



Santé, hygiène et sécurité

FICHE N°7



L'ACCUEIL DES NOUVEAUX

● ÉVALUATION DES IMPLICATIONS POUR LES SALONS DE COIFFURE

CRITÈRES	PRÉVENTION DES RISQUES	ÉCONOMIQUE	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	CONTENTIEUX (PÉNAL, CIVIL)	MOYENS À DÉPLOYER POUR GÉRER LA THÉMATIQUE	PERSPECTIVE D'ÉVOLUTION JURIDIQUE
Thème principal*	2,7	2	2,8	2,6	2	1,3
Cotation de la fiche*	3	2	3	3	2	1

*Le système d'évaluation est à consulter sur la fiche « Description des critères d'évaluation », disponible sur le site moncoiffeursengage.com

● RÉSUMÉ

L'accueil et la formation à la sécurité font partie des obligations générales des chefs d'entreprises. L'accueil des nouveaux méritent une attention toute particulière de la part des gérants de salons coiffure de par son enjeu et des responsabilités de l'employeur qui en découlent.

● LES RÈGLES GÉNÉRALES DE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Qu'appelle-t-on un nouveau en entreprise ?

On considère comme « nouveaux » tous les salariés récemment embauchés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les apprentis, les remplaçants, les intérimaires, les saisonniers ainsi que les personnes reprenant le travail après une longue absence (maladie, maternité, congé sabbatique, etc.), les salariés qui changent de poste et/ou se reconvertissent et les équipes qui viennent de déménager. Un nouveau n'est donc pas forcément jeune, mais il se trouve en décalage (technique, organisationnel, culturel...) avec son nouvel environnement de travail.

À qui se destine cette formation ?

Selon l'article L. 4141-2 du Code du travail, « L'employeur organise une formation **pratique et appropriée** à la sécurité au bénéfice :

- des travailleurs qu'il embauche, y compris les stagiaires, intérimaires, etc.
- des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique
- des travailleurs temporaires »

Remarque : cette formation peut être de nouveau dispensée aux salariés qui reprennent leur activité après une absence de plus de vingt et un jours, à la demande du médecin du travail.

Quel doit être le contenu de cette formation ?

Il convient à l'employeur, ou son représentant, de définir les actions de formation en fonction des risques auxquels les salariés sont exposés. Cette formation est un des fondements en matière de prévention H.S.E.

Elle doit tenir compte :

- de la formation initiale du salarié
- de l'expérience professionnelle
- de la qualification
- de la langue parlée ou lue des salariés appelés à en bénéficier
- des risques propres à l'entreprise ou à l'établissement ou au chantier
- des risques auxquels le salarié est exposé et des tâches qui lui seront confiées

Cette formation à la sécurité doit être en partie élaborée en partant des résultats de l'évaluation des risques et du document unique car :

- l'information à l'accueil des travailleurs sur les risques est obligatoire
- le contenu de la formation des nouveaux doit être complet et en adéquation avec le D.U.

Cette formation doit contenir un volet théorique général et un volet pratique dit « formation au poste de travail » adapté aux tâches effectuées par le salarié. Le volet général devra comporter :

- Une présentation de l'entreprise, ses dangers spécifiques et les mesures de protection correspondantes (signaux de sécurité, voies de circulation, machines et appareils, substances dangereuses, etc.)
- Les procédures en cas d'accident et les règles et consignes de sécurité à suivre en cas d'incendie.
- Une information sur les dysfonctionnements les plus fréquents et les moyens pour y remédier.

Par ailleurs, l'Institut National de Recherche et de Sécurité prévoit des mesures applicables avant l'arrivée même d'un nouveau. En effet dès l'entretien d'embauche il faut informer le nouvel employé du contenu précis de sa tâche et de ses conditions de travail. De plus, les éventuelles situations à risque auxquelles il pourra être exposé doivent lui être présentées.

Durant les premiers jours de travail, il est nécessaire d'effectuer la mise en poste, la présentation des procédures, consignes et équipements de protection, la visite des locaux et la remise de quelques documents importants tels un livret d'accueil.

Parce que les accidents peuvent survenir dès les premiers jours de travail, le nouvel embauché devra être rapidement formé aux procédures d'urgence et aux risques particuliers liés au poste qu'il occupe.

Enfin cette période d'intégration, pouvant prendre plus ou moins de temps, est essentielle afin d'établir un échange avec le nouveau venu et un salarié expérimenté, qui pourra lui délivrer le niveau d'information nécessaire à la pratique de son métier.

● PRINCIPALES RÉFÉRENCES APPLICABLES

- Obligation de formation à la sécurité (article L. 4141-2 du Code du travail).
- Caractéristiques de l'établissement (article L. 4141-3 du Code du travail).
« L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs. »
- Formation renforcée à la sécurité pour les CDD, intérimaires et stagiaires (article L. 4154-2 du Code du travail).
« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires 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 une information adaptée dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés. »

● JURISPRUDENCES PRINCIPALES

La société Vedior bis ne **s'était pas assurée que son salarié avait bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée alors qu'il était affecté pour une mission d'une journée à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité**, d'autre part, que la société CEIM était également tenue à une obligation de faire bénéficier M. X... d'une formation à la sécurité renforcée et qu'elle l'avait fait travailler sur une échelle appliquée sans dispositif de stabilisation sur une structure en cours de montage instable, en a exactement déduit que la présomption de l'article L. 231-8 du Code du travail devait produire son effet à l'égard du salarié et que les deux sociétés supporteraient le coût définitif de l'accident du travail, selon un partage qu'elle a souverainement apprécié.

● ÉVOLUTION JURIDIQUE ATTENDUE DE LA THÉMATIQUE

Il n'y a pas d'évolution juridique attendue.