

## SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALARIÉS \*

### CHAPITRE 1 - ACTEURS DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

#### Article 1-1. Rôle du chef d'entreprise

Le chef d'entreprise veille au respect par chacun des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui figurent notamment dans le livret de sécurité et dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsque celle-ci est tenue d'en établir un.

Il a l'obligation d'assurer la formation collective des salariés aux règles applicables dans l'entreprise en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les règles de circulation, la signalétique, les procédures à respecter en cas d'incendie, les alertes et les premiers secours. Il dispense une formation pratique et appropriée à la sécurité aux travailleurs qu'il embauche et à ceux qui changent de poste de travail. Il doit également veiller à ce que les personnels chargés d'utiliser les matériels d'extinction et de secours, ainsi que ceux qui doivent diriger l'évacuation des personnes, disposent des compétences requises.

Le chef d'entreprise est assisté et conseillé par un « référent sécurité » désigné parmi les salariés selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur. A défaut, il peut bénéficier des actions d'assistance et de conseil organisées par la branche selon les modalités précisées à l'article 3-3. du présent accord.

Le chef d'entreprise demeure personnellement responsable du respect de la législation relative à la prévention des risques professionnels. Cette responsabilité ne peut être partagée ou déportée sur un responsable hiérarchique que si une délégation de pouvoir lui a été valablement consentie, dès lors que le chef d'entreprise ne peut pas être présent en permanence sur les lieux de travail.

Une délégation de pouvoirs ne peut être accordée qu'à des salariés disposant de la compétence, de l'autorité et des moyens effectifs nécessaires pour veiller à l'application effective de la réglementation. Pour être valable, elle doit être établie par écrit et indiquer :

- la qualité et les fonctions du délégataire justifiant notamment de ses compétences techniques et juridiques et de son autorité ;
- la nature des missions et des responsabilités déléguées, la durée de la délégation, son suivi, et les modalités du recueil auprès du salarié de son acceptation expresse ;
- les moyens techniques, matériels et humains attribués à la réalisation de ces missions, qui doivent être précisément définis.

#### Article 1-2. Rôle des représentants du personnel

Lorsqu'un CHSCT a été mis en place dans l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur, celui-ci a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. A défaut de CHSCT, cette mission est attribuée aux délégués du personnel.

A cet égard, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, ainsi que sur les moyens mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail. Ils peuvent proposer des actions de prévention dans ces domaines.

L'efficacité de la démarche de prévention des risques initiée par l'employeur suppose que le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel, soient associés à sa mise en œuvre et qu'il existe entre eux une concertation régulière sur ce sujet.

#### Article 1-3. Rôle des salariés

Il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Un comportement adapté sur ce point passe en premier lieu par le respect des consignes relatives au port des équipements de protection individuelle (EPI) requis.

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait face à une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

\* Accord du 28 mars 2017, en cours d'extension

#### **Article 1-4. Rôle des services de santé au travail**

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Lorsqu'il constate l'existence d'un tel risque pour la santé des salariés, il est habilité à proposer des mesures visant à la préserver. Le chef d'entreprise a l'obligation de prendre en compte ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les services de santé au travail pour déterminer les mesures dont la mise en œuvre est nécessaire afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

### **CHAPITRE 2- TRAITEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS**

#### **Article 2-1. Identification des risques**

La mise en œuvre d'une politique efficace de prévention des risques professionnels dans l'entreprise nécessite de répertorier les risques existants pour les éviter et d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités pour définir des mesures de prévention adaptées.

Chaque entreprise doit procéder à un inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et procéder à une appréciation du niveau d'exposition des salariés en termes de fréquence et de gravité.

Il s'agit de repérer l'existence de ces risques dans l'entreprise et de se prononcer sur l'exposition des salariés en s'appuyant sur la documentation existante (statistiques d'accidents du travail, de maladies professionnelles, fiche d'entreprise...). L'identification des risques existants passe nécessairement par l'observation des postes de travail.

#### **Article 2-2. Évaluation et hiérarchisation des risques**

L'évaluation des risques constitue la première étape de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dont l'employeur doit déterminer le champ d'application : établissement, atelier, postes de travail, etc.

A cette fin, l'employeur peut, si la taille de l'entreprise le permet, mettre en place un groupe de travail dédié, chargé de lui faire des propositions qu'il devra ensuite valider.

L'évaluation doit être effectuée pour chaque poste de travail et pour chaque risque identifié sur ce poste. Elle est réalisée sous la responsabilité du chef d'entreprise, assisté du référent santé-sécurité ou, éventuellement, du préventeur conseil visé à l'article 3-3.

L'évaluation conduit à prendre notamment en compte :

- la nature des risques associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition à ces risques (fréquence, gravité, durée) ;
- le salarié occupant le poste de travail aux fins d'assurer une meilleure adaptation de celui-ci.

#### **Article 2-3. Document unique d'évaluation des risques (DUER)**

Chaque entreprise qui emploie au moins un salarié est tenue d'établir un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels. Ce document, qui formalise l'évaluation visée à l'article 2-2., dresse une cartographie des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, et détermine pour chacun d'eux les mesures de protection adaptées.

Il est de la responsabilité de l'employeur d'établir le DUER et de le tenir à jour, lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail, et au moins une fois par an.

Ce document doit être tenu à la disposition des salariés. Un avis indiquant le lieu où il peut être consulté doit être affiché sur les lieux de travail.

#### **Article 2-4. Définition et suivi des actions de prévention**

Ces actions doivent viser en priorité la suppression du risque. Lorsque le risque ne peut être évité, ces mesures visent à réduire au maximum l'exposition des salariés aux risques identifiés, par la mise en place de mesures collectives puis individuelles.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les actions de prévention doivent être planifiées en tenant compte de cette priorité.

Le choix des actions est déterminé à partir du classement des risques et après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

## CHAPITRE 3- AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL \*

### Article 3-1. Information et formation des salariés

L'information des salariés est nécessaire pour leur faire connaître les risques encourus pour leur santé et leur sécurité dans le cadre du travail. Cette information porte sur les documents établis par l'employeur conformément à la loi, sur les consignes générales de sécurité, ainsi que sur le rôle des intervenants en matière de santé et de sécurité. Ces intervenants sont, selon le cas, les représentants du personnel, les référents sécurité, les services de santé au travail, et les services d'urgence.

La formation pratique à la prévention vise à instruire les salariés des précautions à prendre dans leurs déplacements dans l'entreprise et dans l'exécution de leur travail, et de la conduite à tenir en cas de sinistre, d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail.

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation sont dispensées dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, cette information et cette formation peuvent être dispensées sous la forme d'un livret de sécurité.

### Article 3-2. Livret de sécurité

Un modèle de livret de sécurité, contenant les informations essentielles pour préserver dans chaque entreprise la santé et la sécurité des salariés, est établi par la commission paritaire nationale pour être placé en libre accès sur le portail internet <http://www.services-automobile.fr>

L'employeur qui souhaite s'appuyer sur cet outil pour l'information et la formation des salariés détermine les modalités de sa diffusion aux salariés, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Cette mise à disposition est soit individuelle, selon des modalités fixées par l'employeur, soit collective, par affichage d'un avis du lieu et des périodes pendant lesquelles ce livret peut être consulté sur place.

### Article 3-3. Actions d'assistance et de conseil

#### 3-3-1. Référents santé-sécurité

Un salarié compétent dénommé « référent santé-sécurité » est désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le référent santé-sécurité est désigné après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, désigner plusieurs référents santé-sécurité.

Le référent santé-sécurité assiste et conseille l'employeur dans la définition de sa politique de prévention mais il n'est pas chargé de sa mise en œuvre. Il ne peut donc pas être titulaire d'une délégation de pouvoirs telle que définie à l'article 1-1. Il bénéficie, à sa demande et après validation par l'employeur, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans le cadre du dispositif propre à la branche des services de l'automobile, IRP AUTO Solidarité Prévention proposera, dans la limite des budgets consacrés à cet effet, des outils de formation spécifiquement adaptés aux référents santé-sécurité.

#### 3-3-2. Préventeurs conseils

Lorsque l'employeur estime que les compétences dans l'entreprise ne permettent pas de désigner un référent santé-sécurité, il peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel lorsqu'il en existe, à un « préventeur conseil » référencé par IRP AUTO Solidarité Prévention.

Les préventeurs conseils sont chargés d'effectuer des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'organisme susvisé.

\* Les dispositions prévues dans le chapitre 3 peuvent faire l'objet de négociations de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, pour préciser les modalités d'information et de formation des salariés dans la perspective de mieux prévenir les risques auxquels ils peuvent être exposés et d'améliorer leurs conditions de travail.

**Article 3-4. Médecine du travail**

La surveillance médicale des salariés est assurée par les services de santé au travail. Lorsque l'effectif suivi est égal ou supérieur à 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome. A défaut, et de façon générale dans toutes les entreprises de moins de 500 salariés, cette surveillance est assurée par un service interentreprises.

L'employeur permet au service de santé au travail d'accéder librement aux locaux de travail, maintient la rémunération des salariés convoqués aux visites médicales, et répond aux préconisations générales ou individuelles éventuellement formulées par ce service pour éviter ou limiter les risques auxquels les salariés sont exposés.

Les visites médicales d'embauche, les visites périodiques, et la surveillance médicale spécifique en cas de risques particuliers, sont effectuées conformément à la réglementation en vigueur.