



FEVRIER 2022

LE TRAVAIL ISOLE



► DEFINITION

Il n'existe aucune définition réglementaire.

Il peut être considéré que le travail isolé concerne un agent qui travaille seul, dans un environnement où il ne peut être vu ou entendu directement par d'autres et où la probabilité de visite est faible.

Cette définition n'a cependant aucune valeur absolue. C'est l'analyse rigoureuse des situations de travail et l'évaluation des risques professionnels (retranscrite dans le document unique) qui permettront d'identifier les situations spécifiques de travail isolé au sein d'une structure ou d'un service.

► RISQUES

Le travail isolé ne représente pas un risque en tant que tel...mais il augmente les contraintes de travail, génère des risques nouveaux en étant ajouté aux risques inhérents à la situation de travail (risque de chute, de noyade, d'électrocution, d'agression, etc) et représente un facteur d'aggravation :

- ✚ **Augmentation de la probabilité de survenance d'un accident :**
 - Baisse de vigilance provoquée par le manque de stimulation extérieure (notamment lors d'activités en horaires décalés),
 - Anxiété, sentiment d'ennui / d'inutilité,

- Sans aide de ses collègues, l'agent en travail isolé ne peut compter que sur lui-même en cas de difficulté ou dysfonctionnement. Il peut alors être amené à prendre des décisions inadaptées pouvant se révéler dangereuses.

- ✚ **Augmentation de la gravité potentielle des dommages subis lors d'un accident**, notamment du fait de l'intervention tardive des secours.

► CONTEXTE REGLEMENTAIRE

En l'absence de textes réglementaires spécifiques relatifs au travail isolé, **l'employeur doit**, de manière générale, **protéger la santé et la sécurité de ses agents**.

Pour ce faire, il devra mettre en œuvre une démarche de prévention des risques, basée sur :

- L'évaluation des risques professionnels (retranscrite dans le document unique), qui devra notamment prendre en compte les risques liés au travail isolé,
 - Il est à noter que la durée de l'isolement (ponctuel ou prolongé) ne constitue pas forcément un élément déterminant pour caractériser le danger. Quelques secondes d'un travail très exposé peuvent avoir de graves conséquences pour un agent.
- La mise en place de mesures de prévention adaptées,
- L'organisation de secours efficaces.

Il existe cependant des dispositions réglementaires qui encadrent le travail isolé dans certaines situations particulières.

Ainsi, le travail isolé est notamment proscrit pour :

- Les travaux temporaires en hauteur, lorsque la protection des travailleurs ne peut être assurée qu'au moyen d'un dispositif de protection individuelle d'arrêt de chute (article R.4323-61 du code du travail),
- Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (R. 4544-6 de code du travail),
- Les conducteurs de véhicules de chantier effectuant des manœuvres de recul dans des conditions de visibilité insuffisantes (R. 4534-11 du code du travail),

- Les travaux souterrains avec treuil (R.4534-51 du code du travail),
- Les travaux avec risque de chute dans l'eau lors d'extractions par déroctage ou dragage en fleuve, rivière ou plan d'eau (arrêté du 28/09/1971 modifié),
- Les entreprises extérieures (quelle que soit la nature de l'intervention).

Recommandations de la CNAMTS :

Ces recommandations n'ont pas de valeur juridique mais représentent les bonnes pratiques des branches professionnelles concernées. Leur non-respect pourrait donc avoir des conséquences juridiques dans le cas d'un éventuel contentieux.

Elles recommandent notamment la présence d'une surveillance, directe ou indirecte, pour :

- L'utilisation d'une plateforme élévatrice mobile de personnes (PEMP),
- Les travaux en espaces confinés,
- Le montage et démontage des pneumatiques des véhicules et engins sur roues,
- Les chantiers forestiers et sylvicoles.

PREVENTION ET SECOURS

1. Mise en place de mesures de prévention

- Dans le respect de l'ordre des 9 principes généraux de prévention (L.4121-2 du Code du travail).
- Définies suite à l'évaluation des risques, en fonction des caractéristiques propres à chaque situation de travail.

L'**organisation du travail**, notamment, est fondamentale : l'employeur doit, en amont, questionner ses pratiques pour essayer dans un premier temps, si possible, d'**éviter le travail isolé**. Si cela n'est pas possible, il devra tout mettre en œuvre pour le **réduire au maximum** (aménagement de postes, réduction des fréquences et des durées, constitution d'équipes...).

L'employeur doit également s'assurer, en complément des autres mesures de prévention, que ses agents sont suffisamment **informés et formés** aux tâches effectuées et aux risques de leur activité et inhérents au travail isolé.

Encadrer le travail isolé dans le **règlement intérieur** peut être une manière de limiter le risque de prise d'initiatives malheureuses par les agents ou leurs responsables (imposer par exemple des demandes d'autorisations, etc).

Un **avis d'aptitude médicale** devra être formulé par le médecin de prévention.

2. Organisation des secours (accidentés / malades)

Il est **obligatoire** de mettre en place toutes les mesures nécessaires sur les lieux de travail pour **assurer effica-**

cement le secours des agents en cas d'accident ou de malaise (article R. 4224-16 du code du travail) :

- Adaptées à la nature des risques (l'analyse des risques précédemment citée est déterminante pour définir les mesures les plus appropriées),
- Impliquant la présence d'un dispositif d'alerte sur le lieu de travail,
- Prévoyant la présence de personnes formées aux premiers secours (SST ou autres),
- Incluant la mise disposition du matériel adapté pour les premiers secours,
- En liaison avec les services de secours d'urgence extérieurs.

L'avis du médecin de prévention est requis.

Une **procédure de suivi à distance** des agents en travail isolé peut être mise en place : l'agent contacte ou est contacté à une périodicité définie par un **surveillant formé et compétent**. En cas de problème détecté, il effectuera une levée de doute et procédera à l'appel des secours.

Cette organisation peut être complétée par la mise à disposition d'un **D.A.T.I. (Dispositif d'Alarme pour le Travailleur Isolé)**, qui peut prendre différentes formes (téléphone, badge, montre, etc) et dont le **déclenchement** peut être **volontaire ou automatique** selon les modèles (suite à perte de verticalité par exemple).

L'alarme déclenchée par le DATI sera transmise au poste de surveillance, qui déclenchera alors les secours si nécessaire.

Attention, le DATI n'est en aucun cas un dispositif de protection de l'agent.

C'est un outil dont la seule vocation est de contribuer à une meilleure organisation des secours à destination des agents isolés. Il sera efficace uniquement s'il est **déployé dans le cadre d'une procédure précise, connue et testée**, définissant cette organisation.

Sa mise en place doit donc faire l'objet d'une **vérification de sa bonne utilisation**, de sa **cohérence au regard des autres mesures** prises et elle ne peut constituer en aucun cas l'unique mesure envisagée pour satisfaire aux obligations de l'employeur d'organiser les secours.

POUR EN SAVOIR PLUS...

- **Le cadre réglementaire du travail isolé** (INRS – TS739page50).
- **Travail isolé – pour une démarche globale de prévention** (INRS – ED 6288)
- **Recommandations CNAMTS sur le travail isolé.**