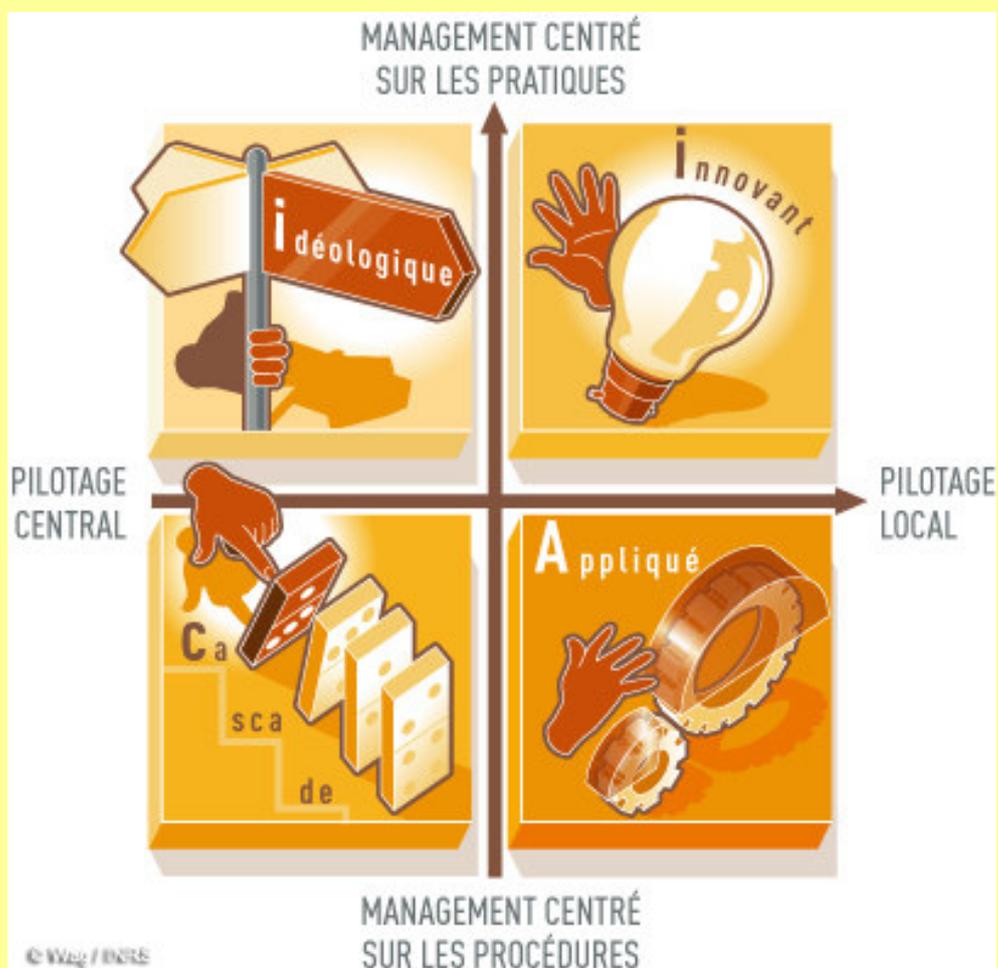


LES SYSTEMES DE MANAGEMENT HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL





1. Contexte historique et culture de la sécurité

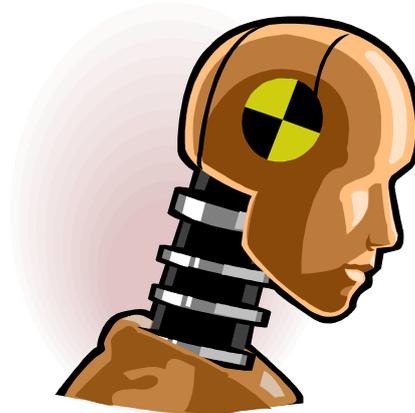
Durant les trente glorieuses, période de 1945 à 1975, sous l'effet d'une forte croissance économique, les directions d'entreprise ont concentré leurs efforts sur la production ; la qualité, la gestion des hommes étaient reléguées au second rang des stratégies d'entreprise.

A cette époque, les opérateurs étaient considérés comme de simples exécutants qui n'avaient pas la capacité de s'exprimer et de participer aux processus de décision, comme l'a si bien caricaturé Charlie Chaplin dans son film « Les Temps Modernes ».

Le choc pétrolier des années 70 fut une époque charnière qui obligea les entreprises à passer du règne de la quantité à celui de la qualité. Avec les réductions de croissance qui s'ensuivirent, il s'agissait désormais de maîtriser le prix de revient pour conserver les marges, le prix de vente étant fixé par la concurrence. Les dirigeants japonais ont été les premiers à appliquer les concepts de la qualité totale et ont su mobiliser l'intelligence de tous les membres de l'entreprise.

Dans cette évolution, il semble reconnu que l'industrie automobile a joué un rôle moteur qui entraîna l'ensemble de l'activité économique à s'organiser et à mettre leurs productions sous contrôle. Puis l'évolution aidant, dans une nouvelle approche, la qualité ne fut plus recherchée pour elle-même, mais pour la satisfaction du client et la notion de processus remplaça en partie celle de procédure.

A peine digérée cette profonde mutation, tout laisse à penser qu'une évolution de même nature est en train de se produire dans le domaine HSE (Hygiène Sécurité Environnement) pour répondre au concept d'un développement durable visant à permettre aux entreprises d'assumer tout à la fois leurs responsabilités économique, environnementale et sociale.



2. Contexte réglementaire

2.1. Le Code du travail et les principes généraux de prévention

Le Code du travail (CT) élaboré par le gouvernement et les parlementaires se compose de neuf livres. Il reprend dans son intégralité l'ensemble de la législation et de la réglementation du droit du travail, c'est-à-dire ses lois (articles notés L), et ses décrets qui comportent les règlements (articles notés R).

Le Code du travail définit donc les règles et les obligations légales concernant les entreprises. Les textes qui concernent la réglementation du travail se trouvent dans le Livre II.

2.2. Obligations légales en matière de sécurité



A) Respecter les principes généraux de prévention (Art. L230-2 CT)

Le chef d'établissement **prend les mesures nécessaires** pour **assurer** la sécurité et **protéger** la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires...

Il **met en œuvre** les mesures prévues ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) **Éviter** les risques ;
- b) **Évaluer** les risques qui **ne peuvent pas** être évités ;
- c) **Combattre** les risques à la **source** ;

d) **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 et les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- h) Prendre des mesures de protection collective en donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
- i) Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

L'article L263-2 prévoit de donner en cas de violation de ces dispositions, une amende de 3750 €, de nature correctionnelle, dans les termes suivants :

« Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés, qui, par leurs fautes personnelles, ont enfreint les dispositions des chapitres I, II et III du titre 3 du présent livre ainsi que les autres personnes qui par leurs fautes personnelles ont enfreint les dispositions des articles L231-6, L231-7, L231-7-1, L232-2, L233-5, L233-5-1 (...) sont punis d'une amende de 3750 € ».

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès verbal visé aux articles L611-10 et L611-13.



B) Établir un règlement intérieur (Article L122-33 CT)

Obligatoire à partir de vingt personnes salariées, le règlement intérieur est un document écrit qui doit comporter un certain nombre de points relatif à l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, l'abus d'autorité en matière sexuelle...

C) Mettre en place une formation à la sécurité

De cette obligation de sécurité découlent celles de qualité, d'information et de surveillance, qui peuvent constituer une faute personnelle de l'entrepreneur si elles ne sont pas respectées. Elle est rendue obligatoire par l'article L231-3-1 et doit comporter quatre thèmes :



- Les risques liés à l'exécution du travail et les méthodes et moyens visant à les prévenir,
- Les conditions de circulation dans l'entreprise,
- Les dispositions à prendre en cas de sinistre,
- Les dispositions à prendre en cas d'accident.

D) Droit d'expression direct et collectif des salariés

Chaque salarié a la possibilité de devenir acteur de sa propre sécurité, de façon directe, voire individuelle, collective, ou régulière.

E) Droit d'alerte et droit de retrait au bénéfice du salarié

Chaque salarié à la possibilité d'interrompre son travail, quitter son poste ou alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent.



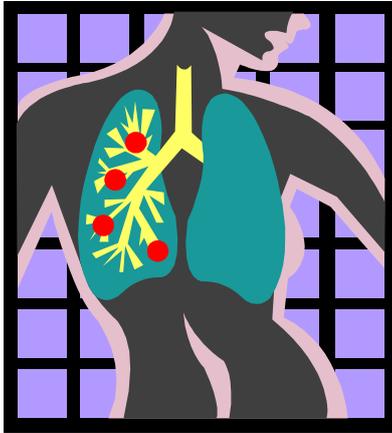
F) Obligation générale de sécurité du salarié

Chaque salarié doit veiller à sa propre sécurité, ainsi qu'à celle des personnes qui dépendent de lui (Article L230-3 CT).

2.3. Institutions représentatives du personnel

→ Le **CHSCT** (Art. R236-2) à partir de 50 salariés

(1/4 des entreprises concernées ne disposeraient pas en France d'un Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, malgré son caractère obligatoire).



→ **Les délégués du personnel** (Art. L422-1)

Ils sont obligatoires au delà de 10 salariés. Ils remplacent dans ses prérogatives le CHSCT en dessous de 50 salariés ou au-delà lorsqu'il n'y a pas de CHSCT.

→ **Le comité d'entreprise** (Art. L431-1 et L432-3)

Il est obligatoire à partir de 50 salariés, et peut intervenir également à propos de santé et sécurité du travail.

→ **Le médecin du travail** (Art. R241-41)

Il est obligatoire pour tout salarié.

→ **L'infirmier** (Art. R241-35)

Il est obligatoire à partir de 200 salariés (industrie) ou 500 (tertiaire).

→ **Les secouristes** (Art. R241-39 et 40)

Au moins 5 % des salariés doivent être instruits, parmi le personnel, pour donner les premiers secours, dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux.

Règles de communication

Parmi celles qui sont obligatoires, on recensera la **consultation** des représentants du personnel, l'**affichage** du règlement intérieur, ainsi que dans un certain nombre de cas la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité (délégation) respectant les différentes contraintes.

L'article L230-2 impose en effet à l'employeur la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés lui permettant d'assurer la sécurité des salariés.

2.4. La responsabilité civile et pénale du dirigeant

Définition de responsabilité civile :

Le but de la responsabilité civile est d'**indemniser** un dommage. Les tribunaux compétents sont les juridictions civiles et l'action en responsabilité appartient à la personne qui a subi le dommage.

Code Civil :

Art. 1383 « *Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement de son fait mais encore par sa négligence ou par son imprudence* ».

Art. 1384 « *On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.* »

Définition de responsabilité pénale :

La responsabilité pénale est l'obligation de répondre des infractions commises et de subir la peine prévue par le texte qui les réprime.



A) Généralités

De nombreux chefs d'entreprise sont condamnés pénalement en raison de leur ignorance de la loi pénale. D'une manière générale, une personne ne peut être poursuivie pénalement que pour des infractions commises personnellement (Art. L121-1 Code Pénal).

Il existe cependant une responsabilité pénale du dirigeant, qui peut être poursuivi au titre de sa fonction alors même qu'il n'a pas commis lui-même l'infraction, notamment en matière d'hygiène, sécurité du travail, et d'environnement.

Aussi, la violation de la réglementation émanant du droit du travail peut-elle entraîner des poursuites même si cette violation n'a pas eu de conséquences dommageables. Cela signifie que même en dehors de tout accident du travail, le non respect de la réglementation peut avoir des conséquences judiciaires.



B) Responsabilité pénale

Le Code pénal établit les règles générales dans un article de principe, l'article 121-3, dans les termes suivants :

« Il n'y a pas de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de **mise en danger délibérée** de la personne d'autrui. Il y a également délit lorsque la loi le prévoit (en cas de faute d'imprudance, de négligence ou de **manquement à une obligation** de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement), s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les **diligences normales** compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions, ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du **pouvoir et des moyens** dont il disposait.

Monsieur,	
Vous occupez au sein de l'entreprise l'emploi de... qui recouvre les missions suivantes : ...	
Eu égard à vos compétences, à l'autorité hiérarchique que vous détenez et aux moyens qui vous sont confiés ... , je vous délègue expressément mes pouvoirs pour accomplir les différentes missions de votre poste.	
J'attire tout particulièrement votre attention sur l'importance de vos obligations et les responsabilités (notamment la responsabilité pénale) qui en découlent.	
Je vous remercie de me retourner, pour la bonne forme, un des deux exemplaires de ce document signé.	
Bon pour acceptation de pouvoirs dans les termes ci-dessus	Fait à le
Signature du cadre	signature du dirigeant

On distingue quatre grandes catégories d'infractions au Code pénal :

- Atteinte involontaire à la vie et à l'intégrité physique de la personne,
- Atteinte à la vie ou à l'intégrité de la personne,
- Risque causé à autrui,
- Atteinte à la dignité de la personne.

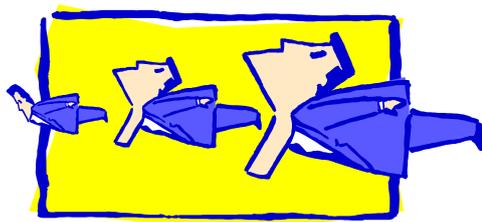
C) La délégation de pouvoir

La délégation ne répond à aucun formalisme particulier ou imposé, mais l'établissement d'un écrit paraît préférable, afin d'être en mesure de prouver l'existence d'une délégation.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise étant présumée, c'est lui qui a la charge d'apporter cette preuve. À défaut, on évoque régulièrement la délégation de fait.

La délégation de fait résulte par exemple du positionnement hiérarchique d'une personne par rapport à un groupe de salariés. Mais le dirigeant pourra être poursuivi **en même temps** que son subordonné. Ainsi, la délégation doit cependant remplir certaines conditions, comme être expresse (être clairement exprimée, plutôt par écrit), ne pas être tacite ou sous-entendue, être certaine (connue et acceptée par le délégataire).

D) Faute inexcusable et obligation de résultat



La faute inexcusable doit être **distinguée de la faute pénale d'imprudance**. C'est une notion développée dans l'article L452-1 du Code de la sécurité sociale, qui traite des accidents du travail :

« Lorsque l'accident est dû à la **faute inexcusable** de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction d'établissement, la victime ou ses ayants droits ont droit à une indemnisation **complémentaire** dans les conditions définies aux articles suivants ».



La faute inexcusable qui conduit à une indemnisation de nature civile crée une **obligation de résultat** en matière de sécurité, consistant à considérer que **dès lors** qu'il y a un accident du travail, la sécurité n'a pas été assurée.

Même en cas de relaxe au niveau pénal, la faute inexcusable peut être retenue et l'indemnité complémentaire est due (en application de l'article 4-1 du Code de procédure pénale).

E) Evolution de la responsabilité pénale

Jusqu'au 1er janvier 2006 les personnes morales ne peuvent être responsables pénalement que dans l'hypothèse où un texte spécial le prévoit.

A compter du 1er janvier 2006, pour des faits postérieurs à cette date, la personne morale pourra être systématiquement responsable.

F) Conséquences de la responsabilité pénale

Les conséquences sont doubles :

- D'une part, le **risque d'une condamnation** à une peine d'emprisonnement ou/et à une amende (l'emprisonnement et l'amende pouvant être assortis du sursis étant laissé à l'appréciation souveraine du tribunal),
- D'autre part, la mise en cause de la responsabilité civile et donc l'exposition à la condamnation de **dommages et intérêts**.

Rappel : Le fait par exemple pour un dirigeant de faire payer par son entreprise les amendes auxquelles il a été condamné constitue un abus de biens sociaux pouvant entraîner la condamnation pénale.

En outre, en droit français, la responsabilité pénale (prison ou amende) n'est **pas assurable**, donc le dirigeant et la personne morale condamnés à payer une amende ou à exécuter toute autre condamnation ne sont pas assurés.

A titre d'exemple: un contrat d'assurance qui prévoyait la mise à disposition d'un chauffeur dans l'hypothèse d'un retrait de permis de conduire prononcé à titre de peine pénale a été déclarée nulle par les tribunaux.

<u>Infraction</u>	<u>Nature</u>	<u>Infraction simple</u>	<u>Circonstances aggravantes</u>
Homicide involontaire	Délit Art. 221-6	3 ans de prison / 45 000 €	5 ans de prison / 75 000 €
Atteinte involontaire à l'intégrité de la personne : IT > 3 mois	Délit Art. 222-19	2 ans de prison / 30 000 €	3 ans de prison / 45 000 €
Atteinte involontaire à l'intégrité de la personne : IT < 3 mois	Délit Art. 222-20	3 ans de prison / 45 000 €	
	Contravention Art. R.625-2		7 500 € d'amende

3. De l'évaluation des risques au Document Unique

La notion de risques est inhérente à la fonction de chef d'entreprise, mais elle n'est pas toujours maîtrisée.

Le risque est un phénomène produisant des conséquences dommageables. C'est leur **gravité** et leur **fréquence** qui en font varier le coût.

La part doit être faite entre les conséquences **opérationnelles**, touchant directement le fonctionnement de l'entreprise et ses résultats, et les conséquences d'ordre **juridique** assorties selon le cas d'une mise en cause de la responsabilité civile de l'entreprise ou pénale de l'entreprise



et/ou de son dirigeant. Il est difficile pour une entreprise de chiffrer les conséquences commerciales et les répercussions d'un dommage.

Il est établi de source FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurance) que dans les sinistres à gravité élevée, 1/3 des entreprises concernées déposent leur bilan le lendemain du sinistre, et un autre 1/3 dans les 5 années qui suivent.



3.1. L'évaluation des Risques

Les PME-PMI ne se sentent en général pas concernées par cette démarche, bien que dans le caractère obligatoire évoqué par la démarche de prévention (L230-2), certains points de prévention et de contrôle sont incontournables, quelque soit le secteur d'activité, tels qu'implantation intérieure des postes de travail, protection incendie, organisation des secours aux personnes, consignes aux personnels, signalétique, modes d'évacuation...

A la consultation des textes, on constate que c'est surtout la notion d'hygiène et de sécurité (Code du travail) qui est documentée, ainsi que celle de prévention du risque incendie (Code de la construction et de l'habitation).



Pourtant, il est écrit que les entreprises doivent préserver leurs biens matériels et immatériels en veillant à se prémunir contre les dégradations, les vols, et les intrusions, même si la priorité reste de veiller à la sécurité des personnes.

A) Objectif

L'évaluation des risques consiste donc à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- Des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...),
- Des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

B) Organisation

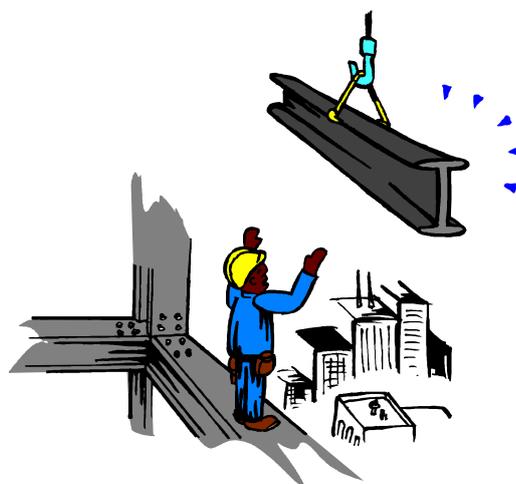
L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...) :

- Régulièrement (au moins une fois par an),
- Lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques (etc.),
- A l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations, et de la définition des postes de travail,
- Lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la planification d'actions de prévention.

Dans le cas de travaux dangereux (Arrêté du 19 mars 1993), ou si l'opération dépasse 400 heures de travail, et en cas de recours à une prestation, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention telles qu'exposées ci-dessus.

Ces mesures sont arrêtées dans un plan de prévention (voir § 3.3).





C). Mise en sécurité des personnes

D'une façon générale, le chef d'entreprise a l'obligation d'assurer la sécurité des personnes qui travaillent pour son entreprise (à l'intérieur et à l'extérieur) mais aussi de celles qui se trouvent dans l'entreprise sans y travailler (visiteurs, clients, prestataires, fournisseurs...), ainsi que des biens qui appartiennent à toutes ces personnes.

Cette obligation concerne santé, hygiène, sécurité du travail et de l'environnement, ainsi que prévention du risque incendie.

3.2. Le Document Unique d'Evaluation des Risques

A) Principes

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, **les résultats** de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels. (Décret du 5 novembre 2001).

Le document unique doit comporter un **inventaire** des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail...

Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

B) Présentation

Aucune forme, n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- La **cohérence**, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés,
- La **lisibilité**. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise,
- La **traçabilité** de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique.

Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'**authenticité** de l'évaluation.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.



3.3. Le plan de prévention

Sur 100 victimes d'accidents mortels, 15 appartiennent à des **entreprises extérieures**, effectuant des travaux dans une entreprise utilisatrice.

La cohabitation des activités de chaque entreprise génère de **nouveaux** risques, en plus des risques déjà connus dans chaque activité.

Ces **risques d'interférence** doivent être identifiés par le chef d'entreprise utilisatrice, avec le concours du chef d'entreprise extérieure. Ils sont pénalement responsables des conséquences d'une éventuelle imprévoyance.

La rédaction du plan de prévention peut être déléguée, par le chef d'entreprise utilisatrice, à une personne disposant de la **compétence**, de l'**autorité**, et des **moyens** nécessaires (dont financiers si nécessaire).





Le plan de prévention comporte cinq parties :

- Renseignements relatifs à l'opération et aux entreprises (utilisatrice et extérieure),
- L'organisation des secours, les qualifications requises par les salariés, les moyens mis à disposition,
- L'analyse des risques,
- Les mesures de prévention,

- Les moyens mis en place pour le suivi du plan de prévention, sa **réactualisation**, et son **application effective** sur le terrain.

Sur chaque poste de travail, les salariés concernés doivent être informés du contenu du plan de prévention. Les modalités de sa réalisation et de son application sont prévues par les articles R237-1 à R237-28 du Code du travail.

3.4. Le CHSCT

Le CHSCT peut-être, s'il est convenablement utilisé, un excellent participant à la démarche d'évaluation des risques. Dans le cadre de la mise en place d'un Système de Management de la Sécurité, ses observations sont également indispensables.



A) Le Droit du CHSCT

La loi du 23 décembre 1982 a instituée le CHSCT comme une institution représentative du personnel à part entière dans le domaine des **conditions de travail**.

Depuis, les membres du CHSCT bénéficient du droit à la **formation** et du statut de salarié protégé : ils ne peuvent donc pas être licenciés tant qu'ils exercent leur fonction, sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans les établissements de plus de 500 salariés, la loi permet de la constitution de plusieurs CHSCT.



B) Les Missions du CHSCT

Missions d'étude et d'information :

Le Comité a un rôle de recherche de solutions concernant :

- L'organisation matérielle (charges de travail, rythme, pénibilité des charges, élimination de celles-ci...),
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruits...),

- L'aménagement des postes de travail et de leurs annexes,

- La durée, l'aménagement et les horaires de travail sur le seul plan technique.

Le comité est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Il a un pouvoir de **proposition** et de **promotion** de la prévention des risques professionnels dans l'établissement.

Le législateur a, de ce fait, doté le CHSCT de moyens d'information nécessaires en prévoyant sa consultation préalablement à toutes décisions d'aménagement important et susceptible de modifier les conditions de travail.

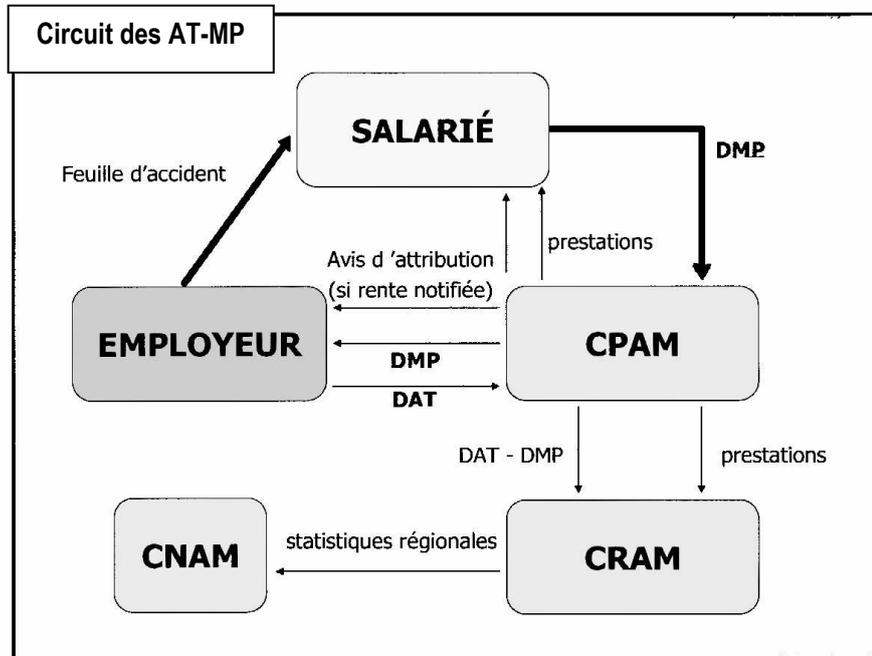
Mission de contrôle et de prévention :

La loi du 23 décembre 1982 dispose expressément que le Comité a pour mission de **veiller à l'observation des prescriptions** législatives et réglementaires prises en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce contrôle s'exerce par des **inspections** menées de façon régulière.

De même, il est prévu que le CHSCT soit saisi une fois par an au moins de l'ensemble des questions relevant de sa compétence (**bilan et programme annuel** du chef d'entreprise).

Le CHSCT **donne son avis** sur les documents se rattachant à sa mission comme les clauses relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les règlements intérieurs. L'employeur peut passer outre cet avis mais est tenu, dans ce cas, de transmettre les recommandations du CHSCT à l'Inspecteur du Travail.

4. Les enjeux de la sécurité en entreprise



Les problèmes concernant la sécurité de l'entreprise sont :

- Les accidents du travail,
- Les maladies professionnelles,
- Les sinistres accidentels,
- Les actes de malveillance.

La maîtrise de la sécurité a une incidence sur :

- La santé et les conditions de travail du personnel,
- Le climat social de l'entreprise,
- La productivité,
- La qualité,
- Les dépenses de l'entreprise.

4.1. Les coûts liés aux Accidents du travail avec arrêt

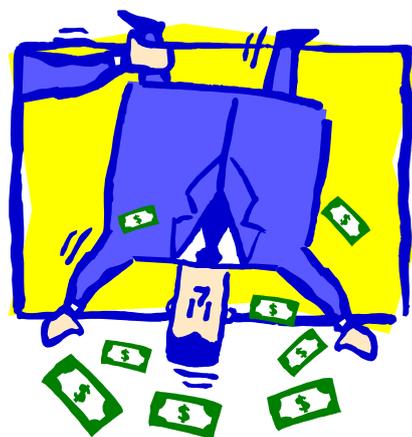
Les accidents du travail avec arrêt occasionnent des :

Coûts humains :

La douleur, handicap, la réadaptation, la perte d'emploi, les problèmes familiaux...

Coûts financiers directs :

Les cotisations, l'hôpital, la rééducation, le médecin, la pharmacie, indemnités, rentes...)



Coûts indirects :

- Salariaux (salaires des autres salariés impliqués dans l'accident, heures supplémentaires occasionnées),
- Perte de production (de la victime + diminution du rendement lors de la reprise ; diminution de l'efficacité de l'entourage ; augmentation des rebus),
- Matériels (remise en état des équipements après l'accident),
- Administratifs (frais d'enquête, embauche et formation du remplaçant),
- Comptables (assurances, honoraires d'experts),
- Commerciaux (Pénalités de retard des livraisons, perte de clientèle),
- Répressifs (Sanctions pénales ; cotisations CRAM pouvant atteindre 200 % des cotisations normales),
- Autres (fuite de la main-d'œuvre vers des postes moins dangereux).



Les coûts indirects représentent 1 à 3 fois les coûts directs en cas de dysfonctionnements mineurs, et 5 à 50 fois en cas de dysfonctionnements majeurs.



4.2. Le compte employeur

Chaque année, le Service Tarification communique aux établissements des entreprises d'au moins 10 salariés un relevé de leur « Compte employeur » pour la dernière année connue. Ce document est un outil de gestion à l'attention du chef d'entreprise.

Les résultats figurant sur ce compte, totalisés avec ceux des deux années précédentes, serviront de base au calcul du taux applicable à l'établissement à compter du prochain exercice.

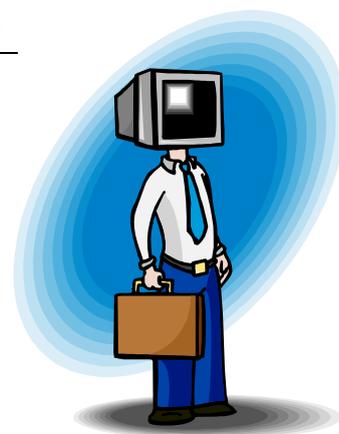
Il est transmis pour permettre de vérifier les éléments avant l'émission des notifications du taux de cotisation.

Le calcul du taux

$$\text{Taux Brut} = \frac{\text{Montant des prestations (CPAM) sur 3 ans} \times 100}{\text{Montant des salaires versés (DADS) sur 3 ans}}$$

Au **taux brut** s'ajoutent trois majorations forfaitaires (M...) fixées chaque année quelques soit l'activité de l'entreprise et sa taille et qui permettent la couverture :

- Des accidents de trajet. (M1 : Couvre forfaitairement les accidents de trajet. En 2007 : M1 = 0,28),
- Des charges générales. (M2 : Couvre l'ensemble des frais de gestion du risque professionnel. En 2007 : M2 = 0,40),
- Des charges de solidarité. (M3 : Couvre le déficit de certains régimes spéciaux (ex. : fonds amiante). En 2007 : M3 = 0,57).



RECAPITULATIF DES PRESTATIONS									
Nombre 1° versement	2	Montant IT	10 839,77						
Nombre IC	2	Montant IC	3 899,38						
Nombre rente	3	Montant rente	454 749,24						

COMPTE EMPLOYEUR TARIFICATION EXERCICE 2001											
Référence employeur : 582050647 00012 01					Date : 10/07/2002		Page : 1/1				
Nombre de jours d'arrêt	Numéro de sinistre Nom de la victime 1	SOMMES REGLEES PAR LA CAISSE PRIMAIRE AU TITRE DES					TOTAL (col.2-3-4-5)	PRESTATIONS INCAPACITE PERMANENTE			
		Frais médicaux 2	Frais pharmacie 3	Frais Hospitalisation 4	Indemnités journalières Montant 5 Nbre	Taux IP		Indemnité en capital	Capitaux		
	2 54 04 67 482 522 24 011014 1 MULLER Martine 1° vers. AT	229,95	18,19		355,97	12	604,11				
	1 51 02 57 150 002 75 010810 3 SCHMITT Michel 1° vers. / IC AT	173,09	50,87		4 141,01	139	4 364,97	2,00	545,34		
	1 45 06 57 159 014 54 010716 2 HEITZ Robert Mortel AT									375 773,85	
	1 48 03 90 208 082 97 000924 4 WOLFF Pierre Rente AT	168,34	192,02	1088,79	3013,86	86	4 463,01	22,00		50 270,71	
	2 64 01 54 280 003 14 990505 3 ADAM Chantal Rente AT	(RENTE FRACTIONNEE EN APPLICATION DECRET 92.568 DU 25/06/92)							20,00		28 704,68
	2 70 02 92 073 034 39 980128 4 VOGEL Nicole IC MP	364,73			714,24	21	1 078,97	9,00	3 354,04		
	1 41 12 57 463 002 65 970415 7 MEYER Pierre Rec. Total AT	16,01	4 050,05	22 143,84			26 210,00 -26 210,00				
	2 63 08 67 482 615 39 900910 6 KOCH Patricia AT				328,71	10	328,71				

La loi n°78.17 du 06 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, garantit un droit d'accès et de rectification, pour les données vous concernant, auprès de notre organisme.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Prestations versées au cours de l'exercice considéré, pour tout accident tant qu'il occasionne des frais même si le salarié a quitté votre établissement

Taux d'incapacité permanente partielle attribuée à la date de consolidation initiale

Accident mortel : salaire annuel minimum de calcul des rentes multiplié par 26

Montant de la rente annuelle initiale multipliée par 32

L'imputation des capitaux concernant des accidents graves (taux d'IPP supérieur ou égal à 10% ou mortels) survenus à des salariés intérimaires en mission s'effectue à hauteur de :
1/3 pour l'entreprise utilisatrice
2/3 pour l'entreprise de travail temporaire

Indemnité forfaitaire perçue par l'assuré multipliée par 1,1 (taux d'IPP inférieur à 10%)

Montant à la charge du tiers (déduit de votre compte)

Les modes de tarification

L'effectif national de l'entreprise permet de déterminer la méthode de calcul du taux. Il existe 3 modes de tarification :

- La tarification individuelle pour les entreprises de plus de 199 salariés. C'est le coût réel des AT/MP qui est refacturer à l'entreprise.
- La tarification collective pour les entreprises de moins de 10 salariés. Le coût des AT/MP est mutualisé sur l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité (Comité Technique National).
- La tarification mixte pour les entreprises de 10 à 199 salariés. Les règles de tarifications collective et individuelle sont combinées.



4.3. Données statistiques

Indice de fréquence :

Nombre d'arrêts pour 1.000 salariés sur une période d'un an 1 an.

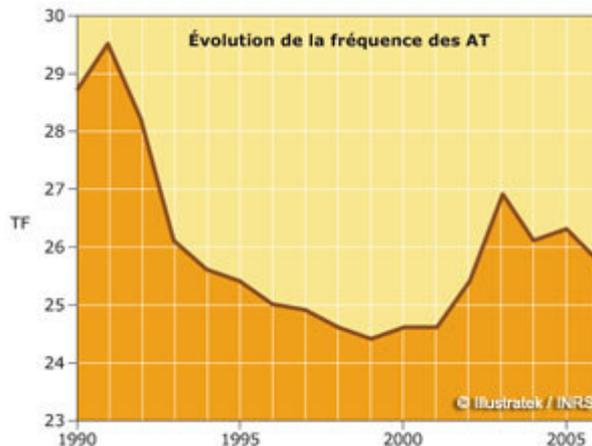
Taux de fréquence :

Nombre d'ATAA pour 1.000.000 d'heures travaillées.

En France : $T_f = 25 \Rightarrow$ ce qui représente 25 ATAA pour une entreprise de 600 personnes (106 heures travaillées).

Aux Etats-Unis : $T_f = 7,2 \Rightarrow$ soit 3,5 fois moins d'ATAA qu'en France. L' « Excellence » se situe à un $T_f = 1,5$.

Les meilleures entreprises mondiales ont un $T_f = 0,15$ soit 1 ATTA tous les 7 ans.



Taux de gravité :

Nombre de jours d'arrêt pour 1.000 heures travaillées.

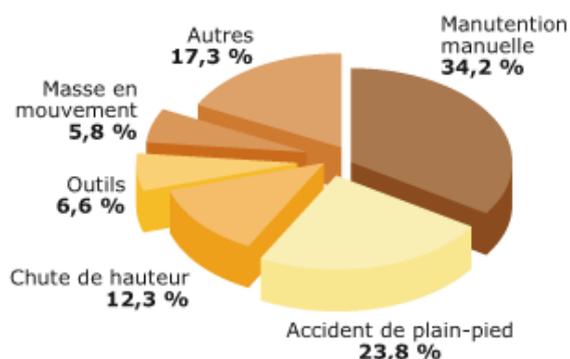
Fréquence et gravité vont de paire. Si $T_f = 0$ alors $T_g = 0$.

Proportionnalité :

Les accidents de travail, plus ou moins graves sont issus de dysfonctionnements. Il existe un rapport de 4 entre les différents incidents et accidents.

Les incidents sont autant de situations dangereuses. Par exemple, si $T_f = 5$ l'entreprise a $5 \times 256 = 1280$ situations dangereuses. $T_f = 5$ pour une entreprise de 600 personnes qualifiée de performante. Si $T_f = 25$, alors : 6.400 situations dangereuses.

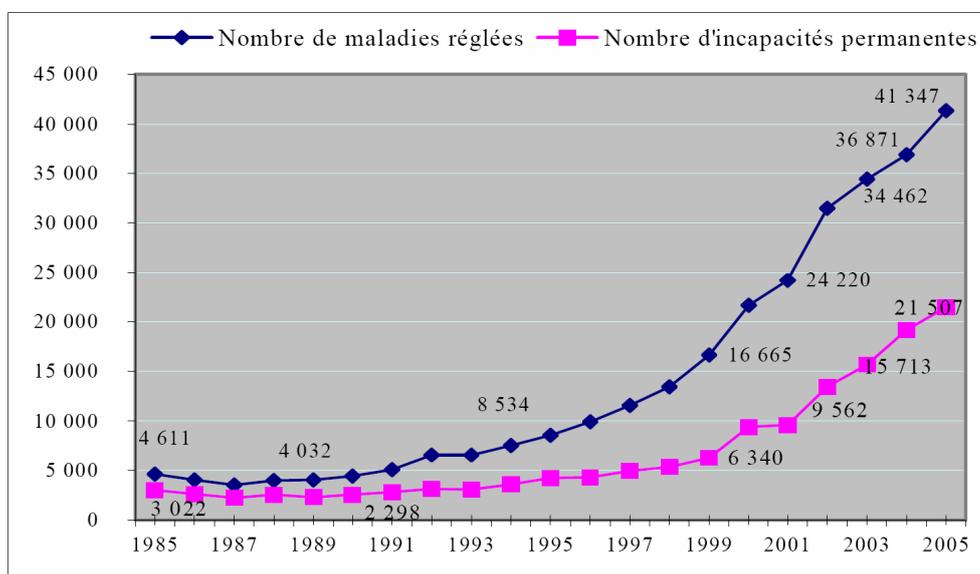
Principales causes des accidents :



1 ATAA	Accident avec arrêt
4 ATSE	Accidents avec soin extérieur
16 ATDE	Accidents avec diagnostic extérieur
64 ATB	Accidents bénins
256 Inc.	Incidents
Rapport entre ATAA et Accidents mortels : 1/1000 environ.	

Evolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles			
	2005	2006	Evolution
Effectif salarié	17 878 256	17 786 989	- 0,5 % ↘
Accidents travail (AT)			
AT avec arrêt	699 217	700 772	+ 0,2 % ↗
AT avec incapacité permanente (IP)	51 938	46 596	- 10,3 % ↘
Décès	474	537	+ 13,3 % ↗
Jours d'incapacité temporaire (IT)	33 251 840	34 726 602	+ 4,4 % ↗
Durée moyenne de l'IT	47,6	49,6	
Indice de Fréquence (IF)	39,1	39,4	+ 0,8 % ↗
Taux de Fréquence (TF)	26,3	25,7	- 2,3 % ↘
Taux de Gravité (TG)	1,25	1,27	+ 1,6 % ↗
Indice de Gravité (IG)	19,3	17,7	- 8,3 % ↘
Maladies professionnelles (MP)			
MP réglées	41 347	42 306	+ 2,3 % ↗
MP avec incapacité permanente (IP)	21 507	22 763	+ 5,8 % ↗
Décès	493	467	- 5,3 % ↘
Jours d'incapacité temporaire (IT)	6 919 330	7 535 058	+ 8,9 % ↗
Accidents du trajet			
Accident avec arrêt	82 965	83 022	+ 0,1 % ↗
Accident avec incapacité permanente (IP)	9 593	8 856	- 7,7 % ↘
Décès	440	384	- 12,7 % ↘
Jours d'incapacité temporaire	5 046 822	5 309 379	+ 5,2 % ↗
Durée de l'IT	60,8	64,0	

Evolution du nombre des maladies réglées et du nombre des maladies ayant provoqué une incapacité permanente entre 1985 et 2005



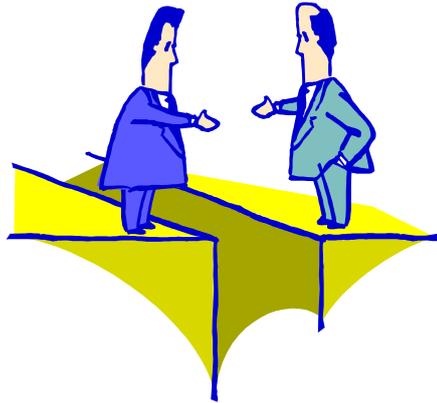
5. Présentation du concept de SMS

A l'instar de l'Assurance Qualité avec les normes ISO 9000, la démarche environnementale possède aussi son référentiel universel avec la norme ISO 14001, à laquelle un nombre de plus en plus important d'entreprises exigent de leur sous-traitant d'être certifiés.



En matière de sécurité, il existe une multitude de référentiels définis sous l'impulsion d'organismes nationaux, professionnels, de cabinets d'audit ou de sociétés privées. Un certain nombre de pays souhaitaient une standardisation ISO, par transformation de la norme britannique BS 8800. Des pays, dont la France, ont mis leur veto contre cette proposition. La position française fut ainsi motivée :

« La sécurité est du domaine de la réglementation et des partenaires sociaux »



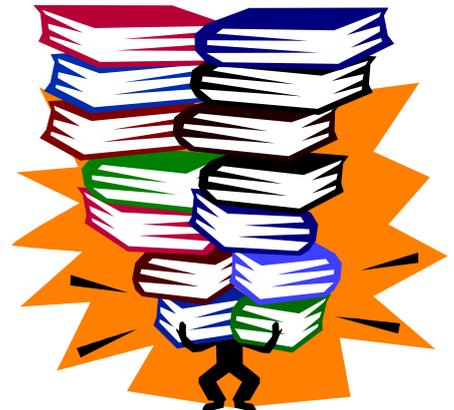
L'employeur a ainsi une **obligation générale d'assurer la sécurité** et de protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire il dispose d'un des principes généraux de prévention énoncé dans le code du travail : l'évaluation des risques (Ar. L230-2).

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) constitue un bon point de départ pour la mise en place d'un Système de Management de la Sécurité (SMS). Facultatif d'un point de vue strictement réglementaire, le SMS a depuis le début du siècle fait ses preuves.

Reposant sur **la volonté du chef d'entreprise** d'augmenter les performances en matière de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, il a une incidence favorable sur la qualité, la productivité, et le climat social des établissements, notamment.

5.1. Définition

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est une partie du système de **management global** de l'entreprise. L'adoption d'un tel système est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. Elle se base sur un référentiel et suit une démarche de changement qui doit être **animée et soutenue**.



5.2. Référentiels

Le référentiel utilisé dans un SMS est un guide au service d'une politique. Ce document est fait pour aider l'entreprise à prendre les dispositions d'organisation et de gestion nécessaires au respect de la santé et de la sécurité au travail et à la recherche d'une amélioration permanente des performances dans ce domaine.

La tentation peut être grande de considérer le référentiel comme une fin en soi et non comme un simple guide. Dans ce cas, cela risque d'entraîner un **formalisme et une rigidité excessive**, de conduire à la mise en œuvre de dispositifs non adaptés ou surabondants voire d'aller à l'encontre des objectifs de l'entreprise.



L'expérience prouve que l'entreprise a tout intérêt à établir **son propre référentiel**, en fonction de ses objectifs en hygiène et sécurité, en adaptant les référentiels existants. Ce choix est fonction de critères propres à l'entreprise : sa taille, son domaine d'activité, sa culture sécurité, l'existence de systèmes semblables (qualité, environnement)...

Le choix d'un référentiel existant unique n'est pas un passage obligé. Ainsi, l'entreprise peut combiner les caractéristiques de différents référentiels, que ceux-ci puissent servir de base à une certification ou non.

Le **Code du Travail** doit également être utilisé comme un support plutôt qu'une contrainte. Bien que peu pratique à utiliser tel quel, il comporte toutes les prescriptions nécessaires à l'organisation de la sécurité dans les entre-



prises. La succession d'innombrables obligations qu'il comporte peut être remplacée dans chacune des étapes du SMS.

Il appartiendra alors au chef d'entreprise de se positionner en termes d'objectifs par rapport à la politique hygiène et sécurité définie par le SMS, et par rapport à son souhait de conformité avec la réglementation.

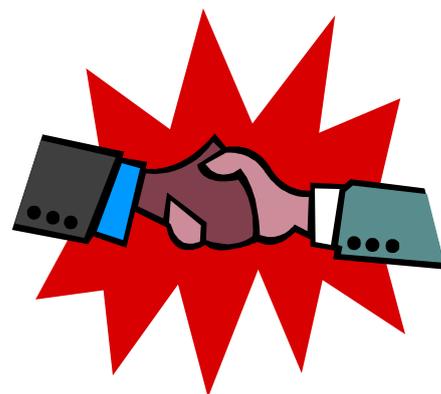
L'un des référentiels que nous évoquerons, ILO-OHS 2001, recommande d'ailleurs l'application de la réglementation nationale comme minimum de résultat attendu.

Les principaux référentiels existants dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail peuvent être schématiquement regroupés en quatre catégories :

- des guides généraux de bonnes pratiques : **ILO-OHS 2001** (élaboré par l'Organisation internationale du travail), BS 8800 (norme britannique)...
- des référentiels généraux certifiables tel l'**OHSAS 18001** (élaboré par des organismes de normalisation nationaux et des organismes privés, mais sans statut de norme internationale).
- des référentiels généraux basés sur les réglementations locales tel le **SMS-ACT 2008** (basé sur le guide ILO-OHS 2001 et le Code du Travail français).
- des référentiels orientés vers les relations entreprises extérieures / entreprises utilisatrices : Manuel d'amélioration sécurité des entreprises (MASE), Union des industries chimiques (UIC).
- des référentiels spécifiques élaborés par et pour l'entreprise ou le secteur d'activité.

Le guide ILO-OHS 2001 a cette particularité intéressante qu'il a été adopté par les partenaires sociaux. Il met fortement l'accent sur la participation des salariés et la concertation avec les structures représentatives du personnel.

Le succès des démarches du SMS ne tient pas au référentiel choisi mais davantage aux **usages** qui en sont faits, en particulier à la façon de mettre en œuvre la politique de sécurité.



5.3. Mise en place d'un SMS

L'objectif est la maîtrise des risques sécurité des personnes et des biens.

Un système de management de la sécurité et santé au travail peut être élaboré à partir d'un référentiel du type OHSAS 18002 : 2002 qui comprend un certain nombre d'exigences (61 exigences) auxquelles il est nécessaire de répondre.

L'intérêt d'utiliser ce référentiel réside dans la similitude du concept avec les normes qualité ISO 9001 : 2000 et environnement ISO 14001 : 2004.

Il est plus aisé de mettre en place le système de management de la sécurité et santé au travail en se basant sur ceux existant déjà dans l'entreprise pour bénéficier du retour d'expérience acquis.



Les principes sont basés sur l'engagement volontaire **au plus haut niveau** de l'organisme et sur l'amélioration continue du système de management de la sécurité et santé au travail.

Le déroulement du processus de mise en place du système peut amener à l'obtention du label OHSAS de l'organisme de certification.

Cependant, le grand nombre d'exigences de l'OHSAS 18002 peut déconcerter les entreprises n'ayant jamais eu recours à un référentiel qualité ou environnement. Il est souhaitable dans ce cas d'utiliser les **principes directeurs** de l'ILO-OHS 2001, et de les adapter aux besoins de l'entreprise.

5.4. Exemple de processus de mise en place

A chaque étape du processus, des outils permettent d'accompagner la mise en place du système.

1. Définir l'équipe et le projet de SMS

Ce projet ne peut pas être mis en place s'il n'y a pas un engagement de la direction. Celui-ci doit être **formalisé**. Il importe que le chef d'entreprise et l'encadrement s'engagent par écrit sur la politique qui sera menée dans les prochaines années.

Comme pour tout projet celui-ci doit avoir un **comité opérationnel** et un **comité de pilotage**. La première réunion peut notamment avoir pour objet la rédaction d'une **charte**.

2. Assurer une revue réglementaire

Cela suppose de balayer **tous les textes** réglementaires liés à la santé et à la sécurité au travail. Le référentiel SMS-ACT 2008 a pour avantage de faire l'inventaire des articles applicables dans les principaux établissements.

3. Faire une étude des risques santé et sécurité au travail

Au niveau de chaque étape du processus, il s'agit d'identifier les **accidents potentiels** et les situations d'urgence. Le décret du 5 novembre 2001 prévoit la création et la mise à jour au moins annuelle d'un Document Unique d'Evaluation des Risques.

Si ce document a été établi dans le souci d'être opérationnel, et non seulement pour satisfaire à une obligation supplémentaire, il peut constituer la base des réflexions autour de cette phase. Il est primordial néanmoins d'associer à cette étude les membres du CHSCT (s'il existe), ainsi que les salariés concernés et leur encadrement.

Il est nécessaire de se demander, pour tous types de risques, ce qui se passerait en cas d'accident ou d'incident. La méthode de l'arbre des causes peut être une des voies pour repérer les facteurs potentiels. Les accidents déjà survenus sont également une précieuse source d'information.



4. Hiérarchiser les objectifs et cibles en élaborant un programme

Par secteurs d'activités, il faut **hiérarchiser les objectifs** en fonction du niveau de dangerosité des risques. Les objectifs doivent tenir compte des impacts significatifs en matière de sécurité, et des exigences légales. Ils doivent être **précis** à tous les niveaux et fonctions concernés.

Les **cibles** doivent être **mesurables** par l'intermédiaire d'indicateurs.

5. Mise en œuvre les programmes

Au niveau des postes de travail concernés, il est nécessaire de mettre en place des **procédures** et de **s'assurer** que celles-ci vont être bien appliquées.

6. Mettre en œuvre les moyens pour pouvoir répondre aux situations d'urgence

Des **procédures** doivent être mises en place pour être capable de **réagir** de façon à prévenir des situations d'urgence et à réduire les impacts significatifs.

7. Contrôler, corriger, évaluer la conformité réglementaire, auditer le système

Des procédures d'audit doivent être réalisées pour l'évaluation du système de management de la sécurité en tenant compte de la conformité réglementaire du site.

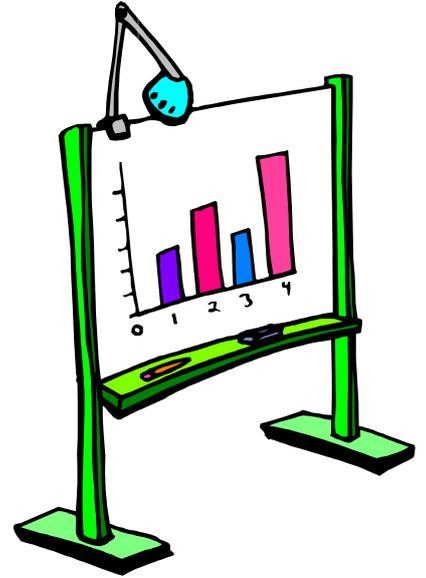
8. Réaliser la revue de direction

L'ordre du jour de cette revue de direction doit comporter les points suivants :

- Avancement des actions de la dernière revue
- L'analyse des indicateurs en matière de sécurité
- L'avancement du programme en matière de sécurité
- Divers

Dans le même temps il faudra développer chacun des chapitres de la norme OHAS18001 :

- Chapitre 4-1 Exigences légales et enjeux
- Chapitre 4-2 Politique de sécurité et de santé au travail
- Chapitre 4-3 Planification
- Chapitre 4-4 Mise en œuvre et fonctionnement
- Chapitre 4-5 Vérification et action corrective
- Chapitre 4-6 Revue de direction



9. Les outils d'accompagnement

Ces outils s'intègrent dans chacune des phases du processus à savoir les rubriques suivantes :



- Définir le comité de pilotage
- Définir la politique
- Outils d'évaluation des risques
- La revue réglementaire
- Programme d'action
- L'organigramme
- Plan de formation
- Plan de communication
- Organisation et gestion documentaire
- Programme et maîtrise opérationnelle
- Plan d'organisation des secours
- Mesure de tableaux de bord
- Système de gestion des non-conformités
- Système de gestion des enregistrements
- Programme d'audits internes
- Processus de revue de direction

Lors de la revue de projet, la mise en place du SMS et le niveau d'avancement de chacune des rubriques est examiné.

5.5. Progression vers la certification

La première année : préparation à la certification

Il s'agit de mettre en place le système de management de la sécurité. Cela suppose de faire un audit interne du système et une première revue de direction.

Avant l'attribution du label il est nécessaire de faire un audit à blanc. Un rapport d'audit devra être écrit à partir d'un audit à blanc.

La deuxième année : la certification

La préparation de l'audit de certification est nécessaire. Cela suppose de collecter les résultats des audits précédents et de corriger les non conformités et / ou les remarques.

Par ailleurs il est important de mettre en place un système documentaire.

La troisième et quatrième année : audit de suivi

L'organisme de certification accompagne la société dans sa labellisation. Il permet de vérifier si le programme qui a été mis en place a bien été exécuté.

La cinquième année : l'audit de renouvellement

Il permet à la société qui a obtenu la certification de faire un point zéro c'est à dire de revoir les différentes étapes du processus. Lors de l'audit de renouvellement cette société a la possibilité de changer d'organisme et d'auditeur.

Processus d'amélioration continue



Liens utiles

- www.sms-act.org – SMS basé sur les dispositions Hygiène et Sécurité du Code du Travail.
- www.acoss.fr - Agence centrale des organismes de sécurité sociale.
- www.canam.fr - Caisse nationale d'assurance maladie des professions indépendantes.
- www.ameli.fr - Portail de l'Assurance Maladie.
- www.cnav.fr - Caisse nationale d'assurance vieillesse.
- www.cfe.fr - Caisse des Français de l'étranger.
- www.due.urssaf.fr - Déclaration unique d'embauche.
- www.e-ventail.fr - Portail d'informations officielles.
- www.net-entreprises.fr - Portail des déclarations sociales.
- www.ucanss.fr - Union des caisses nationales de sécurité sociale.
- www.urssaf.fr - Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.
- www.inrs.fr - Institut national de recherche et de sécurité.
- www.eurogip.fr - Groupement de l'institution prévention de la Sécurité sociale pour l'Europe.
- <http://osha.europa.eu> - Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
- www.travail.gouv.fr - Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.
- www.anact.fr - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- www.net-entreprises.fr - Le portail des déclarations sociales
- www.crittce-idf.fr - CRITT Chimie environnement

Adresses utiles

ANACT - Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
1 Place Uranie 40-41 Quai Fulchiron - 94340 Joinville le Pont
Tel : 01 48 85 70 59

Centre de documentation
4 Quoi Etroits - 69321 Lyon Cedex 05
Tel : 04 72 56 13 13

ARACT - Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
132, rue de Rivoli - 75002 Paris
Tel : 01 53 40 90 40

BIT - Bureau International du Travail
1 rue Miollis - 75015 Paris
Tel : 01 45 68 32 50

INRS - Institut National de Recherche et de Sécurité
30 rue Olivier Noyer - 75680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 44 30 00

CRAMIF - Caisse Régionale d'Assurance Maladie Ile-de-France
17-19 avenue de Flandres - 75954 Paris Cedex 19
Tel : 01 40 05 32 64

INPACT - Institut Pour l'Amélioration des Conditions de Travail
4, boulevard de la Villette - 75019 Paris
Tel : 01 42 06 40 50

OPPBTP - Office Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
Tour Amboise – 204 Rond-Point du pont de Sèvres - 92100 Boulogne Billancourt
Tel : 08 03 03 50 50

AFTIM - Association Française des Techniciens, Ingénieurs de sécurité et Médecins du travail

AISS - Association Internationale de la sécurité sociale, Bureau régional pour l'Europe
4, rue du Colonel Driant - 75001 Paris
Tel : 01 40 13 45 00

CRITT Chimie environnement
3, rue de Brissac - 75004 PARIS
Tel : 01 44 61 72 00
