

INRS et habilitation PRAP

Habilitation PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) et actualisation des référentiels de l'INRS

L'INRS a procédé à une actualisation des données relatives à l'habilitation PRAP que peuvent demander les Services dispensant les formations afférentes.

Dans les suites de l'actualisation évoquée et de quelques difficultés rapportées par certains Services en la matière, on rappellera que toute activité de formation doit faire l'objet d'une déclaration afin d'obtenir un numéro d'enregistrement.

Cette obligation incombe ainsi à " toute personne", selon les termes de l'article L. 6351-1 du Code du travail :

"Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 dépose auprès de l'autorité administrative une déclaration d'activité, dès la conclusion de la première convention de formation professionnelle ou du premier contrat de formation professionnelle, conclus respectivement en application des articles L. 6353-2 et L. 6353-3.

L'autorité administrative procède à l'enregistrement de la déclaration sauf dans les cas prévus par l'article L. 6351-3".

De même, en principe, un refus éventuel ne peut être justifié que par des motifs limitativement énumérés par le même Code (art. L. 6351-3) :

" L'enregistrement de la déclaration d'activité peut être refusé de manière motivée, avec indication des modalités de recours, par décision de l'autorité administrative dans les cas suivants :

1° Les prestations prévues à la première convention de formation professionnelle ou au premier contrat de formation professionnelle ne correspondent pas aux actions mentionnées à l'article L. 6313-1 [liste des catégories de formation, comme les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances] ;

2° Les dispositions du chapitre III du présent titre relatives à la réalisation des actions de formation ne sont pas respectées (obligations vis-à-vis du stagiaire : programme, liste des formateurs, modalités d'évaluation etc.) ;

3° L'une des pièces justificatives n'est pas produite".

En d'autres termes, un Service qui dispense des formations doit bien procéder à la déclaration évoquée, puis accomplir les quelques obligations qui en découlent (élaboration d'un rapport annuel pédagogique et financier, pour l'essentiel).

Il n'existe, en effet, à notre connaissance, aucune interdiction textuelle, à ce jour, prohibant expressément une telle activité pour les Services.

Cependant, un " revirement " des pratiques avait été constaté peu avant la réforme de la part de certaines Direccte, qui ont refusé un renouvellement d'agrément, en arguant que toute activité de formation par un Service contrevenait au caractère exclusif de leur objet.

De même, certains Services ont été contrôlés dans les suites de prestations de formation. Il a également été relevé que le guide proposé sur les sites institutionnels à l'attention des dispensateurs de formation s'était enrichi d'un encart faisant état d'une telle interdiction pour les seuls SSTI...

Depuis lors, la réforme est intervenue et l'article L. 4622-2 du Code du travail dispose désormais :

" Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire."

De plus, l'article R. 4623-1 du même Code précise :

" Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;

3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;

4° L'hygiène générale de l'établissement ;

5° L'hygiène dans les services de restauration ;

6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

7° La construction ou les aménagements nouveaux ;

8° Les modifications apportées aux équipements ;

9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises, et procède à des examens médicaux.

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service

social du travail se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise."

Au regard de ces dispositions, toute impossibilité à former qui serait opposée à un Service par la Direccte semble encore moins justifiable qu'avant la réforme.

S'il est acquis que les Services ne peuvent exercer que leur mission, dès lors que l'activité de formation peut faire partie de celle-ci : d'une part, il n'existe aucun manquement à l'exclusivité évoquée, et d'autre part, les Services ont l'obligation de procéder à leur enregistrement s'ils dispensent des formations.

En l'absence d'arbitrage judiciaire, l'opportunité de maintenir une telle activité semble demeurer de l'appréciation de chacun et des échanges éventuels avec la Direccte compétentes.

Par ailleurs, certaines formations (comme celles relatives au "secourisme", par exemple) requièrent une habilitation délivrée par une instance spécifique : antérieurement apanage des Caisses (par le biais de conventions), c'est désormais à l'INRS que ce rôle est dévolu (ainsi que la gestion de la liste nationale en découlant).

Une telle habilitation nécessite en tout état de cause la justification préalable de l'enregistrement de la déclaration précitée par le Service qui souhaite l'obtenir.

En la matière, l'INRS propose en ligne un dossier de demande nouvellement actualisé.

L'Institut annonce, en outre, que les organismes de formation, déjà habilités à dispenser des formations de formateurs PRAP, peuvent désormais dispenser leur "recyclage" (formation, maintien et actualisation des compétences des formateurs PRAP) sans autre condition.

En dernier lieu, on observera qu'il existe un certificat "prévention secours intervenant à domicile".

Pour plus de précisions rendez-vous sur le lien suivant :

☞ <http://www.inrs.fr/accueil/header/actualites/referentiel-habilitation-formation-2013.html>. ■

Examens médicaux périodiques

Le report est-il possible si, dans l'intervalle, un examen non périodique est réalisé ?

Nombreux sont ceux qui s'interrogent sur la périodicité des examens médicaux et en particulier sur la question de savoir si l'examen périodique peut être reporté quand le salarié a bénéficié, dans l'intervalle, d'un examen non périodique. Ainsi, si un examen non périodique (une visite de reprise par exemple) intervient, l'examen périodique suivant est-il reporté à 24 mois après ou non ?

On rappellera au préalable que, conformément à l'article R. 4624-16 du Code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, étant précisé que ces examens médicaux ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.

On indiquera, en outre, que l'article précité énonce que l'agrément du Service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant 24 mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles et à condition également d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, et en tenant compte, lorsqu'elles existent, des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Indépendamment de ces examens périodiques, le salarié peut également bénéficier d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande (C. trav., art. R. 4624-17).

« la circulaire du 7 avril 2005 (...) précisait que *"si un examen médical non périodique – par exemple un examen de reprise du travail – intervient, l'examen périodique suivant est reporté à vingt-quatre mois après cet examen à condition que l'examen non périodique soit traité et déclaré par le médecin du travail comme un examen également périodique"*.

Enfin, la visite de reprise est obligatoire après une absence du salarié d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, après un congé de maternité, et après une absence pour cause de maladie professionnelle (C. trav., art. R. 4624-22).

Au regard de ces dispositions, en principe, le salarié qui a bénéficié d'un examen médical périodique, par exemple le 1^{er} juillet 2012, par le médecin du travail, devrait bénéficier d'un nouvel examen médical périodique le 1^{er} juillet 2014, sauf disposition dérogatoire prévue dans l'agrément.

Toutefois, la question se pose de savoir si la périodicité des examens périodiques (en principe 24 mois) serait modifiée, si, dans l'intervalle, ce même salarié bénéficie d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur et/ou bénéficie d'une visite de reprise.

Sur ce point, on observera que la circulaire du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail précisait (page 18) que *"si un examen médical non périodique – par exemple un examen de reprise du travail – intervient, l'examen périodique suivant est reporté à vingt-quatre mois après cet examen à condition que l'examen non périodique soit traité et déclaré par le médecin du travail comme un examen également périodique"*.

Si cette circulaire a été abrogée par celle du 9 novembre 2012 (laquelle, pour sa part, n'apporte aucune précision sur ce sujet), on pourrait néanmoins appliquer le principe qu'elle évoquait et considérer ainsi que, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond, si un examen non périodique intervient, l'examen périodique suivant est reporté aux vingt-quatre mois qui suivent, à condition que le médecin du travail le déclare comme un examen périodique.

En tout état de cause, dans une telle situation, par prudence, en l'absence de textes juridiques précis, il reste conseillé d'informer à la fois l'employeur et le salarié de la simultanéité des examens médicaux. ■