



HAL
open science

L'enjeu de la formation dans la prévention et la gestion des risques au travail

Damien Huet

► **To cite this version:**

Damien Huet. L'enjeu de la formation dans la prévention et la gestion des risques au travail. Gestion et management. 2019. dumas-02351735

HAL Id: dumas-02351735

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02351735>

Submitted on 6 Nov 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



Mémoire de stage



Rapport de diagnostic
**L'enjeu de la formation dans la
prévention et la gestion des risques au
travail**

Mémoire – 2019 IAE

Présenté par : Damien HUET
Entreprise d'accueil : Studio Legale e Notarile
Belluzzi, 12 P. TINI 47891 San Marino, Italie.

Date de stage : du 23/04/19 au 23/07/19

Tuteur entreprise : Avv. Andrea BELLUZZI
Tuteur universitaire : Mme Sonia BECHKA

Master 1 : Gestion des Ressources Humaines
IAE
2018-2019



Avertissement

- Grenoble IAE, au sein de l'Université Grenoble Alpes, n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters en alternance : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.
- Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.

RÉSUMÉ

La prévention et la gestion des risques est un sujet très important de nos jours dans les entreprises. En effet, c'est une activité très encadrée par la loi et les erreurs qui concernent la sécurité et la santé au travail peuvent coûter très cher en terme économique et humain, et découlent souvent sur un procès pour l'employeur. C'est bien un devoir pour l'employeur ou le responsable sécurité désigné, qui doit mettre en place les mesures efficaces en fonction de son entreprise, par rapport à sa taille et à son activité. L'intérêt de ce devoir, est de montrer l'efficacité de la formation pour répondre aux accidents du travail et les enjeux qui l'entourent, en comparant en même temps la situation, en France et à Saint-Marin. Il y a quelques différences entre ces deux pays qui sont intéressantes à découvrir, même si la situation est assez similaire. Parler de Saint-Marin est aussi une manière de mieux connaître ce minuscule pays quasiment inconnu, mais qui possède les mêmes enjeux organisationnels concernant la prévention et la gestion des risques d'accident du travail. Bien qu'indirectement obligatoire, le but est de montrer que la formation ne doit pas être négligée par les entreprises, et qu'elle constitue bien une réponse aux accidents du travail.

SUMMARY

Risk prevention and risk management is a very important issue in companies today, because it is very well regulated by law. Errors concerning occupational safety and health can be very expensive in economic and human terms, and often result in a lawsuit for the employer. It is therefore a duty for the employer or designated safety manager, who must put in place effective measures according to his company, in relation to its size and its activity. The interest of this internship report, is to show the effectiveness of the training to respond to accidents at work and the issues that surround it by comparing at the same time the situation in France and San Marino. There are some differences between these two countries that are interesting to explain, despite significant similarities. Talking about San Marino is also a way to know more about this tiny country, which is almost unknown, but which has the same organizational issues concerning the prevention and management of the risks of accidents at work. Although indirectly mandatory, the goal is to show how training should not be neglected by companies as a response to workplace accidents.

MOTS CLÉS : Accident du travail, Prévention des risques, Formation, Facteur humain, Gestion des risques, Responsabilité employeur, Outils de prévention.

KEY WORDS : Work Injury, Risk prevention, Training, Human factor, Risk Management, Employer responsibility, Prevention tools.

PAROLA CHIAVE : Infortuni sul lavoro, Prevenzione dei rischi, Formazione, Fattori umani, Gestione del rischio, Responsabilità del datore di lavoro, Strumenti di prevenzione.

Remerciements

Je tiens à remercier mon tuteur de stage, Mr Andrea Belluzzi, pour m'avoir permis d'accéder à certains dossiers concernant des affaires qu'il a eu à traiter, et m'avoir autorisé à les consulter et à prendre des photos. De plus, j'aimerais le remercier de m'avoir fait participer à des audiences au Tribunal de Saint-Marin, ainsi qu'à des assemblées ordinaires d'approbation de bilan. Enfin, je voudrais le remercier de m'avoir permis de rencontrer les deux capitaines régents (équivalent du président à Saint-Marin) de la République.

SOMMAIRE

Avant-propos.....	8
Introduction	9
I. Les différences d’institution et de droit du travail	11
A. La protection sociale.....	11
B. La santé et la sécurité au travail.....	13
C. Le cas de la formation et du licenciement	16
II. Santé et sécurité au travail	19
A. La gestion et la prévention des risques	19
B. Etude de cas d’une entreprise Saint-Marinaise.....	22
C. Et les Ressources Humaines dans tout ça ?	24
III. La formation : une solution efficace	27
A. La formation comme réponse aux accidents du travail	27
B. Les avantages de la formation	29
C. Les limites de la formation	31
Conclusion	34

AVANT-PROPOS

Avant d'introduire quoique ce soit, il est important de parler de Saint-Marin avant de commencer, car c'est un Etat très peu connu chez nous. Il s'agit donc d'un micro-Etat se situant dans l'Est de l'Italie sur le littoral adriatique. Il faut savoir que c'est la plus ancienne république du monde, avec un système constitutionnel qui est resté presque inchangé depuis le 16^{ème} siècle. Ce territoire est méconnu du grand public à l'instar de Monaco, tout d'abord car c'est un Etat enclavé, à l'intérieur de l'Italie à plus de 20km de la côte. C'est aussi le 5^{ème} plus petit Etat au monde. De plus, contrairement à d'autre micro-Etat comme Monaco, Saint-Marin n'est, et n'a jamais été un paradis fiscal, mais simplement un Etat avec des taxes relativement basses par rapport à d'autres pays de l'Europe. Malgré tout, il ne fait pas parti de l'Union Européenne. C'est un pays trop petit pour être accepté en tant que membre (comme Monaco et Andorre), mais il profite quand même de certaines lois et de certaines directives. En plus d'utiliser l'euro, le marché automobile par exemple, est régi par les normes européennes. Saint-Marin profite aussi de certaines aides de l'UE, et également de programmes d'échange comme l'ERASMUS. Son économie, toute relative soit-elle (seulement 32000 habitants et un PIB de 1.6 milliards d'USD en 2017, soit à peu près 1614 fois moins que le PIB Français) est largement dépendante de l'Italie. Ce qui implique que si l'Italie subit la crise, alors les conséquences de cette crise auront des répercussions sur l'activité économique à Saint-Marin et sur son secteur bancaire. En plus de cela, plusieurs problèmes de coexistence entre les entreprises Saint-Marinaises et Italiennes sont présents, et créent certains conflits politiques entre les deux nations. Même si le secteur industriel et des services sont assez bien développés, c'est évidemment le tourisme qui représente la principale activité à Saint-Marin comme dans les régions Italiennes alentour. En effet, à quelques kilomètres se trouve une des plus grandes stations balnéaires d'Italie : Rimini.

La difficulté dans le cas de Saint-Marin, est de trouver des sources d'informations, quelles qu'elles soient. Car contrairement à la France, ce pays est tellement petit qu'il y a très peu de documentation sur ce genre de sujet. Heureusement en matière de formation, il y a vraiment peu de différence avec l'Italie, donc j'utiliserai les ressources italiennes lorsqu'elles sont impossibles à trouver à Saint-Marin. Malgré la position de mon tuteur en tant qu'avocat, il n'est pas spécialisé en droit du travail mais plutôt en droit des sociétés et autres activités notariales.

INTRODUCTION

Voici donc dans quel contexte j'ai effectué mon stage dans un cabinet d'avocat et notarial. Mon tuteur de stage (qui a d'ailleurs été Président de Saint-Marin quelques années plus tôt) m'a permis de consulter certaines affaires touchant au Ressources Humaines dans leur généralité, comme des licenciements abusifs, des problèmes de sécurité sociale et des accidents du travail. Ce dernier sujet m'a beaucoup intéressé, et j'ai pu sans problème accéder à l'affaire en question. Coïncidence ou non, quelques jours après le début de mon stage et après avoir commencé à lire ce dossier, il y a eu la journée mondiale pour la sécurité du travail, le 28 avril. Pour cette occasion, l'Institut de sécurité sociale de Saint-Marin a publié un compte-rendu de l'état actuel de la situation dans la République, données qui sont normalement assez difficilement consultables et qui mettaient en avant l'augmentation des accidents du travail, ainsi que des moyens mis en œuvre pour s'y prémunir. Ceci m'a convaincu de travailler sur ce sujet très intéressant.

En effet, les accidents du travail représentent un enjeu de taille pour toutes les entreprises, pour l'employeur tout particulièrement, mais aussi indirectement pour le responsable Ressources Humaines. Nous faisons face à une prise de conscience collective de la part des entreprises, les chiffres sont en légère diminution depuis quelques années dans la plupart des secteurs en France, cependant, malgré une hausse des mesures mises en place, certains pays comme Saint-Marin, continuent de voir augmenter les accidents du travail. Il faut donc que les entreprises mettent en place des moyens efficaces de gestion et de prévention des risques sur le lieu de travail. Cette affaire qui m'a été permis de consulter et d'analyser au cours de mon stage, m'a fait comprendre que le problème d'accident du travail, n'était pas entièrement acquis par les entreprises, certaines allant jusqu'à la condamnation lorsqu'un tel accident survient dans leurs locaux. Dans cette affaire, que j'expliquerai plus en détail par la suite, l'employeur a été condamné pour ne pas avoir formé ses salariés aux risques présents sur une nouvelle machine industrielle. La question de l'enjeu de la formation dans les accidents du travail m'a donc semblé pertinente.

Avant toute chose, il est important de revenir sur la notion d'accident du travail qui peut-être quelque peu ambiguë. Dans mon mémoire j'utiliserai la définition du site officiel du Service public Français, c'est-à-dire : « *Un accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail.* »

Pour que l'accident du travail soit reconnu, le salarié doit justifier des 2 conditions suivantes :

- *il a été victime d'un fait accidentel dans le cadre de son activité professionnelle,*
- *le fait accidentel a entraîné l'apparition soudaine d'une lésion.*

La reconnaissance d'un accident comme étant d'origine professionnelle ouvre droit aux indemnités suivantes :

- *en cas d'arrêt de travail, indemnités versées par la Sécurité sociale et indemnités complémentaires versées par l'employeur,*
- *en cas d'incapacité permanente de travail, indemnisation spécifique, et indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable de l'employeur¹. »*

En d'autres termes, je me focaliserai seulement sur les cas d'accident du travail, et non sur les maladies professionnelles et autres accidents de trajet qui ne sont pas considérés comme tels.

Il existe aujourd'hui un grand nombre de moyens efficaces et existants pour gérer les risques au travail. Pourtant, certaines entreprises n'y accordent pas assez d'importance alors que cela peut avoir de graves conséquences, à la fois juridiques, qu'humaines. La situation étant posée, il serait donc intéressant de se demander par **quels moyens, la formation peut-elle être un levier de prévention et de gestion des risques d'accident du travail, au travers de l'étude de cas d'une entreprise Saint-Marinaise.**

Pour répondre à cette question, il sera important d'identifier les différences qu'il existe concernant les institutions et le droit du travail entre la France et Saint-Marin pour mieux comprendre le contexte. Puis nous démontrerons toute l'importance de la sécurité au travail en réfléchissant aux conséquences qui peuvent en découler, à travers l'étude d'une affaire pénale d'accident du travail survenu dans la république. Enfin nous montrerons en quoi la formation est importante, à travers sa mise en place, ses qualités et ses inconvénients pour prévenir et gérer les risques du travail.

¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F178>

I. LES DIFFERENCES D'INSTITUTION ET DE DROIT DU TRAVAIL

Avant de rentrer dans le vif du sujet, il est important de montrer les différences qu'il existe entre la France et Saint-Marin en termes de droit du travail. En plus de préciser dans quel contexte les entreprises Saint-Marinaises sont amenées à travailler, il est toujours intéressant de connaître le fonctionnement du droit du travail d'un pays étranger, pour mieux comprendre la situation salariale. Surtout lorsque l'on est face à un cas particulier comme celui-ci, où tout est concentré à l'échelle d'une ville. Qui plus est, lorsque le pays en question est aussi méconnu du grand public.

A. La protection sociale

De prime abord, parlons du système de sécurité sociale qui est directement lié aux accidents du travail, comme nous l'avons vu dans la définition, l'arrêt de travail donne droit à des indemnités. Mais cela ne fonctionne que lorsque le système social est fort. Heureusement pour les travailleurs de Saint-Marin, la protection sociale est aussi importante qu'en France. On ne peut être qu'étonné par une telle ressemblance entre ces deux systèmes. En France, rappelons-le, la protection sociale se divise en trois branches distinctes, à savoir :

- la Sécurité sociale, qui englobe la plupart des services d'aide et qui est à l'attention de tous les citoyens français. Cela passe par l'assurance maladie, vieillesse, les accidents du travail, mais aussi les allocations familiales ou le CSA ;
- L'Assurance chômage, pour les personnes qualifiées comme telles ;
- Les retraites complémentaires (de droit privé) ou Régime unifié ARRCO-ARGIC

A ces trois grands piliers de la protection sociale peut se rajouter le régime de prévoyance complémentaire qui protège le salarié contre le décès, l'invalidité ou l'incapacité, et qui vient se rajouter à la complémentaire santé mutuelle. Tout ce système est financé par les salariés et par l'employeur. Ces cotisations salariales et patronales sont versées directement à l'URSSAF qui fait office de collecteur et de contrôleur, et qui reversera ensuite aux services correspondants. A Saint-Marin, la protection sociale est régie par une grande organisation : l'Institut de Sécurité Sociale (Istituto per la Sicurezza Sociale) ou ISS. C'est une instance qui appartient à l'Etat et comme en France, elle offre des aides plus ou moins gratuites. Mais également tout un éventail de services en tout genre qui permet à tous les Saint-Marinais d'être correctement couverts en toute situation comme c'est le cas en France. Le

fonctionnement de ce système est aussi compliqué que peut-être la protection sociale en France. L'ISS s'organise comme une entreprise, avec son comité exécutif qui contrôle l'ensemble du processus (Voir [ANNEXE 1 - FONCTIONNEMENT DE L'ISS](#)). On trouve les services administratifs avec par exemple le pôle économique, ressources humaines ou encore comptable. Ensuite on trouve tous les services qui sont communs avec l'ISS, son administration et à l'ensemble de ses activités. Celles-ci se diversifient en trois grandes branches :

- Le département de la prévention sociale, qui comprend tous les services offrant des aides liées au travail et à la prévention (en général) comme la sécurité au travail, la médecine du travail, en passant par la santé publique ou alimentaire.
- Le département social et sanitaire, qui correspond aux aides familiales, pour la retraite, le Handicap, des aides sociales similaires à la CAF et une partie des aides qui concernent la santé dite « primaire ».
- -Le département hospitalier, qui comme son nom l'indique, s'occupe uniquement des services hospitaliers.

Ces départements et les différents services qui les composent vont redistribuer les aides aux personnes concernées et aux services publics. Les versements se font par le biais de subventions et d'aides financières mais contrairement à la France il y a beaucoup plus d'intermédiaires. Le grand service collecteur reste cependant l'ISS. Mais cette grande organisation, au-delà de sa protection sociale, fournit également tout un ensemble de subventions aux services publics comme les hôpitaux ou la prévention de la santé publique. Il ne s'agit donc pas comme en France, d'offrir simplement des aides aux retraités, aux salariés et à la population en générale, en effet la protection sociale Saint-Marinaise finance tout un tas d'autres services qui eux-mêmes fournissent des prestations pour les citoyens et leur bien être.

Il faut bien comprendre que ce système est propre à Saint-Marin et que l'Italie a un système et des instances différentes. Comme en France, tout est financé par les salariés et les entreprises (à la fois publiques et privées) et les différentes taxes du pays (même s'il y en peu) que tous les citoyens paient.

Ce sont évidemment des systèmes fragiles et l'ISS de Saint-Marin subit les mêmes problèmes financiers que notre précieuse sécurité sociale, à savoir un déficit qui ne cesse d'augmenter.

Nous allons maintenant voir quelle différence concernant la santé et la sécurité au travail entre les deux pays.

B. La santé et la sécurité au travail

Je vais parler par la suite d'accident du travail, et surtout d'un cas concret impliquant une entreprise et son salarié. Il est donc nécessaire de rappeler comment la santé et la sécurité au travail sont gérées en France, et d'expliquer leur fonctionnement à Saint-Marin, afin de mieux comprendre l'étude de cas que nous verrons par la suite. Nous allons donc nous intéresser aux grandes instances, aux missions et aux obligations concernant la santé et la sécurité au travail dans les deux pays.

Pour commencer, la santé et la sécurité au travail, sont des notions extrêmement importantes pour les salariés dans l'entreprise. C'est l'ensemble des règles et des actions mises en place en matière de santé et de sécurité pour les salariés. En France, c'est une des nombreuses responsabilités de l'employeur. Pour définir la responsabilité de l'employeur et ses obligations, on peut reprendre encore une fois la définition du site officiel de l'administration Française : *« Votre employeur doit veiller à votre santé et sécurité au travail en mettant en place des actions de prévention, par exemple, des formations. Il doit également évaluer les risques professionnels de votre poste de travail. L'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles. En cas de non-respect, votre employeur peut engager sa responsabilité civile et/ou pénale ² ».*

Il est donc de la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et la bonne conduite de ses salariés en matière de risque dans son entreprise. Il est impératif de mettre en place les mesures adaptées à la situation de l'entreprise. L'employeur se doit par exemple, de faire de la prévention des risques, en les ayant au préalable identifiés ; d'organiser l'environnement et le cadre de travail des salariés pour s'adapter à leurs besoins ou aux risques encourus. Enfin, il se doit de former ses salariés aux risques probables dans l'entreprise, par de la formation aux risques ou par des actions de sensibilisation à la sécurité et à la marche à suivre, lorsque ils sont confrontés à un problème. Les obligations de l'employeur s'étendent également aux maladies professionnelles comme les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et les Burn-Out, maladies toujours plus fréquentes de nos jours. L'employeur est donc le principal responsable en cas d'accident du travail, surtout lorsqu'on est face à une petite entreprise. Pour les organisations de plus grande taille (plus de 50 salariés), il est plus simple de gérer les risques et la santé au travail. En effet, d'autres organismes peuvent venir en aide à l'employeur en échange de rémunération, en leur apportant : des statistiques liées aux accidents du travail dans l'entreprise, des idées d'action de prévention ou en agissant directement sur les salariés

² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210>

en les sensibilisant. Les salariés eux-mêmes peuvent aussi solliciter ces personnes en cas de réclamation ou de problème, pour que l'employeur puisse adopter le comportement adéquat et agir en conséquence. En France, c'est le CHSCT, qui est regroupé avec toutes les instances représentatives du personnel dans le CSE depuis les ordonnances Macron, qui s'occupe de la santé et de la sécurité au travail. Ce nouvel organisme est en charge de nombreuses missions à tous les niveaux de l'entreprise, dont celui de la santé et de la sécurité au travail, spécialisé dans la prévention des risques. L'avantage est que le CSE a un grand pouvoir sur l'employeur et son environnement et il est donc évident que ses actions sont en faveur des salariés de l'entreprise. Une autre personne ou groupe de personne (dans le cas où il y en a plusieurs) qui peuvent venir en aide à l'employeur, sont les médecins du travail. Ils ont à leur charge tous les salariés de l'entreprise et sont donc aptes à conseiller, à établir un diagnostic sur la santé des salariés ou à proposer des aménagements en fonction des individus. Enfin l'employeur peut aussi faire appel à des organismes externes comme des entreprises spécialisées dans l'audit, qui lui apporteront un diagnostic détaillé de la situation, en échange de rémunération.

L'employeur est tenu de s'occuper de cette tâche mais il peut très bien déléguer son rôle, c'est-à-dire qu'il peut désigner un salarié, jugé compétent en matière de sécurité pour qu'il le conseille, en analysant et en évaluant les risques, en proposant des politiques de prévention dans l'entreprise et en récoltant les avis des salariés. Désigner un employé pour l'assister est très utile, dans les grosses entreprises, il peut même y avoir un service santé et sécurité au travail. Désigné par l'employeur, la ou les personnes devront gérer la sécurité dans l'entreprise en informant les salariés, en mettant en place la bonne politique de prévention des risques et en formant et informant les salariés. La délégation est un avantage pour l'employeur qui peut gagner du temps sur ses autres tâches. Évidemment il reste responsable et superviseur mais écoutera les conseils de son service spécialisé. Lorsqu'un tel organisme se crée, il est intéressant d'y intégrer une personne du service RH qui connaît mieux que les autres salariés, les besoins des salariés de l'entreprise et pourra être de bon conseil lors du diagnostic. De plus, le service RH est le seul à avoir une vision suffisamment large de l'entreprise et donc à avoir les bonnes informations et les bonnes réactions. Il est tout à fait capable d'apporter son aide au service santé et sécurité ou tout simplement, d'identifier la personne possédant les capacités pour prendre cette responsabilité dans l'entreprise, ce qui peut, *in fine*, avoir de bonnes répercussions sur l'efficacité du service. Quoiqu'il en soit, l'employeur pouvant déléguer cette activité, il ne peut pas pour autant se décharger de ses responsabilités, et en cas de faute, il sera lui aussi responsable et condamnable.

Nous avons vu que la santé et la sécurité au travail pouvait être dirigé de façons diverses et variées dans l'entreprise en France. La situation à Saint-Marin est sensiblement la même, et également très similaire au système Italien. Dans ces deux pays, l'employeur a également des responsabilités et des obligations en matière de sécurité mais il fait souvent appel à une personne de l'entreprise qui sera en charge de cette tâche. On l'appelle le RSPP (pour Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), c'est donc une ou plusieurs personnes désignées par l'employeur par rapport à leur qualification, et qui ont effectuées une ou plusieurs formations en matière de sécurité et de santé par rapport aux risques et enjeux de l'entreprise. C'est une lourde responsabilité pour l'employeur, qui doit choisir judicieusement (là encore le service RH peut-être utile). En cas de faute ou si le RSPP sélectionné se trouve être incompetent, ce sera de sa responsabilité. Tout le monde ne peut donc pas avoir cette fonction. Même dans le cas où l'employeur veut lui-même s'autoproclamer RSPP, il doit avoir les qualifications nécessaires, c'est-à-dire qu'il doit avoir participé à des cours spécifiques de formation en adéquation avec les risques liés à son entreprise. Les heures de formation sont très strictes et encadrées par la loi, et changent en fonction des risques inhérents à l'entreprise. Il y a trois niveaux de risque différents, bas, moyens et élevés auxquels correspondent un certain nombre d'heures de formation, à savoir : 16 heures de formation quand le risque est faible, 32 heures quand il est moyen et cela peut aller jusqu'à 48 heures si le risque d'accident est fort. Si ces heures de formation ne sont pas respectées, l'employeur et le responsable du service peuvent être poursuivis et encourir jusqu'à 6000 euros d'amende lorsque les risques dans l'entreprise sont vraiment élevés. Le rôle du RSPP est similaire à celui du responsable sécurité et santé en France. C'est-à-dire qu'il doit, le plus souvent, suivre les directives de l'employeur en matière de sécurité mais possède aussi des libertés pour faire certaines propositions de changement. Son rôle est d'identifier les risques, de récolter des données concrètes de l'entreprise pour mieux adapter les formations en fonction du résultat. Il doit également organiser des réunions avec le médecin du travail et le Rappresentante dei Lavoaratori per la Sicurezza (RLS) pour discuter de la situation de l'entreprise. Ce dernier acteur de l'entreprise, est à l'instar du RSPP, élu par les salariés pour les représenter, et leur offrir une voix et un avis supplémentaire lors des réunions. Son rôle consiste simplement à parler pour l'ensemble des salariés, c'est en quelque sorte un délégué. Il a lui aussi, l'obligation d'effectuer des heures précises de formation en fonction de l'activité et de la situation de l'entreprise. Ce RLS n'a donc pas les mêmes devoirs que notre responsable sécurité et santé, dont l'équivalent Saint-Marinais est le RSPP.

Nous avons vu toutes les particularités inhérentes au système Saint-Marinais en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail et nous avons pu voir quelles étaient les différences avec notre système Français. A présent, je vais parler très brièvement de la formation, car j'y reviendrai dans la dernière partie, et des quelques différences notables qui existent entre ces deux nations en matière de droit du travail et qu'il est légitime de mentionner.

C. Le cas de la formation et du licenciement

Pour parler un peu de la formation, on a déjà vu qu'il y avait des heures de formation obligatoires à Saint-Marin lorsqu'une personne est au poste de RSPP (que ce soit un salarié ou un employeur) ou de RLS. La particularité cependant, en Italie et à Saint-Marin, c'est que la seule obligation liée à la formation concerne la sécurité et la prévention des risques au travail. C'est-à-dire que l'employeur a l'obligation de former son personnel aux risques présents sur le lieu du travail, mais aussi de le former aux matériels de sécurité nécessaires et aux normes en vigueur. Non seulement la formation est obligatoire, mais l'information des salariés l'est également. Par exemple l'information qu'une nouvelle machine arrive dans l'entreprise avec certaines spécificités, même si elles sont moindres, doit être impérativement transmise à tous les membres de l'entreprise et pas seulement ceux qui vont devoir utiliser la machine. Il s'agit de prévenir les risques mais également de savoir agir lorsqu'un accident survient, pour avoir les bons réflexes et éviter toutes conséquences dramatiques à la fois pour le salarié que pour l'employeur. De plus, le non-respect de la formation/information des salariés en matière de prévention des risques peut impliquer des poursuites judiciaires en cas d'accident avéré. J'en parlerais d'avantage dans la seconde partie. En ce qui concerne les autres obligations, ce n'est pas comme en France. Il n'y a pas d'autres formations obligatoires, ni d'obligation de dépense, autre que celles qui sont liées à la sécurité au travail. Car rappelons-le, en France, l'employeur a une obligation de dépense en formation, il se doit d'attribuer un certain pourcentage (au moins 1% de sa masse salariale pour les entreprises de plus de 10 salariés) de dépense dans la formation de ses employés. Les entreprises peuvent évidemment payer d'autres formations à leurs salariés selon leur bon vouloir ou lorsqu'elles ont besoin que leurs salariés montent en compétence. Autre pratique qui concerne seulement la France et non Saint-Marin, c'est le fameux compte personnel de formation. Le salarié a droit à tant d'heure de formation qu'il accumule en travaillant et peut décider, avec accord de l'employeur, d'une formation en particulier. Par exemple une formation pour apprendre à parler Anglais pour mieux comprendre ses interlocuteurs. Tout cela, fait parti des droits du salarié. A Saint-Marin et en Italie, le salarié peut très bien décider de faire une formation, mais l'employeur n'a aucune

obligation de dépense. Il peut cependant, tout à fait choisir d'en financer une partie. Après, d'autres professions, qui sont un peu plus spécialisées, comme avocat ou huissier ont l'obligation de faire des formations mais c'est juste une question d'évolution de métier.

Nous venons de voir que la formation et ses enjeux ne sont pas tout à fait les mêmes d'un pays à l'autre, alors qu'en France l'employeur a une obligation de dépense en formation, l'Italie et Saint-Marin se contentent seulement d'une formation obligatoire en matière de sécurité et de prévention des risques. La dernière différence entre le système Français et Saint-Marinais, sur laquelle je tenais à revenir, est le cas du licenciement. En effet, il y a quelques pratiques assez inédites et qu'il serait impossible de voir en France ou dans une moindre mesure, du fait des nombreuses règles de droit du travail qui encadrent le licenciement. En France, comme à Saint-Marin, le licenciement peut être entrepris pour différentes raisons, qui peuvent aller d'un simple licenciement pour motif économique à un licenciement pour motif personnel dans le cas où le salarié a fait une faute ou qu'il n'a pas les compétences requises pour le poste. Quoiqu'en soit la raison, il y a une procédure très encadrée à suivre par l'employeur. Tout d'abord, un entretien préalable au cours duquel le salarié est informé de la situation, des raisons de son licenciement (en ayant été prévenu au moins 5 jours - ouvrables - avant l'entretien), puis la notification du licenciement par écrit (**Cours de droit social M1 GRH- Thème 3 : la rupture du contrat de travail-Mraouahi Sabrina**). A Saint-Marin, la situation est un peu particulière, alors certes, le licenciement est lui aussi encadré, avec des délais de préavis à respecter et une cause réelle et sérieuse à donner comme motif. Cependant, il n'y a pas d'entretien à avoir comme en France. Pour montrer cette différence, je vais présenter une des affaires que j'ai pu consulter. Il s'agit d'un salarié, qui a été licencié par son employeur (Voir [ANNEXE 2 - LETTRE DE LICENCIEMENT](#)). En effet, cet employé a accumulé de nombreux jours d'absence répétés, pour des causes diverses comme des maux de ventre ou encore de la fatigue. Il ne se présentait plus à son travail même lorsque son entreprise le lui demandait. De plus, cette situation s'est aggravée lorsque les autres salariés ont eu besoin de leur collègue. Sa réponse était identique à celle qu'il donnait à son employeur, à savoir qu'il ne se sentait pas bien. Au final, l'entreprise a découvert des photos sur le Facebook du salarié, sur lesquelles elle pouvait le voir dans un bar Italien. Il c'est avéré que cette personne travaillait dans un autre endroit pendant ses heures de travail dans l'entreprise, il s'occupait d'un bar de la région. Après la découverte du mensonge, l'entreprise a décidé de mettre fin à son contrat. Cependant le salarié concerné, a contesté les arguments en faveur de son licenciement et décidera d'emmenner l'affaire devant un tribunal, pour licenciement abusif. La situation est un peu tendue mais ce qui est le plus surprenant c'est que cette entreprise a

adopté un moyen de communication plutôt moderne pour parler avec ses salariés : l'application WhatsApp. Elle est apparemment très utilisée à Saint-Marin et en Italie. C'est un bon moyen pour l'entreprise d'informer tous ses salariés en même temps, mais elle permet également aux salariés de signaler, par exemple, qu'ils seront absents ou qu'ils ont besoin d'un rendez-vous avec un RH (Voir [ANNEXE 3 - APPLICATION WHATSAPP](#)). C'est une pratique très courante dans ces pays. Mais le plus surprenant, c'est que les entreprises peuvent licencier leurs salariés à partir de cette application avec un simple message, et tout ça est bien entendu légal. Evidemment par la suite le salarié concerné recevra une lettre officielle attestant de son licenciement. C'est donc ce qui est arrivé à ce Monsieur. Cependant, il n'a pas fait appel pour avoir été licencié par WhatsApp mais bien pour licenciement abusif sans motif, ce qui prouve que c'est une pratique tout à fait habituelle de la part des entreprises. Utiliser les nouvelles technologies comme procédure de licenciement commence à être mis en place en France mais n'est pas encore encadrée par la loi et n'est donc pas du tout légale. Il faut qu'il y ait obligatoirement un face à face, entre l'employeur et le salarié pour parler du licenciement.

Nous avons pu voir dans cette partie les distinctions à faire entre la France et Saint-Marin en termes de protection social avec l'ISS Saint-Marinais et ses trois grands pôles, qui nous ont permis de voir qu'il n'y a pas que la France qui possède un système de protection très important. Nous avons pu comprendre comment fonctionnait la santé et la sécurité au travail à Saint-Marin à travers les obligations de l'employeur et les différents acteurs présents pour assurer la prévention des risques, système très similaire au notre. Puis nous avons pu en apprendre d'avantage sur la formation des salariés, avec l'obligation de former uniquement pour la sécurité et la santé au travail, très important à retenir pour la suite, mais aussi en ce qui concerne le licenciement. Bien que, dans les deux pays, il soit plutôt encadré juridiquement avec des délais de préavis et des motifs probants et réels, il n'en reste pas moins plus souple à Saint-Marin, ainsi qu'en Italie, où, par le biais d'une simple application, un salarié peut-être licencié, sans pouvoir contester l'approche utilisée par l'entreprise.

A présent, nous allons nous concentrer sur les accidents du travail et la gestion des risques en entreprise en identifiant leurs enjeux, l'importance de leur prise en compte par l'employeur et les conséquences qui peuvent en découler à travers une étude de cas.

II. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La première partie nous a aidés à comprendre le contexte, à la fois professionnel et institutionnel de Saint-Marin. Nous allons à présent revenir sur la gestion et la prévention des risques et parler des enjeux, des problèmes qui peuvent en découler et des instruments de prévention que l'employeur possède pour y faire face.

A. La gestion et la prévention des risques

La gestion et la prévention des risques est un enjeu primordial pour l'employeur car il concerne toutes les entreprises et tous les salariés, dans des proportions différentes évidemment, selon la taille et surtout l'activité de l'entreprise. Pour cette partie, nous parlerons encore une fois de la prévention des accidents qui ont lieu uniquement au poste de travail du salarié (Voir **INTRODUCTION**). La gestion et la prévention des risques peut se définir comme « *la mise en place par l'employeur d'actions de formation et d'information de ses salariés sur la santé et la sécurité au travail ainsi qu'une organisation et des moyens de travail adaptés*³ » (comme nous l'avons vu tout à l'heure). Avant de prévenir ces risques, il s'agit de les évaluer (l'aspect « Gestion »), c'est-à-dire, d'identifier ceux qui sont potentiellement présents dans l'entreprise, de les classer et ensuite, de mettre en place une action de prévention adaptée. Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS⁴), le risque peut se définir comme étant l'éventualité d'un danger pour une personne, c'est un évènement qui peut arriver mais qui reste incertain et non prévisible. Il va dépendre pour une personne, de la fréquence d'exposition du salarié au danger et de la probabilité ou non de l'apparition dudit danger. On parle de risque professionnel dans l'entreprise, et c'est ce que risque tous les jours le salarié en effectuant son activité professionnelle. Il y a une multitude de risques différents et qui, encore une fois, dépendent du secteur de l'entreprise. L'employeur doit prendre cet aspect de son travail très au sérieux, d'une part car c'est obligatoire comme nous l'avons déjà vu, et d'autre part car les conséquences qui peuvent en découler sont susceptibles d'être dramatiques à la fois pour son salarié que pour lui. Selon les chiffres Français, la situation tend à s'améliorer d'année en année, il y a donc une forme de prise de conscience collective qui peu à peu change le comportement des employeurs mais aussi des salariés. En effet, selon les statistiques nationales récoltées et publiées par la

³ <https://www.droit-travail-france.fr/securete-au-travail.php>

⁴ <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

CNAMTS⁵, disponible sur le site de l'INRS⁶, concernant les accidents du travail en France, on assiste à une diminution globale sur la période de 2010 à 2014. Si hausse il y a entre 2013 et 2014 (0.5%), cela s'explique uniquement par le fait que les accidents du travail sont liés au nombre de personnes salariées, chiffre étant en diminution. Selon la CNAMTS, « *Même s'il existe un effet de la corrélation entre le nombre d'AT et le nombre de salariés, qui diminue globalement sur la période, l'indice de fréquence des AT est en baisse de 5,6 % sur la période entre 2010 et 2014* » (**Direction Générale du Travail, 2015, p.135**). Malgré la situation qui a tendance à s'améliorer en France, le cas de Saint-Marin est différent, du moins pour l'année 2017, les chiffres sont en hausse. Selon les données de l'ISS⁷, les accidents du travail ont augmenté par rapport à l'année précédente. L'institut a enregistré 476 accidents du travail en 2017 contre 379 en 2016, soit à peu près 100 de plus, ce qui est énorme pour un pays de cette taille. Heureusement les accidents mortels s'élèvent au nombre de 13 depuis 1992. Ces chiffres sont la preuve que les risques ne sont pas encore suffisamment pris en compte.

Cette négligence implique tout un tas de conséquences à la fois humaines et financières. Une mauvaise gestion des risques peut donc impliquer un ou plusieurs accidents du travail. L'humain est le premier touché directement pas ce manque de discernement de la part de l'employeur. Cela peut avoir des conséquences dramatiques pour la victime, le plus courant est la chute depuis une hauteur, ou l'écrasement d'un membre pas une machine. Ceci peut-avoir des effets irréversibles pour la vie de la personne. Par exemple, à la suite d'un accident la victime peut ne plus pouvoir travailler suite à ses lésions. Un problème terrible pour la personne concernée et son entourage. De plus, l'employeur peut-être poursuivi si le salarié juge que l'entreprise n'a pas mis en place les outils nécessaires à sa propre sécurité. Il peut à tout moment se plaindre au CSE, et si un accident survient, il peut amener l'affaire devant un tribunal : « *Sa responsabilité pénale en cas d'accident peut être engagée pour homicide, blessure, atteintes corporelles sans incapacité ou mise en danger. En cas de faute inexcusable ou intentionnelle, l'employeur peut, au-delà de la personne morale, être aussi reconnu responsable sur son patrimoine personnel (amende, emprisonnement) des conséquences de la faute* » (**Trontin/Béjean, 2001, p.158**). Pour prévenir ces accidents et ce prémunir contre les poursuites, il doit mettre en place les actions nécessaires pour la sécurité et la santé au travail, car si au cours d'une affaire d'accident du travail, il est prouvé que tout était en règle au niveau de la formation et de l'information, alors, l'employeur ne sera pas tenu responsable. La

⁵ Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

⁶ <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/statistiques-nationales.html>

⁷ <http://www.iss.sm/on-line/home.html>

mise en place d'une prévention est donc évidente pour éviter ce type de conséquences. Si cela ne suffit pas à convaincre l'employeur, il y a aussi des répercussions économiques pour l'entreprise. Si la personne victime doit subir des soins, il est possible qu'elle bénéficie d'un arrêt de travail, qui est cher pour l'employeur. Tout salarié qui ne travaille pas coûte inexorablement à l'entreprise, à la fois en terme de productivité, mais également parce qu'elle est obligée, la plupart du temps, de payer quelqu'un qui est absent. Ceci, est le cas le plus courant, quand une personne se blesse, elle s'arrête de travailler pour se soigner et revient travailler. Mais lorsque l'accident est plus grave, il se peut que la personne ne revienne plus travailler. C'est problématique car cela implique une nouvelle embauche. Le recrutement n'est pas une activité gratuite, d'autant plus que c'est souvent un processus long et exigeant. En plus du problème de l'embauche, il y a également le risque de perdre un salarié clé de l'entreprise. Par exemple, une personne qui a des connaissances et des compétences rares dans l'entreprise, que les autres salariés n'ont pas, cela peut donc coûter très cher à l'entreprise qui perdrait un précieux élément. Mais un accident du travail ou simplement une mauvaise gestion des risques, peut aussi avoir des conséquences sur l'image de l'entreprise et de son employeur. On ne peut éviter au gens de parler et si le bruit court que la situation est catastrophique en termes de sécurité dans une entreprise, cela la rendra moins attirante sur le marché du travail. Ce qui implique que le service RH pourrait passer à côté de personne compétente et essentielle au fonctionnement de l'entreprise à cause d'une mauvaise marque employeur. Enfin, l'enjeu économique le plus important est lié aux cotisations, surtout en France, les salariés bénéficient d'une assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles qui est financée par les entreprises lors de cotisations spécifiques et qui vont dépendre de la zone géographique, de la taille et de l'activité de l'organisation (Voir [**ANNEXE 4 - REPARTITION DES COTISATIONS**](#)). Et comme l'explique très bien Monsieur Lenoir dans son article **La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes**, « *C'est qu'en effet, à la différence des autres branches de la Sécurité sociale, le taux de cotisation aux assurances accidents du travail et maladies professionnelles est, pour chaque entreprise, proportionnel à la fréquence et à la gravité du risque qu'elle crée et des efforts qu'elle accomplit en matière de prévention* ». C'est-à-dire que selon les actions de prévention des risques mises en place par l'entreprise, pour assurer la sécurité et l'aménagement de l'espace de travail des salariés, l'employeur va payer plus ou moins de cotisations. Ceci devrait être une motivation supplémentaire pour les entreprises. Le problème des cotisations ne se pose pas à Saint-Marin, tout le monde paye quasiment la même chose car, au vu de sa taille, le pays possède uniquement de petites PME. Quoiqu'il en soit, la formation aux risques professionnels est

censée être obligatoire pour toutes les entreprises et donc doit être respectée. Et pourtant, comme nous allons le voir dans l'étude de cas, certaines entreprises continuent de « jouer avec le feu » et sont donc susceptibles d'être poursuivies.

B. Etude de cas d'une entreprise Saint-Marinaise

L'étude de cas que je vais présenter, est une affaire que mon tuteur de stage a eu à traiter pour défendre les intérêts de l'une des personnes impliquées. Il s'agit d'un cas d'accident du travail, plus ou moins grave, mais suffisamment pour que l'affaire ait été emmenée devant un tribunal. La Société X, entreprise spécialisée dans les meubles à Saint-Marin, à fait appel à un sous-traitant pour la réalisation de certaines pièces de ses meubles à une autre société Y. Dans le contrat de sous-traitance signé par les deux entreprises (Voir [ANNEXE 5 - CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE](#)), l'entreprise X a autorisé la société Y à utiliser certaines de ses machines de chargements, qui comprennent des chariots élévateurs et des convoyeurs, de type rails à rouleau pour transporter les pièces lourdes (Voir [ANNEXE 6 - MACHINES](#)). Au cours de l'exercice, un des employés de la société Y s'est blessé sur une des nouvelles machines prêtées par la société X. Au cours de sa manipulation avec la machine, le salarié s'est coincé la main droite dans le mécanisme de la machine et s'est fait tranché les deux doigts de la main, ainsi que d'autres lésions superficielles sur sa main droite. Dans ce genre d'accident, la police est appelée immédiatement sur place pour recueillir les témoignages des employés présents et de l'employeur. Après cet accident, la victime décide de porter plainte pour violation des normes de sécurité en vigueur. La difficulté dans un cas comme ça est évidemment de savoir qui est responsable. Il y a donc au total, 3 personnes accusées de négligence, à savoir, les deux responsables de l'entreprise X et Y, ainsi que la RSPP de la société Y. C'est une affaire qui a été longue et compliquée, qui a nécessité de nombreux témoignages, expertises et autres vérifications. Les cas d'accident du travail découlent souvent sur un conflit d'intérêt entre l'employeur et le salarié, ici la situation est encore plus complexe car il y a une troisième partie. Les chefs d'accusation étaient au nombre de 6, par exemple, le RSPP de l'entreprise Y a été accusé de ne pas avoir suffisamment analysé et identifié les risques concernant les machines, et de ne pas avoir effectué de formation adéquate, ni mis à jour le plan de formation en matière de sécurité au travail. Ils ont aussi, tous été accusés de ne pas avoir respecté les lois en vigueur en matière du suivi de la sécurité, de ne pas avoir correctement formé la victime à l'usage de la machine, et d'avoir négligé l'ensemble des risques. Le Tribunal a reproché aux deux chefs d'entreprise de ne pas s'être coordonnés et de ne pas avoir coopéré en ce qui concerne la formation. C'est surtout

l'entreprise « Maître d'ouvrage », qui n'a pas donné suffisamment d'information concernant les modalités du fonctionnement de la machine à la société sous-traitante. En effet, il s'agissait d'un modèle nouvelle génération qui nécessitait d'être utilisé par deux personnes en même temps. Le salarié victime a effectué son travail tout seul comme il en avait l'habitude, ce qui a découlé sur l'accident.

Pour savoir qui était responsable, il a fallu que la justice face plusieurs expertises pour savoir si, les formations étaient bien à jour, si tous les employés respectaient les normes en vigueur au cours de leur travail et quelles ont été les circonstances exactes de l'accident. Par exemple, les salariés ont été interrogés sur les pratiques de l'entreprise, à savoir les équipements de protection individuelle et la formation qu'ils ont reçus au cours de leur carrière par rapport à la sécurité au travail. L'objectif de cette enquête est évidemment de déterminer si l'entreprise, l'employeur et le RSPP, ont fait correctement leur travail concernant la formation et l'information.

Lorsqu'une entreprise est irréprochable sur le plan de la formation et de l'information, que sa gestion et sa prévention des risques est à jour et que tous ses salariés suivent les recommandations en matière de sécurité, alors l'entreprise est en quelque sorte protégée. C'est-à-dire, que si un accident survient sur le lieu de travail, elle ne pourra pas, selon les circonstances de l'incident être tenue responsable. Un exemple très simple pour expliquer cette situation, dans le cas où un salarié se fait écraser le pied par une machine ou ce qu'il transportait, et que le règlement stipule que les chaussures de sécurité sont obligatoires, c'est évidemment de la responsabilité du salarié. Mon tuteur de stage, qui avait pour travail de défendre les intérêts du responsable de la société X, a essayé de prouver que le témoignage de la victime, était potentiellement faussé et qu'il était probable qu'il ne reflète pas la vérité sur ce qui s'est réellement passé. La victime aurait très bien pu être de mauvaise fois en mentant à propos de son accident. Mon tuteur a donné l'exemple de la distraction liée à l'utilisation d'un téléphone. Cependant, il n'y avait pas de témoin au moment du fait, pour attester de la véracité de cette hypothèse. L'autre société a également essayé de clamer son innocence. Elle a apporté des éléments sur les formations en matière de sécurité que le salarié victime a effectuées (Voir [ANNEXE 7 - FORMATION A LA SECURITE](#)) afin de prouver que tout était bien à jour au moment de l'accident. Malheureusement, les deux sociétés ont commis trop d'erreurs en matière de sécurité, elles n'ont pas suffisamment coopéré entre elles pour l'utilisation de la nouvelle machine et ont manqué cruellement de jugement en matière d'analyse des risques. Les deux représentants des entreprises et le RSPP ont donc été condamnés par les juges. Cette affaire démontre bien l'importance de la formation des salariés

pour la sécurité et la prévention des risques. Car malgré le fait que le salarié ait pu mentir, et qu'il était responsable de l'accident, l'entreprise reste fautive à cent pour cent pour négligence en matière de risque et pour la mauvaise gestion de la formation et de l'information de ses salariés concernant la sécurité. Dans ce cas, l'entreprise ne peut pas se défendre. Mon tuteur de stage a donc défendu tout en sachant que son client allait être condamné. Il s'agissait alors d'alléger au maximum ses responsabilités.

Dans toutes les affaires de ce type, il s'agit pour la justice de trouver, grâce aux preuves et aux témoignages, le véritable responsable de l'accident pour savoir qui va payer les frais de l'incident. En plus du paiement, des préjudices occasionnés lorsque l'entreprise est coupable, l'ISS apportera une aide financière supplémentaire. Celle-ci dépend de la gravité de l'accident, le taux d'aide est fonction du pourcentage d'invalidité de la victime, comme c'est le cas en France.

Concernant la peine, il s'agit pour les entreprises, d'une obligation de remboursement pour tous les dommages occasionnés à la victime sous forme d'amende (Voir [ANNEXE 8 - CONDAMNATIO](#)). Dans l'affaire, les deux employeurs des sociétés X et Y ont été obligé de payer les frais médicaux, et de payer une amende. Son montant s'élève à 300 euros pour 15 jours comme prévu dans la loi Saint-Marinaise, auquel s'ajoute 800 euros pour la violation de la loi sur la formation. Ces sommes sont tout de même considérables, au vu de l'accident, rappelons-le, il ne s'agit « que » d'une blessure à la main. On peut donc penser que pour des accidents beaucoup plus graves, les amendes peuvent facilement devenir importantes et avoir des conséquences financières pour les entreprises surtout lorsque celles-ci sont des petites PME.

A travers ce cas, nous nous sommes intéressés à la question de la responsabilité lors d'un accident du travail et l'importance de la formation et de l'information en entreprise. Si, l'employeur et le RSPP négligent cette partie de leur travail, il en résulte une condamnation financière, pouvant aller jusqu'à la prison pour des accidents plus graves. Bien qu'à Saint-Marin, la formation pour la sécurité est obligatoire, il est intéressant de voir, qu'il existe d'autres outils que l'entreprise peut utiliser pour mener à bien la gestion et la prévention des risques dans ses locaux.

C. Et les Ressources Humaines dans tout ça ?

De la formation complète à l'information plus générale, l'entreprise a de nombreux outils pour l'aider à gérer et à prévenir les risques. Nous avons déjà parlé de tout ce qui concerne la prévention et la gestion des risques, à savoir, réaliser une analyse précise et une identification

complète de tous les risques présents ou susceptibles de survenir sur le lieu de travail. Ensuite, il faut mettre en place un plan de prévention par le biais de la formation et de l'information des salariés, puis l'appliquer et l'ajuster en fonction des besoins et des demandes des salariés et autres membres de l'entreprise. La protection des salariés, c'est aussi munir ses employés pour faire face aux risques potentiels. C'est-à-dire grâce aux EPI, ou équipement de protection individuelle, comme le port du casque obligatoire ou les chaussures de sécurité dans les entreprises industrielles. Ces mesures évitent bien des désagréments et permettent de prémunir son personnel de certains accidents courants comme l'écrasement des pieds ou la chute d'un objet sur la tête. Avec les bons outils et les bons réflexes, les salariés seront bien équipés pour faire face aux risques présents sur le lieu du travail. Pour que la formation et ses résultats soient vraiment efficaces, l'employeur peut très bien faire appel au RH. On l'a déjà abordé, les RH sont les seuls à véritablement connaître l'entreprise, ses besoins et ses salariés. Ils sont donc de bon conseil pour l'employeur et lui permettre de prendre les bonnes décisions. De plus, les RH se servent souvent de Tableaux de bord sociaux pour aider à diagnostiquer l'entreprise et à répondre efficacement à ses problèmes, en fonction du résultat obtenu. Les TBS sont un bon moyen de se rendre compte d'un problème et de trouver les solutions adéquates pour le résoudre. Les TBS sont principalement utilisés pour analyser les effectifs, le turn-over par exemple, ou l'égalité homme-femme au sein de l'organisation. Mais ils servent aussi à mesurer l'efficacité d'une mesure comme une formation. Les RH peuvent aussi les utiliser pour aider l'employeur ou le responsable sécurité dans leur travail de gestion et de prévention des risques. Comme je l'ai dit, ils permettent d'analyser correctement une situation en apportant des chiffres clairs et clés pour l'entreprise. L'employeur ou le responsable sécurité peut demander au service RH de faire une analyse des principaux accidents du travail, de leur taux de gravité et d'apparition. Ce qui permettra de cibler les principaux besoins en matière de sécurité et d'adapter l'action de formation aux résultats du TBS, pour une meilleure efficacité. La phase qui précède la mise en place de la formation est cruciale (j'y reviendrai dans la dernière partie), car l'analyse et l'identification sont les principaux points à ne pas manquer, au risque de passer à côté d'un danger potentiel pour les salariés. Les TBS sont censés aider et orienter les responsables sécurité dans leur décision, mais aussi de savoir si l'action qu'ils ont mise en place est efficace, si elle répond correctement aux risques présents sur le lieu de travail et comment, par le biais d'une autre formation ou d'une simple information, le processus peut-être amélioré et optimisé au maximum. Le recours aux Ressources Humaines, par l'employeur ou le responsable sécurité est également une pratique très courante à Saint-Marin. Le RSPP doit être capable de produire

des statistiques pour lui permettre d'analyser et d'identifier correctement les risques. Mais il est très fréquent qu'il fasse appel au service RH pour se servir des données qu'ils produisent et de leurs conseils. Le service RH connaissant mieux les besoins de l'entreprise et leurs salariés, ils sont tout à fait aptes à apporter certaines recommandations. Utiliser les TBS dans la gestion et la prévention est donc un bon moyen d'orienter de façon efficace la formation et d'éviter de prendre de mauvaises décisions. Malgré l'efficacité des outils comme les chartes de sécurité, les normes et les équipements de protection individuelle, la formation reste le moyen le plus efficace et le plus approprié pour gérer et prévenir les risques. Celle-ci, couplée à des données précises et à un diagnostic adéquat de la situation de l'organisation, permet de diminuer grandement la marge d'erreur liée à une mauvaise identification des risques.

Nous avons vu à travers, les chiffres déposés par CNAMTS que les accidents du travail avaient tendance à diminuer en France mais restaient encore très présents, là où, à Saint-Martin la situation c'était aggravée. L'étude de cas, nous a aidés à comprendre l'enjeu de la formation et de l'information des salariés en ce qui concerne la sécurité au travail et ses conséquences lorsque leur suivi et leur mise en place sont négligés par l'employeur ou le responsable sécurité.

Enfin, nous avons vu que d'autres outils comme les TBS pouvaient venir en aide aux responsables de la sécurité pour les aider à diagnostiquer les problèmes de l'organisation, analyser les risques et les besoins en matière de sécurité et mettre en place les bonnes actions de formation adéquates en fonction des résultats obtenus. La formation se trouve donc être le meilleur moyen de prévention des risques pour les salariés. Nous allons voir dans la dernière partie, comment fonctionne la mise en place d'une formation et parlerons de ses nombreux avantages, pour finir avec les inconvénients et leurs conséquences sur les salariés.

III. LA FORMATION : UNE SOLUTION EFFICACE

Pour cette dernière partie, nous allons parler plus en détail des points que nous avons déjà abordé qui concerne la formation. C'est la solution la plus efficace, utilisée en France, mais aussi à Saint-Marin où elle est obligatoire, pour la prévention des risques et ainsi éviter les accidents du travail. Elle possède de nombreux avantages que nous allons énumérer, lorsqu'elle est parfaitement mise en place, puis nous verrons ses inconvénients lorsque le processus n'est pas effectué correctement par le responsable.

A. La formation comme réponse aux accidents du travail

Dans la première partie, j'ai parlé des différences concernant l'obligation de formation entre la France et Saint-Marin. Rappelons-le, du côté Français, il y a une obligation de dépense en formation par l'employeur par rapport à la masse salariale de son entreprise, ainsi qu'une obligation indirecte (parce que ce sont les mesures pour prévenir les risques et préserver la sécurité, et non la formation, qui sont obligatoires) de formation à la sécurité. La situation en est tout autre à Saint-Marin, car la seule obligation, est que les salariés doivent être formés à la sécurité et la santé au travail qui comme en France, est très réglementée. On trouve aussi une formation plus spécifique pour le RSPP, en fonction de la gravité et de la probabilité d'apparition des risques présents dans l'entreprise. Les formations plus générales sont financées uniquement au bon vouloir de l'employeur. Former les salariés pour la sécurité et la santé est donc quelque chose de plus spécifique et demande d'être beaucoup plus rigoureux. Comme nous l'avons vu dans le cas pratique, des poursuites judiciaires peuvent découler d'une mauvaise prise en charge des risques au travail. La mise en place d'une telle formation, que ce soit en France ou à Saint-Marin, nécessite une importante phase de préparation et de collecte de données. C'est avec les bonnes informations que l'employeur peut prendre les bonnes décisions. La phase d'étude est plutôt longue pour le RSPP ou l'employeur. Pour prévenir les risques au travail, il faut évidemment les identifier au préalable, puis les classer par gravité et taux d'apparition. C'est l'étape la plus importante. Grâce aux différentes statistiques qui peuvent être mises en place, l'aide des RH et d'autres outils comme les tableaux de bord sociaux, le responsable sécurité aura tous les éléments nécessaires à cette phase de préparation. En fonction du résultat et des données collectées, il faudra établir un plan de prévention correctement adapté à la situation. Ce qui implique des heures de

formations à la sécurité pour les salariés et de simples réunions d'information. Le responsable sécurité peut également mettre en place d'autres outils comme des normes propres à l'entreprise en matière de sécurité ou des contrôles aléatoires qui inciteront les salariés à respecter. Il se doit également d'adapter le poste de travail en fonction des salariés pour améliorer leur confort et réduire la pénibilité, qui peut, elle aussi être une source d'accident. Des fiches de sécurité correspondant au poste ou même à une machine sont aussi les bienvenus avec un rappel des consignes de sécurité, les équipements obligatoires pour l'utilisation ou la prise d'un poste. Une fois la formation effectuée, il faudra veiller à l'améliorer avec les feedbacks reçus et autres réclamations. Mais également en fonction des changements qui peuvent survenir dans l'entreprise, par exemple, une nouvelle machine qui nécessite une formation. L'environnement de l'entreprise et la situation en interne sont en perpétuelle évolution, il faut que la formation et l'information s'adaptent en fonction de ces contraintes. La formation à la sécurité ressemble beaucoup au management de la qualité, c'est-à-dire que c'est un processus long, qui doit tout le temps évoluer, et toujours s'améliorer pour obtenir les meilleurs résultats possibles en fonction des attentes. Sauf que dans le cas de la sécurité au travail, le client est le salarié. La formation et l'information ne sont pas uniquement faites pour les salariés en interne. Il faut que l'entreprise prenne en compte l'ensemble des collaborateurs avec qui elle travaille. De même que dans l'identification des risques, cela doit se faire par rapport à tous les éléments environnant l'entreprise. Il doit y avoir des formations adaptées pour tous les partenaires, à savoir les sous-traitants ou les prestataires de service. Eux aussi, sont soumis aux mêmes risques que les salariés de l'entreprise et doivent être préalablement formés ou informés. Une coordination entre le maître d'ouvrage et le sous-traitant ou prestataire peut-être un plus, voir nécessaire lorsque la tâche à accomplir présente des risques. Nous l'avons vu dans l'étude de cas, le manque de coordination entre les deux entreprises représentait un des motifs de condamnation. Il est d'autant plus important de se coordonner lorsqu'il y a des machines spécifiques à utiliser par les salariés de l'entreprise sous-traitante.

La formation des salariés à la sécurité et à la santé au travail est donc un processus long et rigoureux, qui nécessite un renouvellement continu et une adaptabilité à l'environnement organisationnel de l'entreprise. Nous avons vu que négliger cette activité pouvait impliquer, au-delà de la condamnation, des conséquences humaines (l'accident, la perte d'un emploi) et financières (remboursement des dommages, perte de productivité). Nous allons voir à présent, toutes les qualités et les avantages dans la mise en place d'un plan de formation à la fois pour l'employeur, que pour ses salariés.

B. Les avantages de la formation

Pour commencer, évidemment, mettre en place un plan de formation quel qu'il soit, évite à l'employeur d'encourir des poursuites judiciaires. Nous avons vu que dans l'étude de cas, la négligence et la non-tenu à jour de la formation étaient les principaux points de condamnation. A présent, oublions son caractère obligatoire pour nous concentrer sur ses avantages intrinsèques. Tout d'abord, avec une formation adaptée, les salariés se sentiront plus en confiance sur leur lieu de travail car ils posséderont les bons réflexes et les bons outils pour mieux travailler. De meilleures conditions de travail impliquent aussi une productivité accrue car l'environnement est moins pénible. Lorsque le poste de travail est adapté à chaque personne, l'envie d'aller travailler est plus importante. De plus, les erreurs qui peuvent être commises sont amoindries par l'environnement favorable. Informer les salariés sur certains changements au niveau des normes de sécurité leur permet d'avoir un sentiment d'évolution et de suivi, même si, ce genre de réunion leur est souvent fastidieux. Mais au final, ils seront correctement « armés » pour faire face aux risques présents sur le lieu de leur travail, ce qui impliquera une baisse significative du taux d'accident du travail. Evidemment, malgré les efforts de l'employeur et du responsable sécurité pour faire baisser ce taux, il est impossible de le réduire complètement car il y a un facteur humain qui est important à prendre en compte (j'y reviendrai plus en détail). Cependant cela peut éviter qu'une situation difficile, se transforme en une situation catastrophique. Former les salariés, ce n'est pas seulement les responsabiliser pour éviter les accidents, c'est aussi, en cas de problème, un moyen d'éviter que la situation ne s'aggrave. Par exemple, si un salarié se blesse sur une machine, celui qui lui viendra en aide, devra être capable, de sécuriser la zone et d'adopter le bon comportement pour éviter tout risque de blessure supplémentaire et ainsi avoir les bons réflexes pour que la victime soit prise en charge au plus vite. Savoir réagir à ce type d'incident, est un véritable atout pour les salariés lorsqu'ils sont confrontés à ces problèmes, même s'ils restent rares, cela permet de minimiser certaines conséquences pour la victime et les autres salariés.

En ce qui concerne les avantages pour l'employeur, comme pour les salariés, ils sont multiples. D'une part, un bon environnement de travail et des normes de sécurité adaptées, outre le gain de productivité favorable à l'entreprise et à l'employeur, il y a également la question de l'image. Car mettre tout en œuvre pour assurer la sécurité de ses salariés par la mise en place de formations efficaces et individualisées permet au(x) dirigeant(s) et à l'entreprise d'avoir une bonne image, cela peut même devenir une marque employeur. Une meilleure image permet d'attirer des talents et des salariés potentiels qui seront bénéfiques à

l'entreprise. La réputation d'une entreprise se fait souvent par des pratiques courantes, comme des licenciements fréquents, ou des horaires très flexibles. Elle peut aussi passer par une bonne sécurité et une importante formation en la matière, une entreprise avec la réputation d'être responsable envers ses salariés est une entreprise attractive. D'autre part, mettre en place un plan de formation, qu'il soit bon ou mauvais, permet d'obtenir un résultat et donc de nouvelles données qui pourront être analysées pour améliorer le processus. Les responsables peuvent se rendre compte, grâce à ces nouvelles statistiques, de l'efficacité de leur plan de formation, à la fois sur le court terme, que sur le long terme. Ainsi, après analyse, l'employeur ou le responsable sécurité peuvent y voir plus clair et comprendre quelles sont les perspectives d'évolutions et s'il existe de nouvelles pistes pour améliorer et simplifier le processus. Avec les nouvelles normes mises en place et les formations effectuées, l'employeur peut voir comment évolue le comportement des salariés et juger s'il est adéquat par rapport à ses objectifs. Ainsi il pourra mettre en place une solution corrective aux problèmes qui ont émergé ou qui restent présents après la formation. Enfin, un autre atout de la formation concerne sa partie préalable. Mettre en place un plan de formation est, comme je l'ai déjà dit, long et rigoureux avec plusieurs étapes. La formation est une réponse à la prévention et à l'identification des risques réalisées au préalable par l'employeur ou le responsable sécurité. Elle permet donc d'être clairement orientée sur la sécurité propre à l'entreprise. L'identification et la classification des risques rendent la formation plus efficace et mieux ciblée. Lorsque cette base est effectuée correctement, les salariés sont bien mieux formés à la situation de l'entreprise et aux risques potentiels présents sur leur lieu de travail. Ainsi une identification précise des risques propres à l'entreprise permet une meilleure adaptabilité et une meilleure connaissance des problèmes de l'entreprise et influe sur l'efficacité de la formation mise en place.

Quoiqu'il en soit former les salariés de son entreprise à la sécurité au travail est essentiel pour la réussite globale de l'entreprise. Qui plus est, par son caractère obligatoire et ses nombreux avantages, c'est une raison supplémentaire pour que l'employeur la mette en place correctement et veille à adapter les mesures en fonctions des évolutions de son entreprise et de son environnement. Malgré ses nombreux avantages, la formation n'est pas un outil parfait, et elle possède quelques inconvénients notables que nous allons développer dans cette partie.

C. Les limites de la formation

La formation est un bon moyen de prévention des risques lorsque toutes les étapes que j'ai citées plus haut sont scrupuleusement suivies. Malheureusement ce n'est pas toujours le cas et il est facile de se tromper, ce qui implique que la formation n'aura pas le résultat escompté. La cause principale est évidemment une mauvaise identification des risques de la part du responsable. Par exemple, l'employeur ou le responsable sécurité peuvent ne pas avoir de données suffisantes à leur disposition. Il est possible aussi, qu'ils n'aient pas effectué de hiérarchisation adaptée des risques en fonction de leur probabilité et de leur gravité. Ce qui implique que, la formation des salariés passera à côté des objectifs de l'employeur, à savoir réduire les risques liés à son entreprise. Une mauvaise identification se répercute forcément sur le résultat final, les salariés n'auront pas eu de formation suffisante pour faire face aux risques présents sur leur lieu de travail. Reprenons l'exemple de l'étude de cas, le RSSP de l'entreprise sous-traitante n'a pas identifié la nouvelle machine mis à disposition par le maître d'ouvrage comme un risque potentiel. Pourtant, c'était bien le cas et si le salarié avait eu la formation appropriée à l'utilisation de la machine, l'accident aurait pu potentiellement être évité. La négligence du RSSP pour l'identification des risques a causée un accident. Dans le cas de cette entreprise, le responsable n'a pas pris les dispositions nécessaires par rapport à l'évolution de l'environnement de l'entreprise et n'a pas pris en compte le second acteur tout aussi important représenté par le maître d'ouvrage. Ce qui a coûté cher, car l'affaire est allée jusqu'au tribunal. Un autre problème lié à la formation, est le fait que cela soit un processus long et rigoureux. Cela demande beaucoup de moyen et de ressources, à la fois financières qu'humaines, ce qui peut persuader certains employeurs à ne pas s'en occuper trop sérieusement. Toutes ces formations ont des coûts très élevés, surtout dans le cas où l'employeur fait appel à un organisme externe spécialisé dans l'audit ou le conseil. Ce genre de coût ne peut pas être assumé par toutes les entreprises, surtout les plus petites. Selon la situation économique de l'entreprise, elles feront leur propre collecte de données, et leur propre mise en place de formation pour la prévention des risques, ce qui implique une marge d'erreur qui peut devenir plus importante. En plus, du fait de l'obligation de conduite de ces différentes mesures nécessaires à la sécurité des salariés, cela peut devenir problématique pour les plus petits entreprises ou celles qui sont en difficulté et qui peuvent ne pas en assumer le coût.

Le fait que la mise en place de mesures soit obligatoire pour l'employeur, couplée à la nécessité d'obtenir des résultats probants, peut pousser à la précipitation, et donc faire passer l'employeur, à côté d'un risque important qu'il n'aurait pas pris le temps d'identifier.

Ensuite, une autre conséquence dans la mise en place de normes et de formation à la sécurité, concerne les salariés. Bien qu'ils assistent à ces diverses réunions et qu'ils sont censés accepter ce qui est décidé par l'employeur concernant les règles et les normes de sécurité, tous ne vont pas les respecter, bien au contraire. Certes, l'employeur sera « protégé » car il aura tout mis en œuvre pour prévenir des risques et assurer la sécurité en cas d'accident. Mais l'on sait qu'il existe d'autres préjudices potentiels pour l'entreprise dont celui de perdre un salarié important. C'est pour cette raison, qu'il est préférable de sensibiliser sans imposer, car l'être humain est fait ainsi et aime enfreindre les règles. Pour l'employeur, l'enjeu est de faire comprendre aux salariés à quel point telle situation peut-être dangereuse pour sa personne et pour les autres, de le responsabiliser. Si le salarié s'en rend compte, alors il prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité. Il faut que la formation laisse exprimer les salariés et qu'elle ne soit pas trop directive, pour permettre au salarié de se rendre compte par lui-même des dangers présents.

Nous venons de voir les rares problèmes liés à l'usage de la formation comme mesure mise en place pour prévenir les risques et assurer la sécurité des salariés. Malgré son efficacité lorsque le processus global qui entoure la formation est bien effectué, cet outil permet uniquement de réduire les accidents du travail. Comme toutes les mesures que l'employeur a à sa disposition, un taux d'accident du travail nul est impossible à obtenir.

L'employeur peut prendre toutes les mesures possibles, former tous ses salariés, aménager l'environnement et imposer des normes, la formation ne permet que de limiter les accidents. Car un dernier facteur est à prendre en compte dans la prévention des risques et la sécurité au travail, c'est le facteur humain. En effet, au-delà des données que l'employeur peut collecter et des diverses statistiques, le facteur humain ne peut-être prévu par des chiffres. Comme tout être humain, nous faisons tous des erreurs et nous avons tous des moments d'inattention ou de manque de concentration. Cela peut dépendre de beaucoup de chose, comme un problème personnel qui contrarie le salarié et l'empêche de travailler correctement. Il peut également s'agir d'un problème de fatigue, qui augmentera les chances d'avoir un accident. Autant de facteurs qui sont dus au hasard ou à l'environnement du travailleur. Par exemple, dans le cas que nous avons traité dans la deuxième partie, une des hypothèses qui a été mise en avant par mon tuteur de stage pour défendre les intérêts de son client, était que, le salarié victime de l'accident aurait pu être distrait. Son téléphone aurait très bien pu sonner pendant son travail

sur la machine et en voulant répondre à son appel, il aurait laissé sa main sur la machine, ce qui aurait causé son accident. Bien sûr tout cela, est pure spéculation dans cette affaire mais il est évident que c'est une situation probable. Les facteurs extérieurs influent également sur le comportement du salarié et peut lui faire faire des erreurs qui découlent sur un accident du travail. Ce facteur humain pose problème à grand nombre d'entreprise est bien qu'il soit imprévisible, certains sont arrivés à proposer des mesures visant à le minimiser au maximum. Les efforts faits dans ce domaine concernent les rapports et les interactions entre l'humain et les autres instances de l'organisation. Le but étant de rendre le salarié plus fiable en réduisant sa marge d'erreur liée à son comportement et à tout autre élément pouvant influencer sa capacité à se concentrer sur sa tâche et éviter les accidents. Il s'agit pour l'employeur de trouver, une sorte d'équilibre entre ses salariés et leur environnement pour que la probabilité d'apparition des accidents baisse. Comme pour les risques, il faut que l'employeur identifie correctement les erreurs potentielles liées au comportement des salariés et des machines. Plusieurs auteurs ont étudiés ce phénomène relié à l'organisation. L'avancé la plus importante en la matière, concerne les travaux de J. Reason (Voir [ANNEXE 9 - CLASSIFICATION DES ERREURS](#)). Selon lui, il existe deux grands types d'erreurs qui peuvent être commises :

- l'erreur involontaire, on y trouve, l'erreur d'inattention et de mémoire.
- l'erreur volontaire, qui concerne les erreurs liées aux connaissances et la violation des règles de sécurité de façon consciente.

Une fois que ces erreurs seront correctement identifier et classer par l'employeur comme il peut le faire avec les risques normaux de l'entreprise, il pourra engager des mesures de prévention supplémentaires. Le facteur humain est donc également un enjeu de la santé et de la sécurité au travail dans la prévention des risques qui est difficilement résolu par une simple formation. D'autant qu'il ne peut être seulement réduit, le hasard ne pouvant être écarté totalement par l'employeur.

Nous avons pu approfondir dans cette dernière partie, la formation comme réponse aux accidents du travail, ce qui nous a permis de comprendre son importance comme mesures obligatoires. Les nombreux avantages que possède la formation, démontrent bien son efficacité lorsqu'elle est mise en place correctement, et les quelques inconvénients nous ont permis de prendre du recul, surtout par rapport au facteur Humain qui est parfois oublié par les entreprises

CONCLUSION

La santé et la sécurité au travail, est un enjeu d'envergure pour l'entreprise. Elle est d'une importance capitale pour l'organisation au-même titre que les Ressources Humaines, la comptabilité ou l'administration. Il s'agit d'une activité inhérente à l'entreprise qui ne doit pas être négligée. Outre son caractère obligatoire, effectuer une bonne prévention et gestion des risques présents sur le lieu de travail des salariés permet de nombreux avantages en terme de résultat par rapport aux autorités compétentes, mais aussi des d'avantages financiers et humains. Parmi, toutes les mesures que l'employeur peut mettre en place, la formation semble la solution la plus adaptée, que ce soit en France ou à Saint-Marin. Elle permet d'une part de former l'ensemble des salariés en fonction des risques identifiés au préalable, et peut-être renouvelée pour faire face à l'évolution de la structure interne de l'entreprise et de son environnement. D'autre part, lorsqu'un accident survient sur le lieu de travail et que l'affaire est portée jusqu'au tribunal, la responsabilité de l'incident revient toujours à l'employeur et à son responsable sécurité (s'il en possède un) dans le cas où il a négligé cette aspect de son travail, à savoir, des salariés qui n'ont pas été formés aux risques présents dans l'entreprise ou un manque de suivi des formations. Il est donc de la pleine responsabilité de l'employeur de veiller au bien-être et à la sécurité de ses salariés. Que ce soit en France ou à Saint-Marin, la santé et la sécurité au travail est une obligation de l'employeur, les entreprises essayent d'améliorer leur collecte de données et les mesures pour prévenir ces accidents et essayer de les réduire. Reste que le facteur humain dans l'entreprise est inévitable et ne peut-être totalement nulle.

Aujourd'hui avec l'avènement du digital et des nouvelles technologies, il est plus aisé de former les salariés de son entreprise. Avec ces nouveaux outils, il est plus facile de communiquer, de programmer et de gérer l'emploi du temps des formations...etc. De plus la collecte des données est bien plus intuitive et peut-être suivie en temps réel par le responsable de la sécurité. Il serait donc intéressant de savoir par quel moyen la révolution digitale peut-elle améliorer le processus de prévention des risques et de sécurité au travail dans les entreprises aujourd'hui.

BIBLIOGRAPHIE

- AMELI. Comprendre l'assurance AT/MP. [en ligne]. <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/cotisation-accidents-du-travail-et-maladies-professionnelles/mp/atmp-definition> [page consultée le 29/05/19].
- BUISSON Olivier, Cours de Classification et Paie, Les sources de la paie. IAE.
- COLLECTIF. Pas à pas vers l'évaluation et la gestion des risques [document électronique]. Luxembourg, Direction de la santé, http://www.raymondlang.lu/docs/eval_risques.pdf [page consultée le 25/05/19].
- CLERICI Paolo. La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro. [document électronique]. Milano, INAIL, 2016, https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/la_gestione_dell_elemento_umano.html [page consultée le 30/05/19].
- DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL. Conditions de travail : bilan 2015. [document électronique]. Paris, Ministère du travail, 2015, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ct_2015_inter.pdf [page consultée le 26/05/19].
- DROIT-TRAVAIL-France. La santé et la sécurité au travail. [en ligne]. <https://www.droit-travail-france.fr/securite-au-travail.php> [27/05/19].
- INRS. Statistiques Nationales. [en ligne]. <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/statistiques-nationales.html> [page consultée le 26/05/19].
- INRS. Evaluation des risques professionnels. [en ligne]. <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html> [page consultée le 27/05/19].

- ISTITUTO PER LA SICUREZZA SOCIALE. Presentazione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale. [en ligne]. <http://www.iss.sm/on-line/home/chi-siamo.html> [page consultée le 20/05/19].

- LAROUZEE Justin, GUARNIERI Franck, BESNARD Denis. Le modèle de l'erreur humaine de James Reason. [Research Report] CRC_WP_2014_24, MINES ParisTech. 2014, 44 p. hal-01102402. <https://hal-mines-paristech.archives-ouvertes.fr/hal-01102402/document> [page consultée le 05/06/19].

- LENOIR Rémi. « La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes », Actes de la Recherche en Sciences Sociales. [en ligne]. No32-33 (1980). https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_32_1_2081 [page consultée le 29/05/19].

- LIBERTAS. San Marino. Aumentano i giorni di malattia per infortuni , ma cresce anchè l'attività di prevenzione. [en ligne]. <https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/il-licenziamento.html> [page consultée le 20/05/19].

- MAGER STELLMAN, Jeanne. Encyclopédie de sécurité et de santé au travail. [document électronique]. Genève, Bureau International du travail, <https://books.google.sm/books?id=wOjgg3SpjysC&pg=PT236&lpg=PT236&dq=la+formation+r%C3%A9duit+les+accidents+du+travail&source=bl&ots=S7hAwFivZv&sig=ACfU3U33MpjYzfXXOO1Q2VZ7-6uRIxQUNA&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwj4t4qYkftiAhWBr6QKHXOUBvoQ6AEwDXoECAkQAQ#v=onepage&q=la%20formation%20r%C3%A9duit%20les%20accidents%20du%20travail&f=false> [page consultée le 01/06/19].

- M.O.D.I. Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. [en ligne]. <https://www.modiq.it/profilo-informazioni/faq/faq-rspp/> [page consultée le 24/05/19].

- MRAOUAHI, Sabrina, Cours de Droit Social, Thème 3 : la rupture du contrat de travail. IAE.

- PENSIONI&LAVORO. Cosa dice la legge a proposito del licenziamento ? [en ligne]. <https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/il-licenziamento.html> [page consultée le 25/05/19].

- PUNTO SICURO. Chiarimenti sull'obbligo di informazione, formazione e addestramento. [en ligne]. <https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-contenuto-C-6/informazione-formazione-addestramento-C-56/chiarimenti-sull-obbligo-di-informazione-formazione-addestramento-AR-12650/> [page consultée le 24/05/19].

- SERVICE-PUBLIC. Comité social et économique (CSE). [en ligne]. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474> [page consultée le 23/05/19].

- SERVICE-PUBLIC. Qu'est-ce qu'un accident du travail ? [en ligne]. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F178> [page consultée le 20/05/19].

- SERVICE-PUBLIC. Sécurité et santé au travail : obligations de l'employeur. [en ligne]. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210> [page consultée le 23/05/19].

- TRONTIN, C. & Béjean, S. (2001). La prévention des accidents du travail : risque moral et relations d'agence complexes. *Revue française des affaires sociales*, , 157-181. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2001-4-page-157.htm>

- VALETTE, Annick, Cours de Management des RH, Compétences et Formations. IAE.

- VALETTE, Annick, Cours de TBS – production et analyse de données sociales. IAE.

SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

- . **CSA** : Contribution Solidarité Autonomie est une cotisation payée par les employeurs pour financer la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.
- . **ARRCO-ARGIC** : correspond à la retraite complémentaire de tous les salariés du secteur privé.
- . **URSSAF** : Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, est un organisme de collecte de toutes les cotisations patronales et salariales qui ont pour but de financer le système de sécurité sociale.
- . **ISS** : Istituto per la Sicurezza Sociale est l'équivalent de l'URSSAF à Saint-Marin.
- . **CAF** : Caisse d'Allocations Familiales est un organisme chargé d'apporter des aides financières sociales et familiales pour les plus démunis.
- . **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est une institution représentative du personnel au sein des entreprises de plus de 50 salariés pour l'amélioration continue des conditions de travail dans les organisations. Spécialisée dans la sécurité et la prévention des risques sur le lieu de travail. Cette institution a été remplacée par le CSE après les ordonnances Macron.
- . **CSE** : Comité Social d'Entreprise remplace toutes les institutions représentatives du personnel qui composaient l'entreprise (CHST, DP, IRP...) et possède les mêmes missions que ces instances.
- . **RSPP** : Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione est le responsable sécurité de l'entreprise qui est choisi par l'employeur pour ses compétences. Il doit identifier les risques et mettre en place des plans de formation et d'information des salariés. Il est spécifique à l'Italie et à Saint-Marin.
- . **RLS** : Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza est l'équivalent de notre ancien CHSCT, il se charge d'améliorer les conditions de travail en réalisant des diagnostics et en proposant des solutions pour les salariés.
- . **CNAMTS** : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés gère comme son nom l'indique toute la branche maladie de la sécurité sociale.
- . **INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité est une association spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- . **AT** : est l'abréviation d'accident du travail.
- . **EPI** : est l'abréviation des équipements personnels de sécurité que tout employé doit avoir lorsqu'il y a des risques dans l'entreprises (chaussures, lunettes, casques de sécurité, bouchons d'oreilles).
- . **TBS** : abréviation de Tableaux de Bord Sociaux.

GLOSSAIRE

Accident du travail : « Un accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail » (Service-Public.fr). Pour qu'il soit reconnu, il faut qu'il ait lieu durant le travail du salarié et qu'il donne suite à une lésion.

Prévention et gestion des risques : est l'activité par laquelle l'employeur ou le responsable sécurité, va identifier les risques internes et externes de l'entreprise, les classer par probabilité d'apparition et de gravité, puis va mettre en place les mesures nécessaires pour en diminuer la probabilité.

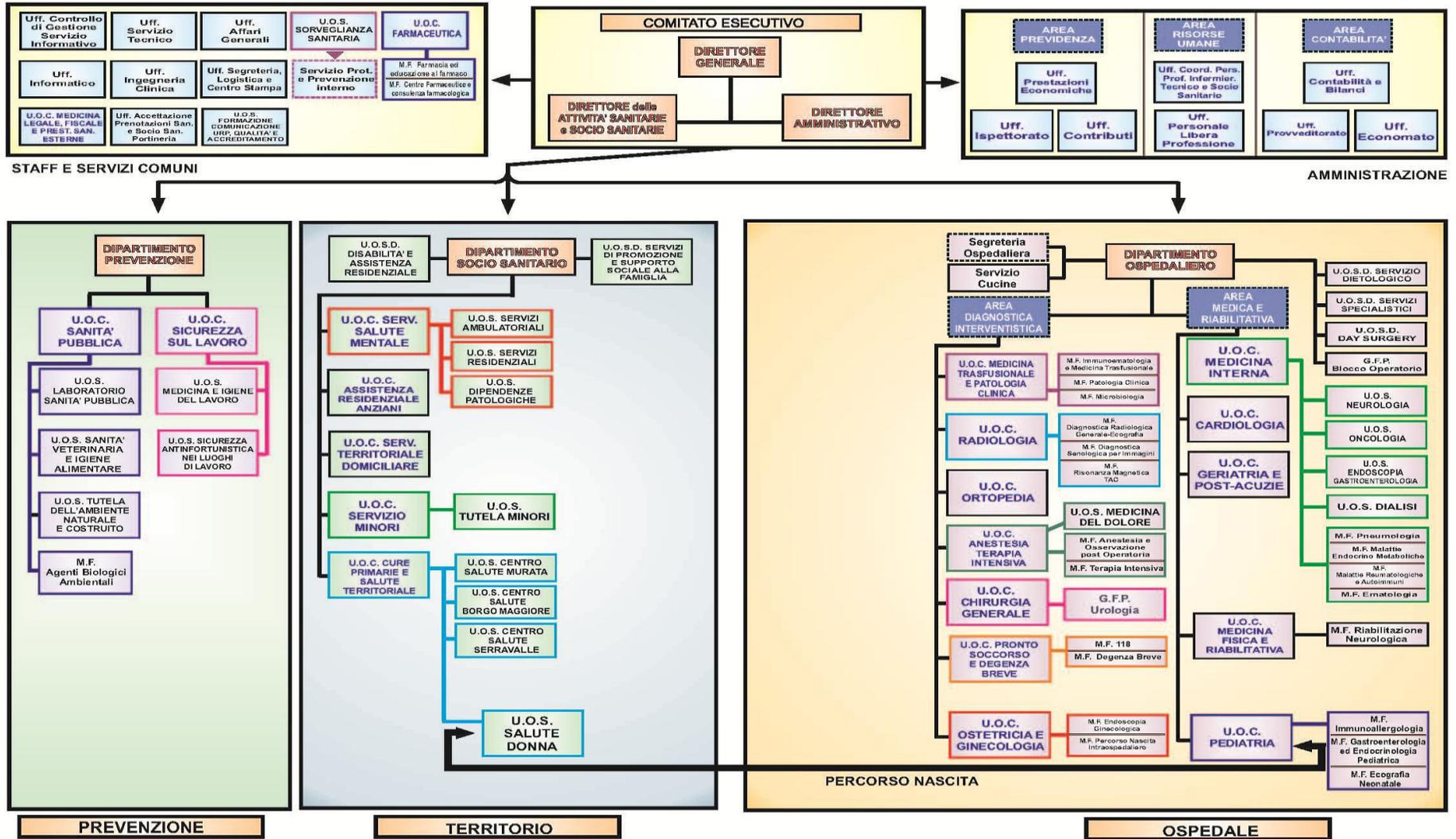
Facteur humain : Dans la prévention et la gestion des risques, il y a toujours un facteur dit humain, c'est-à-dire qui n'est pas prévisible et qui dépend du contexte, de l'environnement et du comportement du salarié.

Santé et sécurité au travail : désigne une autre responsabilité de l'employeur ou du responsable habilité, qui concerne les effets divers que l'exécution du travail peut avoir sur les salariés de l'entreprise concernant la sécurité et la santé.

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1 - Fonctionnement de l'ISS	41
Annexe 2 - Lettre de Licenciement	42
Annexe 3 - Application WhatsApp	43
Annexe 4 - Répartition des cotisations.....	44
Annexe 5 - Contrat de Sous-traitance.....	45
Annexe 6 - Machines.....	46
Annexe 7 - Formation à la sécurité	47
Annexe 8 - Condamnation.....	48
Annexe 9 - Classification des erreurs.....	49

Annexe 1 - Fonctionnement de l'ISS



Elaborazione e grafica Centro Stampa ISS Luigi M. Bollardi

Annexe 2 - Lettre de Licenciement

[REDACTED]

4

Faregio Signor
[REDACTED]
Matricola 697

Oggetto: Licenziamento

Con riferimento alla nostra lettera del 4 settembre 2017 e per quanto ivi addebitatoLe, dopo aver esaminato attentamente le Sue giustificazioni, con la presente le comunichiamo di non ritenerle sufficienti e pertanto disponiamo il Suo licenziamento a far data dalla presente.

Le Sue competenze, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, che la dispensiamo dal prestare, Le saranno accreditate sul conto bancario a noi conosciuto.

Distinti saluti.

San Marino, 12 settembre 2017

Alla presenza
di Domenico Giordani

Consegnata il 12/9/2017

si rifiuta di firmare ma ritorna la
lettera

[REDACTED]
Direzione Risorse Umane
M. Massimi

[REDACTED]

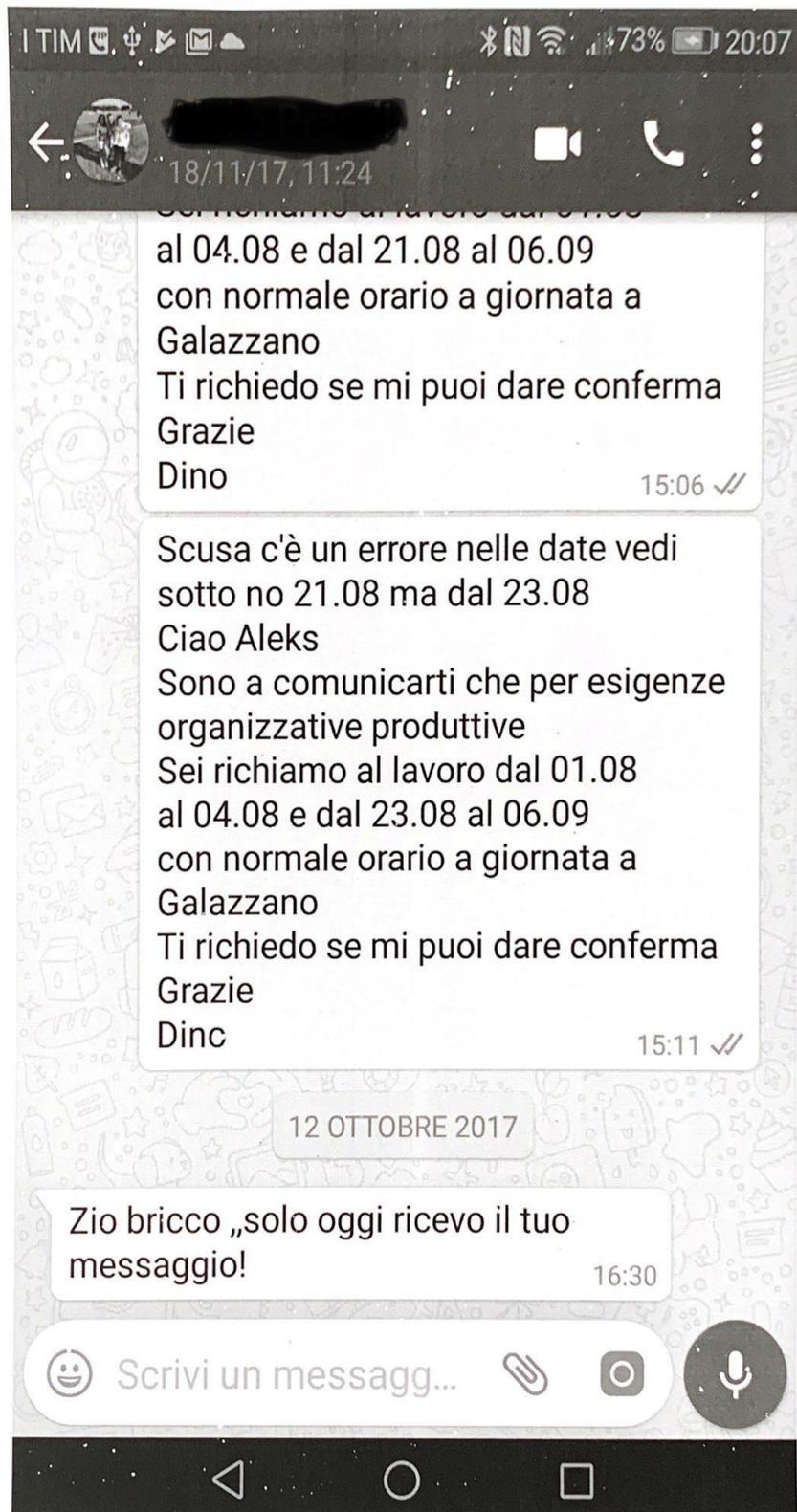
[REDACTED]

[REDACTED]

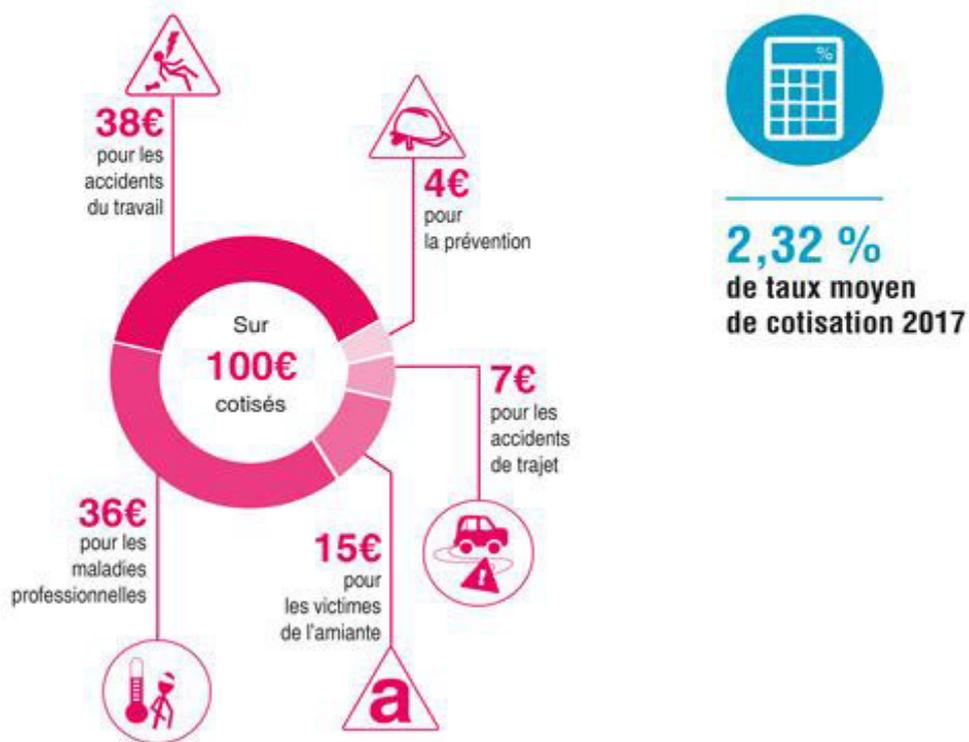
[REDACTED]



Annexe 3 - Application WhatsApp



Les cotisations des entreprises : où vont-elles ?



Tiré du site web de l'Assurance Maladie : <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/cotisation-accidents-du-travail-et-maladies-professionnelles/mp/atmp-definition>

Annexe 5 - Contrat de Sous-traitance

Sigla M_sut_attr (rev.1) JS_2015 | Data rev. 30/09/2015

Pag. 1 di 5

San Marino, li 30/09/2015

PROCEDIMENTO
PENALE

N. 436/15

Spett.le

Pag. 582/

OGGETTO: Autorizzazione all'utilizzo di attrezzature o macchine per imprese appaltatrici o prestatrici d'opera.

Il sottoscritto [redacted] in qualità di Rappresentante Legale dell'azienda [redacted] A., autorizza la Ditta Appaltatrice¹ di cui sopra ad utilizzare presso le seguenti sedi:

- GALAZZANO - strada Cardio, 74 - 47899 z.i. Galazzano (RSM)
- ROVERETA 1 - via Pelangariari, 1 - strada Ca' Valentino, 124 - 47891 Falciano (RSM)
- ROVERETA 2 - via Rovereta, 21 - 47891 Falciano (RSM)
- ROVERETA 3 - via Rovereta, 23 - 47891 Falciano (RSM)
- UFFICI DI GRUPPO - strada Ca' Valentino, 124 - 47891 Falciano (RSM)

i lavori classificabili come:

Smistamento colli - Carico vettori - Picking

le seguenti attrezzature o macchine di proprietà della Committente:

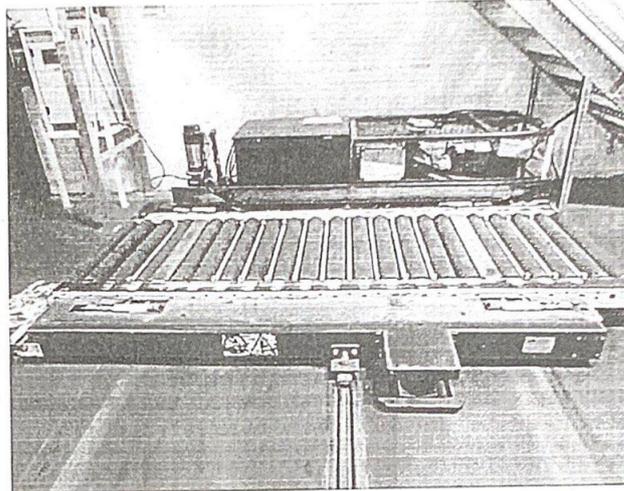
- 1) n. 3 carrello traslatore su rotaia² ad alimentazione elettrica uomo a terra provvisto di rulliera motorizzata utilizzato per lo smistamento delle cataste di prodotto finito (produttore: Nuova C.L.C. s.n.c.) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];
- 2) n. 19 carrello traslatore utilizzato per lo spostamento delle cataste di prodotto finito all'interno dei cassoni degli autocarri (produttore: AMS Automazioni s.a.) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];
- 3) n. 19 rulliera telescopica utilizzata per il passaggio dei colli di prodotto finito dalle rampe del magazzino automatico alle rulliere folli delle buche di carico (produttore: Vanderlande Industries B.V.) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];
- 4) n. 19 piattaforma oleodinamica basculante utilizzata per raccordare il piano della pavimentazione industriale con il piano del cassone dell'autocarro (produttori: Crawford-Hafa s.r.l. - Hörmann KG - Carpenteria 3P) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];
- 5) n. 1 carrello traslatore su rotaia uomo a bordo provvisto di rulliera motorizzata utilizzato per l'allocatione delle cataste di prodotto nelle rulliere del magazzino temporaneo del reparto spedizioni (produttore: AMS Automazioni s.a.) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];
- 6) n. 3 carrello traslatore a forche basse utilizzato per il trasporto di carrelli verso le buche di carico (produttore: BT Industries) [rep. spedizioni PO - Rov. 1];

¹ Il termine appaltatrice si intenda tale o come prestatrice d'opera.

² Con il termine "su rotaia" si intendono i carrelli che traslano sopra una rotaia oppure quelli che vengono solamente guidati da rotaie fissate a pavimento.

Annexe 6 - Machines

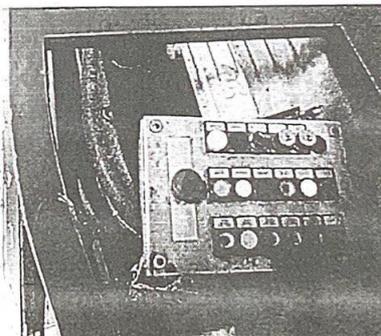
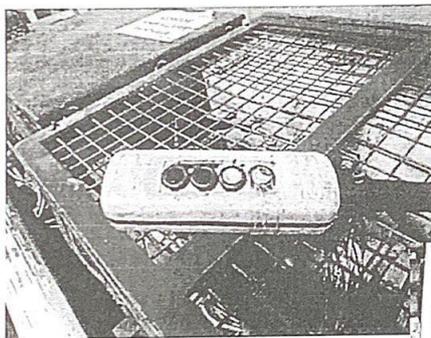
2) Navette per pedane "NUOVA C.L.C. DI CRUDI MANLIO & C. snc"



442

MACCHINE PER IL CARICO E TRASPORTO
DEI MATERIALI PRODOTTI E COMMERCIALIZZATI

Maggio, 2015



MACCHINE PER IL CARICO E TRASPORTO
DEI MATERIALI PRODOTTI E COMMERCIALIZZATI

Maggio, 2015

Annexe 7 - Formation à la sécurité

ATTIVITA' INFORMATIVA E FORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Il presente modulo viene compilato in occasione di nuove assunzioni allo scopo di verbalizzare l'attività informativa generale necessaria a fornire ai dipendenti tutte le informazioni in materia di sicurezza sul lavoro: cenni legislativi, organizzazione aziendale della sicurezza, principali rischi presenti negli ambienti di lavoro dei clienti aziendali e dei propri incaricati da quest'ultimo. Essa deve essere abbinata ad un'attività di addestramento che includa tutte le nozioni operative necessarie affinché il dipendente lavori sempre con le necessarie condizioni di sicurezza. L'addestramento viene svolto dal Responsabile dei lavoratori sulla Sicurezza. Il personale che svolge attività caratterizzate da rischi di particolare entità deve necessariamente frequentare appropriati corsi formativi tenuti da docente qualificato.

cognome dipendente	[REDACTED]	data di nascita dipendente	28	giorno	GIUGNO	MESE	1970	ANNO
nome dipendente	[REDACTED]	Data attività informativa formativa	09	giorno	APRILE	MESE	2009	ANNO
durata attività informativa formativa	30 minuti	minuti	sede attività informativa formativa Strada dei Censiti n. 21 Falciano					

Argomenti trattati

- × Cenni legislativi in materia di sicurezza sul lavoro (Legge quadro del 18/02/1998 n.31, Direttiva Europea 89/391/CEE, Decreti Reggenziali attuativi di specifici aspetti della Legge 31/98, Art. 7).
- × Le figure previste dalla legge 31/98, i rispettivi compiti e le rispettive responsabilità (Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, R.S.P.P., Medico del Lavoro, R.L.S., Servizio di Prevenzione e Protezione).
- × Le responsabilità dirette del lavoratore, le segnalazioni di comportamenti a rischio ed i provvedimenti disciplinari.
- × Il documento di valutazione dei rischi quale strumento del Datore di Lavoro per la gestione controllata dei rischi residui presenti presso i clienti [REDACTED].
- × I rischi presenti presso i clienti [REDACTED].
- × I dispositivi di protezione individuale (dispositivi obbligatori negli ambienti di produzione, dispositivi necessari a svolgere particolari attività).
- × I carrelli elevatori (rischi specifici e divieto di utilizzo per personale non formato ed autorizzato) presenti presso i clienti [REDACTED].
- × Cenni sul rischio incendio (sorgenti di innesco, materiali combustibili, misure preventive da adottare, misure ed attrezzature di protezione, squadre per la lotta contro gli incendi) presente presso i clienti Jobb Service S.r.l.
- × La gestione delle emergenze (il piano di emergenza, i tipi di emergenza, le squadre di gestione delle emergenze, le vie di esodo, gli impianti di diffusione d'allarme, le procedure di esodo, i punti di raccolta) presente presso i clienti [REDACTED].
- × Cenni sul rischio rumore (il livello acustico equivalente [L_{eq}], il livello di esposizione personale quotidiana [L_{exp,d}], le misure di protezione collettiva, i dispositivi di protezione individuale, la sorveglianza sanitaria) presente presso i clienti [REDACTED].
- × Cenni sul rischio movimentazione manuale dei carichi, sul rischio biomeccanico derivante da movimenti ripetitivi e sul rischio vibrazioni presente presso i clienti [REDACTED].
- × Cenni su altri rischi presenti presso i clienti [REDACTED].
- × La cartellonistica interna in materia di sicurezza lavoro presente presso i clienti [REDACTED].
- × Misure di igiene nei luoghi di lavoro e divieto di fumare presso i clienti [REDACTED].
- × Il vestiario aziendale come strumento di igiene e sicurezza.

PROCEDIMENTO
PENALE

N. 436/15

Note

Pag. 589

- × Consegna del manuale informativa/formativa aziendale per la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro.

Firma [REDACTED]

- × Consegna D.P.I.: Scarpe antinfortunistica, Tappi auricolari, Abbigliamento da lavoro.

Firma [REDACTED]

Firme			
Il lavoratore (per informaz. formaz. Ricevuta)	[REDACTED]	Il R.S.P.P. aziendale	[REDACTED]
Il Datore di Lavoro	[REDACTED]	Il R.L.S. aziendale	[REDACTED]

Annexe 8 - Condamnation



REPUBBLICA DI SAN MARINO TRIBUNALE

Ai sensi dell'art. 164 codice penale, il delitto di lesione colposa è punito con la prigionia di primo grado (da tre mesi ad un anno) o con l'arresto di secondo grado (da quindici giorni a due mesi) o con la multa a giorni di secondo grado (da dieci e quaranta giorni). Nella scelta tra le pene previste in alternativa, questo giudice valuta conveniente applicare la multa a giorni, soprattutto in considerazione dell'intervenuto risarcimento del danno e del concorso del fatto colposo della persona offesa. D'altra parte per la gravità del reato (in relazione all'entità del danno subito da [redacted] questo giudice non ritiene di poter irrogare la pena nel minimo. Applica dunque quindici giorni di multa per il primo capo e € 800 di multa per la violazione di cui al quinto capo (dunque pene comunque in prossimità del minimo). Ricordato che la multa a giorni è stata prevista quale sanzione diretta ad imporre non tanto una decurtazione del patrimonio del condannato, quanto un sacrificio economico (in modo tale che il condannato possa comunque pagare), si stima conveniente applicare una multa per complessivi € 300,00, dovendosi ritenere, nel caso in esame, in mancanza di elementi certi, che questi possano risparmiare giornalmente almeno € 20,00.

La richiesta relativa alla sospensione condizionale della pena deve essere accolta (rimanendo esclusa solo per la multa a giorni ai sensi dell'art.61 c.p.): l'art. 62 n. 1, del codice penale, infatti, prevede che tale beneficio può essere concesso "se il Giudice avuto riguardo alle circostanze indicate negli articoli 88 e 89, ritiene che il colpevole non commetterà ulteriori reati", circostanza che si ravvisa nel caso di specie in relazione a quanto emerge dai certificati del casellario.

Al fine di agevolare il riadattamento sociale di [redacted] concede ad entrambi anche il beneficio della non menzione ex art.116 del codice penale.

Infine, ai sensi degli artt.140 c.p. e 163 c.p.p. condanna gli imputati in solido al pagamento delle spese del procedimento.

P.Q.M.

Visti gli artt.161 e seguenti del codice di procedura penale, assolve [redacted] per non aver commesso i fatti a lei ascritti. Dichiaro [redacted] colpevoli delle violazioni a loro ascritte - con esclusione della colpa grave, quanto al delitto di lesione colposa e con assorbimento delle violazioni di cui al secondo, terzo e quarto capo nel primo - e pertanto li condanna per il primo capo a quindici giorni di multa per € 300,00, per il quinto capo alla multa per € 800,00.

Concede il beneficio della sospensione della pena, nei limiti di cui all'art.61 del codice penale, e il beneficio della non menzione.

Condanna in solido [redacted] al pagamento delle spese del procedimento.
Borgo Maggiore, 5 dicembre 2017

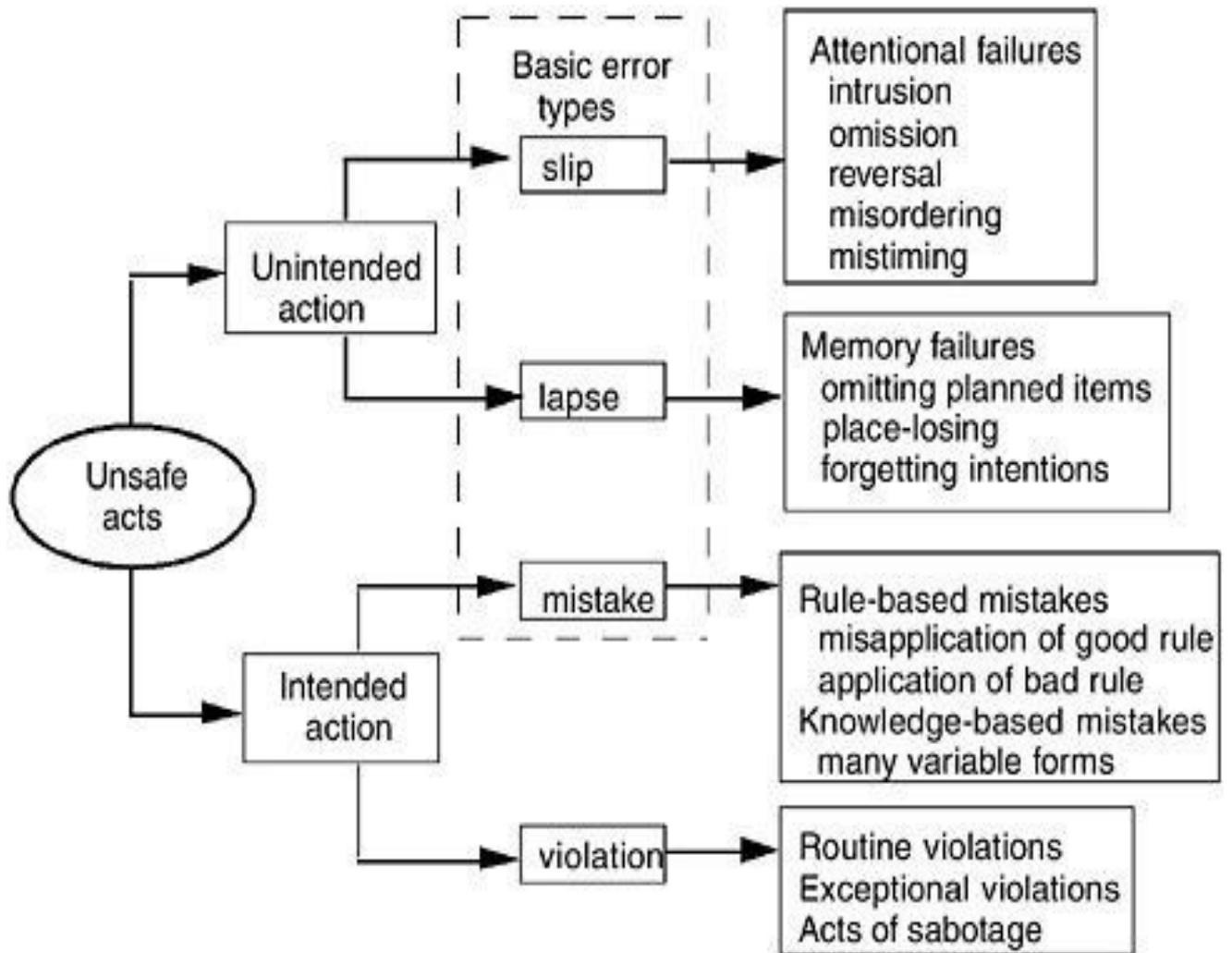
SENTENZA DEPOSITATA
IN DATA 17.1.18

IL C. P. J. ELLIERE

Il Commissario della Legge
Roberto Battaglini



Annexe 9 - Classification des erreurs



Reason, 1990

TABLE DES MATIERES

Avant-propos.....	8
Introduction	9
I. Les différences d’institution et de droit du travail.....	11
A. La protection sociale.....	11
B. La santé et la sécurité au travail.....	13
C. Le cas de la formation et du licenciement	16
II. Santé et sécurité au travail	19
A. La gestion et la prévention des risques	19
B. Etude de cas d’une entreprise Saint-Marinaise.....	22
C. Et les Ressources Humaines dans tout ça ?	24
III. La formation : une solution efficace	27
A. La formation comme réponse aux accidents du travail	27
B. Les avantages de la formation	29
C. Les limites de la formation	31
Conclusion	34
Bibliographie	35
Sigles et abréviations utilisés	38
Glossaire.....	39
Table des Annexes	40
Table des Matières	50