

FICHE 9

Formation à la sécurité

Articles L. 4141-1 à 3 du code du travail

Article L. 4141-1	<p>« L'employeur organise et dispense 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 des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ».</p>
Article L. 4141-2	<p>« L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail ».</p>
Article L. 4141-3	<p>« 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 ».</p>

Formation à la sécurité : qui est concerné ?

L'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il doit organiser une formation pratique à la sécurité :

- pour les nouveaux salariés embauchés et chaque fois que cela s'avère nécessaire ;
- pour ceux qui changent de poste de travail ou de technique ;
- pour les salariés temporaires ;
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), les stagiaires et les intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Par exception, pour les intérimaires, il est possible de se dispenser de cette formation en cas de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, si l'intérimaire concerné est déjà doté de la qualification nécessaire à cette intervention.

En pratique, l'employeur doit définir une liste de postes à risques après avis du médecin du travail et du CSE (les travaux en hauteur, la manipulation de produits réglementés, etc.).

☞ Formation à la sécurité : quelle est son étendue ?

L'étendue de cette formation dépend de différents critères : taille et nature de l'activité de l'entreprise, risques constatés ou encore type d'emploi. Il est également tenu compte du profil du salarié formé (expérience professionnelle, qualification, langue parlée).

Dans tous les cas, la formation doit être renouvelée périodiquement.

La jurisprudence de la Cour de cassation insiste pour que l'employeur assure une formation 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.

☞ Défaut de formation à la sécurité : quelles sanctions si rien n'est fait ?

L'absence de formation pratique et appropriée en matière de santé et sécurité est sanctionnée par une amende de 10 000 euros, même en l'absence d'accident (article L. 4741-1 du Code du Travail, amende à multiplier par le nombre de salariés concernés).

Au niveau civil, en cas d'accident et d'absence de formation à la sécurité, la faute inexcusable peut être retenue contre le chef d'entreprise.

De plus, à la suite d'un accident du travail dont l'absence de formation à la sécurité est l'une des causes directes, le chef d'entreprise peut être poursuivi au titre de sa responsabilité pénale.

La Cour de cassation a aussi admis qu'une entreprise utilisatrice puisse être condamnée à une peine d'amende pour blessures involontaires causées à un salarié intérimaire qui n'avait pas bénéficié de la formation à la sécurité.