

Visioconférence

« Santé & sécurité : droits et obligations des
responsables de Tiers-Lieux »

mercredi 29 mai 2019

Cette note vise à synthétiser les grands thèmes abordés durant la visioconférence par les intervenants mais également par les participants au travers des questions qu'ils ont pu poser.

Objectifs

- Sensibilisation à la mise en conformité, santé & sécurité dans mon tiers-lieu

Partenaire

- Boris Sourbes, docteur en droit au cabinet [Cornet Vincent Segurel](#)

Grands axes évoqués

L'obligation d'évaluation des risques

Le gérant d'un tiers-lieu est tenu **d'évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des salariés du tiers-lieu, compte tenu :

- *des équipements de travail* (outils numériques, outils traditionnels)
- *des substances ou procédés chimiques* (fablab notamment)
- *de l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail*
- *de la définition des postes de travail*

L'évaluation comporte un **inventaire des risques** identifiés dans chaque **unité de travail** dans un tiers-lieu. Il s'agit d'anticiper les risques avant leur réalisation.

- *identification du risque* (variable selon les tiers-lieux du fait de la diversité des activités)
- *analyse du risque* (attribution d'une valeur, évaluation du risque d'exposition, détermination du nombre de travailleurs concernés)

La nature des risques à évaluer

Tous les risques professionnels doivent figurer sur le document unique :

- les risques pour **la santé physique**
- les risques pour **la santé mentale** (RPS) :
 - *Risques générés par l'organisation de travail* (stress; durée du travail)
 - *Risques de violences externes* (insultes, menaces, agressions)
 - *Risques de violences internes* (harcèlement moral et sexuel)

La notion d'unité de travail

La notion d'unité de travail est comprise au **sens large** :

- Un ou plusieurs types de postes de travail
- Géographiquement : il peut s'agir d'une unité de travail fixe ou mobile (exemple : train, voiture)

Exemple du DUER du Quartier Génial : réception des colis, confort thermique, ambiance sonore (openspace / machine), isolement au travail, départ de feu, intensité et complexité du travail

Modalités rédactionnelles du document unique

Aucun formalisme n'est imposé et aucun modèle n'est prévu. Le DUER peut être réalisé au choix :

- sur **support papier**
- sur **support numérique**

Le document unique doit être **mis à jour** au moins **une fois par an**. Il doit être **tenu à la disposition** :

- *des travailleurs*
- *des représentants du personnel*
- *du médecin du travail*

Non respect des obligations liées au DUER : quelles sanctions ?

| Sanctions pénales | Sanctions civiles |
|--|---|
| 1 500 € - 3 000€ si récidive pour : <ul style="list-style-type: none">• non établissement du DUER• non actualisation du DUER | Les salariés du tiers-lieu peuvent réclamer des dommages et intérêts pour défaut d'établissement du DUER |

Foire aux questions

Comment répondre aux risques psychosociaux si le travail de facilitation est effectué de manière bénévole ?

Premièrement, bien distinguer les missions bénévoles de celles relevant d'un salarié ainsi que leurs organisations car il y a un risque de requalification en contrat de travail. Deuxièmement, si le bénévole est victime de stress, il faut en parler au gérant ou au facilitateur.

Qui est responsable des RPS lorsque ce sont les mêmes personnes qui s'occupent de la facilitation et qui sont responsables de la structure ?

Il s'agit de la même situation que celle d'un chef d'entreprise qui peut être confronté à une surcharge. Il est recommandé qu'il soit entouré et qu'il soit à l'écoute de son entourage. Des espaces de discussions hebdomadaires peuvent être organisés pour veiller à l'équilibre psychologique des personnes.

Quid de la responsabilité du gérant ou du facilitateur en cas d'accident du travail d'un usager salarié d'une structure tiers ?

C'est l'employeur qui est responsable. Il devrait venir auditer le tiers-lieu avant d'y installer son salarié.

En tant que gérant ou facilitateur, doit-on mettre le DUER du tiers-lieu à disposition d'un employeur dont le salarié serait coworker ?

Oui, la mise à disposition du DUER est bienvenue à condition que le document soit anonymisé (on retire le nom des salariés du tiers-lieu).

Une fois que le DUER est en place, il ne fait pas toujours l'objet de discussions en interne. Que peut-on mettre en place à la suite de sa création ?

Dans le DUER, en plus de l'identification et de l'analyse du risque, il est nécessaire d'ajouter la "maîtrise du risque" soit les solutions qui existent et celles à mettre en oeuvre.

Quelles sont les implications d'un déménagement sur le DUER ?

Le DUER doit être mis à jour en fonction des locaux.

NB : si ce sont les salariés eux-même qui effectuent le déménagement, il s'agit de les préparer aux contraintes posturales.

Existent-ils des outils de communication "type affichage" sur les postures à adopter devant l'ordinateur ou les bonnes pratiques à adopter ?

Des affichettes peuvent être créées et affichées dans les espaces de travail. Pour plus d'infos : <http://www.inrs.fr/risques/travail-ecran/prevention-risques.html>

Existe-t-il une application qui ferait apparaître une alerte sur l'ordinateur suite à un certain temps passé devant ?

Non, il faut peut-être apprendre à se discipliner et surtout à varier les environnements de travail (dehors, dedans, être en présentiel...). Il existe la méthode "Pomodoro" qui te rappelle de prendre 5 minutes de repos tous les 25 minutes.

Bonus & contact

Boris Sourbes
Cornet Vincent Segurel
boris.sourbes@gmail.com

Pour aller plus loin

[Evaluation des risques professionnels - Questions-réponses sur le document unique, INRS, janvier 2010](#)

[L'obligation d'affichage en tiers-lieux](#)

[Les obligations de formation à la sécurité dans les tiers-lieux](#)

[La délégation de pouvoirs](#)

[La domiciliation dans un tiers-lieu](#)

[ARACT Nouvelle-Aquitaine](#) : Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail Nouvelle-Aquitaine