

global de la maîtrise de la conformité à la législation en matière de santé et de sécurité au travail (SST)

L'objet de ce premier chapitre est à la fois de décrire le contexte législatif dans lequel les entreprises évoluent en matière de SST, d'étudier les raisons qui poussent celles-ci à mettre en place des systèmes de maîtrise de la conformité (SMC) mais également d'apporter un certain nombre d'éclairages pour comprendre quels sont les ressources et moyens qu'elles peuvent mobiliser pour remplir l'objectif de maîtrise de la conformité.

Issue des retours d'expérience liés à la survenance des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP), la législation du travail impose aux employeurs le respect d'obligations visant à assurer le respect de la santé et de la sécurité des salariés, tant sur le plan physique que psychique²⁴ (1.1). Il apparaîtra utile de décrire la complexité de ce droit d'origine nationale comme européenne. En effet, l'étude des mécanismes juridiques et de la hiérarchie des textes permettra de dégager un socle d'obligations essentielles applicables aux employeurs français. Ce travail favorisera une meilleure appréhension des difficultés éprouvées par les entreprises à se conformer à la législation. Ceci apparaîtra plus clairement encore dans le développement 1.1.3. Ce dernier insistera sur le fait que le respect des exigences législatives et réglementaires applicables implique la mobilisation d'un grand nombre d'acteurs (ou services) dans l'entreprise.

L'existence d'une législation et d'obligations en matière de SST ne suffit pas à expliquer pourquoi les employeurs s'attachent à développer des processus de gestion de la conformité (1.2). Il conviendra dès lors de s'interroger sur la notion même de conformité en tentant de dégager les objectifs visés par les entreprises en la matière. Loin de s'arrêter à la maîtrise des mises en cause de la responsabilité juridique de l'employeur, le fait "d'être conforme" pourrait, semble-t-il, avoir des effets positifs sur la maîtrise des risques professionnels ainsi que sur la

²⁴ Certains auteurs parlent aussi de "santé mentale" des travailleurs. Les deux termes recouvrent la même réalité (Cf : *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*. Lerouge, L. 2005. LGDJ).

performance du SMS dans sa globalité. Ces idées seront présentées. La dernière partie de ce développement (1.2.2) s'attachera néanmoins à détailler les conséquences juridiques du non respect de la législation SST, tant sur le plan civil que pénal, au travers d'exemples jurisprudentiels précis.

La nécessité croissante de maîtriser les enjeux réglementaires liés à la santé mais également à la sécurité des travailleurs passe par le développement de processus de gestion complexes et la mobilisation de ressources internes ou externes à l'entreprise (1.3). Le premier développement de cette section aura pour objet de décrire les dispositifs d'identification de la législation applicable, de suivi de ses évolutions, d'évaluation de la conformité ou encore de mise en œuvre des plans d'actions de mise en conformité. Il sera ensuite utile d'établir une typologie des ressources documentaires, aussi bien gratuites que payantes, mises à disposition des entreprises pour les aider dans leur tâche. Enfin, l'ultime développement de ce chapitre s'intéressera au rôle des acteurs internes de la maîtrise de la conformité que sont les préventeurs mais aussi à celui des intervenants extérieurs tels que les bureaux de contrôle ou encore l'inspection du travail.

1.1 Cadre général de la prévention des risques en santé et sécurité au travail (SST)

La gestion de la santé et de la sécurité des travailleurs (SST) s'inscrit dans un contexte législatif d'origine nationale et européenne (1.1.1). Celui-ci est composé d'un arsenal de dispositions juridiques conséquent et en constante évolution. Les obligations imposées par le législateur mettent en avant l'idée que l'employeur doit gérer cette problématique à l'aide d'outils de management adaptés.

Construit en s'appuyant sur le retour d'expérience, le cadre légal applicable à la SST impose aux employeurs le respect d'exigences minimum ayant pour objectif final la limitation des atteintes à l'intégrité physique et mentale des travailleurs (1.1.2). S'inscrivant dans une démarche de management, les dispositions en place touchent autant au contenu et au mode

d'évaluation des risques²⁵ auxquels les travailleurs sont exposés qu'à leur maîtrise effective par la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection.

En pratique, même si les obligations législatives et réglementaires liées à la SST visent expressément la personne de l'employeur, ce dernier doit mobiliser des acteurs et services clé²⁶ de son entreprise pour s'assurer du respect des exigences dont il a la charge (1.1.3). Que ce soit en terme de formation, de suivi médical, de mise en place de dispositifs de protection ou encore de vérification des équipements de travail, une partie non négligeable des dispositions du code du travail (et de l'ensemble des textes SST) s'applique dans les faits à des services de l'entreprise. Parmi ces derniers, on peut citer à titre d'exemples, la direction des ressources humaines, la médecine du travail, les achats ou encore la maintenance.

La maîtrise de la conformité passe donc en réalité par un engagement fort des acteurs concernés de l'entreprise dans le processus de maîtrise de la conformité mis en place.

1.1.1 Organisation de la législation en santé et sécurité au travail (SST)

Les obligations applicables aux employeurs en matière de SST ne sont pas toutes issues du code du travail (sa quatrième partie²⁷ est entièrement consacrée à cette problématique). En effet, loin d'être tirée d'une seule source, la législation française trouve ses racines dans des textes aussi bien communautaires que nationaux.

Les règlements communautaires peuvent par exemple générer des exigences applicables aux Etats membres ou aux entreprises directement en France. D'une manière différente, les directives sont également amenées à favoriser le développement de réglementations liées à la SST au sein des différents Etats membres (EM) de l'Union européenne. Ces dernières ne sont, en principe, pas applicables directement en droit national. Cependant, les EM sont contraints à transposer ces directives dans leur droit national, le plus souvent dans un délai allant de quatre

²⁵ Les méthodologies d'évaluations des risques constituent des axes importants dans le cadre des politiques de prévention des risques professionnels. (*Proposal of a risk-factor-based analytical approach for integration occupational health and safety into project risk evaluation*. Badri, A. Nadeau, S. Gbodossou, A. 2011. Accident analysis and prevention.)

²⁶ Il en va de même pour l'application globale du système de management de l'entreprise. (*L'acteur et le système*. Crozier, M. Friedberg, E. 1977. Le Seuil.)

²⁷ Le code du travail est scindé en huit parties traitant notamment des relations individuelles et collectives du travail, de la durée du travail, de la formation professionnelle mais aussi du contrôle permettant d'assurer l'application effective de la législation du travail.

à cinq ans. A ce titre, l'étude de ces sources de droit peut permettre à une entreprise avertie d'anticiper les possibles conséquences d'une évolution législative et d'en limiter les impacts négatifs sur son activité. Loin d'être triviale, la question des sources du droit présente déjà une première difficulté lorsque l'entreprise souhaite respecter la législation applicable. Même si en principe "nul n'est censé ignorer la loi", on comprend qu'en pratique, la connaissance du cadre législatif est délicate à acquérir. La "valeur" (force obligatoire) des textes étant différente selon que l'on est en présence d'une directive ou d'un règlement communautaire, il n'est pas toujours aisé d'identifier rapidement les impacts réels de l'apparition d'un texte sur l'activité d'une entreprise.

Le cadre juridique de la SST est également national. Mais, là encore, la variété des sources de droit ainsi que leur impact (génération ou non d'exigences applicables à l'entreprise) rendent délicate la perception du cadre législatif réellement applicable. A titre d'exemple, la loi pose le plus souvent des grands principes généraux difficilement transposables en tant qu'exigences applicables directement à un employeur. Pour illustrer ce propos, on prendra comme exemple le contenu de la loi du 31 décembre 1991²⁸ traitant notamment de l'obligation pour l'employeur de prendre en compte et d'analyser les risques professionnels auxquels ses salariés sont exposés. Ce texte pose neuf principes (désormais codifiés à l'article L.4121-1 du code du travail) :

"- Eviter les risques;

- Evaluer 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 et des 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 ;

- Tenir compte de l'état d'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 en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des

²⁸ Loi numéro 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.122-49;

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

- Donner les instructions appropriées aux travailleurs."

On comprend aisément à la vue de ces dispositions que la loi elle-même ne pose pas de façon claire les obligations réellement applicables à un employeur dans la gestion de son activité.

C'est ainsi en se penchant sur d'autres sources juridiques que l'on parvient à appréhender les dispositions génératrices d'obligations applicables de façon opérationnelle. On étudie à cet effet des textes tels que les décrets, les arrêtés ou encore la quatrième partie du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Ces derniers imposent pour la plupart des exigences clairement applicables à différents employeurs en fonction de certains critères (Effectif de l'entreprise, activités spécifiques, zones soumises à des risques d'explosion, présence de certains produits chimiques dangereux²⁹,...) figurant dans le champ d'application du texte. Une nouvelle difficulté apparaît dès lors pour l'employeur souhaitant respecter la législation ; le travail consistant à identifier les textes qui lui sont applicables en fonction de ses activités est extrêmement chronophage. Il l'est d'autant plus que l'identification des problématiques le concernant ne suffit pas, il convient également de lire le contenu des textes afin de s'assurer qu'ils imposent le respect d'obligations. En effet, à titre d'exemple, certains arrêtés ne font que porter agrément d'un certain nombre d'organismes pour des activités de vérification et (ou) de contrôle³⁰. La perception des obligations applicables est facilitée en cas de codification car le code du travail constitue en principe une source connue par les acteurs chargés de la prévention des risques professionnels. Cependant, la lecture de ce dernier doit être complétée par la prise en considération d'autres sources vues précédemment. Afin de compléter cette présentation du cadre national, on évoquera le cas des circulaires. Ces textes sont pour la plupart destinés aux agents de l'Etat (exemples : préfets, inspecteurs du travail...) chargés de mettre en application la législation en matière de SST. Ils ne sont pas tous publiés au Journal Officiel de la République Française mais peuvent permettre en pratique de mieux

²⁹ *Déclaration des produits chimiques – Informations à transmettre à l'INRS : Textes réglementaires.* INRS. 2009. Aide-mémoire technique. ED 980.

³⁰ Illustration : Arrêté (MTST0931767A) du 28 décembre 2009 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail.

comprendre les conditions de mise en application d'un nouvel arrêté, d'un nouveau décret, ou de dispositions du code du travail³¹.

En plus de son caractère transnational et des difficultés liées à l'identification du périmètre législatif applicable à une entreprise, l'employeur doit faire face à une autre problématique. En effet, la particularité du droit est qu'il évolue. L'activité du législateur peut provoquer de ce fait un sentiment d'insécurité juridique décrit par de nombreux auteurs dont Thomas Piazzon³². Le simple fait de se conformer à une obligation à un temps donné ne garantit pas à l'employeur qu'elle soit respectée un an plus tard dans les mêmes conditions. Cette dernière peut entre temps avoir été abrogée ou encore avoir été renforcée par une nouvelle disposition législative. Ce caractère mouvant du droit nécessite bien souvent la mise en œuvre de personnel dédié au sein de l'entreprise à un travail dit de "veille réglementaire". Le suivi des évolutions de la législation SST est d'autant plus délicat que le volume de textes publiés chaque année par le législateur est conséquent.

Une étude des bases de données fournies par le partenaire de ce travail de recherche³³ permet de faire apparaître de façon approximative que sur la période allant du 1^{er} janvier 2006 au 31 octobre 2011, le domaine de la SST a été générateur d'au moins 930³⁴ textes (sources nationales et communautaires confondues). On peut également noter à titre indicatif que le code du travail a fait l'objet, durant cette période, d'un travail complet de recodification (restructuration des parties du code, modification de la numérotation de l'ensemble des articles du code, ajout/suppression de dispositions,...). La brève étude menée ne permet pas d'établir de moyenne du nombre de textes publiés chaque année ou encore du nombre total d'obligations légales applicables. Elle a simplement pour objectif de montrer que la SST constitue une préoccupation du législateur et que cela implique des mutations régulières du droit applicable à une entreprise ou un organisme.

Le Tableau 1 présente le nombre de textes relatifs à la SST selon leur année de publication (de 2006 à 2011) et, pour certains, de leur nature.

³¹ Illustration : La circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

³² *La sécurité juridique* (tome 35). Piazzon, T. 2009. Répertoire Defrénois, Textenso Editions

³³ La société PREVENTEO propose des services de progiciels en ligne permettant à ses clients de réaliser un travail de maîtrise de la conformité et des risques. Les outils proposés concernent la Santé et la Sécurité au Travail (SST) ainsi que les problématiques environnementales.

³⁴ Voir figure 1.

| Année | Règlements communautaires | Directives | Décrets | Arrêtés | Total |
|-------|------------------------------|------------|---------|---------|-------|
| 2006 | 2 | 7 | 37 | 58 | 128 |
| 2007 | 2 | 3 | 34 | 110 | 226 |
| 2008 | 8 | 5 | 26 | 90 | 207 |
| 2009 | 4 | 8 | 23 | 72 | 170 |
| 2010 | 3 | 3 | 26 | 44 | 130 |
| 2011 | 9 | 0 | 17 | 22 | 78 |

Tableau 1. Nombre de textes parus entre 2006 et 2011 (total et par nature pour certains)³⁵

On constate donc que le cadre législatif (et réglementaire) applicable aux entreprises en matière de SST possède différentes caractéristiques :

- Il est de nature transnationale ;
- Il est composé de textes aux objectifs et impacts très distincts ;
- Il évolue très régulièrement ;
- Il est en croissance (augmentation régulière du nombre de textes parus chaque mois).

Ces éléments permettent de mieux appréhender les difficultés pouvant être éprouvées par les employeurs et leurs délégataires en matière de SST dans l'identification du périmètre législatif qui leur est applicable. Ce dernier est cependant composé d'un socle commun de dispositions générales. Le développement suivant a pour objet de proposer une description non exhaustive des principales obligations applicables à l'employeur.

1.1.2 Obligations générales de l'employeur

Le socle fondamental dont découle la majeure partie des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail (SST) est le contrat de travail liant ce dernier à ses

³⁵ Chiffres présentés à partir de l'étude quantitative des bases de données proposées par le partenaire PREVENTEO (fournisseur de veille réglementaire). L'exhaustivité n'est pas garantie par l'entreprise qui met cependant un certain nombre de procédures en œuvre pour assurer la plus grande complétude des bases de connaissances et de données fournies à ses clients. Cependant, il convient de préciser qu'une partie des textes identifiés peuvent avoir été écartés par l'équipe juridique de l'entreprise en raison de leur spécificité (exemple : exclusion des textes relatifs aux organismes génétiquement modifiés dans les bases de données proposées en environnement).

NB : Les textes affichés pour 2011 correspondent uniquement à la période du 1^{er} janvier au 31 octobre.

salariés. En effet, comme le rappelle Philippe Malingrey dans son ouvrage intitulé "Cadre juridique de la prévention et de la réparation des risques professionnels"³⁶, l'employeur est soumis à une obligation de sécurité dite de résultat. Par opposition à une obligation de moyen, la seule façon pour un employeur de limiter l'engagement de sa responsabilité (sur le plan civil) est donc de prouver l'existence d'un cas de force majeure³⁷. A ce titre il doit mettre en œuvre des mesures de prévention (formation, information, entretien des équipements de travail,...) et de protection (barrières de protection collective, équipements de protection individuelle,...) pour protéger l'intégrité physique et psychique de ses salariés.

Un employeur a donc tout intérêt à s'assurer qu'il respecte les minimas imposés par la législation SST car le non respect d'une obligation peut constituer une circonstance aggravante en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En premier lieu, les articles L.4121-1 et suivants du code du travail forment la base législative applicable en imposant notamment à l'employeur d'évaluer les risques auxquels sont soumis ses salariés en prenant en compte les principes posés par la loi du 31 décembre 1991 précitée. Cette obligation doit permettre d'appréhender les dangers liés aux ambiances de travail (luminosité, bruits, aération des locaux,...), aux risques spécifiques du poste de travail (risque d'incendie et d'explosion³⁸, manutention manuelle³⁹ et (ou) mécanique de charges, circulation de véhicules et de personnes,...) ou bien encore au management dans l'entreprise (stress, harcèlement moral...). Mais ce volet d'évaluation du risque est complété par un arsenal législatif complémentaire.

A ce titre, le travail de Malingrey⁴⁰ sur les obligations de l'employeur en termes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs est intéressant car il présente les dispositions relatives au contenu du règlement intérieur d'une entreprise. En effet, ce document doit clairement présenter les mesures d'application de la législation hygiène, sécurité et environnement (HSE), notamment en ce qui concerne l'utilisation des équipements de travail,

³⁶ *Cadre juridique de la prévention et de la réparation des risques professionnels*, Sciences du Risque et du Danger (SRD), Lavoisier. Malingrey, P. 2009.

³⁷ Les critères de la force majeure sont : l'extériorité c'est à dire qu'elle ne doit pas dépendre de l'employeur; l'imprévisibilité et enfin l'irrésistibilité (l'employeur n'avait aucun moyen de s'y opposer).

³⁸ *Le point des connaissances sur : Explosion et lieu de travail*. Petit, J-M. Dornier, G. Octobre 2003. INRS.

³⁹ *Efforts de tirer – pousser : une revue de différentes situations de travail*. Desbrosses, K. Meyer, J-P. Didry, G. 2010. INRS. Communication.

⁴⁰ *Cadre juridique de la prévention et de la réparation des risques professionnels*, Sciences du Risque et du Danger (SRD), Lavoisier. Malingrey, P. 2009. op cit

de protection individuelle ou encore de manipulation des substances dangereuses⁴¹. Afin de renforcer la protection de la santé psychologique des salariés, le règlement intérieur doit également affirmer explicitement l'interdiction formelle de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel. Ce document écrit qui pose les bases des règles applicables aux salariés d'une entreprise doit donc clairement faire apparaître des dispositions lisibles sur les conditions permettant d'assurer la protection de la santé physique et psychologique des travailleurs. Un inspecteur du travail est en mesure d'exiger, après vérification du règlement intérieur, l'ajout des dispositions manquantes.

De manière plus opérationnelle, l'employeur doit en outre mettre en place des mesures de prévention diverses afin de diminuer la probabilité de survenance d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP). La première de ces mesures consiste à former les travailleurs aux tâches auxquelles ils seront affectés, en prenant en compte les questions de santé et de sécurité.

Le code du travail précise sur ce point que les formations ont lieu en deux temps. Le travailleur nouvellement embauché reçoit d'abord une formation générale à la sécurité qui doit notamment être renouvelée en cas de modification d'un poste de travail ou d'une technique, mais aussi à la suite d'un AT ou d'une MP grave⁴². En complément de cette formation dite générale, l'employeur doit également proposer une formation spécifique au poste de travail. Cette dernière prend en compte les risques particuliers liés au poste de travail (préalablement identifiés par l'évaluation des risques professionnels⁴³) tels que l'utilisation d'appareils de levage, la manutention manuelle de charge ou encore la manipulation de préparations chimiques ou biologiques dangereuses. La partie réglementaire du code du travail précise point par point les éléments essentiels devant figurer dans ces formations au poste de travail. Afin de prendre en compte le manque de connaissance de l'environnement de l'entreprise d'accueil, cette formation doit être renforcée dans le cadre du recours à des travailleurs intérimaires ou au moment de l'embauchage de salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD)⁴⁴ exposés à des risques particuliers. La preuve de la réalisation effective des formations passe en pratique par la mise en œuvre d'un dispositif de preuve

⁴¹ Dispositions issues des articles L.1321-1 et 2 du code du travail.

⁴² Dispositions issues de l'article R.4141-19 du code du travail.

⁴³ *Les risques professionnels : évolutions des approches, nouvelles perspectives*. Kouabenan, DR. Dubois, M. 2003. Octares éditions.

⁴⁴ Disposition issue de l'article L.4142-2 du code du travail.

documentaire. En effet, il convient, en cas de demande de l'inspection du travail (ou en cas de jugement suite à un AT) de pouvoir fournir des documents présentant le contenu des modules de formation ainsi que les feuilles d'émargement signées par les personnes formées et les formateurs eux-mêmes. Ces preuves constituent les éléments justificatifs de la formation.

Afin de compléter le dispositif de mesures de prévention, l'employeur doit également mettre en place des actions en matière d'information et de sensibilisation à destination des salariés (par exemple pour ce qui concerne l'alcool au travail, les risques au poste de travail, le stress et le harcèlement⁴⁵,...).

La législation SST comprend également des obligations relatives à la mise en œuvre de mesures de protection des travailleurs. Contrairement aux actions de prévention qui visent à diminuer la probabilité de survenance d'un accident, celles-ci ont pour objet de limiter la gravité des dommages pouvant être subis. Elles concernent notamment le déploiement de protections collectives (exemple : garde-corps⁴⁶ de sécurité en cas d'utilisation d'appareils de levage) ou encore individuelles (exemples : lunettes de protection en cas de manipulation de substances dangereuses, harnais de sécurité pour le travail en hauteur⁴⁷,...). Les principes de prévention énoncés à l'article L.4121-1 du code du travail précisent à ce titre que les protections collectives doivent être préférées aux protections dites individuelles. Ceci s'explique essentiellement par le fait que les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être portés par les travailleurs pour être efficaces, ce qui n'est pas toujours le cas en pratique.

Philippe Malingrey⁴⁸ souligne que le dispositif de gestion de la SST doit s'accompagner de la rédaction de rapports et bilans périodiques. L'arrêté du 12 décembre 1985 publié au Journal Officiel de la République Française (JORF) du 16 janvier 1986 impose l'établissement d'un bilan hygiène et sécurité au travail (HST). Ce dernier doit notamment permettre de présenter annuellement des informations relatives à la situation de l'établissement (effectif, description

⁴⁵ La législation récente découle d'un accord professionnel du 2 juillet 2008 (article : *Stress au travail - de nouvelles dispositions pour les employeurs*. Novembre-décembre 2009 - numéro 1. Actualité juridique. Revue Risque Sécurité Environnement (RSE). p 3) complété par le dispositif réglementaire issu de l'accord 2010-01 sur le harcèlement et la violence au travail daté du 26 mars 2010 et entré en vigueur en août 2010.

⁴⁶ Disposition issue de l'article R.4323-59 du code du travail.

⁴⁷ Disposition issue de l'article R.4323-61 du code du travail.

⁴⁸ *Cadre juridique de la prévention et de la réparation des risques professionnels*, Sciences du Risque et du Danger (SRD), Lavoisier. Malingrey, P. 2009. op cit

des activités,...), aux indicateurs de suivi (taux de fréquence et de gravité⁴⁹, montant des cotisations versées au titre des AT et MP,...) ou encore aux moyens et actions déployés par l'employeur pour assurer la protection des salariés (réunions du CHSCT, enquêtes après AT, actions de formation,...). Ce bilan doit lui-même servir à l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels pour l'année suivante. Ces documents sont complétés par l'établissement d'un certain nombre de registres (exemples : registre des observations et mises en demeure de l'inspection du travail, registre des accidents bénins,...).

Les différents points présentés ci-dessus ne constituent que des exemples du cadre législatif applicable en France en matière de SST. Cependant, ils permettent de comprendre que le respect de la législation passe par la mise en place d'un système de gestion complexe (suivi de la documentation, des formations, des vérifications périodiques⁵⁰,...). Ce dernier doit être lisible et partagé pour permettre une réelle efficacité des mesures de prévention et de protection mises en place (facilitation de la preuve en cas de poursuite sur le plan juridique). Les exigences présentées ci-dessus s'appliquent pour la plupart à l'employeur lui-même. Cependant, il convient de relever qu'en pratique, le déploiement des actions de prévention et de protection implique la mobilisation des acteurs (ou services) de l'entreprise directement concernés. Le développement suivant a pour objet de mettre en avant cette idée au travers d'exemples concrets d'obligations législatives et réglementaires.

1.1.3 Mobilisation des acteurs et services concernés dans le cadre de la maîtrise de la conformité à la législation

La plupart des exigences présentes dans les textes législatifs et réglementaires relatifs à la santé et la sécurité des travailleurs (SST) visent la personne de "l'employeur". A titre d'exemple, l'article L.4141-2 du code du travail impose à ce dernier d'organiser une "formation pratique et appropriée à la sécurité". Cependant, il convient de noter qu'en pratique, l'employeur est amené à mobiliser un certain nombre d'acteurs salariés de son

⁴⁹ Sigles TF (Taux de Fréquence) et TG (Taux de Gravité) : Ces indicateurs chiffrés permettent de suivre le nombre d'accidents du travail par heure de travail ainsi que l'évaluation de leur gravité.

TF : Correspond au calcul - Nombre d'accidents avec arrêt de travail multiplié par 1 000 000. Ce chiffre est ensuite divisé par le nombre d'heures travaillées.

TG : Correspond au calcul - Nombre de journées indemnisées multiplié par mille. Ce chiffre est ensuite divisé par le nombre d'heures travaillées.

⁵⁰ Exemple : les vérifications des installations électriques (Cf : *Vos obligations réglementaires*. 2009, 11ème édition. Apave. p 6).

entreprise pour respecter la législation applicable. Les acteurs concernés sont regroupés et organisés au sein de services de l'entreprise. La notion "d'employeur" sous-entend donc en réalité l'intervention de services dédiés. Les obligations légales ne concernent cependant pas uniquement l'employeur. En effet, certains textes s'adressent à d'autres acteurs tels que les représentants du personnel. Ceux-ci sont soumis à des exigences et bénéficient également de prérogatives dans le domaine de la santé, de la sécurité mais également les conditions de travail. On peut également citer le cas du médecin du travail chargé du suivi médical des salariés et conseiller de l'employeur⁵¹, notamment lors du travail d'évaluation des risques professionnels. On distingue ici les services placés directement sous l'autorité de l'employeur et qui constituent des ressources à sa disposition pour appliquer la législation des deux derniers acteurs présentés (médecin du travail et représentants du personnel). Le médecin du travail peut ou non être un salarié de l'entreprise mais dans tous les cas il bénéficie d'un rôle à part qui le distingue en pratique des services directement placés sous l'autorité de l'employeur.

La figure 2 présente les acteurs participant au respect des exigences légales SST. Le modèle normatif⁵² présenté associe chaque acteur (aussi appelé service) à une ou plusieurs fonctions clé du système de maîtrise de la conformité déployé dans une entreprise.

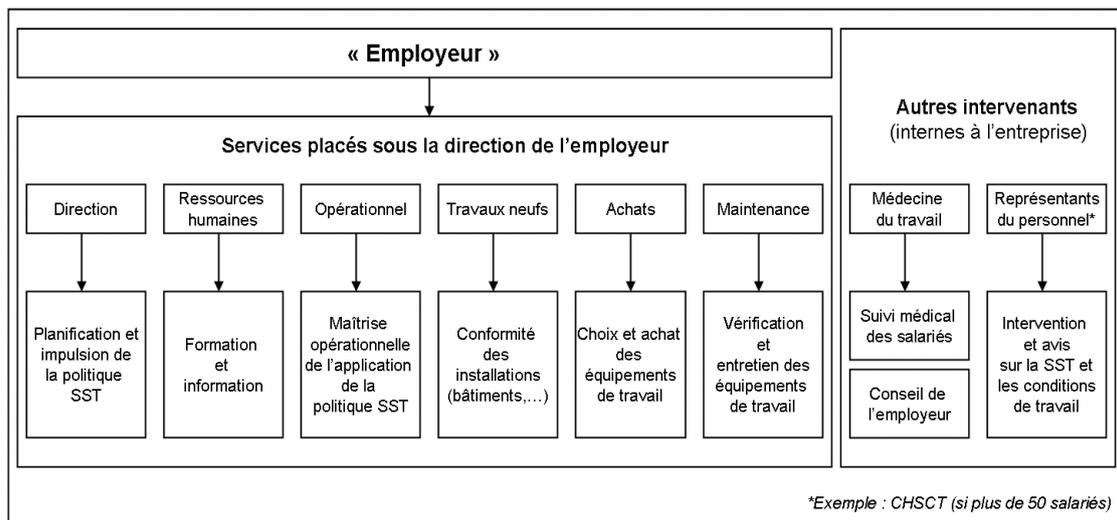


Figure 2. Fonctions des différents services de l'entreprise en matière de conformité à la législation SST

⁵¹ *L'inspection du travail, la conformité et questions relatives à la SST : quelques réflexions.* Arrigo, G. Casale, G. Fasani, M. Janvier 2011. Organisation Internationale du Travail (OIT). p 23.

⁵² Un modèle normatif propose une vision "idéale" d'un système.

La mobilisation des services de l'entreprise est essentielle pour s'assurer du respect des exigences légales. Elle est plus ou moins forte selon la complexité des problématiques à gérer. La communication entre les services est donc nécessaire pour assurer un suivi efficace des actions liées à la conformité de l'entreprise. On peut présenter cette réalité à l'aide d'exemples concrets. A cette fin, on reprendra le cas des formations à la sécurité présenté plus haut dans ce développement (article L.4141-2 du code du travail). L'employeur doit, en pratique, solliciter le travail du service des ressources humaines (RH). Ce dernier gère en effet ce type d'exigences en organisant et mettant en œuvre les sessions de formation et en s'assurant également du renouvellement effectif de celles-ci pour les salariés concernés.

L'étude d'un ensemble d'exigences plus complet permet de faire apparaître plus clairement la complexité liée à l'intervention de plusieurs services pour une même catégorie d'exigences. On étudie à cet effet l'exemple du respect de la législation du travail relative aux équipements de protection individuelle (EPI). Ces derniers doivent être conformes à des normes internationales. Dans les faits, le choix d'EPI conformes et adaptés aux risques repose sur le service chargé des achats qui doit également tenir compte de l'avis des représentants du personnel. Le port de certains types d'EPI nécessite en outre le suivi d'une formation adéquate visant à optimiser les conditions de sécurité liées à l'utilisation dudit EPI. Le respect de cette exigence implique dans ce cas la participation du service chargé de gérer les ressources humaines. Il apparaît également que les EPI sont soumis à des vérifications périodiques impliquant l'intervention du service chargé de la maintenance des équipements de travail de l'entreprise. Enfin, l'employeur doit s'assurer du port effectif des équipements par ses salariés. Le respect de cette exigence opérationnelle ne peut en fait être assuré que par des agents opérationnels de terrain tels que des chefs d'équipe. D'autres obligations visent les EPI mais ces quelques exemples suffisent à montrer que le respect de la législation est lié à la mobilisation optimale de services de l'entreprise.

La figure 3 reprend les exemples présentés ci-dessus en précisant également les références réglementaires associées aux obligations concernant les EPI.

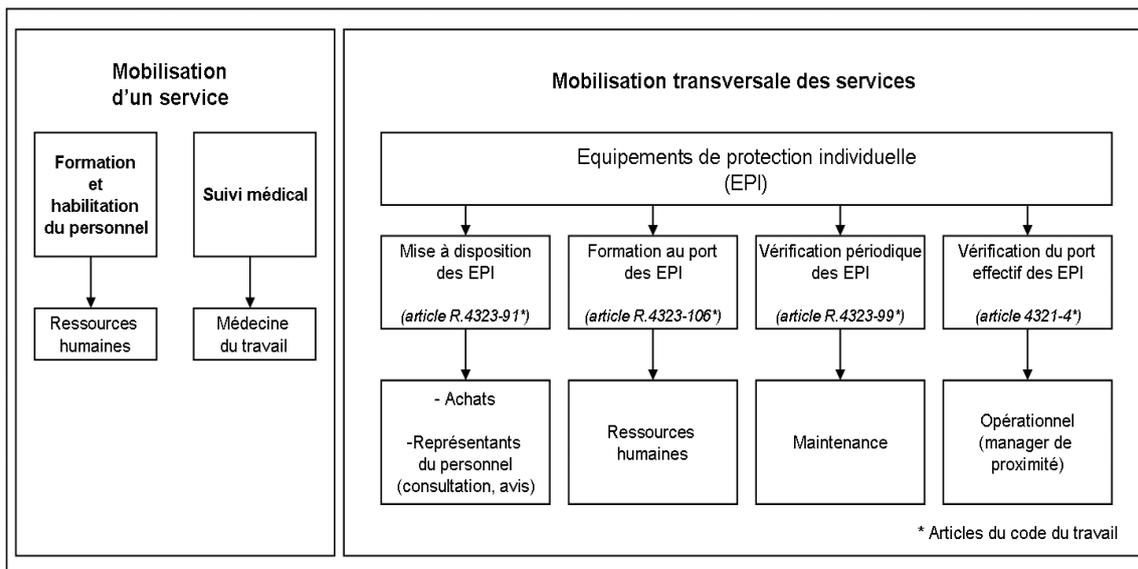


Figure 3. Intervention des services de l'entreprise (exemple de la législation applicable en matière d'EPI)

On vient de le voir, respecter la législation en matière de SST constitue une tâche ardue car elle nécessite de faire participer activement un certain nombre d'acteurs clé de l'entreprise. Une bonne communication entre ces différents intervenants semble à ce titre nécessaire à une maîtrise efficace de la conformité légale. L'existence d'obligations légales relatives à la SST ne suffit pas à elle seule à expliquer le développement de processus de maîtrise de la conformité en entreprise. La section suivante a donc pour objet de dépeindre les tenants et aboutissants de la notion de conformité. Cet exposé permettra ainsi de comprendre pourquoi les entreprises sont "poussées" à mettre en œuvre des systèmes complexes de maîtrise de la conformité.

1.2 Enjeux de la maîtrise de la conformité à la législation SST et conséquences juridiques de la non-conformité

On l'a vu tout au long des développements précédents, les obligations applicables aux employeurs sont nombreuses et parfois délicates à appréhender. Il ressort également de cette étude que la prise en charge du respect des exigences législatives et réglementaires implique la mobilisation des services opérationnels de l'entreprise.

Il convient désormais de définir la notion de maîtrise de la conformité à la législation afin d'en cerner les enjeux et de comprendre les conséquences supposées d'une absence de

maîtrise dans ce domaine. On étudiera à cet effet certains objectifs de la maîtrise des exigences légales relatives à la SST (1.2.1). Ce travail de recherche détaillera ainsi trois aspects en évoquant la responsabilité de l'employeur, l'amélioration de la maîtrise des dangers et des risques professionnels ainsi que l'amélioration de la gestion globale d'un Système de Management de la SST (SMS).

La suite de cette analyse se focalisera essentiellement sur la notion de responsabilité juridique de l'employeur (1.2.2). On s'intéressera dès lors aux conséquences éventuelles du non respect de la législation en s'attardant sur les conditions de mise en cause de la responsabilité aussi bien civile que pénale. Afin d'illustrer cet aspect, ce travail de recherche s'appuiera sur des exemples concrets de décisions de justices rendues par la Cour de cassation⁵³. Celles-ci permettront ainsi d'appréhender de manière effective les effets négatifs liés au non respect de la législation SST applicable aux employeurs.

1.2.1 Sens et objectif de la maîtrise de la conformité

Au regard des problématiques présentées plus haut (1.1), on est en mesure d'affirmer que la compréhension de la législation ou encore la maîtrise effective des exigences légales applicables ont un coût non négligeable pour l'entreprise. Ce postulat favorise dès lors l'apparition de questions liées aux enjeux de la notion de maîtrise de la conformité. On peut à ce titre se demander ce que sous-entend le fait de respecter la législation SST mais également s'interroger sur les avantages attendus lors du déploiement d'un système complexe de maîtrise de la conformité.

Ce travail de recherche retient trois aspects essentiels de la maîtrise de la conformité :

- La limitation de l'engagement de responsabilité de l'employeur (1.2.1.1.);
- L'amélioration de la prise en compte et de la maîtrise des risques professionnels (1.2.1.2.);
- L'amélioration des processus de gestion déployés au sein d'un système de management de la SST (1.2.1.3.).

⁵³ Liste des ouvrages ayant permis l'identification de décisions de justice pertinentes : *Rapport annuel 2007 - Cour de cassation - La santé dans la jurisprudence de la cour de cassation* (Cour de cassation. 2008. La Documentation Française), *Rapport annuel 2010 - Le Droit de savoir* (Cour de cassation. 2011. La Documentation Française), *L'année de droit social 2010* (Antonmattei, P-H. Verkindt, P-Y. Vachet, G. Barthélémy, J. Jean, S. Jourdan, D. Modand. M. 2011. Lamy Axe Droit. Lamy)

Ces points sont détaillés dans les développements suivants.

1.2.1.1 Limitation de l'engagement de la responsabilité de l'employeur

On s'intéresse ici à la maîtrise de la conformité comme vecteur de réduction des cas d'engagement de la responsabilité⁵⁴. De façon générale, la notion de responsabilité ne se cantonne pas au seul domaine juridique. Cependant, ce travail de recherche écarte délibérément une étude détaillée de la notion de responsabilité pour s'intéresser plus particulièrement à la responsabilité juridique de l'employeur (civile et pénale). Dans ce sens, connaître la législation applicable et s'assurer de son respect dans l'entreprise (mise en conformité) doit permettre d'éviter l'engagement de sanctions juridiques plus ou moins lourdes à l'encontre de l'employeur. Cependant, cet enjeu n'a de sens que si le non respect des exigences légales est effectivement sanctionné. Les conséquences juridiques du non respect de la législation SST sont détaillées dans un développement ultérieur (1.2.2). La suite de cette partie se focalise donc essentiellement sur la notion de conformité à la législation comme facteur de maîtrise des risques professionnels et d'amélioration des processus de gestion mis en œuvre dans un Système de Management de la SST (SMS).

1.2.1.2 Amélioration de la prise en compte et de la maîtrise des risques professionnels

Une étude poussée du contenu de la législation SST permet de déduire aisément que le respect des exigences applicables en la matière influence de façon positive la maîtrise des risques professionnels. Cette affirmation s'explique notamment par le fait que le développement législatif propre à la SST s'est clairement construit autour du retour d'expérience. Ainsi, d'une certaine manière, les exigences en matière de SST semblent constituer un guide de bonnes pratiques en matière de maîtrise des risques. Afin d'explicitier cette idée, on étudie un exemple concret de réglementation applicable.

⁵⁴ Cette maîtrise participe de manière générale à la maîtrise des risques juridiques auxquels une entreprise est soumise, les problématiques liées au droit du travail constituant des sources de contentieux importantes (Cf : *La gestion des risques juridiques*. Verdun, F. 2005. Editions d'Organisation).

On s'intéresse à cet effet aux obligations qui s'imposent à un employeur en cas de recours à des travailleurs réalisant de la manutention manuelle de charges. Cet exemple peut facilement être transposé à d'autres types de risques spécifiques tels que l'exposition au bruit ou encore à des produits chimiques dangereux.

L'article 1 de l'arrêté du 15 juin 1993⁵⁵ dispose que l'employeur doit évaluer ce risque. Cependant, la réglementation issue du code du travail va plus loin en venant préciser quels éléments doivent être pris en compte lors de l'évaluation (R.4541-6 du code du travail). Il est ainsi précisé que l'évaluation doit notamment tenir compte des caractéristiques de la charge portée, de l'effort physique requis, du milieu de travail ou encore des exigences de l'activité. Concernant ces points, plusieurs normes (textes sans valeur contraignante en principe) viennent détailler comment ils sont pris en compte⁵⁶. L'article R. 4541-11 du code du travail traite quant à lui de la participation du médecin du travail (rôle de conseil) à l'évaluation des risques. On le voit ici, le respect de la législation SST participe à une meilleure appréhension des risques professionnels particuliers.

Au-delà, il convient de noter que les textes législatifs et réglementaires favorisent la maîtrise effective du risque. En effet, ces derniers imposent le déploiement de mesures de prévention et de protection. L'article R.4541-8 du code du travail oblige ainsi les employeurs à s'assurer que les travailleurs réalisant de façon habituelle de la manutention manuelle de charges bénéficient d'une formation adaptée ("Gestes et postures"). Afin de compléter cet exemple, on note que parmi les mesures de protection prévues par le code du travail, on retrouve des limitations de port de charges générales (R.4541-9) et spécifiques à certaines catégories de travailleurs (D. 4553-39 pour les femmes et les jeunes travailleurs).

Le simple respect de la législation applicable en matière de SST permet donc à l'employeur :

- de s'assurer qu'une évaluation du risque effective est réalisée ;
- de mettre en œuvre un minimum de mesures de prévention et de protection.

A titre d'exemple, la figure 4 synthétise certains des apports de la réglementation à la maîtrise des risques liés à la manutention manuelle de charges.

⁵⁵ Référence complète (titre+ numéro NOR) : NOR-TEFT930074A.

⁵⁶ Exemple : Norme X35-109 intitulée "*Limites acceptables de port manuel de charges par une personne*"

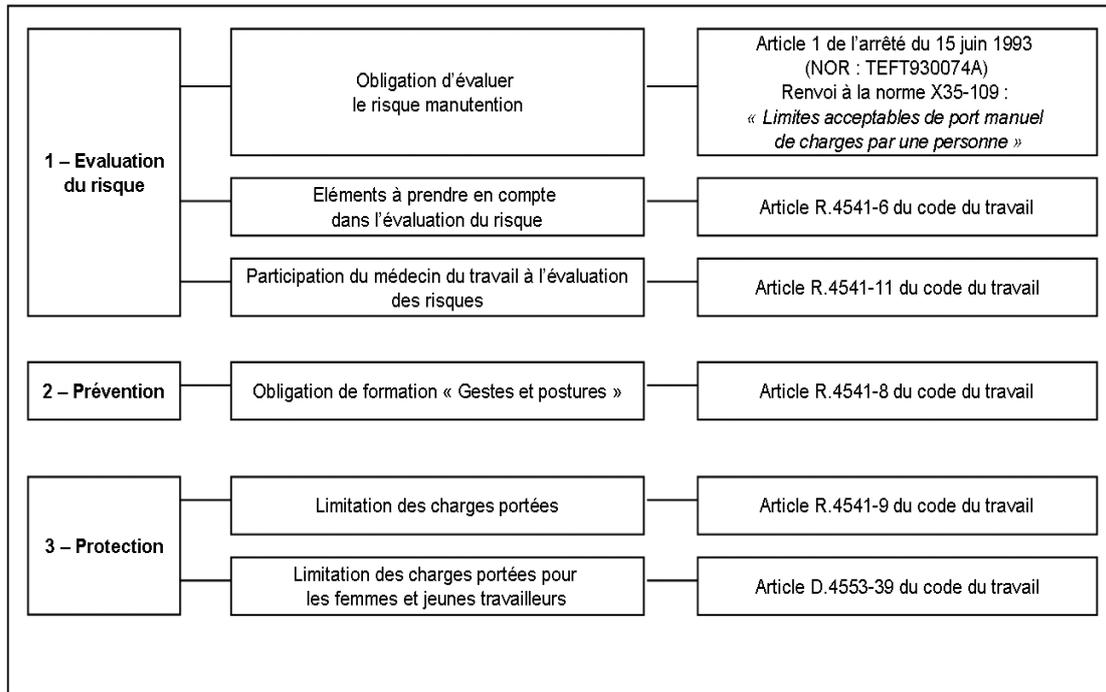


Figure 4. Apports de la législation SST à la prise en compte et la maîtrise des risques liés à la manutention manuelle de charges

Cette idée de l'interrelation existant entre le management des risques⁵⁷ et la conformité aux règles et exigences ("rules") est appuyée par les travaux de certains auteurs qui voient en eux des axes stratégiques, notamment dans le cadre de la maîtrise des risques industriels⁵⁸ ou encore de l'amélioration de la culture sécurité en entreprise⁵⁹.

1.2.1.3 Amélioration des processus de gestion mis en œuvre dans le cadre d'un système de management de la SST (SMS)

L'un des objectifs de ce travail de recherche consiste à montrer que la maîtrise de la conformité à la législation influe positivement sur la maîtrise des risques professionnels mais également sur la performance des processus de gestion déployés au sein d'un système de

⁵⁷ Cet aspect de "management" ou gestion des risques trouve des échos dans les dispositifs normatifs tels que la norme ISO 31000 (cf : *La norme ISO 31000 : 10 questions*. Motet, G. Mai 2009. Les Cahiers de la sécurité industrielle. FonCSI (Fondation pour une Culture de Sécurité Industrielle)).

⁵⁸ *Risk-management and rule-compliance : Decision-making in hazardous industries*. Hopkins, A. 2011. Safety science, Vol 49. p110-120.

⁵⁹ *Does the management of regulatory compliance and occupational risk have an impact on safety culture ?* Lefranc, G. Guarnieri, F. Rallo, JM. Garbolino, E. Textoris, R. Article présenté à la conférence ESREL - Helsinki. Juin 2012.

management de la SST (SMS). Avant de s'intéresser plus en détail à cette idée, il convient de définir brièvement la notion de SMS⁶⁰.

Une étude de la bibliographie sur le sujet permet de retenir que le SMS constitue une "*approche structurée et organisée du management de la santé-sécurité au travail*" (Bluff⁶¹). Cette première définition ne met en fait en avant que la notion de système. L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS⁶²) le définit pour sa part de façon plus détaillée comme un "*cadre de gestion globale et structurée des risques professionnels, permettant de coordonner et contrôler l'ensemble des politiques, moyens, ressources, outils [...] instaurés et mis en œuvre par l'entreprise pour gérer la SST*".

Le système de management peut être propre à une entreprise ou un organisme (et plus ou moins formel) ou se conformer à des prescriptions d'ordre normatif. Les deux modèles les plus connus⁶³ en matière de SST sont les référentiels OHSAS 18001 et ILO-OSH 2001⁶⁴. L'un des avantages du recours à un SMS "normatif" est qu'il peut être certifié (ou labellisé) par un organisme extérieur⁶⁵. Le certificat obtenu peut ainsi être "affiché" auprès des consommateurs ou encore des partenaires de l'entreprise (amélioration supposée de l'image de marque). A ce stade de la réflexion sur le SMS, on est en droit de s'interroger sur le ou les liens susceptibles d'exister entre la maîtrise de la conformité et l'amélioration du SMS dans son ensemble.

Ces liens sont pourtant réels. Le plus explicite d'entre eux est le fait que les critères fixés par les référentiels normatifs comprennent l'obligation de s'engager à respecter au minimum les obligations législatives et réglementaires applicables en matière de SST. A ce titre, la maîtrise de la conformité constitue donc une condition d'accès à la certification. La nécessité de se conformer à la législation peut donc venir de la volonté de faire reconnaître l'existence d'un

⁶⁰ On parle bien souvent indistinctement de système de management de la sécurité. (*Systèmes de management de la sécurité : des référentiels et des pratiques multiples*. Bondéelle, A. 2005. Revue travail et sécurité. n°10. Editions INRS.)

⁶¹ Définition tirée de l'ouvrage *Systematic Management of Occupational Health and Safety*; National Research Centre for OHS Regulation, The National Australian University; Bluff, L. 2003.

⁶² Définition tirée du site de l'INRS (www.inrs.fr) partie "Dossier".

⁶³ D'autres référentiels existent cependant. (*BS8800 : Guide to occupational health and safety management systems*. British Standard Institute. 1996. BSI. London.)

⁶⁴ *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. ILO-OSH 2001*. Bureau International du Travail (BIT). 2002. Genève.

⁶⁵ *10 clés pour réussir sa certification QSE – ISO 9001 :2008, ISO 14001 :2004, OHSAS 18001 :2007*. Pinet, C. 2009. Afnor Editions

SMS en place⁶⁶. Mais au-delà de ce seul aspect, la maîtrise de la conformité participe de façon effective au déploiement du SMS dans son ensemble. En effet, comme on l'a vu précédemment (1.1.3.), le respect de la législation applicable implique la mobilisation des différents services de l'entreprise. Dans ce cadre, il est à noter qu'un certain nombre d'exigences des référentiels normatifs imposent le déploiement de dispositifs de formation, de maîtrise des preuves documentaires mais également l'existence d'un dispositif d'évaluation des risques professionnels⁶⁷. La mobilisation des services de l'entreprise pour respecter les exigences légales permet donc en pratique de respecter plusieurs exigences imposées par les normes OHSAS 18001 et ILO-OSH 2001⁶⁸.

Au delà de la performance dans la gestion des SMS, plusieurs auteurs soulignent que la maîtrise de la conformité peut participer, de façon générale, à la performance de l'entreprise⁶⁹. Ces derniers encouragent le passage à une vision stratégique du droit dans l'entreprise afin d'en faire un vecteur de performance global. Ce travail de recherche partage ce point de vue en soulignant notamment le fait qu'une meilleure gestion de la conformité permet de limiter les coûts liés aux engagements de responsabilité juridique (sur le plan civil et sur le plan pénal).

Les développements précédents ont permis de mettre en exergue le fait que la maîtrise de la conformité en matière de SST recouvre plusieurs objectifs. Parmi ces derniers, on retient la notion de maîtrise de la responsabilité juridique de l'employeur comme facteur important du déploiement de dispositifs de maîtrise de la conformité. Afin de préciser les enjeux du non respect de la législation, les paragraphes à venir (1.2.2.) ont pour objet de préciser quelles sont les conséquences juridiques de ce non respect au travers d'exemples jurisprudentiels concrets.

⁶⁶ *Les Systèmes de Management de la santé et de la sécurité au travail : Etat des lieux*. Iglicki, A. 2004. Mission prévention. Revue du CGSS de la Réunion. Numéro 31.

⁶⁷ L'évaluation des risques participe, de façon générale, à l'amélioration du SMS. (*De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail*. ED936. 2004. Editions INRS D936. 1ère édition.)

⁶⁸ On rappellera ici qu'il n'existe pas d'équivalent de la norme internationale ISO 14001 en matière de SST (*Oui aux systèmes de gestion de la santé au travail - Non à la normalisation!* 1999. NR 3/99. Thèmes systèmes de gestion. et *Gestion de la sécurité et de la santé au travail : encore non à une norme ISO!* 2000. NR2/00. Thèmes systèmes de gestion. Kanbrief.)

⁶⁹ Voir : *Conformité réglementaire et performance de l'entreprise : la vision des acteurs* (Collard, C. 2009. regards croisés de directeurs juridiques et de compliance officers. Cah. dr. ent., n° 6) et *Risque juridique et conformité : Manager la compliance*. (Collard, C. Delhaye, C. Loosdregt, H-B. Roquilly, C. 2011. Lamy conformité. Lamy).

1.2.2 Conséquences juridiques de l'absence de maîtrise de la conformité à la législation SST

La nécessité pour un employeur de se conformer à la législation est liée à des facteurs et enjeux divers. Parmi ces derniers, le développement à venir propose de s'intéresser plus particulièrement à l'une des raisons essentielles. Cette dimension correspond à la volonté de limiter la gravité des sanctions juridiques liées à une non-conformité à la législation. Ces sanctions sont en effet graduelles. A titre d'exemple, les inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises françaises sont en mesure de procéder à de simples rappels à l'ordre oraux. Ils ont néanmoins la capacité de prononcer des sanctions plus lourdes en dressant par exemple des procès verbaux ou encore des injonctions imposant à un employeur de se remettre en conformité avec la législation qui lui est applicable. Les développements suivants se penchent plus spécifiquement sur des affaires portées devant les hautes juridictions françaises en matière de droit du travail et pénal (chambres sociales et criminelles de la Cour de cassation). L'étude d'exemples concrets de décisions de justice permettra ainsi d'appréhender la relative sévérité des juges à l'égard des employeurs "délinquants" c'est-à-dire ne respectant pas les exigences légales applicables en matière de SST⁷⁰. On s'intéresse en premier lieu à des affaires jugées sur le plan civil (1.2.2.1) pour traiter ensuite des cas d'engagement de la responsabilité pénale (1.2.2.2).

1.2.2.1 Conséquences du non respect de la législation SST sur le plan civil

Concernant la responsabilité civile de l'employeur dans le domaine de la SST, il est important de rappeler qu'elle découle essentiellement de l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à ce dernier. Cette obligation de résultat⁷¹ (par opposition à une obligation de moyen⁷²) est issue du contrat de travail liant le salarié à son employeur⁷³. En vertu des points susmentionnés, il est relativement aisé de voir reconnaître l'existence d'une faute

⁷⁰ La réalisation de l'étude jurisprudentielle s'appuie sur les apports de deux ouvrages (*Les fonctions de la sanction pénale : entre droit et philosophie*. Van de Kerchove, M. 2005. CNAF-Informations sociales. et *Les sanctions civiles, pénales et administratives en droit du travail - Tome I*. Michel, J. 2007. La documentation française).

⁷¹ Ici le débiteur de l'obligation (l'employeur), peut voir sa responsabilité engagée dès lors qu'il ne satisfait pas à l'obligation de garantir la santé et la sécurité de ses salariés. En ces termes, la simple survenance d'un accident du travail permet donc d'engager la responsabilité de l'employeur.

⁷² Concernant l'obligation de moyen, le débiteur doit assurer la mise en œuvre des moyens nécessaires au respect d'une obligation. La simple survenance d'un dommage ne suffit pas à engager sa responsabilité, il convient de démontrer qu'il n'a pas mis en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires au respect de son obligation.

⁷³ *Politiques de santé dans l'entreprise : Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*. Bugada, A. 2006. Librairie de l'Université d'Aix en Provence.

inexcusable⁷⁴ commise par l'employeur. Les arrêts "Eternit" du 28 février 2002 rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation définissent celle-ci. Il convient de retenir "*qu' en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable [...] lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver*". Cette définition large de ce qui peut être considéré comme une faute inexcusable de l'employeur est reprise depuis dans de nombreuses affaires liées à la survenance d'un accident du travail (AT) ou à la découverte d'une maladie professionnelle (MP). Les paragraphes suivants présentent des cas de décisions de justice rendues par la Cour de cassation. Ces dernières mettent en avant les conditions d'engagement de la responsabilité de l'employeur, aussi bien sur le plan civil que pénal.

Concernant l'engagement de la faute inexcusable (FI) d'un employeur, un arrêt du 1^{er} juillet 2010⁷⁵ montre la difficulté pour une entreprise de se protéger contre la mise en cause de sa responsabilité sur ce fondement juridique (responsabilité civile) suite à un AT. Dans cette affaire, un conducteur d'engin en contrat de travail à durée déterminée (CDD) avait été heurté par une pelleteuse hydraulique alors qu'il ne portait pas son casque de chantier. La cour d'appel de Paris relevait que la FI de l'employeur n'était pas constituée car ce dernier avait mis en place un plan particulier de sécurité et de protection de la santé⁷⁶ (PPSPS). Elle estimait en outre que la survenance de l'accident avait pour origine la faute du salarié (non port d'un équipement de protection individuelle). La Cour de cassation casse la décision rendue en soulignant que la cour d'appel aurait dû rechercher si l'application des mesures prévues par le PPSPS (règles de circulation, port des EPI,...) était effective. Elle rappelle en outre que la faute d'un salarié à l'origine d'un accident ne permet pas d'écarter d'office la possibilité de reconnaissance d'une FI de l'employeur.

Cette décision montre qu'il est délicat pour un employeur de se protéger contre l'engagement de sa responsabilité civile. En effet, la mise en œuvre d'un document obligatoire (ici le PPSP),

⁷⁴ Les conséquences de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur sont précisées par l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale.

⁷⁵ Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation n°09-15469 du 1^{er} juillet 2010

⁷⁶ L'obligation de rédiger un PPSPS est applicable aux entreprises travaillant sur un chantier soumis à un plan général de coordination.

sans vérification de son application concrète, peut être sanctionnée par les juges. Il est également notable que les possibilités d'engagement de la responsabilité d'un salarié sont plus limitées. Ce point de vue est confirmé par un autre arrêt rendu le 1^{er} juillet 2010 par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation⁷⁷.

Dans cette autre affaire, un grutier était monté en haut d'une grue de trente mètres en portant des "*mocassins de ville à semelles lisses*". Il chutait lors de son ascension et décédait suite à cet accident. Afin de limiter le montant de la rente versée à la famille du salarié victime, l'employeur souhaitait faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable (FI) commise par le salarié lui-même. La cour d'appel rejette cette demande en estimant que le comportement du salarié ne constituait qu'une "*négligence*". Cette solution est confirmée par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation. Ces exemples montrent que l'employeur, pour se protéger sur le plan civil, doit aller au-delà d'une application stricte de la législation en s'assurant de l'effectivité des mesures de prévention et de protection déployées au sein de son entreprise.

Néanmoins, des exemples très récents ont vu apparaître un renforcement des cas d'engagement de la responsabilité civile de l'employeur. Ces décisions remettent le respect de la législation SST au cœur du dispositif de réparation mis en place, allant même jusqu'à écarter l'obligation de prouver l'existence d'un dommage causé à la santé ou la sécurité d'un salarié. Dans un arrêt rendu le 6 octobre 2010⁷⁸, la Cour de cassation casse et annule une décision rendue par la cour d'appel de Paris. Dans cette affaire, un salarié reproche à son employeur (gérant d'un bar) de l'exposer aux fumées de cigarettes en ne faisant pas respecter l'interdiction de fumer imposée par le code de la santé publique (articles R.3511-1 et 2). La cour d'appel déboute le salarié de sa demande en retenant une insuffisance de nicotine dans ses poumons. La Cour de cassation s'oppose à cette décision. Elle rappelle qu'en vertu de l'obligation de sécurité de résultat, le simple non respect de la législation SST constitue un manquement à cette obligation. Cette interprétation est reprise dans une autre décision rendue le 30 novembre 2010⁷⁹. Cette dernière concerne cette fois l'obligation de fournir des équipements de protection individuelle (EPI) aux travailleurs exposés à des métaux lourds. Ici

⁷⁷ Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation n°09-66300 du 1^{er} juillet 2010

⁷⁸ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n°09-65103 du 6 octobre 2010

⁷⁹ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n°08-70390 du 30 novembre 2010 (Cf : *L'étendue de l'obligation de sécurité et les conditions de mise en cause de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice précisées en cassation*. Mars-avril 2011, n°9. Revue Risque Sécurité Environnement (RSE). Actualité juridique. p 2)

encore, la chambre sociale de la Cour de cassation estime que le non respect de la législation applicable constitue une faute pouvant être sanctionnée, même en l'absence d'atteinte à la santé ou la sécurité d'un salarié. Ces deux décisions participent à une mutation du droit applicable en matière de réparation des préjudices⁸⁰ subis par les salariés en cas d'AT ou de MP.

Ces exemples civils montrent que l'employeur peut voir sa responsabilité juridique engagée lorsqu'il respecte une obligation légale sans s'assurer de son application effective dans l'entreprise (exemple : rédaction de consignes de sécurité sans vérification de leur application sur le terrain). Il peut également être attaqué par ses salariés en cas de non respect d'une obligation légale, et cela même en l'absence d'atteinte à la santé ou à la sécurité d'un travailleur.

1.2.2.2 Conséquences pénales du non respect de la législation SST applicable

On l'a vu, sur le plan civil, un employeur peut être amené à réparer un dommage sur le fondement de la faute inexcusable (FI) alors même qu'il respecte la législation applicable. Il en va différemment sur le plan pénal⁸¹. En effet, dans ce domaine, les engagements de responsabilité sont clairement liés au non respect d'obligations législatives et réglementaires applicables en matière de SST. La première affaire présentée concerne l'importance de la mise en place d'un dispositif de formation des nouveaux arrivants dans l'entreprise.

Dans cette décision rendue le 3 avril 2007⁸² par la chambre criminelle de la Cour de cassation, le non respect de cette obligation de formation était au cœur de l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur. Un salarié intérimaire avait percuté et blessé un autre salarié de l'entreprise d'accueil en reculant avec un chariot automoteur tout en rééquilibrant des palettes sans regarder dans ses rétroviseurs. Pour l'employeur, ce comportement entraînait en violation de quatre consignes de sécurité à respecter dans une telle situation. Afin de justifier l'existence d'une formation de l'intérimaire, l'employeur rappelait que ce salarié était

⁸⁰ Pour plus d'informations sur le sujet, consulter l'ouvrage : *L'indemnisation du préjudice corporel : Les accidents du travail et les maladies professionnelles*. 2010. Troisième édition. Dang-Vu, V. L'Harmattan.

⁸¹ Voir notamment sur le sujet : *Droit pénal du travail*. 2010. Serio, D. Ellipses Marketing. ou encore *Droit pénal du travail*. Planque, J-C. 2010. Bréal.

⁸² Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation n°06-83453 du 3 avril 2007

détenteur d'un permis de cariste. Deux attestations écrites par d'autres salariés venaient en outre expliquer que l'intérimaire avait reçu une information relative aux consignes de sécurité. La cour d'appel explique que l'existence d'un permis ne dispense pas l'employeur de former un salarié à son poste de travail. Elle relève d'autre part que les attestations présentées (établies à la suite de l'AT) n'ont aucune valeur probante. La Cour de cassation confirme cette interprétation et condamne le responsable logistique (délégué de l'employeur en matière de sécurité des travailleurs) pour faute personnelle caractérisée. Dans une affaire du 15 mai 2007⁸³, la chambre criminelle confirme la décision rendue par la cour d'appel de Chambéry. Dans ce cas précis, l'employeur était condamné pour "*violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou les règlements*" en raison de l'absence de mise aux normes d'une machine ayant arraché le doigt d'un travailleur.

L'analyse d'exemples jurisprudentiels concrets permet de mettre en exergue la nécessité pour les employeurs de maîtriser leur conformité à la législation SST afin de limiter les possibilités d'engagement de leur responsabilité juridique. En effet, on constate que les juges sont en mesure de sanctionner le non respect d'exigences légales en matière pénale, mais également sur le plan civil, parfois même en l'absence d'atteinte à la santé ou la sécurité d'un travailleur. Le développement à venir (1.3) s'intéresse dès lors plus précisément aux processus mis en œuvre par les entreprises pour assurer la maîtrise de leur conformité. On étudiera également les ressources aussi bien documentaires qu'humaines mobilisées lors de ce travail de maîtrise des exigences applicables en matière de SST.

1.3 Principes et ressources associés à la maîtrise de la conformité à la législation SST

On vient de le mettre en lumière au travers des développements précédents (1.2), les enjeux liés à la maîtrise de la conformité à la législation SST touchent autant à la responsabilité juridique des acteurs de l'entreprise qu'à la possible amélioration d'un système de management de la SST (SMS) en place. Loin d'être anodins, les exemples détaillés précédemment ont permis d'appréhender certains facteurs à l'origine du développement de processus de maîtrise de la conformité. Dès lors, il apparaît légitime pour tout chef

⁸³ Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation n°06-86589 du 15 mai 2007

d'entreprise de se demander dans quelles conditions mettre en œuvre de tels processus. Cette question est traitée dans la présente section (1.3).

On s'intéressera en premier lieu aux différentes étapes clés de la maîtrise de la conformité (1.3.1). On observe à cet effet les mécanismes classiquement mis en place pour identifier la législation SST applicable, évaluer le niveau de conformité de l'entreprise par rapport à cette législation et enfin permettre le déploiement ainsi que le suivi d'actions de mise en conformité.

Le développement suivant aura pour objet d'étude les services de ressources documentaires à même de faciliter la conduite d'un processus de maîtrise de la conformité (1.3.2). En effet, en pratique, plusieurs catégories d'intervenants proposent des services d'aide aux entreprises en matière de maîtrise des conformités. Une typologie de ces intervenants est présentée afin de décrire cinq grands groupes d'acteurs identifiés au travers d'une étude empirique⁸⁴.

Enfin, on observera les ressources humaines internes et extérieures aux entreprises et susceptibles de participer aux processus (1.3.3) décrits précédemment. Parmi ces derniers, on s'intéresse en particulier au rôle que peuvent jouer les préventeurs en entreprise, les bureaux de contrôle ou encore les inspecteurs du travail, représentant des pouvoirs publics en matière de respect de la législation SST applicable.

1.3.1 Présentation du processus de la maîtrise de conformité en entreprise

Même s'il semble de prime abord délicat de décrire de façon générale les dispositifs mis en œuvre par les entreprises pour s'assurer de leur conformité à la législation SST, un certain nombre d'éléments invariants se dégagent en pratique. La description des mécanismes détaillés dans les paragraphes suivants s'appuie sur les premiers résultats d'une étude quantitative (intitulée plus loin enquête "Conformité et certification") menée en partenariat avec l'AFNOR, le Centre de recherche sur les Risques et les Crises (CRC) de Mines Paristech ainsi que la société PREVENTEO. Cette étude a en effet pour objet de s'intéresser notamment aux pratiques des entreprises en matière de maîtrise de la conformité. Le travail d'enquête ainsi que les commentaires des principaux résultats font l'objet d'un chapitre complet

⁸⁴ Article paru dans la revue RSE (Risque Sécurité Environnement). JM. Rallo. Novembre-Décembre 2010, n°7. Mines Paristech (CRC). pages 10 à 14

(Chapitre II). Il convient de noter que l'investigation menée permet de faire apparaître trois étapes essentielles de cette maîtrise de la conformité. La figure 5 présente ces différentes étapes. Celles-ci sont décrites plus en détail au sein des paragraphes suivants (1.3.1.1 à 1.3.1.3).

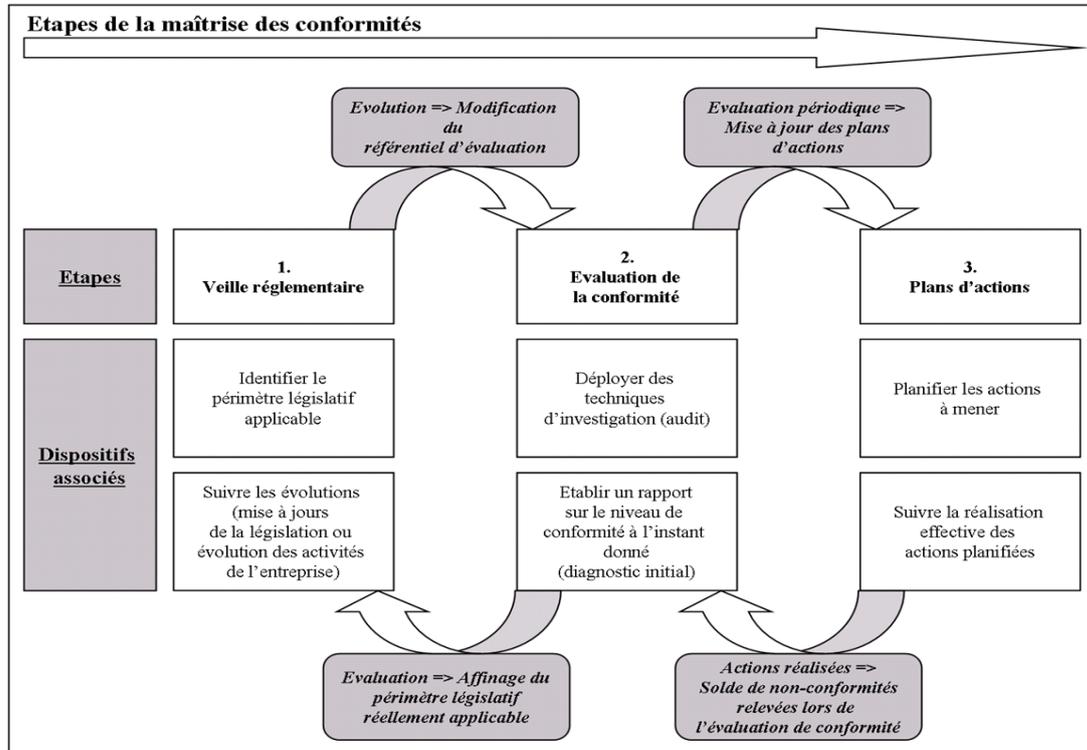


Figure 5. Etapes essentielles du dispositif de maîtrise de la conformité à la législation SST applicable

1.3.1.1 La veille réglementaire

L'appellation de "veille réglementaire"⁸⁵ est utilisée par un grand nombre d'entreprises, mais également par les intervenants fournisseurs de services en matière de maîtrise de la conformité. En pratique, le terme "réglementaire" regroupe l'ensemble des dispositions légales applicables, que celles-ci soient d'origine législative (pouvoir du législateur), réglementaire (pouvoir exécutif) ou encore communautaire (règlements, directives européennes,...). Le travail de veille comporte deux dispositifs majeurs.

Le premier d'entre eux implique d'identifier les textes légaux susceptibles d'être applicables à une entreprise et par la même les exigences légales associées. Ceci nécessite de recouper les informations relatives à un certain nombre de paramètres ou critères propres à chaque entreprise. Parmi ces derniers, on retiendra notamment l'effectif de l'entreprise, les catégories de personnel (travailleurs intérimaires, stagiaires, CDI, CDD,...), l'ancienneté des infrastructures mais aussi et surtout l'ensemble des activités spécifique à l'entreprise. La figure 6 représente des exemples concrets de thèmes législatifs applicables ou non au regard du critère "Effectif de l'entreprise".

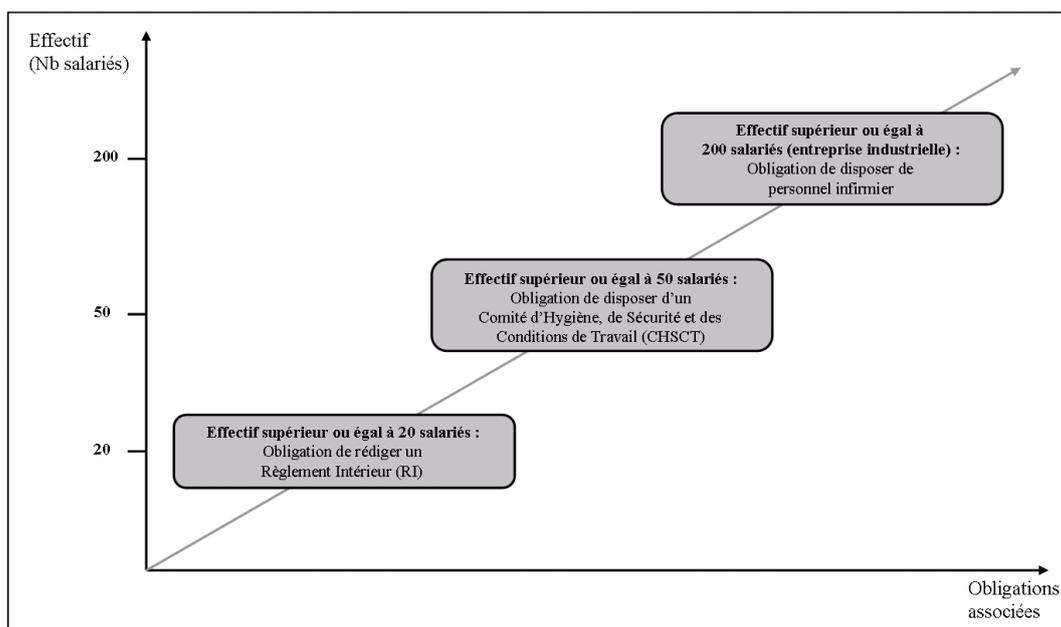


Figure 6. Evolution des exigences légales SST applicables en fonction de l'effectif d'une entreprise

⁸⁵ Dans certains cas, on parle plutôt de "veille juridique" mais il s'agit du même dispositif (Cf : *La veille juridique (Methodologie pratique de la veille juridique)*. Balbo, N. 2007. Edition Juridicae Formations.)

Une fois le travail d'identification achevé, le deuxième dispositif consiste à réaliser un suivi de l'évolution du périmètre législatif SST applicable. Ce dernier varie essentiellement selon deux catégories de changements :

- Modification de la législation (nouveau texte venant en modifier un autre, abrogation de dispositions législatives ou réglementaires,...) ;
- Modification de la structure de l'entreprise (effectif en augmentation, présence de nouvelles activités ou équipements de travail,...).

Le travail de veille réglementaire nécessite donc une vigilance constante afin de s'assurer de la pertinence du périmètre légale SST retenu au regard des critères précités. Le suivi réalisé permet en outre de mettre à jour le référentiel déployé lors de l'étape suivante.

1.3.1.2 L'évaluation de la conformité

La veille réglementaire constitue une étape préalable au travail d'évaluation de la conformité à proprement parlé. Ce dernier consiste à regrouper les éléments identifiés lors de la veille afin de constituer un référentiel permettant d'évaluer le niveau de conformité de l'entreprise par rapport à la législation SST qui lui est applicable. Ce travail s'appuie sur les mécanismes d'audit qui seront décrits de façon plus détaillée dans certains développements ultérieurs (notamment ceux des chapitres III et IV). On peut cependant noter que la phase d'investigation s'articule autour de trois étapes distinctes⁸⁶ :

- ***La visite de terrain*** : Visite permettant de s'assurer de la conformité des infrastructures et équipements tout en vérifiant l'application effective des procédures écrites sur le terrain (maîtrise opérationnelle).
- ***L'interview des personnes (ou services) "clés"*** : Interview des responsables concernés (chef de service, directeur des ressources humaines, technicien de maintenance,...)
- ***La revue documentaire*** : Etude des documents obligatoires établis par l'entreprise (plans de prévention, modules de formation, registre de sécurité incendie⁸⁷,...), de leur tenue à jour, de leur disponibilité,...

⁸⁶ *Health and Safety auditing*. Innes, J. 2009. Safety line Institute, Worksafe.

⁸⁷ *Sécurité, hygiène et risques professionnels*. Brun, P. Corréard, I. Anaya, P. 2011. Dunod.

Le travail d'évaluation permet ensuite l'établissement d'un rapport plus ou moins formalisé qui décrit un état des lieux de la maîtrise de la conformité dans l'entreprise. L'investigation menée doit ensuite être renouvelée périodiquement afin de tenir compte de l'évolution du périmètre légal applicable mais également de vérifier la mise en œuvre effective des actions de mise en conformité planifiées au sein d'un plan d'actions.

Il est important de noter que ce travail peut être réalisé en interne par une équipe constituée de salariés de l'entreprise ou encore par des intervenants extérieurs tels que les auditeurs des bureaux de contrôle et de conseil.

1.3.1.3 Les plans d'actions

Une fois le travail d'évaluation de la conformité mené à son terme et le rapport de conformité remis, l'établissement d'un plan d'actions (PA) doit permettre de remédier aux situations de non-conformité constatées. Afin de mobiliser les services concernés, le responsable du déploiement du PA doit planifier les actions à mener et s'assurer de leur réalisation effective. La phase de planification implique au minimum de prioriser les actions, de les associer à un ou des services concernés et enfin de fixer des échéances au terme desquelles les actions de mise en conformité doivent avoir été menées.

Le suivi de la réalisation des actions passe par un double contrôle. Le responsable du PA s'assure de l'exécution du plan et relance au besoin les intervenants concernés. L'acteur chargé de l'évaluation de la conformité s'assure pour sa part, au cours d'évaluations périodiques, de la levée des situations de non-conformité identifiées lors des audits (investigations) antérieurs.

Les développements précédents (1.3.1.1 à 1.3.1.3) ont permis de présenter les principes à même d'assurer, a priori, la maîtrise de la conformité à la législation SST. Cependant, on comprend qu'au regard du travail à mener, il est possible (et même probable) qu'un grand nombre d'entreprises ne disposent pas des "compétences" et ressources internes nécessaires à la réalisation d'un tel travail. A ce titre, on peut toutefois relever que les entreprises souhaitant maîtriser leur niveau de conformité disposent désormais de ressources documentaires mais également humaines en mesure de les aider. Les deux sous-sections à venir (1.3.2 et 1.3.3)

s'intéressent à ces ressources. On insiste en premier lieu sur la question des outils documentaires à disposition des entreprises (1.3.2).

1.3.2 Typologie des services documentaires de veille réglementaire à disposition des entreprises en matière de SST

La sous-section précédente a permis de faire apparaître pour certaines entreprises la nécessité d'être assistées dans le cadre de leur travail de maîtrise de la conformité dans le domaine de la SST. Ce travail de recherche propose ici d'établir une typologie des acteurs proposant des services de cet ordre. Les catégories présentées s'appuient essentiellement sur une étude de marché réalisée par la société partenaire dans le cadre de ses activités. La typologie ainsi retenue permet de faire apparaître cinq grandes catégories de services dont deux doivent cependant être traitées de façon spécifique.

La première catégorie identifiée est particulière car elle est composée de services internes à l'entreprise. Elle comprend en effet les "*solutions maison*" c'est-à-dire des outils créés et déployés directement par une société. Ces derniers sont mis à la disposition en interne par les directions des services d'information. Cette catégorie de services concerne donc principalement de grands groupes. Ils sont le plus souvent constitués de bases de données logicielles (plus ou moins abouties) adaptées à la situation de l'entreprise mais coûteux, lourds à déployer et délicats à mettre à jour. Ils peuvent en outre être alimentés par des informations obtenues via des services du deuxième groupe ("institutionnels"). Lorsque ces outils trouvent leurs limites, les sociétés concernées sont amenées à se tourner vers des solutions logicielles externalisées de type SaaS (Software as a Service) du cinquième groupe.

La deuxième catégorie est formée quant à elle par les acteurs "institutionnels". Les services de l'Etat mettent en effet à la disposition des entreprises un certain nombre d'informations sur Internet (ou format papier) leur permettant d'accéder aux textes légaux applicables. Ces systèmes d'information sont bien souvent gratuits ou peu coûteux. Cependant, ils ne présentent pas ou peu d'éléments à valeur ajoutée, c'est-à-dire favorisant une meilleure compréhension de la législation et des exigences réellement applicables (commentaires, modules de recherches par thème,...).

Afin de pallier aux limites des outils dits "institutionnels", des acteurs privés ont développé des bases de données documentaires relativement riches (troisième catégorie). Ces dernières sont vendues aux entreprises par des éditeurs d'information juridique qui proposent des commentaires et analyses de textes. Il est à noter que celles-ci sont destinées bien souvent à des juristes ou experts du domaine et pas ou peu accessibles pour des préventeurs de terrain. L'information fournie doit bien souvent être traitée une deuxième fois en interne par un service juridique.

La difficulté d'appropriation liée à l'utilisation de ce type d'outils implique dans la plupart des cas l'intervention complémentaire d'un bureau de contrôle ou de conseil. Ces entreprises constituent la quatrième catégorie de services dédiés à la maîtrise des conformités légales SST. Au même titre que ceux de la première catégorie, ces services sont spécifiques dans le sens où ils viennent assister l'entreprise en complément de la mise à disposition d'un fond documentaire. Le rôle essentiel de ces bureaux est détaillé ultérieurement (1.3.3.). Cependant, il est notable que leur aide est technique et que les journées d'accompagnement par un expert sur site peuvent se révéler extrêmement coûteuses.

Enfin, une cinquième et dernière catégorie comprend des éditeurs spécialisés de bases de données élaborées et directement utilisables en interne par des opérateurs de terrain (responsables SST, chefs de service,...). Ces systèmes d'information mettent clairement en avant les exigences applicables à l'entreprise en analysant plus ou moins en profondeur les textes législatifs et réglementaires liés à la SST. Ils sont en outre complétés dans la majeure partie des cas par des dispositifs combinés permettant à titre d'exemple de faciliter le déploiement d'une analyse des risques professionnels.

L'étude menée par l'AFNOR, en partenariat avec Mines Paristech et la société PREVENTEO, publiée en novembre 2010, apporte des informations complémentaires relatives à cette typologie de services. En effet, le travail d'enquête permet de souligner, par exemple, que les services du deuxième groupe (acteurs "institutionnels") sont essentiellement utilisés dans le management de la SST pour traiter de la maîtrise des conformités et des risques professionnels⁸⁸. Le recours à des experts (groupe 4) concerne quant à lui presque uniquement

⁸⁸ *Préventeurs et politique de prévention en santé sécurité au travail*, AFNOR Groupe. Miotti, H. Guarnieri, F. Martin, C. Besnard, D. Rallo, JM. Novembre 2010. Graphique 19 page 43. op cit

le travail lié à la maîtrise de la conformité légale SST⁸⁹. L'étude permet enfin de noter que l'utilisation de bases de données et logiciels (groupe 5) est dédiée à un traitement plus global des problématiques SST ne se cantonnant pas uniquement au suivi et à la maîtrise de la législation applicable⁹⁰.

On vient de le voir, les entreprises désireuses de mettre en place un processus de maîtrise des conformités en matière de SST disposent de services variés et dédiés à cet effet. Plus ou moins contraignants, coûteux ou accessibles, ces services impliquent cependant l'action concomitante d'acteurs (ressources humaines) internes et/ou extérieurs à l'entreprise. La sous-section suivante (1.3.3.) permet de présenter leurs rôles, compétences ou encore de souligner leur participation relativement active à la bonne marche des processus de gestion cités au début de ce paragraphe.

1.3.3 Acteurs de la maîtrise des conformités en matière de SST

L'un des développements précédents (1.1.3.) a permis de mettre en exergue le fait que la maîtrise de la conformité légale en matière de SST implique la mobilisation de différents services de l'entreprise (maintenance, direction des ressources humaines, services achats,...). Or, parmi les services dits "opérationnels", l'employeur est en mesure de solliciter des acteurs clés du Système de Management de la Sécurité au travail (SMS). Un raccourci de langage permet de qualifier ces derniers de "préventeurs". Ils constituent des ressources humaines essentielles dans le domaine de la prévention des risques professionnels. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'ils sont amenés à participer activement au déploiement des processus de maîtrise de la conformité. La sous-section suivante (1.3.3.1.) a pour objet de les présenter plus en détail. D'autres acteurs, cette fois extérieurs à l'entreprise, apportent, chacun à leur manière, une pierre à l'édifice de la maîtrise des conformités légales liées à la SST. Leur implication est explicitée ultérieurement (1.3.3.2.).

⁸⁹ *Préventeurs et politique de prévention en santé sécurité au travail*, AFNOR Groupe. Miotti, H. Guarnieri, F. Martin, C. Besnard, D. Rallo, JM. Novembre 2010. Graphique 22 page 45. op cit.

⁹⁰ *Préventeurs et politique de prévention en santé sécurité au travail*, AFNOR Groupe. Miotti, H. Guarnieri, F. Martin, C. Besnard, D. Rallo, JM. Novembre 2010. Graphiques 23 et 24 pages 45 et 46. op cit.

1.3.3.1 Des acteurs internes essentiels, les préventeurs

La "famille" des préventeurs semble délicate à appréhender de façon simple et succincte. En effet, en pratique, il n'existe pas de modèle type de préventeur. Que ce soit au niveau de l'intitulé de la fonction, des missions, de la formation reçue ou encore des ressources budgétaires gérées, il existe une variété de profils. Néanmoins, l'étude citée précédemment⁹¹ permet de caractériser plus nettement cette population. Malgré la diversité des intitulés de fonction (exemples : "responsable sécurité", "animateur sécurité" ou bien encore "responsable QSE",...), le travail d'enquête mené entre 2009 et 2010 permet de faire apparaître trois types de préventeurs. Les paragraphes suivants s'appuient essentiellement sur les résultats présentés dans les pages 12 à 17 de l'étude précitée.

La première catégorie est composée des "*préventeurs managers*" qui constituent 60% de l'échantillon interrogé lors de l'enquête. Ces derniers se caractérisent par une expertise reconnue dans le domaine de la SST. L'enquête les qualifie à ce titre de "patrons" de la prévention des risques professionnels. Ils participent activement à la définition des politiques de prévention menées et s'impliquent souvent fortement dans des réseaux professionnels. Ils gèrent dans la majeure partie des cas un budget dédié au management de la SST.

Représentant seulement 18% du panel des personnes sondées, les "*préventeurs de terrain*" se distinguent par une moins importante politisation de leur fonction. Ils constituent la deuxième catégorie de préventeurs et gèrent les problèmes liés à la SST au quotidien (participation aux déclarations d'accidents du travail, aux enquêtes suite à incident,...). Il convient en outre de noter qu'ils disposent d'une solide connaissance des outils et techniques de production mis en œuvre dans l'entreprise ("expertise opérationnelle"). Cependant, ils ne bénéficient bien souvent pas d'une formation initiale en matière de SST et se forment donc sur le tard. Ils disposent pour leur part de budgets limités en comparaison des sommes allouées aux "*préventeurs managers*".

Enfin, et de façon quelque peu réductrice, l'étude qualifie la dernière catégorie "*d'animateurs de base*" (22% de l'échantillon interrogé). Ceux-ci représentent dans les faits des relais opérationnels de la politique de prévention des risques professionnels établie dans une entreprise. Ils forment le dernier "maillon" hiérarchique dans les grandes entreprises et

⁹¹ *Préventeurs et politique de prévention en santé sécurité au travail*, AFNOR Groupe. Miotti, H. Guarnieri, F. Martin, C. Besnard, D. Rallo, JM. Novembre 2010. op cit.

bénéficient d'un solide ancrage sur le terrain en raison de leur ancienneté. Ils suivent souvent des formations liées à la SST au fil du temps et disposent d'un pouvoir de décision extrêmement faible voire inexistant. Ils véhiculent cependant les choix politiques de l'entreprise et ne sont donc pas à négliger dans une approche de gestion globale des risques professionnels.

Le tableau 2 résume les caractéristiques des trois types de préventeurs au travers de cinq aspects (la formation en matière de SST, la participation à la politique de prévention des risques professionnels, les compétences, la gestion d'un budget et enfin la participation au processus de maîtrise des conformités⁹²).

| | Formation SST | Participation à la politique SST | Compétences | Gestion d'un budget | Participation au processus de maîtrise des conformités |
|--------------------------------|---|---|---|-------------------------------|---|
| "Préventeur manager" | Formation initiale et complémentaire | Forte implication dans l'établissement des politiques | Expertise en matière de gestion de la SST | Budget relativement important | Veille réglementaire Evaluation de la conformité |
| "Préventeur de terrain" | Formations "sur le tard" et ponctuelles | Relais de la politique sur le terrain | Connaissance des techniques de production | Budget limité | Evaluation de la conformité Plans d'actions |
| "Animateur de base" | Formations SST ponctuelles | Pouvoir de décision faible ou inexistant | Ancrage fort sur le terrain et ancienneté | Budget faible ou inexistant | Plans d'actions |

Tableau 2. Caractérisation des préventeurs au travers de cinq aspects

⁹² Il est à noter que ce dernier critère n'est pas tiré de l'étude précitée. Il s'appuie en effet sur des observations de terrain. Il a pour objet de montrer à quelles étapes du processus de maîtrise des conformités les différents préventeurs sont amenés à intervenir. Les étapes retenues sont celles présentées à la figure 5 du 1.3.1. (1. veille réglementaire, 2. évaluation de la conformité, 3. gestion des plans d'actions).

La dernière colonne du tableau ci-dessus permet de réaliser que, dans le travail de maîtrise de la conformité légale en matière de SST, les "préventeurs managers" participent fortement à la veille réglementaire ainsi qu'à l'évaluation de la conformité à proprement parler. Les "préventeurs de terrain" sont amenés à intervenir lors de cette phase alors que la mission des "animateurs de base" se limite bien souvent à la gestion ainsi qu'au suivi de la réalisation des plans d'actions de mise en conformité.

On vient de l'observer, l'employeur est en mesure de mobiliser des acteurs clés du SMS afin de l'aider à maîtriser sa conformité légale dans le domaine de la SST. Cependant, d'autres acteurs participent, avec un regard extérieur, concourent à la réalisation de cet objectif de maîtrise. La sous-section à venir (1.3.3.2.) s'intéresse particulièrement au cas des bureaux de contrôle et de l'inspection du travail.

1.3.3.2 Apports des bureaux de contrôle et de l'inspection du travail à la maîtrise des conformités

L'un des développements précédents (1.3.2.) a favorisé la mise en exergue de l'existence de services dédiés à la maîtrise de la conformité légale dans le domaine de la SST. Parmi eux, le rôle des bureaux de contrôle et de conseil n'est pas à négliger. En effet, l'objectif de ces sociétés est de fournir aux entreprises clientes des experts amenés à se déplacer directement sur site pour réaliser un certain nombre de vérifications (vérification des moyens d'extinction, de la conformité des équipements de travail,...). On retrouve également au sein de ses prestations la possibilité pour une entreprise de bénéficier d'un "audit" réalisé par un vérificateur extérieur accrédité par le Comité Français d'Accréditation (COFRAC).

L'audit consiste en une "*opération de vérification et d'appréciation, sous tous ses aspects, d'une structure, d'une organisation, d'un système*" (Dictionnaire de l'environnement). Plus globalement, il a pour objectif de "*mettre en évidence les écarts par rapport à un référentiel ou des exigences réglementaires*" mais aussi "*les points forts et faibles de la démarche de prévention des risques professionnels de l'entreprise*" auditée (Esen Education⁹³). Les experts des bureaux de contrôle apparaissent comme de véritables spécialistes des techniques

⁹³ Source : Site Internet du Ministère de l'éducation nationale.

d'investigation employées lors d'un audit⁹⁴ (visite de terrain, interviews et revue documentaire⁹⁵). Or, l'un des développements précédents (1.3.1.2.), relatif à l'étape d'évaluation de la conformité, a montré que celle-ci fait directement appel aux techniques d'investigation décrites à l'instant.

A ce titre, les auditeurs travaillant pour des bureaux de contrôle constituent des acteurs privilégiés lorsqu'il s'agit d'accompagner les entreprises dans cette phase d'évaluation de la conformité. L'un des avantages attendus par les employeurs repose également sur une forme "d'externalisation" du suivi de la conformité. L'employeur estime alors en effet qu'il n'a pas à mobiliser de ressources internes pour ce travail car il est réalisé par une entreprise extérieure. Cette approche trouve cependant très rapidement ses limites en cas de mise en cause de responsabilité juridique, celle du bureau de contrôle restant cantonnée au domaine contractuel (droit civil). L'employeur reste dans les faits seul "maître à bord" de la maîtrise de la conformité à la législation SST applicable, notamment en ce qui concerne sa responsabilité pénale. Il est également notable qu'une telle manière de procéder ne favorise en rien une appropriation de la législation applicable par les acteurs et services internes à l'entreprise elle-même (participation uniquement passive au processus d'audit). On peut rappeler en outre que les journées d'accompagnement et d'audit ont un coût non négligeable et parfois délicat à supporter pour les entreprises.

Enfin, on mentionnera le fait que différents auteurs soulignent les biais et limites intrinsèques à tout processus d'audit. On peut notamment citer :

- L'absence de corrélation entre le déploiement d'audits et la performance d'un système de management de la SST (SMS)⁹⁶ ;
- La subjectivité des auditeurs dans la comptabilisation des événements observés et pris en compte⁹⁷ ;
- Le développement de "Paper systems"⁹⁸ laissant la priorité à l'étude des documents (consignes de sécurité, politiques écrites) plutôt qu'à celle des situations de travail réelles (différences entre le travail "prescrit" et réel).

⁹⁵ *Health and Safety auditing*. Innes, J. 2009. Safety line Institute, Worksafe. op cit

⁹⁶ *The Safety Scorecard: Using Multiple Measures to Judge Safety System Effectiveness*. Petersen, D. 2001. EHS Today.

⁹⁷ *Développement d'instruments de mesure de performance en santé et sécurité du travail à l'intention des entreprises manufacturières organisées en équipes semi-autonomes de travail*. Roy, M. Bergeron, S. Fortier, L. 2004. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Dans une mesure différente, d'autres acteurs, fonctionnaires de l'Etat, travaillent activement à la maîtrise de la conformité par les entreprises. Ces personnes sont les inspecteurs et contrôleurs du travail. Ils dépendent de plusieurs ministères dont celui du travail et ont pour mission essentielle de "*veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail*" (article L.8112-1 du code du travail). Afin d'assurer cette tâche, ils sont en mesure de constater les infractions relatives à ces dispositions mais également aux discriminations, ou encore à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (article L.8112-2 du code du travail). Les inspecteurs peuvent intervenir à tout moment (de jour⁹⁹) pour pénétrer dans une entreprise. Leurs visites peuvent donc être inopinées car ils bénéficient d'un "droit d'entrée" fixé par l'article L.8113-1 du code du travail. Ce point constitue une distinction importante entre le processus d'inspection et celui d'audit car ce dernier n'est en aucun cas inopiné, l'entreprise étant prévenue plusieurs semaines à l'avance du passage d'un auditeur. Ce point pourrait par exemple faciliter la dissimulation des preuves d'une non-conformité en cas d'audit.

On peut également noter que les délégués du personnel sont en mesure, au titre de l'article L.2313-1 du code du travail, de "saisir l'inspection du travail" concernant les plaintes et observations relatives à sa mission. Les infractions constatées lors des visites peuvent donner lieu à l'établissement de mises en demeure de se mettre en conformité ou encore de procès verbaux qui sont ensuite transmis au procureur de la république ("Parquet"¹⁰⁰). Ce pouvoir de sanction permet de rendre plus effective la mission de l'inspection du travail car il lui permet d'exercer un pouvoir coercitif réel à l'encontre d'un employeur. Cependant, afin d'être le plus complet possible, il convient de noter qu'il n'existe pas, en France, au moment de la rédaction de ce manuscrit, d'étude sérieuse relative à l'effectivité des sanctions prononcées par l'inspection du travail sur les comportements des entreprises en matière de SST.

Cette sous-section a mis en avant le fait que les employeurs peuvent solliciter l'accompagnement d'acteurs externes à l'entreprise, les vérificateurs des bureaux de contrôle

⁹⁸ *Occupational Health and Safety Management Systems: A Review of their Effectiveness in Securing Healthy and Safe Workplaces*. Gallagher, C. Underhill, E. Rimmer, M. 2001. National Occupational Health and Safety Commission (NOHSC).

⁹⁹ Cette précision est apportée par l'article 12 de la Convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

¹⁰⁰ Article : *Laurent Pina : inspecteur du travail*. Interview. Mai-juin 2010, n°4. Revue Risque Sécurité Environnement (RSE). p 12.

et de conseil. Ces derniers, spécialistes de l'utilisation des outils d'audit, représentent donc des ressources en mesure de contribuer à la maîtrise de la conformité, même si l'évocation de certaines limites intrinsèques au processus d'audit est venue nuancer ce propos. Enfin, l'inspection du travail, en raison de son statut, de ses missions, mais également des pouvoirs à sa disposition, assure une participation active dans la gestion de la conformité légale des entreprises en matière de SST.

Conclusion du chapitre

Ce premier chapitre a permis de mettre en avant le cadre législatif et réglementaire applicable aux entreprises dans le domaine de la SST. On a notamment souligné à ce titre un certain nombre de difficultés rencontrées par les employeurs dans l'appréhension de ce dernier.

On s'est ensuite intéressé aux réels enjeux liés à la maîtrise des conformités en évoquant par exemple la notion de responsabilité juridique de l'employeur (civile et pénale). On a également dévoilé des opportunités d'amélioration concomitantes à la gestion de la conformité légale, notamment en ce qui concerne la maîtrise des risques professionnels et les processus de gestion mis en œuvre dans le cadre d'un SMS.

La dernière partie du chapitre a finalement traité des mécanismes déployés afin d'assurer l'objectif de maîtrise de la conformité ainsi que des ressources humaines et tertiaires (services) associées à ces mécanismes.

Le chapitre suivant propose de mettre en exergue un état détaillé des pratiques d'entreprises en matière de maîtrise des conformités légales dans le domaine de la SST. Il s'appuie sur les résultats d'une enquête quantitative¹⁰¹ menée entre 2010 et 2011 par l'AFNOR, la société PREVENTEO et le Centre de recherche sur les Risques et les Crises (CRC) de Mines-Paristech.

¹⁰¹ L'enquête utilisée s'intitule "Conformité réglementaire et certification". Cette seconde enquête a été menée après la réalisation d'une première enquête "Preventeurs" dont les résultats ont été publiés en novembre 2010 (références : *Preventeurs et politique de prévention en santé sécurité au travail*, AFNOR Groupe. Miotti, H. Guarnieri, F. Martin, C. Besnard, D. Rallo, JM. Novembre 2010. op cit.)

