pour exercer sa mission (article R4644-1 du Code du travail).

Enfin, cette désignation n'a pas pour effet de transférer à cette personne la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. ■



## En pratique

### Suivi des actions de prévention

La personne compétente a pour rôle principal la prise en charge des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ainsi, elle pourra notamment s'occuper des missions suivantes, en disposant d'outils permettant une traçabilité des actions mises en œuvre :

- Rédaction et/ou suivi du document unique d'évaluation des risques (DUERP), sous la responsabilité de l'employeur ;
- Définition et suivi des actions de prévention des risques professionnels ;
- Rédaction de fiches pédagogiques, de consignes de sécurité par poste de travail et de consignes générales ;
- Accueil et formation des nouveaux embauchés ;

- Suivi des formations en matière de sécurité ;
- Planification et suivi des vérifications périodiques obligatoires.

La personne désignée devra, dans tous les cas, disposer d'informations

fiables et actualisées (absentéisme, accidents du travail, politique sécurité de l'entreprise, etc.) et avoir accès à tous les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission dans un cadre de confidentialité. ■



## Repères méthodologiques

### ■ Possible recours à des compétences extérieures

L'employeur a plusieurs alternatives pour remplir son obligation de désignation d'un salarié compétent en matière de prévention : désigner un salarié de son entreprise, recruter spécialement un nouveau salarié ou, s'il ne dispose pas de ressources internes suffisantes, recourir à un intervenant externe (IPRP dûment enregistré auprès de la DREETS, IPRP du service de prévention santé au travail, OPPBTP, ANACT ou

services de prévention des caisses de sécurité social avec l'appui de l'INRS).

Dans le cas d'un recours à un IPRP externe, l'entreprise devra signer une convention avec lui (dont le contenu minimal est fixé par l'article R4644-2 du Code du travail) afin de garantir son indépendance et de fixer les contours de sa mission. L'employeur devra également informer le service de santé au travail de l'intervention de l'IPRP externe et des résultats des études effectuées dans ce cadre.

Que la personne soit interne ou externe, elle doit être désignée après avis du CHSCT ou, à défaut, des

délégués du personnel. Cette désignation doit être formalisée. En l'absence de ces institutions représentatives du personnel, l'employeur peut faire appel directement au salarié ou à l'IPRP externe de son choix.

La personne désignée doit disposer de "compétences" en matière de prévention des risques professionnels. Elle doit également avoir une connaissance suffisante des métiers de l'entreprise et des consignes de sécurité mises en place et disposer d'une réelle indépendance hiérarchique. ■

## Nos conseils

### ■ De vraies compétences sont requises

La nomination d'une personne compétente pour s'occuper des activités de prévention participe de la politique générale de sécurité de l'entreprise. L'employeur doit particulièrement veiller à ce que la personne désignée ait les compétences requises (diplômes, expérience ou formations significatives dans le domaine de la prévention des risques professionnels) et puisse bénéficier du temps, des moyens et de l'indépendance nécessaires pour mener à bien ses missions. ■



## 1 QUESTION :

### ✓ Vaut-il mieux disposer d'un salarié compétent en interne ou recourir à des services extérieurs ?

La possibilité, pour l'employeur, de recourir à des intervenants extérieurs a été ouverte pour pallier l'absence de ressources compétentes en interne. Il revient donc à l'employeur de juger s'il dispose ou non de ces ressources. Le point clef est, très logiquement, celui des compétences : le salarié compétent doit être... compétent. Et ses compétences doivent être étayées par des diplômes, des formations, des expériences. Si tel n'est pas le cas, l'employeur doit assurer sa formation ou alors recourir à des professionnels extérieurs à l'entreprise. De la même manière, il doit alors s'assurer que ceux-ci disposent eux-mêmes des compétences nécessaires. La tâche est toutefois plus aisée puisque les intervenants extérieurs doivent, soit appartenir à des organismes officiels (Anact, Services de prévention et de santé au travail interentreprises, etc.) soit être enregistrés auprès de la DREETS.. ■

### GLOSSAIRE

- IPRP : Intervenant en Prévention des risques professionnels
- DIRECTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- ANACT : Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail

- INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité
- OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
- CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

### RESSOURCES & DOCUMENTS :

- Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011
- Décret du 30 janvier 2012
- Altersécurité-infos