



# Santé, hygiène et sécurité

FICHE N°8



## LES FORMATIONS LIÉES À L'ACTIVITÉ DE LA COIFFURE

### ● 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	2

\*Le système d'évaluation est à consulter sur la fiche « Description des critères d'évaluation », disponible sur le site [moncoiffeursengage.com](http://moncoiffeursengage.com)

### ● RÉSUMÉ

Les salons de coiffure de par leurs activités, leurs équipements et produits, leurs locaux de travail et les risques auxquels sont exposés les salariés, se doivent de faire suivre à leurs salariés des formations spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette fiche ne traite pas de la formation dite des nouveaux embauchés qui de par son contenu et ses spécificités réglementaires fait l'objet d'une fiche synthèse spécifique (fiche n°7 – Santé, hygiène et sécurité).

### ● LES GRANDS PRINCIPES DE LA FORMATION DU PERSONNEL EN MATIÈRE D'HYGIÈNE SÉCURITÉ

La formation du personnel en matière de sécurité du personnel est un des principes fondamental de la prévention qui repose sur l'employeur. En effet, selon l'article L4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels
- **des actions d'information et de formation**
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

### ● LES DIFFÉRENTES FORMATIONS POTENTIELLEMENT APPLICABLES À UN SALON DE COIFFURE

#### Formation au risque chimique

Compte tenu des agents chimiques dangereux susceptibles d'être utilisés, présents et manipulés dans un salon de coiffure, une formation au risque chimique du personnel apparaît comme indispensable.

Au niveau du risque chimique, il convient de distinguer deux types de formations : une générale et une spécifique aux CMR. (Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques).

La formation et l'information des salariés font partie des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques chimiques. Elles répondent à deux principaux objectifs : donner aux salariés travaillant une représentation la plus juste possible des risques chimiques qu'ils encourent et les former à la mise en œuvre des mesures de prévention collective et individuelle adaptées.

Le fond et la forme de la **formation générale au risque chimique et des informations associées ne sont pas définis, à l'inverse de la formation relative à l'utilisation de produits CMR qui elle est définie par l'article R4412-87 du Code du travail.**

« L'employeur organise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, l'information et la formation à la sécurité des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ». Cette information et cette formation concernent, notamment :

- 1° les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac
- 2° les précautions à prendre pour prévenir l'exposition
- 3° les prescriptions en matière d'hygiène
- 4° le port et l'emploi des équipements et des vêtements de protection
- 5° les mesures à prendre par les travailleurs, notamment par le personnel d'intervention, pour la prévention d'incidents et en cas d'incident

## Formation à l'utilisation d'Équipement de Protection Individuelle (EPI)

Dès lors qu'un gérant met à disposition de ses salariés des EPI (gants de protection par exemple), celui-ci doit leur délivrer une formation et une information. En effet, d'après les articles R4323-1 du Code du travail et suivants « Le chef d'établissement doit **informer de manière appropriée les travailleurs qui doivent utiliser des EPI** :

- des risques contre lesquels l'EPI les protège
- des conditions d'utilisation dudit équipement, notamment les usages auxquels il est réservé
- des instructions ou consignes concernant les EPI et de leurs conditions de mise à disposition »

Une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées aux salariés doit être élaborée par le chef d'établissement.

Le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs qui doivent utiliser un EPI d'une formation adéquate comportant, en tant que de besoin, un entraînement au port de cet EPI. »

## Formation incendie

La mise en place d'une formation incendie n'est pas explicite dans la législation, elle est induite des obligations générales de l'employeur en matière de gestion du risque incendie. Elles sont définies par les articles R4227-28 et suivants du Code du travail.

« Les chefs d'établissement doivent prendre les mesures nécessaires pour que **tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage du personnel.**

La consigne de sécurité incendie **prévoit des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours** et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires. Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspection du travail. »

Dans le cadre de son obligation de résultat comment un employeur sans avoir formé son personnel peut-il être conforme à l'ensemble de ces dispositions ?

**Remarque** : certains assureurs imposent en plus de ce type de formation incendie, d'autres obligations en matière de prévention du risque incendie (règles Apsad par exemple).

### Formation liée à la manutention manuelle de charges

Cette formation peut être envisagée dans le cadre d'opérations de réception de livraison de produits cosmétiques importantes.

La réglementation relative aux manutentions manuelles figure dans le Code du travail (articles D. 4152-12, D. 4153-39 à D. 4153-40, R. 4541-1 à R. 4541-11). Elle pose plusieurs principes dont celui de la formation du personnel : « **l'employeur doit former le personnel au déplacement des charges** ».

## ● SANCTION ENCOURUE EN CAS DE MANQUEMENT

Selon l'article L. 4741-1 du Code du travail, en cas d'infraction à son obligation générale de formation à la sécurité, le chef d'entreprise est passible d'une amende de 3 750 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

## ● JURISPRUDENCES PRINCIPALES

Il y a de nombreuses jurisprudences mettant en avant le défaut de formation des salariés.

En cas d'accident, l'employeur doit donc, **dans un premier temps, justifier qu'il a effectivement dispensé une formation à la sécurité**. À défaut, si un accident survient dans l'entreprise et qu'il est prouvé qu'il est dû à l'absence de formation du salarié nouvellement embauché, l'employeur sera condamné.

Cette carence, à l'origine de l'accident, entraîne donc la responsabilité pénale de l'employeur (Cass. crim., 27 nov. 2001, no 00-86.239).

Il faut noter que le simple **fait d'établir un document signé par la personne formée attestant avoir reçu cette formation (registre formation, fiche formation, etc.) ne dégage pas le chef d'entreprise de sa responsabilité en cas d'accident du travail, mais lui permet tout de même de justifier de la réalisation de cette formation**.

Dans un deuxième temps, s'il est établi que la formation a bien été dispensée, l'employeur devra justifier que la formation dispensée est adaptée et suffisante.

Dans un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 5 mars 2002 (n° 01-84.284), la responsabilité de l'employeur pour homicide involontaire a été retenue, pour défaut de formation. Un ouvrier est décédé à la suite de l'effondrement d'une structure métallique dans laquelle il travaillait. Pourtant, les ouvriers embauchés pour un chantier avaient suivi une formation de deux jours. Les experts judiciaires ont retenu une totale **insuffisance de sensibilisation des ouvriers sur les règles de sécurité au regard de la complexité et de la technicité de l'ouvrage et des risques auxquels ces ouvriers non qualifiés étaient soumis.**