

Le chapitre IV de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail prévoit une aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les IPRP des Services de Santé au Travail et les IPRP enregistrés à la DIRECCTE ont tout à fait leur rôle à jouer auprès des employeurs

"L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels/ Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L.4614-16".

« **A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel**, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, **aux intervenants en prévention des risques professionnels** appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou **dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative** disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

« L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité 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 et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

« Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent I. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le salarié désigné

Il est désigné après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il s'agit soit de personnes déjà présentes dans l'entreprise, soit de personnes recrutées pour mener cette mission.

Dans les deux cas, l'employeur doit formaliser la désignation, notamment en demandant l'avis du CHSCT, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'un avis conforme. [...]

Un écrit entre l'employeur et chaque personne désignée n'est pas obligatoire. Toutefois, s'il s'agit d'un recrutement, un contrat de travail écrit peut bien entendu apporter toutes précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission. [...]

Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente. Il appartient donc au recruteur de s'assurer des compétences. [...]

Il est également possible de bénéficier, d'une formation en matière de santé au travail d'une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés et de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Cette formation est à la charge de l'employeur dans les mêmes conditions que pour les membres du CHSCT.