

DOSSIER

SALARIÉ COMPÉTENT

SOMMAIRE DU DOSSIER



© P.More/INRS/2024

Salarié compétent

Un appui à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail

L'employeur met en œuvre la démarche de prévention dans son entreprise. Il est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il coordonne ses équipes et attribue les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous ses salariés. Dans cet objectif, l'employeur doit s'appuyer sur les compétences des acteurs de la prévention des risques professionnels, et notamment celles du salarié compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP).

Le Code du travail (**art. L. 4644-1** et **R. 4644-1**) fait obligation à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP).

Bien évidemment, l'employeur ne dispose pas toujours de structures ou d'instances spécifiques internes, notamment quand l'entreprise est petite (< à 50 salariés).

Ainsi, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique (CSE), aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative compétente (DREETS) disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut en outre faire appel, à d'autres ressources extérieures (services de prévention des caisses de Sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'**article L. 422-5** du Code de la Sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), à des consultants...).



© Éva Minem/INRS

Si l'entreprise dispose de compétences suffisantes en interne	Désignation d'un ou plusieurs salariés compétents	Dans tous les cas, l'employeur peut faire appel à : - la Carsat, - l'OPPBTP, - l'Anact.
Si l'entreprise ne dispose pas de compétences suffisantes en interne et adhère à un SST interentreprises	Appel aux IPRP : <ul style="list-style-type: none"> ■ employés par le service ■ ou extérieurs 	

Désignation et responsabilité du salarié compétent

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur :

- disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions ;
- ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention ;
- bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail.

À noter

Les personnes sont désignées après avis du comité social et économique (CSE).

La **circulaire DGT/n° 13 du 9 novembre 2012** apporte des précisions quant aux modalités de désignation du salarié compétent et sur son niveau de responsabilité.

Désignation du salarié compétent

Le salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention est :

- soit une personne déjà présente dans l'entreprise, qui exerce déjà cette mission. En pratique, les employeurs nomment comme salarié compétent des fonctionnels de sécurité, ingénieurs sécurité (situations qui existent dans certaines PME et sont fréquentes dans les grandes entreprises). La personne désignée peut également être un salarié bénéficiant d'une délégation de pouvoir dans le domaine de la sécurité ;
- soit une personne spécialement recrutée pour mener cette mission.

La circulaire indique par ailleurs qu'un écrit entre l'employeur et chaque personne désignée n'est pas obligatoire. Cependant, dans le cas d'un recrutement, un contrat de travail écrit peut apporter toutes précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission. Dans l'hypothèse où il s'agit de confier la mission à une personne déjà présente dans l'entreprise, un avenant à son contrat de travail peut également mentionner ces éléments, étant entendu que la signature d'un tel avenant ne peut être imposée au salarié s'il s'agit de l'attribution de tâches nouvelles modifiant la nature de ses fonctions. L'attribution de tâches nouvelles correspond en effet à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Dans tous les cas, cet appel à compétences est organisé dans des conditions telles que le salarié est en mesure de remplir pleinement ses missions, incluant notamment à la fois une démarche d'évaluation des risques par la réalisation de diagnostics, une démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans le démarche de prévention de l'employeur, et un suivi de la mise en œuvre de ses actions. Ceci implique que le salarié désigné dispose des moyens requis.

Responsabilité du salarié compétent

L'employeur est celui qui met en œuvre la démarche de prévention dans son entreprise. Responsable de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité de ses salariés, c'est sur lui que repose l'obligation de sécurité de résultat. C'est pourquoi, la désignation d'un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et sécurité du travail à cette personne.

Seule une délégation de pouvoir de l'employeur peut transférer une partie de cette responsabilité sur le salarié « compétent », mais seulement au titre du Code du travail. En outre, il convient de rappeler que la délégation de pouvoir n'est valable que si le délégataire est notamment investi de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

Pour en savoir plus

Ressources INRS

DÉPLIANT 05/2018 | ED 6037



Agir avec prévention

Destiné notamment au PME-PMI, ce dépliant tend à éveiller l'intérêt des responsables en soulignant les aspects bénéfiques de la prévention pour le fonctionnement général de l'entreprise.

BROCHURE 09/2015 | ED 6141



Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ?

Ce guide s'adresse à toute entreprise confrontée à l'obligation de définir les responsabilités en termes de santé et sécurité au travail

Autres ressources

- Textes officiels : loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail
- Circulaire DGT/n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail
- Assurance maladie - Risques professionnels - Site de la Cnam
- Anact et son réseau régional - Site de l'Anact
- OPPBTP et ses comités régionaux - Site de l'OPPBTP

Mis à jour le 02/08/2022