

CARLER

LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

I – Carler Avocats : leader en Santé et Sécurité au Travail

CARLER et le droit de la Santé et Sécurité au travail est la rencontre d'une histoire familiale et d'un pays, la Suède. Maître Olivier POUHEY, Responsable de ce département, est issue d'une famille industrielle de Thiers dans le centre de la France, ville dont la devise est : « Labor omnia vincit » (« *Un travail opiniâtre vient à bout de tout* »). Cela a forgé sa conviction que le travail et donc le TRAVAILLEUR est au cœur de l'activité économique et suite au rapprochement de sa structure avec le cabinet CARLER, cabinet d'avocats suédois présent en France depuis plus de 30 ans, une autre conviction s'est imposée à lui : la santé et la sécurité du TRAVAILLEUR doit être la priorité des relations de travail.

La Suède est, en effet, exemplaire dans ce domaine. La législation sur la sécurité au travail est ancienne puisque le premier texte en la matière remonte à **1889** et que le législateur n'a cessé de se préoccuper de cette problématique. Ainsi, il a, dès 1993, légiféré contre le harcèlement au travail.

Le cabinet s'est donc naturellement orienté vers le droit de la Santé et Sécurité au travail¹. Dans un premier temps, les interventions ont concerné la gestion du risque AT/MP, puis la prévention des Risques psycho-sociaux pour enfin s'élargir à l'ensemble du droit de la Santé et Sécurité au travail.

Fruits de ces influences, plusieurs convictions accompagnent le travail des avocats de CARLER à l'occasion de leurs interventions dans le domaine de la Santé et Sécurité au travail.

La Santé et sécurité du travailleur doit être vécue comme fondamentale par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Cela est la clé du succès de la prévention des risques professionnels. L'exemple de la Suède est, également, à ce titre, très probant. Ainsi, d'après une étude, seuls 5 % des **délégués à la sécurité** relevant des syndicats de LO Suède – institution obligatoire dans les entreprises de cinq salariés ou plus et qui existent depuis 1912 – considèrent qu'ils doivent surmonter l'hostilité de la direction pour accomplir leur mission de protection de la santé des travailleurs sachant qu'ils peuvent demander l'arrêt de la production en cas de risque pour la santé des travailleurs ...

La Santé et la Sécurité au travail est un principe qui n'accepte aucun compromis. En terme de responsabilité, l'employeur doit avoir conscience que le simple respect de la réglementation est insuffisant. Ainsi, tel que l'écrit Monsieur Hervé LANOUZIERE, Directeur de l'ANACT, « *commet une erreur l'employeur qui demande au responsable sécurité qui lui suggère d'équiper d'extincteurs les trente véhicules utilitaires de sa flotte transportant des produits inflammables, les références du texte, qui rendrait cette initiative obligatoire ... Peut-il pour autant s'affranchir de la recommandation qui lui a été faite ? Dès lors que le résultat de l'évaluation des risques a identifié un risque important d'incendie du fait de la présence de produits inflammables dans les véhicules, comment cet employeur expliquera-t-il son choix en cas d'accident et de*

¹ Qu'est-ce que la santé et sécurité au travail ? Cela concerne essentiellement

- La sécurité physique et psychique
- La santé et salubrité, à savoir les risques différés pouvant engendrer une maladie professionnelle
- La réduction de la pénibilité
- Le développement personnel

*contentieux ? »*² L'employeur doit donc constamment se demander si le TRAVAIL de chacun de ses salariés est exempt de risques actuel ou différé (RPS, cancers, ...).

Une politique de Santé et Sécurité au travail efficace accroît considérablement la compétitivité de l'entreprise car cela constitue une source d'économies très substantielle : meilleure productivité, moins de défaut de qualité, moins d'absentéisme, d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de maladie, de turn-over, réduction des cotisations et primes d'assurance³, etc.

Ainsi, il est intéressant de noter que la cotisation AT/MP en Suède est de 0,30 %⁴

et que selon une étude de l'OPPBTP, les actions menées dans ce domaine entraîne un retour sur investissement de 2,19. Ainsi, globalement, pour 100 euros dépensés dans une action ayant un effet sur la prévention, l'entreprise retire 219 euros de gains, soit un bénéfice net de 119 euros⁵.

Une intervention en matière de Santé et Sécurité au travail nécessite souvent une approche pluridisciplinaire. Dans ce cadre, CARLER a développé des partenariats avec des ingénieurs sécurité, ergonomes, kinésithérapeutes, psychologues du travail, médecins experts, ... et des institutions telles que l'ANACT.

Partenariat qui est le signe de la reconnaissance du cabinet CARLER, l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) étant l'une des principales institutions publiques en matière de santé et sécurité au travail.

² Prévenir la santé et la sécurité au travail, Vol 1, p. 14, Monsieur Hervé LANOUZIERE

³ Cela permet de réduire le taux AT / MP, les contributions aux régimes de protection sociale (« prévoyance lourde » et frais de santé), les primes d'assurance telles que celles concernant la Responsabilité civile d'exploitation. Il convient également de ne pas oublier les cotisations liées au compte pénibilité lequel devrait entrer en vigueur en 2015.

⁴ En Suède, le taux est identique pour l'ensemble des secteurs d'activité.

⁵ L'étude datée de 2013 a été menée sur un panel de 101 entreprises et constitue donc une moyenne. La durée de mise en œuvre de l'action est en moyenne d'une année et demie.

II – Une approche innovante

Fruit de l'expérience Suédoise, les interventions de CARLER Avocats vise à **Responsabiliser l'ensemble des acteurs de la Santé et Sécurité du Travail.**

Au préalable, il est important de noter que notre parfaite maîtrise de la tarification AT/MP, du risque faute inexcusable et de la protection sociale nous permettent d'**évaluer financièrement de façon précise le coût direct⁶ que représente pour l'entreprise les lésions professionnelles et plus largement l'absentéisme.**

Sur cette base financière, il est possible de travailler ensemble afin de **faire diminuer de façon sensible** le coût engendré par cette sinistralité.

Afin d'atteindre cet objectif, il convient d'avoir une démarche mettant l'accent

- **sur la prévention et**
- **sur la diminution voire la suppression du coût des lésions professionnelles survenues dans une phase contentieuse.**

A) La prévention

→ AUDIT PREALABLE

Afin de pouvoir conseiller l'entreprise de façon pertinente, nous préconisons un audit court permettant de connaître l'état des lieux au niveau du coût engendré au niveau de l'entreprise par les problématiques de santé et sécurité au travail, du respect de la réglementation, de l'organisation de la Santé et Sécurité au travail et de la conscience de cette problématique par les managers et la communication avec les salariés sur cette thématique.

→ CONSTITUTION D'UNE EQUIPE

Selon les demandes de l'entreprise, il peut être nécessaire de constituer une équipe pluridisciplinaire faisant appel à des personnes extérieures à l'entreprise ou des ressources internes.

⁶Il convient d'ajouter le coût indirect plus difficilement évaluable (coût du remplacement, de la désorganisation du service, de la formation du remplaçant, ...)

→ MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D' ACTIONS

Puis, il convient de définir un plan d'actions qui vise notamment à **mettre en œuvre les mesures de prévention, à sensibiliser, à former et à responsabiliser les différents acteurs** :

- Analyser les procédures sécurité, missions techniques, normes ISO, OHSAS 18001, ILO-OSH 2001, ... ;
- Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels⁷ ;
- Sécurisation des interventions d'entreprises extérieures ou des situations de co-activités (plans de prévention, permis d'intervention, contrats, protocoles...) ;
- Aspects réglementaires de l'amiante et autres produits dangereux ;
- Mise en place et gestion du CHSCT (mise en place des procédures d'information-consultation, droit d'alerte, expertises...) ;
- Négociation et rédaction d'accords d'entreprise (accords sur la pénibilité, les risques psychosociaux, procédure en cas de dénonciation de situation de harcèlement moral...) et de documents d'information des salariés et de consultation des représentants du personnel ;
- Gestion des situations de crise (accident du travail, harcèlement... : cellule de crise, mesures de sauvegarde, conduite des réunions notamment du CHSCT, préparation des auditions...), ou conflictuelles (faute inexcusable...)
- Révision ou mise en place de circuits de délégations de pouvoirs et de définitions des fonctions ;
- Relations avec l'administration du travail, avec les Médecins du travail ;
- Procédures individuelles conduisant à la reconnaissance de l'inaptitude ;
- Sessions de formation sur la prévention des risques dans l'entreprise (harcèlement, risques psychosociaux, relations avec le CHSCT, réforme des AT/MP et ses conséquences, gestion de la pénibilité,...) ;

→ Optimisation de votre tarification AT – MP :

Vérification des règles de calcul de votre taux AT/MP, examen des comptes employeurs, mise en place d'un taux bureau, regroupement ou scission d'établissements

→FAIRE DE LA SECURITE UN ENJEU QUOTIDIEN

⁷ Au-delà d'être une obligation légale nécessitant une mise à jour chaque année, le Document unique est central en matière de Santé et Sécurité au travail puisqu'il contient l'évaluation des risques professionnels et les actions de prévention mises en oeuvre. Dans le cadre de cette démarche, nous conseillons une approche par poste de travail et pas seulement les seuls risques professionnels afin d'avoir une vue d'ensemble. Il est important de noter que ce document doit aborder la pénibilité au travail (a fortiori avec le compte pénibilité à partir de 2015) ainsi que les Risques PsychoSociaux.

B) Contentieux

Une action efficace en matière de contestation d'AT/MP ou de contestation du taux d'incapacité permet de réduire la cotisation patronale « Accidents du travail » tout en sauvegardant les droits des salariés.

- Contentieux liés à la santé et sécurité au travail devant l'ensemble des juridictions compétentes (TASS, TCI, CNITAAT, Tribunal de grande instance, Conseil de prud'hommes, ...)
- Contentieux de la Responsabilité pénale de l'employeur
- Contentieux de la Faute inexcusable de l'employeur
- Recours à tiers responsable

ATTENTION :

Le périmètre du droit est clarifié. Le 18 septembre 2013, la Cour d'appel de Paris a rendu après cassation une décision attendue. Prolongeant la solution de l'arrêt de la Cour de cassation du 15 novembre 2010, les juges d'appel retiennent que l'activité principale d'audit en coûts sociaux de la société Alma consulting group s'avère en réalité être une activité de nature juridique qu'elle n'est pas habilitée à exercer au regard des dispositions de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971. Ainsi, les sociétés d'optimisation de coûts sociaux ont l'interdiction d'intervenir. Désormais, seuls les avocats peuvent procéder à l'audit et à la réduction des charges sociales et des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

→RSE – ENVIRONNEMENT

Il est important de noter qu'une politique en matière de Santé et Sécurité au travail est une composante de la **RSE**.

Il est également intéressant de noter que des actions dans le domaine de la santé et sécurité au travail ont un impact en faveur de l'environnement. En effet, par exemple, des produits moins agressifs pour leurs utilisateurs le sont aussi pour l'**environnement**.

Contact :

Olivier POUHEY

opouey@carler-france.com

06.62.72.21.28

Virginie WAGNER

vwagner@carler-france.com

06.21.85.11.17

CARLER
Mars 2014