

Quelles sont mes obligations en tant qu'employeur ?

Selon le Code du travail :

- Article L.4121-1 « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...] ».
- Article L.4121-2 « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - » Éviter les risques.
 - » Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
 - » Combattre les risques à la source.
 - » Adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail [...].
 - » Tenir compte de l'évolution de la technique.
 - » Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
 - » Planifier la prévention [...].
 - » Prendre des mesures de prévention collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
 - » Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Obligations en tant qu'employeur de salariés en situation d'isolement.

- Article R.4224-16 du Code du travail (organisation des premiers secours)
- Article R.4512-13 du Code du travail (entreprises extérieures intervenantes)
- Article R.4543.19-20-21 du Code du travail (travailleurs isolés)
- Recommandation de la CNAMTS, R416 : relative aux postes de travail isolé et dangereux.
- Les cas spécifiques :
 - » travaux dans les ascenseurs (article R.4543-19 et suivants),
 - » travaux temporaires en hauteur (article R.4323-61),
 - » travaux en milieu hyperbare (article R.4461-410),
 - » travaux d'extraction par déroctage ou dragage en fleuve (arrêté de 1971 modifié).

Le travail isolé concerne beaucoup de situations de travail. Il est souvent mal identifié, peu évalué et les moyens de prévention mis en place sont insuffisants. Le Code du travail ne définit pas le travail isolé. Néanmoins, votre obligation de sécurité vis-à-vis de vos salariés implique le repérage de ces situations d'isolement et leurs conséquences éventuelles dans votre évaluation des risques. Si vous ne pouvez pas éliminer l'isolement, il est fondamental de prendre des mesures de prévention efficaces.

Ce guide vous aide à mieux comprendre et mieux repérer le travail isolé. Les professionnels du SSTRN vous proposent des pistes d'actions à mener pour que la prévention des risques soit efficace.

Vous souhaitez obtenir des renseignements complémentaires ?

N'hésitez pas à contacter votre service de santé au travail.

Pour en savoir plus :

www.inrs.fr



Plus d'information sur notre site internet



SSTRN
Service de Santé au Travail de la Région Nantaise
2, rue Linné - BP 38549 - 44185 NANTES Cedex 4
Tél. : 02 40 44 26 00 Fax : 02 40 44 26 10
SIRET : 788 354 843 000 - Code APE : 8621Z



Savoir repérer le travail isolé

LE TRAVAIL ISOLÉ MIEUX LE COMPRENDRE POUR MIEUX LE PRÉVENIR

Les situations de travail isolé sont souvent mal repérées et sous-estimées. Aucune réglementation ne définissant la notion de travail isolé, il est communément considéré comme étant la réalisation d'une tâche par une personne seule, dans un environnement de travail où elle ne peut être vue ou entendue directement par d'autres et où la probabilité de visite est faible. Le travail isolé augmente la difficulté de secours en cas d'accident, l'isolement est donc un facteur aggravant.

De plus en plus d'entreprises ont recours au travail isolé suite à l'apparition de nouvelles méthodes de travail : horaires atypiques, automatisation, prestataires extérieurs... En l'absence de définition réglementaire, il revient à l'employeur d'éviter ces situations de travail. Et si cela n'est pas possible, il doit repérer les situations d'isolement, qu'elles soient habituelles ou exceptionnelles, dans son évaluation des risques et mettre en place un plan d'action de prévention.



Quelques exemples de situations de travail isolé

- personnel d'astreinte hospitalier,
- livreur et transporteur,
- travailleur à domicile,
- personnel de dépannage et de maintenance,
- personnel d'entretien
- gardien et veilleur, commercial,
- petit commerce de proximité,
- chauffeur,
- personnel seul dans l'entreprise en fin de journée.

Les questions à se poser en cas de travail isolé ?

- Le salarié est-il visible directement par quelqu'un ?
- Le salarié peut-il entrer facilement en communication avec quelqu'un ?
- Le salarié est-il rapidement localisable ?
- Le salarié exerce-t-il une activité à risque ? Travaille-t-il dans une zone dangereuse ?
- Le salarié a-t-il rapidement accès à une assistance ?

Le travail isolé : quels risques ?

L'isolement n'est pas un risque en soi. Cependant, il multiplie les contraintes de travail et rend plus difficile le secours du salarié en cas d'accident.

La notion de travail isolé dépend de plusieurs facteurs : l'entreprise, l'environnement de travail, l'organisation du travail. C'est pourquoi chacune des situations de travail et chaque métier doit faire l'objet d'une analyse particulière pour permettre la mise en place de mesures de prévention adaptées.

Les risques peuvent être de :

- **nature physique**, l'isolement rallonge le délai d'intervention des secours en cas de survenue d'un accident et augmente la prise de risque individuelle.
- **nature psychologique** : une baisse de vigilance, l'appréhension du risque agression et un sentiment d'ennui et d'inutilité.

Le travail isolé peut être présent dans n'importe quel métier. Sachez le repérer.



Travaux interdits

Si le Code du travail est peu explicite quant à la définition du travail isolé, plusieurs textes ou dispositions particulières précisent les conditions d'exécution de certaines tâches dangereuses pour lesquelles l'isolement constitue un risque réel. Cela concerne notamment :

- le travail dans les ascenseurs,
- le travail temporaire en hauteur, l'utilisation de harnais,
- le travail en milieu hyperbare,
- l'extraction par déroctage ou dragage en fleuve,
- les manœuvres de camions et engins,
- l'équipement de travail servant au levage de charge,
- le travail en puits ou galerie,
- les travaux électriques effectués hors tension et sous tension.

Obligations particulières

Ces travaux dangereux sont interdits aux travailleurs isolés et nécessitent la présence d'un surveillant qui doit être une personne désignée, qualifiée, instruite sur les mesures à prendre en cas d'incident et d'accident et ayant à sa disposition les moyens nécessaires pour intervenir, donner l'alerte et apporter les premiers secours.

Intervention dans les entreprises extérieures

Le Code du travail demande à l'employeur d'une entreprise extérieure de prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié ne travaille isolément :

- en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident,
- lorsque l'opération est exécutée de nuit,
- à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue.

Attention

Un opérateur isolé peut avoir un comportement inadapté face à une situation anormale (dysfonctionnement, aléa...) et n'aura à sa disposition que ses seules ressources personnelles.

Risques présentés par la situation de travail + isolement = création de nouveaux risques, notamment par la prise de risque individuelle.

Comment prévenir le travail isolé ?

L'objectif est de repérer les situations de travail isolé et de mettre en place les moyens appropriés pour agir sur l'isolement en le réduisant ou l'éliminant.

1- Évaluer vos risques dans le Document Unique

Le Code du travail ne dicte pas de règles spécifiques au travail isolé. Néanmoins, vous avez l'obligation de sécurité vis-à-vis de vos salariés et vous devez identifier les situations d'isolement.

- Dressez la liste des situations où le travailleur est isolé.
- Identifiez les risques qui peuvent survenir en impliquant votre salarié.
- Si vous ne pouvez pas éviter l'isolement, vous devez évaluer ce risque dans votre Document Unique d'évaluation des risques.

Le SSTRN peut vous accompagner dans la rédaction de votre Document Unique. Inscrivez-vous à nos ateliers de prévention : www.sstrn.fr/rendezvous

LES BONNES QUESTIONS À SE POSER ?

- Comment se déroule l'activité à ce poste (qui fait quoi, quand et dans quelles conditions) ?
- Quel est le profil du travailleur isolé (son âge, son expérience, sa formation) ?
- Quelles contraintes implique la tâche (caractéristiques du lieu de travail, distance géographique, moyens de communication, durée de l'isolement) ?
- Des contacts avec des produits ou des équipements dangereux sont-ils possibles (quelles sont la nature des risques et les conditions de sécurité requises) ?
- Que se passe-t-il en cas d'incident (déclenchement et organisation des secours en cas d'accident, assistance technique) ?

N'hésitez pas à associer vos salariés !

Vous venez d'évaluer les risques liés aux situations de travail isolé et vous les avez consignés dans votre DUER. Vous avez donc répondu à votre obligation réglementaire.

Ne vous arrêtez pas là ! L'évaluation des risques n'est pas une fin en soi. Il s'agit maintenant de définir les actions à mettre en place pour abaisser le niveau de risque. Quels moyens de prévention sont à prévoir ? Des moyens humains ? Des moyens organisationnels ? Des moyens techniques ?

2- Élaborer un plan d'action

Quelques exemples de pistes d'actions à mener :

La première action de prévention consiste à éliminer ou réduire la situation de travail isolé.

1. Reconsidérer la nécessité de l'isolement

Il n'est pas toujours possible de supprimer les situations de travail isolé. Il vous faut alors trouver des solutions pour les réduire, même partiellement, de manière visuelle, sonore, voire psychologique.

2. Repenser l'organisation du travail

- Retravailler la planification des horaires de travail, constituer une équipe ou un binôme.
- Aménager le poste : par exemple, percer une ouverture dans un mur, déplacer une opération dans un lieu plus fréquenté.
- Aménager les locaux pour avoir des passages de personnel ayant vue sur le salarié.
- Mettre en place l'organisation des secours avec un dispositif d'alerte en cas d'accident, mettre à disposition un matériel adapté de premiers secours.
- Mettre en place une surveillance régulière à distance, le passage d'un collègue ou une permanence téléphonique.
- Recueillir les réactions de vos salariés, proposer des débriefings.

3. Agir sur la formation et l'information des salariés

- Il est important de former le salarié spécifiquement avant de lui confier des tâches de travail isolé, lui mettre à disposition les instructions nécessaires au poste de travail.
- Sensibiliser les salariés à repérer la limite de leurs compétences face à un dysfonctionnement, les informer des risques du poste et des moyens de prévention.
- Définir et mettre en œuvre des moyens de communication et d'échange (ex. : téléphoner pour valider une hypothèse de travail avec son hiérarchique).
- Former les salariés qui peuvent être exposés à la conduite à tenir en cas d'agression et à la gestion des conflits.

4. Mettre à disposition des moyens techniques

- Dans le cadre d'une procédure d'organisation des secours, mettre en place un dispositif d'alarme du travailleur isolé (DATI) : talky walky, téléphone portable, GPS.

5. Mettre en place les moyens de prévention aux risques propres du poste ou de l'activité.

- Signaler à votre médecin du travail les situations de travail isolé lors de l'embauche d'un salarié, afin qu'il évalue si son état de santé est compatible avec l'isolement.

Bien choisir son dispositif d'alarme du travailleur isolé (DATI)

La mise en place d'un DATI doit impérativement s'accompagner d'une procédure validée d'organisation des secours. Ce dispositif améliore la prise en charge du travailleur isolé en situation de détresse, notamment en transmettant l'alerte. Il est donc primordial de se poser un ensemble de questions avant de choisir un dispositif.

Important : les dispositifs d'alerte ne peuvent se substituer aux moyens de prévention.