



En BREF

CACES (décret 98-1084) :
validité



Il est nécessaire d'obtenir son CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) qui constitue une formation et un contrôle de connaissance théorique et pratique pour la conduite des engins de levage ou de chantier. Ceci permettra à l'employeur de délivrer une autorisation de conduite après une vérification de la connaissance des instructions à appliquer dans l'établissement et un examen d'aptitude médicale.

Contrairement aux permis de conduire liés au code de la route (permis A, B, ...) le CACES n'a pas une validité permanente. Un organisme testeur évaluera périodiquement les connaissances théoriques et le savoir-faire par rapport au référentiel. Pour les engins de chantiers, le CACES a une validité de 10 ans. Cette validité est ramenée à 5 ans dans le cas des engins de levage.

À la Une

Avis du CHSCT, comment faire ?

L'avis du CHSCT est souvent requis par la législation ou la réglementation. L'avis pris par le comité sanctionne une position exprimée en tant que délégation du personnel.

Deux aspects de l'avis : le respect des textes et l'avis par lui-même.

Le respect des textes : le CHSCT a un rôle de contrôle social et donc vérifie qu'il est, ou non, régulièrement consulté conformément aux textes tant sur la forme (fréquence, périodicité, événement, ...) que sur le fond (les documents fournis pour fonder l'avis).

L'avis : il peut être émis sur 2 supports :

- Le Procès-Verbal (PV).
- La résolution.

Le PV du CHSCT reprend l'expression de chaque membre ou une formulation collégiale de l'organisme, La solution visant à recourir au PV comporte un inconvénient : le délai de rédaction et validation du PV, souvent long, alors que l'avis comporte une échéance précise et courte.

La Résolution est écrite et doit être votée à la majorité des membres présents. Ainsi le vote du comité « pour ou contre » concerne le texte de la résolution et non les documents fournis par l'employeur.

Dans tous les cas, **il s'agit d'une critique argumentée.**

La procédure de vote est la même que pour le CE (l'article L4614-2 renvoie à l'article L2325-18) : il n'y a pas de quorum, donc l'expression d'un seul membre élu suffit. Le président ne vote pas car le comité est consulté en tant que délégation du personnel.

Les consultations légales obligatoires du CHSCT dans le code du travail se retrouvent dans les articles L4612-8 à 15. Par exemple, le CHSCT « se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel. » Il en existe d'autres d'ordre réglementaire (article commençant par R) ainsi que dans le cadre des installations classées (ICPE, R512-24 du code de l'environnement) ou encore sur le nucléaire (L4523-4), etc...

Rappel : Le CHSCT est dit décisionnaire car il décide lui-même de « (...) ses modalités de fonctionnement et de l'organisation de ses travaux (...) » (Article L4614-2 du CT). Ces modalités sont généralement définies en début de mandature. Là le Président peut prendre part aux décisions ou au vote sans voix prépondérante.

Pour aller plus loin :

Code du travail (art L4612-8 à 15, L4614-2, L4523-4)

Code de l'environnement (R512-24)



En BREF

EPI ou pas EPI



Les Equipements de Protection Individuelle (EPI) sont définis dans l'article R4311-12 du Code du Travail : les équipements de protection individuelle (...) sont des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité.

Les articles suivants (R4311-13 et 14) apportent des précisions. Quant à l'article R4311-15, il exclut explicitement certains éléments de sécurité qui répondent à d'autres exigences et normes.

Rappel :

Dans l'article L4121-2, définissant les principes généraux de prévention, les EPI n'arrivent qu'au 8^{ème} alinéa (sur 9) et, ceci après la recherche de solutions par des protections collectives.

En BREF

Addictions

Trop souvent les addictions sont résumées aux pratiques de consommation de substances psycho actives. Personne ne peut contester la nécessité d'agir face à la consommation d'alcool, de tabac ou de drogues diverses légales (médicaments) ou pas (!).

Pourtant, d'autres pratiques addictives ne doivent pas être laissées de côté car tout aussi destructrices : addiction au travail, sport, jeux, ...

Pour y pallier, là aussi, un ensemble de mesures préventives collectives doit être mis en place.

Fiche Pratique

Travail temporaire : Formation à la sécurité indispensable

FO revendique le même niveau de prévention pour tous les salariés exposés à un même risque. En vertu de ce principe, la formation à la sécurité des travailleurs temporaires (CDD, intérim, ...) bénéficie d'une attention particulière de FO en CHSCT du fait de la fragilité induite par leur situation.

En effet, ces salariés sont confrontés à des situations de travail très changeantes avec des consignes et des règles propres à chaque entreprise voire établissement. La formation à la sécurité est un des volets indispensables pour une prévention efficace.

QUI ? (Art L1251-21 et R4141-2 du CT)

C'est à l'entreprise utilisatrice qu'incombe l'organisation de la formation à la sécurité et aux différents recyclages. Une seule exception (Art L4141-2 al3 et L4154-4 du CT) : pour le travailleur affecté à « l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà doté de la qualification nécessaire à cette intervention ».

En CHSCT :

FO en CHSCT vérifie que ces formations sont dispensées à tous les travailleurs temporaires sans exception ni restriction.

FO en CHSCT participe à la préparation de ces formations (Art R4143 du CT).

Risques particuliers :

Lorsqu'un salarié temporaire réalise des tâches présentant des risques particuliers, **FO en CHSCT s'assure qu'il a reçu une formation renforcée adaptée** (art 4154-2 du CT). Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il n'a pas reçu la formation renforcée qui était nécessaire, la FIE (voir Lettres N°5 et 20) est présumée établie.

Nota : si l'établissement ne comporte aucun poste de travail avec risque particulier, l'employeur présente, pour avis, au CHSCT ce constat d'absence de risque (voir Circulaire DRT18/90 §4.1.2).



Travaux interdits ?

Aucun travailleur temporaire ne peut être affecté à la réalisation de travaux particulièrement dangereux (L4154-1 du CT).

Une attention particulière de FO en CHSCT concerne les prestations en cascade ou les « prêts de main-d'œuvre » qui peuvent masquer ces situations.

Pour aller plus loin :

Code du travail articles L 4141-1 à L4154-4 et R associés.

Circulaire DRT 18/90

