

Introduction

La santé et la sécurité au travail sont, aujourd'hui, l'objet d'enjeux très importants en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont nous rappellerons les définitions. C'est dans un contexte réglementaire fort que ces enjeux ont conduit aux démarches de management que nous étudierons.

I.1 Les enjeux en santé et sécurité au travail

I.1.1 Définitions

Accident du travail : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Maladie professionnelle : « Une maladie est professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition directe d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle » (source : INRS).

I.1.2 Enjeux

Les enjeux sont d'abord éthiques et sociaux. C'est, aujourd'hui encore, un bilan impressionnant de souffrances.

L'actualité vient, sans cesse, nous le rappeler.

« La catastrophe qui s'est produite à Toulouse le 21 septembre 2001 est la plus grave de nature professionnelle que notre pays ait connue depuis 50 ans » (Élizabeth Guigou, le 15 novembre 2001).

Le premier enjeu est donc d'éviter une nouvelle catastrophe de ce type !

En sus de ce drame exceptionnel, les statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) donnent une idée de l'ampleur des dégâts quotidiens pour l'individu et la société. En France, en 2012, pour 18,3 millions de salariés dépendant du régime général de la sécurité sociale, on dénombrait 640 891 accidents du travail et de trajet avec arrêt – dont 558 mortels – et 29 267 maladies professionnelles reconnues (ce qui ne représente qu'une partie de la réalité) avec incapacité permanente.

En plus de ces enjeux humains et sociaux, cela représente également un coût économique très important pour la société civile en général, et pour l'entreprise en particulier. Deux chiffres l'illustrent particulièrement :

- ▶ Le budget national consacré aux accidents du travail et aux maladies professionnelles représente environ 10 milliards d'euros chaque année.
- ▶ Le taux de cotisation individuelle pour les accidents du travail et les maladies professionnelles d'une PME du bâtiment et des travaux publics (BTP) est de l'ordre de 12 %, soit 12 euros pour 100 euros de salaire. Et il ne s'agit là que d'un coût direct !
- ▶ D'après une étude de J Fissiaux : « Sécurité. Coût indirect des accidents au travail – Étude dans quatre usines de PCUK », si le coût direct est égal 1, le coût indirect est égal ou supérieur à 3. Ainsi, par exemple : dans le secteur du bâtiment, le coût global des accidents du travail pourrait représenter $3 \times 12 \% = 36 \%$ de la masse salariale !

Face à de tels enjeux, la France a mis en place un dispositif réglementaire particulièrement développé.

I.2 Le contexte réglementaire européen et français

I.2.1 La réglementation du travail

◆ Le Code du travail

Le Code du travail s'impose sur tout le territoire français et régit les obligations légales du chef d'entreprise et des salariés en santé et sécurité au travail.

La directive-cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la prévention des risques professionnels a été transposée en droit français par la loi n° 91-414 du 31 décembre 1991 qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1993 et est désormais inscrite dans le Code du travail.

L'article L 230-2 du Code du travail stipule dans son chapitre 1 : « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Dans son chapitre 2, cet article définit les neuf principes généraux de prévention qui sont essentiels pour mettre en œuvre ces mesures (voir figure I.1).

- 1 Éviter les risques.
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- 3 Combattre les risques à la source.
- 4 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.
- 5 Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique.
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 7 Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Figure I.1 Les 9 principes généraux de prévention
(Source : Code du travail, article L 230-2)

Il s'agit là d'une évolution importante de la réglementation française en santé et sécurité au travail, jusque-là à dominante de prescriptions techniques.

◆ Le document unique

Le chef d'entreprise doit évaluer les risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs (principe général de prévention n° 2).

Cette obligation a été transposée en droit français par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001.

Celui-ci (voir figure I.2) impose, à toute entreprise, de tenir à jour dans un « document unique », et de revoir au moins une fois par an, un inventaire de ses risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article R 230-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail...

Le document est tenu à disposition des membres du CHSCT ou des membres qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 231-2.

Article R 263-1-1

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R 230-1, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, La récidive de l'infraction est punie dans les conditions prévues à l'article 131-13 du Code pénal.

Figure I.2 Décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques professionnels (document unique) – extraits
(Source : Code du travail)

Cette évaluation des risques (EvRP) est une partie intégrante du système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) (voir figure I.3).

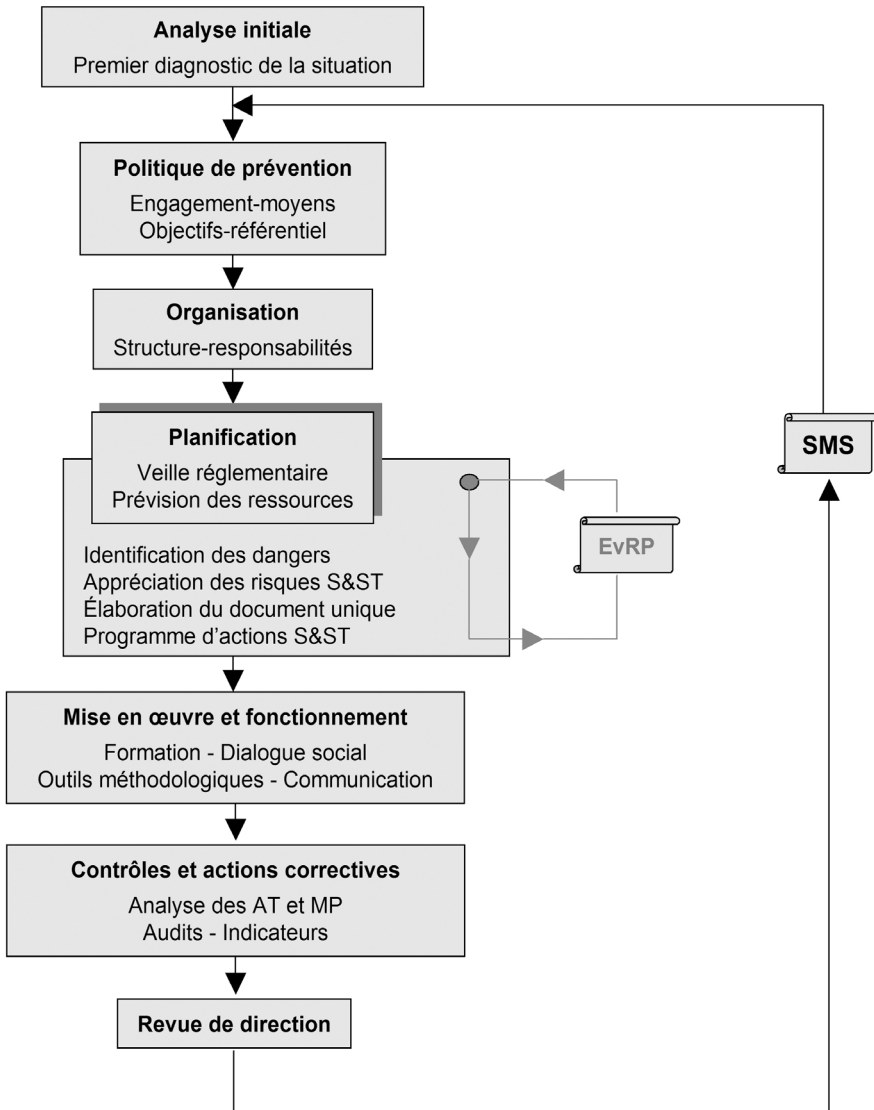


Figure 1.3 Les liens entre l'évaluation des risques professionnels (EvRP) du document unique et le système de management S & ST (SMS)
(Source : INRS ED 936)

À travers ces exemples, il apparaît que la réglementation évolue dans le sens de la prise en compte croissante de la prévention des risques professionnels dans les mécanismes de la gestion interne de l'organisme.

◆ La directive SEVESO II

La directive européenne 96/82/CE du 9 décembre 1996 dite SEVESO II impose aux entreprises soumises à la réglementation des Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) les plus dangereuses dites « installations SEVESO » classées seuil haut AS (avec servitude) de mettre en place un système de gestion de la sécurité (SGS) visant la prévention des accidents majeurs.

I.2.2 Le Code et la jurisprudence pénale

La responsabilité pénale du chef d'entreprise va également en s'accroissant.

À titre d'exemple, autrefois, la sanction pénale était liée à l'existence d'une victime. Aujourd'hui, dans les cas avérés de risques graves et imminents pour des salariés, le Code pénal introduit pour l'entreprise et ses dirigeants la notion de « délit de mise en danger », sanctionnable lourdement sur le plan financier (jusqu'à 15 000 euros), par des amendes, et pénalement, par des peines de prison (jusqu'à 1 an de prison). Et pourtant, il n'y a pas encore eu d'accident ni de victime à déplorer (voir figure I.4) !

Travail en hauteur, sans protection collective ou individuelle.
Travail sur machines, sans protection des organes en mouvement.
Manipulation de matières dangereuses, sans protection adaptée.
Conduite d'engin défectueux.

Figure I.4 Exemples de délits de mise en danger
(Source : Code pénal)

L'entreprise en tant que personne morale est également sanctionnable du point de vue du Code pénal pour ce type de délit. Cela peut aller jusqu'à l'interdiction d'exercer tant qu'il n'est pas remédié à la situation.

Par ailleurs, la loi n° 96-393 du 13 mai 1996 relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence modifie, notamment, l'article 121-3 du Code pénal.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 121-3 prévoit : « Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou les règlements, sauf si l'auteur des faits a accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

Le législateur montre ainsi, à travers l'introduction de la notion de « diligences normales », que, s'il n'impose pas par voie réglementaire un modèle unique pour gérer la santé et la sécurité au travail, en revanche, il demande au chef d'entreprise, un effort méthodologique d'engagement et d'organisation en la matière.

1.3 Le management de la santé et de la sécurité au travail

Dans un univers économique de plus en plus complexe, la recherche d'une certaine maîtrise dans la gestion quotidienne de la santé et de la sécurité au travail a amené les entreprises, de nombreux pays, à adopter des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.

Ces systèmes visent à optimiser l'organisation de l'entreprise et l'engagement de ses dirigeants en la matière. Les entreprises appliquent des ensembles d'exigences pré-établies auxquelles elles doivent satisfaire.

On qualifie ces exigences de : « référentiel d'exigences de management de la santé et de la sécurité au travail », ou de façon plus brève de « référentiel ». Dans un contexte international concurrentiel croissant, il peut être jugé intéressant que ce « référentiel » soit l'objet d'un processus de normalisation. Dans cette hypothèse, il peut alors devenir une norme nationale ou internationale de management, comme il en existe en qualité (ISO 9001) ou en environnement (ISO 14001), qui ont déjà fait l'objet d'un consensus international.

1.4 Le contexte international de normalisation sociale

De façon plus globale que le strict domaine de la santé et de la sécurité au travail, les besoins en matière de normalisation du management dans le domaine social vont croissant.

Le Comité d'orientation et de programmation (COP) n° 229 cor. AFNOR, en 2001, avait déjà constaté « la nécessité de considérer, dans sa globalité, le management de l'ensemble des questions relatives au comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs, de ses clients, de son personnel, de la collectivité où elle est implantée..., pour assurer aux uns et aux autres que l'entreprise assumait convenablement ses responsabilités. C'est pourquoi une norme de management serait utile ».

Différentes initiatives internationales publiques, privées ou d'organismes de normalisation ont abouti à des documents de référence dont le plus connu est la SA 8000, document américain élaboré par le *Council on Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA) devenu le *Social Accountability International* (SAI) et publié en 1997. Ce référentiel a déjà fait l'objet de certifications par tierce partie, y compris en France.

Par ailleurs, la Commission des communautés européennes a diffusé le 18 juillet 2001, un livre vert pour promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE), document dans lequel la santé et la sécurité au travail sont expressément citées.

Plus récemment, le 1^{er} novembre 2010 a été publiée la norme ISO 26000 sur la RSE.

1.5 L'absence de norme internationale en management de la santé et sécurité au travail

Inclure des exigences de management de la santé et de la sécurité au travail dans une norme ISO comparable aux séries ISO 9000 et ISO 14000, l'idée en avait été avancée dans le cadre des comités techniques ISO/TC 176 et ISO/TC 207.

Une première consultation internationale a eu lieu à Genève, en septembre 1996, avec une réponse négative des membres de l'ISO. Une deuxième consultation en avril 2000, s'est traduite par un vote positif (29 voix sur 52) mais insuffisant, la majorité des deux tiers étant requise pour le lancement des travaux de normalisation. En conséquence, les conditions n'étaient pas réunies pour lancer des travaux ISO sur ce sujet.

Par ailleurs, le secrétariat central de l'ISO a décidé de ne pas donner suite à l'offre de l'Organisation internationale du travail (OIT) de collaborer à son propre projet. Celle-ci a élaboré, en avril 2001, un guide (*guideline*, en anglais) système de management ILO-OSH 2001 *Directives pratiques sur les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, présenté comme un outil pour aider les organisations et les institutions à mettre en place une amélioration continue en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Ce guide est un référentiel majeur, car élaboré par une instance reconnue par les partenaires sociaux sur ces sujets-là, ce qui lui donne une légitimité incontestable.

La norme BS 8800:2004 y fait référence (§ A5 *Integration of BS 8800 and ILO-OSH 2001*). Il n'est en principe pas destiné à la certification.

Comme sa structure et son contenu peuvent être comparés à celui de l'OHSAS 18001, l'annexe B de ce dernier donne un tableau de comparaison de ces deux référentiels (voir annexe de l'ouvrage).

Face aux difficultés et aux réticences relatives à une normalisation internationale de la santé et de la sécurité au travail, une initiative collective d'organismes indépendants avait amené en 1999, la création en commun d'un référentiel privé : l'OHSAS 18001, diffusé par le *British Standard Institute* (BSI).

Celui-ci, destiné plus particulièrement à la certification connaît, depuis sa création, un réel succès auprès d'un nombre croissant d'entreprises qui l'adoptent. Il a fait l'objet en 2007 d'une évolution.

Dans l'attente du référentiel international ISO 45001, un éclairage sur ces référentiels apparaît nécessaire ; c'est ce que nous tenterons de faire dans cette nouvelle édition de l'ouvrage.

Après avoir rappelé les concepts, les principes généraux, et les principaux référentiels des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, nous expliciterons les exigences de l'OHSAS 18001 de la dernière version BS OHSAS 18001:2007. Nous montrerons les évolutions par rapport à la version 1999 précédente. Nous mentionnerons pour chacune les particularités de l'ILO-OSH 2001, puis nous décrirons les étapes nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche et son intégration dans un système QSE. Nous proposerons également des outils, et présenterons des exemples réels issus du terrain.

Enfin, après un rappel sur la certification OHSAS 18001, nous ferons une analyse et un bilan des enseignements à tirer à partir d'études sur des entreprises certifiées OHSAS 18001 en France.