



# ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

## LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### **Penser tout d'abord à la fourniture des équipements de protection individuelle :**

En effet, l'employeur doit prendre toutes les mesures utiles pour que les salariés sous CDD disposent et aussi utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous CDI lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.

### **Faire bénéficier les CDD d'une formation à la sécurité :**

Tout salarié sous CDD et sous contrat de travail temporaire doit bénéficier d'une formation à la sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise.

Le chef d'établissement doit donc organiser pour chaque CDD qu'il embauche une formation pratique et appropriée en matière de sécurité. Une journée d'accueil incluant ce type de formation effectuée par le dirigeant ou un cadre de l'entreprise peut parfaitement répondre à cette obligation.

### **Renforcer la formation pour certains postes de travail :**

Cette formation pratique doit être renforcée au profit des travailleurs précaires dès lors que ceux-ci sont affectés à des postes de travail inscrits sur une liste (établie par l'employeur) des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. Code du travail, art. L. 4154-2.

***Art. L. 4154-2** (L. n° 2009-526 du 12 mai 2009, art. 34) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.*

*La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.*

Cette obligation dont l'étendue varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques constatés et le type d'emploi occupé, s'impose d'autant plus qu'il existe une présomption d'une faute inexcusable à l'égard de l'employeur. Cette présomption est établie pour les salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'ils sont affectés à un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité. On estime en effet qu'ils n'auraient pas bénéficié de cette formation. Code du travail, art. L. 4154-3.

**ALLUMENS CONSULTANTS** - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : [contact@allumens.fr](mailto:contact@allumens.fr) - Site web : [www.allumens.fr](http://www.allumens.fr)

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

**Art. L. 4154-3** (L. n° 2009-526 du 12 mai 2009, art. 34) *La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2*

L'accueil et la formation auxquels sont soumis les salariés sous CDD ou sous contrat de travail temporaire doivent comprendre des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à circuler (zones dangereuses, circulation d'engins...), sur les risques à long terme des produits utilisés, etc...

De façon générale, l'accueil et la formation doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi à la particularité de leur contrat de travail. Elles sont dispensées dans l'entreprise où le salarié est occupé.

### **Nécessité de consulter les représentants du personnel :**

La consultation concerne le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT.

Dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les DP sont consultés :

- ✓ sur le programme et les modalités pratiques, notamment la durée, de la formation renforcée à la sécurité ;
- ✓ ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés. Code du travail, art. L. 4143-1.

**Art. L. 4143-1** *Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.*

*Ils sont également consultés:*

1° *Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes;*

2° *Sur la formation prévue à l'article L. 4142-3 dans les établissements comprenant une installation figurant sur la liste prévue (L. n° 2013-619 du 16 juill. 2013, art. 11-V, en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015) «à l'article L. 515-36[ancienne rédaction: au IV de l'article L. 515-8]» du code de l'environnement ou mentionnée à (Ord. n° 2011-91 du 21 janv. 2011) «l'article L. 211-2 du code minier». — [Anc. art. L. 231-3-1, al. 3.]*

### **Information particulière en cas de recours pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité :**

Outre la formation précitée, l'employeur est tenu par l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, de donner aux salariés recrutés sur CDD pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, des informations nécessaires sur les spécificités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

### **Nécessité d'établir une liste des postes à risque :**

Une liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou des intérimaires, compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail doit être établie par le chef d'entreprise après avis du médecin du travail et CHSCT ou à défaut des DP, s'il en existe, sous peine de sanctions civiles et pénales.

**Art. L. 4154-2** (L. n° 2009-526 du 12 mai 2009, art. 34) *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques*

particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

A noter que l'employeur qui souhaite affecter un CDD sur un des postes figurant sur cette liste, doit obligatoirement le préciser dans le contrat de travail.

### **Contenu de cette liste :**

Aucune indication ne figure dans la loi ou dans l'accord professionnel sur le contenu de cette liste. Son élaboration appartient donc à chaque chef d'entreprise qui doit, pour ce faire, répertorier au sein de sa structure, les travaux présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.

1° Travaux pouvant figurer sur la liste

Dans le cadre de cette recherche, l'employeur peut utilement :

- ✓ procéder à l'examen des postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'incidents répétés ;
- ✓ utiliser le bilan annuel de l'hygiène et de la sécurité présenté au CHSCT en application de l'article L. 4612-16 du code du travail et procéder à son analyse.

**Art. L. 4612-16** *Au moins une fois par an, l'employeur présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail:*

*1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections I et II. Dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement. — A compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015, la seconde phrase de cet al. sera rédigée comme suit: «Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement.» (L. n° 2014-40 du 20 janv. 2014, art. 7-V.)*

*2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (L. n° 2014-40 du 20 janv. 2014, art. 7-V, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2015) «[.] qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité», ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. — [Anc. art. L. 236-4, al. 1<sup>er</sup> à 3.]*

Cependant, deux catégories de postes de travail semblent devoir figurer sur cette liste :

- ✓ les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machine dangereuse) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur ; produits chimiques tels que benzène, chlorure de vinyle, substances telles que l'amiante ; nuisance : bruit de niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB, vibrations). Entrent dans cette catégorie les travaux faisant l'objet d'une réglementation particulière (certains travaux soumis à une surveillance médicale spéciale ; travaux exposant à des substances dangereuses étiquetées cancérigènes, mutagènes et tératogènes...)
- ✓ les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation : il en est ainsi des postes de caristes.

2° Travaux exclus de la liste

En revanche, n'ont pas à figurer sur cette liste, les travaux inscrits sur la liste des travaux interdits par arrêté ministériel exposé à l'article L. 1246-6 du code du travail.

**Art. L. 1242-6** *Oltre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée:*

*1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail;*

*2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. — V. art. D. 4154-1.*

*L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire. — [Anc. art. L. 122-3.] — V. art. L. 1248-3 (pén.). — V. art. D. 1242-5*

### **Procédure d'établissement de la liste et transmission de celle-ci :**

Au vu de ces éléments, l'employeur est en principe à même d'établir la liste concernée.

Si cet examen révèle qu'aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous CDD ou sous contrat temporaire compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail, un état néant sera établi après avis du CHSCT, des DP à défaut et du médecin du travail.

Après son élaboration, cette liste ou, le cas échéant, l'état néant seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail.

L'administration préconise pour sa part d'adresser ces documents à l'inspecteur du travail.

C. trav., art. L. 4154-2.

**Art. L. 4154-2** *(L. n° 2009-526 du 12 mai 2009, art. 34) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.*

*La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.*

### **Protection contre les rayonnements ionisants :**

L'ordonnance n° 2001-270 du 28 mars 2001 (*JO, 31 mars*), qui transpose en droit français plusieurs directives communautaires relatives à la protection contre les rayonnements ionisants, prévoit des mesures spécifiques à l'égard des travailleurs précaires.

par exemple, l'exposition des salariés sous contrat à durée déterminée ne peut dépasser un seuil égal à la valeur limite annuelle d'exposition fixée par décret en Conseil d'État, rapportée à la durée du contrat.

A l'échéance du CDD, en cas de dépassement de la dose initialement fixée, l'employeur est tenu de proposer une prorogation du CDD jusqu'à ce que la dose redevienne conforme à la valeur limite annuelle d'exposition. Code du travail, art. L. 1243-12.

**Art. L. 1243-12** Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.

Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article. — [Anc. art. L. 122-3-17.] — V. art. L. 1248-9 (pén.).

Cela semble signifier que le salarié est alors affecté à un poste de travail moins exposé, afin que la dose puisse redevenir conforme à la valeur annuelle limite.

