Pariente Jules Mme Gagnou

Vaty Mélody

Zamozik Daphné



Revue de Littérature

Table des matières

[Remerciements 3](#_Toc165221257)

[Introduction 4](#_Toc165221258)

[Revue de littérature 6](#_Toc165221259)

[1. Évolution historique et juridique de la prévention de la santé au travail 6](#_Toc165221260)

[2. Prévention risque santé et RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) 9](#_Toc165221261)

[ Prévention risque santé 9](#_Toc165221262)

[ Responsabilité Sociétale des Entreprises 10](#_Toc165221263)

[3. Document Unique 13](#_Toc165221264)

[ Son origine 13](#_Toc165221265)

[ Son contenu 14](#_Toc165221266)

[ Ses objectifs et sa finalité 15](#_Toc165221267)

[Conclusion 16](#_Toc165221268)

[Bibliographie 16](#_Toc165221269)

# Remerciements

*Nous tenons à remercier énormément Madame Gagnou, pour son soutien et son aide lors de la réalisation de ce TER.*

# Introduction

Aujourd’hui objet d’une production foisonnante en sciences sociales, le domaine de la santé au travail n’a pas toujours été sous le feu des projecteurs. Sa nouvelle considération est due aux intérêts grandissants portés aux questions de santé au travail dans l’espace public. Mise en lumière dès les premiers mois du confinement de mars 2020, la dégradation des indicateurs de santé au travail est actuellement un enjeu crucial du monde professionnel.

La prolifération des études en sciences sociales dans le domaine de la santé au travail ces dernières années témoigne d'un intérêt croissant pour ces questions au sein de la société. Cette dynamique est alimentée par plusieurs facteurs, notamment la détérioration des indicateurs de santé au travail, les évolutions dans les manifestations de la pénibilité professionnelle, ainsi que les crises et les transformations du système de santé au travail. L’apparition de nouvelles méthodes de travail, comme le télétravail généralisé dans de nombreuses entreprises, a fait naître de nouveaux défis en termes de gestion des risques et de préservation du bien-être des travailleurs à distance. Il est donc essentiel pour les employeurs de mettre en place des politiques et des pratiques adaptées, tout en garantissant une communication efficace et transparente avec leurs salariés, afin de répondre aux besoins changeants du monde du travail contemporain. Cette situation nécessite une compréhension approfondie des besoins changeants du monde du travail contemporain et une volonté d'innover pour garantir des conditions de travail sûres et saines, quel que soit le lieu où s'exerce l'activité professionnelle.

La prévention de la santé au travail définie en 1948 par l’OMS comme  « l’ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps  », elle vise donc à mettre en place un environnement plus sain pour les travailleurs et les entreprises.*(s. d.). Haute Autorité de Santé - Professionnels.* [*https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/presentation\_generale\_rbpp\_sante\_mineurs\_jeunes\_majeurs.pdf*](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-03/presentation_generale_rbpp_sante_mineurs_jeunes_majeurs.pdf)

L’organisation de la santé au travail est appelée SST (services de santé au travail) ou SSTI (service de santé au travail interentreprises) et a “pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d’éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le Code du travail impose à l’employeur d’organiser ou d’adhérer à un service de santé au travail. Ces services sont notamment constitués par les médecins du travail, les infirmiers de santé au travail, les assistants de service de santé au travail.

*(Services de prévention et de santé au travail. Organisation des services de prévention et de santé au travail - démarches de prévention - INRS, s. d.)*

Les actions menées par ces deux organismes ont abouti à la création des Services de Prévention et de Santé au Travail  (SPST), chargés « de préserver la santé au travail des travailleurs et d'accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des risques professionnels. Chaque employeur doit adhérer ou organiser un SPST afin de satisfaire à l’obligation de santé et sécurité prévue par le code du travail*.* »

(s.d.).<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-autonomes-et-interentreprises#:~:text=Les%20services%20de%20prévention%20et%20de%20santé%20au%20travail%20>

*Mais quelles sont ses obligations juridiques et ses pratiques organisationnelles ?*

Ce TER portera donc sur la prévention de la santé au travail : obligations juridiques et pratiques organisationnelles.

Pour aborder le sujet de manière générale, la première partie sera évoquée sous la forme d’une revue de littérature afin d’obtenir une vision globale du domaine de la prévention de la santé au travail en se basant sur des articles universitaires et académiques.

Au travers de cette revue, nous parlerons de l’évolution, aussi bien historique que juridique, de l’enjeu qu’est actuellement la prévention de la santé au travail.

Afin de venir compléter cet aspect plus général, une étude empirique, portée sur plusieurs professionnels dans la santé au travail sera effectuée. Nous espérons ainsi pouvoir comparer et traiter des écarts entre la théorie et la pratique des applications légales au sein des entreprises.

L’objectif de ce TER serait de mieux comprendre les mécanismes de la prévention de la santé au travail ainsi que sa mise en place à travers la revue, puis de comprendre leur application concrète grâce à l’étude réalisée.

# Revue de littérature

C’est en 1919, lors de la négociation de la Constitution de l’OIT, qu’il a été pour la première fois mis en évidence *«*l’urgence d’améliorer les conditions de travail*»* *Manal Azzi.* Et, c’est en 1950, que l’OIT et l’OMS ont organisé leur premier Comité paritaire sur la santé au travail. Ce comité a amené l’OIT à se détacher des aspects purement médicaux pour privilégier la prévention, associant les questions *«de sécurité et de santé en un seul programme»*.

De plus, la loi du 4 mars 2002 est la première loi à donner une définition de la prévention dans son article L. 1417-1 du code de santé publique. Elle précise que *« la prévention est l’action ayant pour but d’améliorer l’état de santé de la population en évitant l’apparition, le développement ou l’aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire les risques de maladie »*.

La prévention de la santé au travail n’a cependant pas eu besoin d’être une urgence pour être considérée. Pour retracer son origine et comprendre ses différentes perceptions, nous avons choisi d’étudier les changements que cette discipline a traversés au cours de son histoire.

## 1. Évolution historique et juridique de la prévention de la santé au travail

L'évolution historique de la prévention de la santé au travail a été façonnée par les progrès sociaux, économiques et technologiques, ainsi que par les luttes des travailleurs pour des conditions de travail plus sûres et plus saines.

Au 19e siècle, la Révolution industrielle a entraîné une urbanisation rapide et une industrialisation massive. À cette époque, les conditions de travail étaient souvent dangereuses, que ce soit dans les usines ou dans les mines. Les travailleurs étaient exposés à des risques de blessures graves, de maladies et même de décès, selon leurs activités professionnelles. Les premières réformes législatives ont été instaurées pour assurer une certaine protection aux travailleurs et réglementer les conditions de travail.

Au cours du 19e siècle et du début du 20e siècle, de nombreux pays ont commencé à adopter des lois du travail qui réglementaient les conditions de travail, y compris des dispositions concernant la santé et la sécurité au travail. Ces lois ont généralement été mises en place en réponse aux catastrophes industrielles qui ont eu lieu et qui ont mis en lumière les dangers du travail non réglementé.

En 1919, la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT) a posé les fondements en intégrant explicitement la santé et la sécurité au travail. L'OIT soulignait l'urgence d'améliorer les conditions de travail, y compris la protection contre les maladies professionnelles et les accidents liés au travail.

Une étape majeure a été franchie en 1930 avec la création de l'Encyclopédie de l'OIT, qui a montré les impacts bénéfiques des actions mises en place en matière de santé et de sécurité au travail.

Après la Seconde Guerre mondiale, de nombreux pays ont connu une période de prospérité économique et de développement social. Cela s'est également traduit par des avancées dans le domaine de la santé au travail, avec l'introduction de nouvelles lois et réglementations visant à améliorer les conditions de travail et à réduire les risques professionnels.

En 1950, l'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont collaboré pour organiser leur premier Comité paritaire sur la santé au travail. Cependant, les chevauchements d'attributions ont conduit l'OIT à se concentrer davantage sur la prévention que sur les aspects médicaux, fusionnant les questions de sécurité et de santé dans un programme intégré.

Dans les années 1960 et 1970, les mouvements de santé et de sécurité au travail ont gagné en importance, mettant l'accent sur la nécessité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Cela a conduit à la création d'organisations syndicales et d'organismes de défense des droits des travailleurs, ainsi qu'à des réformes législatives visant à renforcer la protection des travailleurs.

À partir des années 1980 et 1990, il y a eu une tendance croissante à l'internationalisation des normes de santé et de sécurité au travail.

Les années 1980 ont été marquées par un changement d'attitude envers la santé et la sécurité au travail, en particulier après la catastrophe de Tchernobyl. Une "culture de la sécurité" émergea, mettant l'accent sur l'évaluation, la prévention et la réduction des risques, tout en considérant la santé mentale des travailleurs et leur bien-être physique.

Plus récemment, il y a eu un déplacement vers une approche plus proactive de la santé au travail, mettant l'accent sur la prévention des risques professionnels et la promotion du bien-être des travailleurs. Cela inclut des initiatives telles que les programmes de gestion des risques, les évaluations des risques professionnels, ainsi que la promotion de modes de travail plus flexibles et plus équilibrés.

En 2003, l'OIT a adopté la Stratégie globale de la sécurité et de la santé au travail, marquant une transition vers une approche davantage axée sur la prévention que sur la prescription. Cette période a également vu la création de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail le 28 avril, en reconnaissance de l'importance croissante de cette question au niveau mondial.

En résumé, l'évolution historique de la prévention de la santé au travail a été marquée par une série de réformes législatives, de mouvements sociaux et de progrès technologiques visant à garantir des conditions de travail sûres et saines pour tous les travailleurs.

L'évolution juridique de la prévention de la santé au travail a été marquée par plusieurs étapes importantes visant à garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs.

En 1700, Bernardino Ramazzini, considéré comme le père de la médecine du travail, révolutionne la compréhension des maladies professionnelles en publiant son traité "De morbis artificum diatriba". Dans cet ouvrage, Ramazzini identifie deux causes principales de ces affections : d'une part, la qualité des substances manipulées par les travailleurs et, d'autre part, la posture adoptée par les travailleurs durant le travail. À travers ses observations, il en arrive à la conclusion qu’il y une relation étroite entre l'activité professionnelle et la santé de l’homme, posant ainsi les bases de la prévention des risques au travail.

Au cours du 19e siècle, en France, la loi du 9 avril 1898 marque un tournant en reconnaissant la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail. C’est aussi en 1898, qu’une avancée majeur se produit dans l'histoire de la prévention au travail avec l'instauration de la première loi sur les accidents de travail. Sous l'impulsion de la Confédération Générale du Travail (CGT), cette loi impose des réparations forfaitaires pour les accidents survenus au cours du travail.

En 1946, une étape décisive est franchie avec l'adoption d'une loi rendant obligatoire la médecine du travail dans chaque entreprise. Cette loi, promulguée le 30 octobre 1946, marque un tournant dans la responsabilisation des employeurs quant à la santé de leurs travailleurs. Désormais, les entreprises sont tenues de mettre en place des dispositifs de médecine du travail afin de prévenir les risques professionnels et de veiller à la santé des employés, marquant ainsi un engagement fort en faveur de la sécurité et du bien-être au travail.

L'évolution juridique dans le domaine de la santé au travail a également été influencée par des initiatives internationales. Par exemple, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté plusieurs conventions et recommandations sur la santé et la sécurité au travail, encourageant les pays membres à mettre en œuvre des normes minimales dans ce domaine. Au fil du temps, des normes et des réglementations spécifiques ont été mises en place par les gouvernements. Cela inclut des exigences en matière d’équipement, de protection individuelle, de formation des travailleurs et d'inspection des lieux de travail.

En ce sens, la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, dédiée à la santé au travail, constitue une étape cruciale dans l'évolution juridique en faveur de la prévention au sein des entreprises. Son ambition majeure est de transcender les cloisonnements entre la santé publique et la santé au travail, se donnant pour mission de renforcer les dispositifs préventifs au sein des milieux professionnels. Entrée en vigueur le 31 mars 2022, sauf indications contraires spécifiées, elle introduit des modifications substantielles au regard des obligations relatives au harcèlement au travail, au document unique, à la formation des travailleurs, et aux membres du CSE.

À titre d'exemple, l'article R4121-1, en vigueur depuis le 1er avril 2011, atteste de la responsabilité de l'employeur dans la transcription et la mise à jour d'un document unique, reflétant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-3. Cette évaluation doit englober un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Une autre évolution importante dans les lois sur la santé au travail concerne la prise de conscience des risques psychosociaux. Cela inclut le stress lié au travail, le harcèlement et la violence au travail. De nombreux pays ont adopté des lois visant à prévenir et à traiter ces problèmes.

De nos jours, on observe une tendance mettant l'accent sur la prévention plutôt que sur la réaction aux accidents ou aux maladies professionnelles. Cela se traduit souvent par des programmes de santé et de bien-être en milieu de travail, des évaluations des risques régulières et une participation accrue des travailleurs à la gestion de la sécurité.

Par ailleurs, l'article L.4622-2 du Code du travail énonce clairement les missions fondamentales des services de prévention et de santé au travail. Ces services sont désormais explicitement responsables d'éviter toute altération de la santé des travailleurs résultant de leur activité professionnelle. Ils participent activement à la réalisation d'objectifs de santé publique en préservant, tout au long de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. Leur champ d'action s'étend de la conduite d'actions de santé au travail à l'accompagnement pluridisciplinaire des entreprises pour évaluer et prévenir les risques professionnels, en passant par le conseil aux employeurs et travailleurs, ainsi que la surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Bien que non directement liée à cette loi spécifique, la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) souligne l'engagement volontaire des entreprises envers les enjeux du développement durable. Elle embrasse les domaines environnementaux, sociaux, et sociétaux, mettant en avant l'importance d'une approche globale et volontaire des entreprises envers la société et l'environnement.

Cette avancée législative de 2021 marque ainsi un véritable tournant dans la manière dont la santé au travail est appréhendée, mettant l'accent sur la prévention et incitant les entreprises à adopter des pratiques plus responsables et durables.

En résumé, l'évolution juridique de la prévention de la santé au travail a été caractérisée par une progression vers des normes plus strictes, une reconnaissance accrue des risques psychosociaux et une orientation vers la prévention et le bien-être des travailleurs. C’est cette même prévention, désormais définie comme la prévention risque santé (ou risque professionnels) que nous allons désormais aborder.

## 2. Prévention risque santé et RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)

### Prévention risque santé

La prévention des risques professionnels (ou risque santé) est essentielle pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Les risques liés aux conditions générales de travail peuvent entraîner des altérations de la santé, qu’il s’agisse de maladies ou d’accidents. En tant qu’employeur, il est crucial de supprimer ou de réduire ces risques afin de protéger la santé physique et mentale des employés.

On appelle risques professionnels les menaces portant sur la santé ou la sécurité des salariés au sein de leur cadre de travail. Ces menaces, agissant nocivement sur la santé physique ou mentale des travailleurs, peuvent être catégorisées selon leur nature. Parmi eux, on retrouve les risques physiques (comme le bruit, les vibrations, les ambiances thermiques), les risques chimiques, les risques biologiques, et les risques psychosociaux.

Évaluer ces risques professionnels revient à détecter les dangers et à mettre en place les actions de prévention adaptées au risque identifié pour préserver les salariés. Il incombe à l’employeur, de manière obligatoire, de prendre les mesures nécessaires à la protection de ses salariés afin de respecter les principes généraux de prévention, que l’on peut définit ainsi : ces principes sont constitués de l’évaluation des risques, de l’adaptation du travail à l’homme, de la prise en compte de l’évolution technique, et de la priorité aux mesures de protection collective.

On utilise, dans le cadre de l’identification de ces risques santé, une procédure très spécifique, qu’on appelle évaluation des risques professionnels (EvRP). Une EvRP est une étape clé dans une démarche préventive de santé et de sécurité au travail. C'est le point de départ. L'identification, l'analyse et la classification des risques permettent de définir les actions préventives les plus appropriées, tant au niveau technique qu'humain et organisationnel. Une évaluation EvRP consiste à identifier les risques auxquels sont confrontés les salariés d'une entreprise afin de mettre en œuvre des mesures préventives pertinentes tant au niveau technique qu'humain et organisationnel. Elle constitue la première étape de toute démarche préventive en matière de santé et de sécurité au travail. Les résultats de l'évaluation sont formellement consignés dans un « document unique » qui répertorie tous les risques professionnels encourus par les travailleurs.

Ce document s'adresse aux travailleurs, aux membres du Conseil Social et Économique (CSE), aux agents des services de prévention et de santé au travail de l'Inspection du travail, aux services de prévention des organismes de sécurité sociale et à l'inspection de radioprotection.

L’EvRP relève de la responsabilité de l'employeur et fait partie de son obligation générale d'assurer la sécurité de ses salariés et de protéger leur santé. C'est l'un des principes généraux de précaution énoncés dans le Code du travail. C’est un levier de progrès pour l'entreprise qui contribue à l’amélioration des opérations au cours du processus de croissance. Elle permet de maîtriser les risques avérés et de prédire l’émergence de nouveaux risques liés à de nouveaux processus organisationnels ou industriels.

Grâce à l’EvRP, la détection des risques santé est effectuée, mais la majorité du travail est encore à venir : la mise en place de pratiques concrètes en fonction du danger identifié.

La formation et la sensibilisation jouent un rôle primordial dans cette réponse aux risques professionnels. La formation des employés aux risques spécifiques de leur poste de travail permet de sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques de sécurité, et ainsi de prévenir les accidents et d’adopter des comportements responsables. Un outil essentiel à cette prévention des risques santé est l’équipement individuel de protection (EPI) . La mise à disposition des EPI permet de réduire les risques, mais son efficacité dépend cependant de sa bonne utilisation : il est donc crucial de veiller à ce que les employés exploitent le plein potentiel de cet outil. Ces EPI sont particulièrement répandus dans le milieu ouvrier : casques, gants, ou encore lunettes de protection en font partie. L’aménagement du poste de travail est également un levier de prévention. Adapter les postes de travail pour réduire les contraintes physiques peut favoriser le bien-être des collaborateurs. La prise en compte de la hauteur des écrans, des sièges, ou autres contribue énormément à la réduction de risques musculo-squelettiques encourus par les employés. L’ensemble des mesures concrètes prises pour anticiper et réduire l’impact des risques professionnels pesant sur les salariés leur permet de moins ressentir l’impact mental que le travail a sur leur santé physique, et ainsi de faire de l’espace de travail un endroit plus sain et agréable pour le travailleur. En aidant ainsi les employés à gérer leur bien-être au travail, les employeurs contribuent à la gestion de la conciliation vie professionnelle vie personnelle de leurs salariés.

L’employeur a l’obligation de mettre en place ces actions pour assurer la sécurité au sein de l’entreprise. Ce n’est cependant pas la seule obligation qui lui est assignée : les employeurs doivent, à travers leur position, endosser la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

### Responsabilité Sociétale des Entreprises

Définie par la commission européenne, la notion de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ou appelée la responsabilité sociale des entreprises, est vue comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable. Elle englobe à la fois les actions des entreprises dans leurs activités opérationnelles et leurs interactions avec les parties prenantes. Elle concerne principalement trois domaines : l'environnement, le sociétal et le social. L'objectif d’une entreprise qui pratique la RSE est d’avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable. ([*Qu’est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ? | economie.gouv.fr*](https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse) *)*

Aujourd'hui, le sujet de la responsabilité sociale des entreprises(RSE) est beaucoup plus discuté qu’autrefois, cela est principalement dû à une prise de consciences croissante, tant à l'échelle locale que mondiale, de tous les acteurs de la société sur les enjeux environnementaux et sociaux.  Quant au développement de la RSE, il s’inscrit désormais comme une tendance dans les économies post-industrielles :  tous les acteurs de la société, qu’ils soient publics ou privés, avec de grandes ou petites structures recherchent un modèle de développement économique respectueux de l'équilibre environnemental et social. Toutefois, cette sensibilité n’était pas forcément présente à toutes les étapes du développement de ce concept, en particulier au début.

Il faut dire que depuis les années 1950, chaque décennie a été marquée par une série de définitions sur la RSE, reflétant ainsi l’évolution progressive du concept.

En 1953, le concept de RSE apparaît pour la première fois par l’économiste américain Howard Bowen dans son ouvrage “ The Social Responsibilities of the Businessman Dans ce contexte, les objectifs semblaient être orientés vers une action philanthropique, motivée par le respect de la moralité. Il n’y avait pas de stratégie définie, mais plutôt une approche au cas par cas. C'étaient principalement les administrateurs qui initiaient les actions, et le concept fonctionnait sur la base d’une attitude passive. Aucun mécanisme de suivi ou de contrôle externe.

n’avait alors été mis en place.

L’année 1976 marque l’avènement d’un nouveau courant concentré sur la manière dont les entreprises pourraient identifier et gérer de manière concrète les problèmes pertinents de la RSE.  Une multitude de pays décident d’adhérer à des principes sociaux et environnementaux établis par les gouvernements et s’adressant aux entreprises multinationales. Ce sont les principes directeurs de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ils “*énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables. Les Principes directeurs visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s’exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l’environnement pour l’investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable.*

“ (*Les Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationale*, 2008)

Cette approche a favorisé une vision plus procédurale et a mis l'accent sur le développement du concept de sensibilité sociétale de l'entreprise. Les objectifs étaient orientés vers une philanthropie stratégique, motivée par un intérêt à long terme. La stratégie adoptée était systématique, avec les managers comme principaux instigateurs des initiatives. Ces initiatives étaient généralement réactives, tandis que le suivi se concentrait sur la fourniture d'une assistance pour des questions spécifiques.

Afin de comprendre les performances sociétales de l’entreprise, et de répondre eux nombreuses interrogations éthiques, une approche plus réfléchie, plus active, a lieu. Axée sur l’investissement social local, son objectif était de promouvoir un intérêt à long terme avec une approche stratégique. Les entrepreneurs et les consultants étaient les principaux initiateurs de cette démarche proactive. Le suivi de cette démarche inclut le soutien et le contrôle assuré par des ONG.

Puis vient le Sommet de Rio, également connu sous le nom de Sommet “ planète Terre”, en juin 1992 à Rio de Janeiro qui a rassemblé plus de 100 dirigeants mondiaux et des milliers d’activistes et militants pour adopter une déclaration qui a fait progresser le concept des droits et des responsabilités des pays dans le domaine de l’environnement et du développement durable. *Autre texte fondamental : la Convention sur le climat qui débouche sur le protocole de Kyoto qui permet la réduction des émissions de gaz à effet de serre.*

Durant les années 2000, une évolution significative a lieu : les entreprises s’efforcent d’identifier les facteurs extra financiers, ce qui leur permet de contribuer au développement durable tout en gardant leur performance économique. Cette approche se veut intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise impliquant tous les niveaux de management. Son objectif est d’améliorer la qualité et la compétitivité de leur environnement opérationnel, motivées par leur propre intérêt direct. Les initiatives sont pleinement intégrées au processus décisionnel, et leur suivi est incorporé aux objectifs de management. Malgré cela, les différences entre les concepts de performances sociétales, de développement durable et citoyenneté d’entreprises restent floues et insuffisamment clarifiées. Le pacte mondial des Nations Unies offre à ses membres un cadre d’engagement volontaire visant à harmoniser les objectifs de la communauté internationale et ceux des entreprises, qui elles s’engagent à respecter dix principes relatifs aux droits de l’homme, à l’environnement et aux droits sociaux.

Précisément en 2001, la loi des “ Nouvelles Régulations économiques” fait surface. Elle vise à favoriser la régulation financière, de la concurrence et de l’entreprise, en imposant dans les rapports annuels d’activité des sociétés cotés de prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Au fur et à mesure des années, d’autres lois surviennent, dont les lois Grenelle I et II en 2007 et 2010, qui modifient le cadre juridique de l'environnement, en précisant et en élargissant les exigences de communication d’informations extra-financières des entreprises. Elles introduisent également une obligation de vérification.

La norme de l’Organisation internationale de normalisation (ISO) 26000, établie en 2010 à partir d’un consensus entre différents pays, définit les grandes lignes de la RSE à l’échelle internationale et offre un cadre pour les entreprises dans leurs décisions dans l’élaboration de leur politique en matière. La norme ISO 26000 tourne autour de sept thématiques centrales : la gouvernance de l’organisation, les droits de l’homme, la loyauté des pratiques, l’environnement, les relations et conditions de travail, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local.

En 2015, Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l’ONU, est une feuille de route contenant dix-sept objectifs. Elles servent de guide pour l’élaboration de politiques de la RSE et ces objectifs visent à engager les entreprises dans la réalisation des objectifs sociaux et environnementaux.

Il y a sept ans que la législation sur le devoir de vigilance existe. S’appliquant aux sociétés mères et aux entreprises donneurs d’ordres, elle vise à traiter des atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, ainsi qu’à l’environnement. Elles obligent donc les grandes entreprises à publier dans leurs rapports annuels leur plan de vigilance et de le mettre en œuvre de manière effective.

En 2019, vient enfin la dernière législation mise en place de la RSE : La loi PACTE

Considérée comme une loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, elle change dans le Code civil la définition de l’objet social de l'entreprise afin de permettre à toutes entreprises d’exister. De plus, elle introduit la qualité juridique d’entreprise à mission. (*RSE : les 10 dates marquantes | Carenews PRO*, s. d.)

Nous avons précédemment montré l’évolution historique de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Depuis la conception initiale de la philanthropie jusqu’à son intégration systématique dans les opérations commerciales, la RSE a traversé différentes étapes motivées par le besoin croissant de durabilité et de responsabilité. Son histoire fait réfléchir sur l’importance de prendre en compte les aspects environnementaux, sociaux et économiques dans la gestion d’une entreprise.

Toutefois, le concept de RSE se traduit souvent en initiatives concrètes, notamment à travers des “instruments” tels que le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Ce document est obligatoire pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Son objectif est d‘identifier, d’évaluer et de prévenir les risque pour la santé et la sécurité des salariés, mais aussi d’anticiper les enjeux sociaux et environnementaux liés aux activités de l’entreprise. C’est pour cela qu’il est important de le décrire dans une nouvelle partie.

## 3. Document Unique

Le Document unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), est un

document synthétique qui regroupe tous les risques identifiés au sein de l'entreprise, qu'ils soient liés à l'environnement de travail, aux conditions matérielles, à l'organisation du travail ou à d'autres éléments propres à l'activité professionnelle. Il est réalisé selon une méthodologie rigoureuse, qui consiste à identifier, analyser et évaluer les risques, puis à mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées. Il est essentiel que les entreprises actualisent régulièrement leur DUERP afin de tenir compte des changements dans leur activité et leur environnement.

### Son origine

Tout commence avec le décret 82 -453 du 28 mai 1982, une fois que ce dernier a été modifié par le décret 95-680 du 9 mai 1995, les règles d’hygiène et sécurité dans les administrations sont définies dans le titre trois du livre deux du code du travail et par les décrets pris par son application. Il indique également que les chefs de service ont pour mission, dans la mesure de leurs responsabilités et dans le cadre des mandats qui leur sont accordés, de garantir la sécurité et la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Le DUERP est issu de la Directive Cadre Européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, qui impose aux employeurs d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité de leurs salariés. En France, cette directive est entrée dans le Code du travail par la loi du 31 décembre 1991. Cette loi comprend un article (l’article L. 230-2) qui prend en compte trois exigences :

* L’obligation pour l’employeur de garantir la sécurité et la protection de la santé des travailleurs
* La mise en place des principes de prévention des risques
* L’obligation de réaliser l’évaluation des risques

La loi de 1991 est complétée par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 qui ajoute une nouvelle disposition (code du travail R.230-1) qui s'applique à la fonction publique : il contraint tous les employeurs à effectuer une évaluation complète des risques identifiés dans chaque unité de travail, dont les résultats sont consignés sur un document unique dont la mise à jour est au moins annuelle. Cela afin de concevoir le programme de prévention.

Le décret est ensuite complété par la circulaire d'application n° 6 DRT du 18 avril 2002 qui met en évidence l'importance de renforcer l'analyse préventive des risques et précise le domaine de compétence de l'approche pluridisciplinaire qui, dans l'évaluation des risques, doit prendre en compte : les aspects techniques, les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations sociales et l'impact des différents facteurs circonstanciaux. Il est essentiel de considérer tous les paramètres associés à toute situation de travail.

Il vient ensuite la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui souligne le caractère physique et mental de la santé au travail, ainsi que le « concept de service de santé au travail ». Elle met l'accent sur l'aspect extrêmement concret de la mise en place de la prévention.

Renforcée par la loi du 17 août 2015 et les décrets d'application qui ont suivi. Grâce à cette évolution législative, le DUERP a été progressivement instauré comme un outil obligatoire, en précisant notamment son contenu et les modalités de sa mise en œuvre.

### 

### Son contenu

Avant de décrire son contenu, il est important de clarifier sa forme. En effet, le document unique doit répondre à trois exigences :

* Il doit être cohérent en regroupant sur un seul support les données issues de l’analyse des risques professionnels auxquels les membres du personnel sont exposés.
* Il doit être pratique en permettant de consigner sur un même document les résultats des diverses analyses de risques effectuées sous la responsabilité du chef de service, simplifiant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques pour chaque service.
* Il doit être traçable, en impliquant la mise en place d’une transcription systématique des résultats de l’évaluation des risques, afin de représenter tous les éléments analysés sur un support. Quoi qu'il en soit, la présence de ce support témoigne d'un souci de clarté et de fiabilité, visant à assurer l'authenticité de l'évaluation.

Les administrations et les entreprises peuvent choisir la forme de ce document, mais il doit être accessible aux partenaires sociaux, à la médecine préventive, à l’inspection en hygiène et sécurité, ainsi qu’à tout autre organisme ou administration autorisé.

Au niveau de son contenu, le document unique ou DUERP regroupe tous les risques identifiés au sein de l'entreprise, qu'ils soient liés à l'environnement de travail, aux conditions matérielles, à l'organisation du travail ou à d'autres éléments propres à l'activité professionnelle. Il est réalisé selon une méthodologie rigoureuse, qui consiste à identifier, analyser et évaluer les risques, puis à mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées. Il est nécessaire de réaliser cette analyse en utilisant une “ unité de travail”, éventuellement regroupée pour faciliter l’évaluation des risques professionnels, sans toutefois négliger les spécificités de certaines expositions personnelles. Il est possible d'inclure dans le document unique d'évaluation des risques professionnels des questionnaires destinés aux employés, des rapports du médecin du travail, des certificats de contrôle provenant d'organismes vérificateurs ou encore le bilan social en matière d'hygiène et de sécurité. Il est également essentiel que les entreprises actualisent régulièrement leur DUERP afin de tenir compte des changements dans leur activité et leur environnement.

Il est possible d’actualiser le document de plusieurs façons : tous les ans, lors de toute décision d'aménagement majeure qui modifie les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, l lors de la collecte d'informations supplémentaires sur l'évaluation d'un risque au sein d'une unité de travail (évolution des connaissances scientifiques, survenue d'accidents du travail, de maladies professionnelles, ou par l'évolution des règles concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et les risques psychosociaux).

Outre ces trois éléments, la réglementation ne recommande aucun mode de présentation du document. Les documents uniques des ministères économique et financier devraient être présentés de manière cohérente, ce qui faciliterait leur lecture et favoriserait les discussions du Comité Hygiène et Sécurité Départemental interdirectionnel (CHSDI).

* Ses objectifs et sa finalité

Les objectifs principaux sont d’améliorer le niveau de protection de la santé et de la sécurité des employés tout en améliorant les conditions salariales. Mais aussi de promouvoir la qualité du travail au sein d’un service à la fois sur le plan social et économique.

Sa finalité est de participer à la création du programme annuel de prévention des risques professionnels, dans le cadre du dialogue social : les représentants du personnel participent au groupe de travail dirigé par le chef service afin de créer et de mettre à jour le document unique. En outre, les membres du Comité d’hygiène de sécurité des conditions de travail (CHSCT) expriment leur opinion sur la formule employée pour élaborer le document unique et sur le contenu du programme de prévention présenté par le chef de service. Mais, ce document sert aussi à promouvoir des mesures de prévention et la mise en place de mesure pour éviter les dangers.

En conclusion, le Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels joue un rôle crucial dans la maîtrise des risques en milieu professionnel. Il constitue tout de même un cadre structurant et des outils précieux pour assurer la santé et sécurité des employés.

## Conclusion

Nous avons axé notre développement pour répondre à la question suivante : “Quelles sont les obligations juridiques et pratiques organisationnelles de la prévention de la santé au travail ?”. Voici ce que nous avons retenu : notre étude nous a permis de mettre en lumière les obligations juridiques et pratiques organisationnelles de la prévention de la santé au travail. L’examen préliminaire de l’évolution historique et juridique de la prévention de la santé au travail nous a montré comment les lois et réglementations ont progressivement pris en compte cette dimension désormais essentielle du monde du travail. Nous nous sommes ensuite intéressés à la question de la prévention des risques pour la santé et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Il s’est avéré que ces deux aspects sont étroitement liés, la prévention des risques pour la santé étant en effet un élément clé de la RSE. Nous avons de plus constaté que les entreprises qui intègrent la RSE dans leur stratégie bénéficient en plus d’une meilleure image, mais aussi d’une meilleure performance globale. Enfin, nous avons étudié le Document Unique, un outil indispensable pour toute entreprise souhaitant mettre en place une politique de prévention efficace. Nous avons remarqué que son origine, son contenu, ses objectifs et sa finalité sont des éléments qui contribuent à faire de la prévention de la santé au travail une réalité concrète et efficace.

En somme, la prévention de la santé au travail est une obligation légale, mais également une pratique organisationnelle contribuant à la performance et à la pérennité de l’entreprise. Il est essentiel pour toute entreprise de prendre en compte cette dimension dans sa stratégie et son fonctionnement quotidien.

Nous espérons que cette étude contribuera à une meilleure compréhension de la prévention de la santé au travail et encouragera davantage d’entreprises à s’engager dans cette voie. En effet, la santé et le bien-être des travailleurs sont, en plus d’être une obligation légale, un facteur clé de succès pour toute entreprise dans un monde du travail en changement perpétuel.

## 

## Bibliographie