



PME et prévention des risques professionnels : difficile dialogue ou impossible rencontre ?

Eric Verdier

► To cite this version:

Eric Verdier. PME et prévention des risques professionnels : difficile dialogue ou impossible rencontre ?. *Après-demain : journal mensuel de documentation politique*, Paris : Fondation Seligmann, 2009, 4 (12), pp.35-38. <halshs-00436561>

HAL Id: halshs-00436561

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00436561>

Submitted on 27 Nov 2009

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.

Eric VERDIER

PME et prévention des risques professionnels : difficile dialogue ou impossible rencontre ?

En 2005, la fréquence des accidents du travail était de 5 à 7 fois plus élevée dans les (très) petites entreprises de moins de 20 salariés que dans les établissements de 1500 salariés et plus. Plusieurs causes contribuent à des résultats d'autant plus préoccupants que l'avenir de l'emploi est fréquemment attaché au dynamisme supposé des PME : plus qu'ailleurs, le risque y est perçu comme une composante identitaire du métier, tandis que la conscience du danger est dépendante de la confrontation directe à un grave accident, alors qu'en son absence, le statu quo paraît justifiable ; les responsabilités sont fréquemment rejetées sur les comportements et les attitudes individuelles ; le coût des accidents et arrêts de travail est largement sous-estimé. S'y ajoutent, dans le cas français, des principes de tarification de la branche "**accidents du travail**" de l'Assurance Maladie qui disposent qu'en dessous de 10 salariés, la cotisation de l'employeur est indépendante de l'incidence des risques, ce qui n'incite guère à investir dans la prévention.

QUAND L'ÉVITEMENT DEVIENT LA NORME

Depuis 2002, toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés, sous peine de voir mise en cause sa responsabilité civile et pénale. Les enquêtes statistiques montrent que l'effectivité de cette règle est faible dans les petites entreprises. Cet évitement de la norme est devenu une préoccupation explicite de l'action publique. Ainsi le **Plan national santé travail**, lancé en 2005, appelle "**pour garantir la pleine application du dispositif, notamment en direction des PME et des très petites entreprises (...) à accroître encore la culture de prévention des risques professionnels [en leur] sein**". En 2004, la Commission des accidents du travail de la CNAM affirme que "**la cible privilégiée des actions de prévention demeure les responsables de PME-PMI**". Dans une communication de février 2007 intitulée "**Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail**", la Commission européenne souligne que certaines catégories d'entreprises sont plus vulnérables, "**les PME, en particulier**" et en appelle à la mise en oeuvre d'"**un ensemble d'instruments [y] garantissant un niveau élevé de respect de la législation**".

QUATRE MANIÈRES D'ÊTRE PETIT

Invoquer la petite taille est-il suffisant ? La capacité d'appropriation des règles préventives n'est-elle pas liée d'abord à la qualité de l'organisation du travail comme

cela prévaut plus généralement (Valeyre, 2006) ? Mettant à profit le suivi d'une action publique locale qui s'efforçait de développer la Prévention des risques professionnels (PRP) dans les petites entreprises des Alpes Maritimes, notamment dans les hôtels-café-restaurants (HCR) et la réparation automobile, une récente recherche¹, soutenue par l'Agence nationale de la recherche (ANR), tente de répondre à cette question.

A l'instar de travaux antérieurs, l'enquête fait bien ressortir quatre configurations, dont la gestion et l'organisation du travail, comme la qualité des prestations, sont fortement différenciées. La Très petite entreprise (TPE) "**indépendante et familiale**" renvoie à la figure classique du petit artisan : elle instaure avec ses fournisseurs et sa main d'oeuvre des relations qui sont si domestiques que la légitimité des règles publiques y reste limitée. La TPE "managériale" développe une gestion plus formalisée et fournit des prestations de service dont la standardisation est assise sur des procédures de contrôle et de mesure. Dans la réparation automobile, la figure type en est l'agent d'une grande marque dont la gestion comptable et la politique de prix sont dépendantes du réseau du constructeur, dans la restauration, le franchisé. La TPE "entrepreneuriale" privilégie des prestations d'une qualité telle qu'elle lui permet de fidéliser sa clientèle. Enfin, la "TPE opportuniste" tend à dé-socialiser la relation salariale en recourant au travail dissimulé, au point même de faire perdre à la prévention une bonne part de sa signification pratique et politique.

UN VOEU PIEUX

A priori, plus une entreprise s'apparente au modèle opportuniste, plus elle met à distance l'évaluation et la prévention. Or, il s'avère que la variabilité des pratiques en matière d'évaluation des risques est sensiblement moindre que celle des conditions d'emploi et de travail. Certes, des TPE managériales tentent de mettre en oeuvre l'évaluation des risques tandis que, dans des configurations entrepreneuriales, la volonté de fidéliser la main d'oeuvre qualifiée pousse l'employeur à se préoccuper de la prévention. Mais aucun établissement n'en fait véritablement un investissement", comme y invite le syndicat professionnel de la réparation automobile et le Document Unique (DU), qui consigne les résultats de l'évaluation, tient rarement lieu d'outil de gestion.

Pourquoi un tel alignement vers le bas ? La prévention des risques professionnels s'inscrit nécessairement dans la durée. L'acquisition des "**savoir faire de prudence**" par les salariés est un processus qui nécessite du temps et relève même d'une action planifiée qu'atteste la formalisation de l'évaluation des risques dans le DU. Les modalités en sont laissées à la libre appréciation des employeurs, sachant qu'elles nécessitent une implication régulière du chef d'entreprise, dès lors que l'organisation évolue (nouvel équipement, usage de nouveaux produits, réorganisation). D'une activité à l'autre, cette tension est avivée par des traits sectoriels plus ou moins spécifiques.

UNE CONCURRENCE DESTRUCTRICE

Une forte restructuration des relations inter-entreprises durcit les conditions d'exercice du métier : dans la carrosserie par exemple, de plus en plus de véhicules sont apportés par des compagnies d'assurances qui exigent des temps de réparation de plus en plus courts et des délais de paiement de plus en plus longs.

L'extension de réseaux d'entreprises très fortement spécialisés, par exemple sur les changements de plaquettes de freins, expose les garages "traditionnels" à une

très rude concurrence sur le rapport prix – temps de réalisation. En outre, grâce aux bancs électroniques conçus par leur enseigne, les réseaux de garages des constructeurs proposent des prestations standardisées qui drainent vers eux une partie de la clientèle traditionnelle des petits ateliers de mécanique. Pour rester concurrentiels, les artisans et leurs salariés vont jouer sur leur temps de travail et se montrer prêts à “faire des prix” alors que la tension sur ces derniers est d’autant plus forte que le marché est dans une phase de contraction pour deux raisons principales : les voitures sont plus fiables et les campagnes de sécurité routière ont fait diminuer significativement le nombre d’accidents.

TRAVAIL, SALAIRE, SÉCURITÉ : MÊME MÉDIOCRITÉ

Compte tenu du développement de la restauration rapide, cette re-configuration des marchés joue également au sein des HCR, qui ont bénéficié d’une TVA plus favorable, de l’extension des chaînes hôtelières et des établissements “franchisés”. Dès lors, les entreprises les plus contraintes s’enferment dans un “**équilibre de bas niveau de qualification**” qui n’est pas favorable à l’élaboration d’une politique préventive active : forte exposition à une concurrence par les prix qui incite à pratiquer de médiocres conditions de travail et d’emploi, ou même le travail dissimulé ; cette configuration rend les emplois peu attractifs, au risque d’engendrer des difficultés de recrutement et un déficit de personnel qualifié récurrents, ce qui incite les employeurs à recourir à des ajustements par les prix peu favorables à une PRP inscrite dans la durée.

ABOLITION DES FRONTIÈRES

Dans les deux secteurs, et surtout dans les HCR, le brouillage des frontières entre la sphère domestique et la sphère professionnelle favorise le déni et l’intériorisation des risques professionnels : le caractère “domestique” des relations de travail est accusé, tant dans les petits établissements familiaux que dans des hôtels-restaurants de chaîne, au point que la dimension affective des ces relations est perçue comme un prolongement naturel de l’activité professionnelle.

Au total, le raccourcissement des horizons économiques et la prégnance des régulations domestiques l’emportent sur des volontés de transformation bien réelles chez certains chefs d’entreprise, particulièrement dans la réparation automobile.

UN SENTIMENT D’INSÉCURITÉ JURIDIQUE

N’étant assortie d’aucune prescription autre que procédurale, l’obligation d’évaluer les risques engendre chez nombre de petits patrons un sentiment d’insécurité juridique, au point de conduire une partie d’entre eux à réclamer des normes substantielles contraignantes, telles qu’elles existent dans la restauration, avec les normes sanitaires HACCP2 et dans la réparation automobile en matière de gestion des déchets. Satisfaire ce point de vue conduirait à contourner l’esprit de la règle : une norme purement technique présente le double avantage de ne pas nécessairement contraindre à une remise à plat de l’organisation du travail et rend très secondaire l’association des salariés à la démarche préventive, dont on sait qu’elle est l’une des composantes essentielles de la réussite de l’action préventive.

AU RABAIS

Il reste que tend à l’emporter sur toute autre considération, le souci des employeurs de se prémunir vis à vis d’une possible mise en jeu de leur responsabilité pénale et

civile au point que nombre d'entre eux recourt aux services d'officines qui proposent des DU à des coûts modiques, assis sur l'absence d'une véritable investigation sur les risques auxquels sont exposés les salariés de leurs clients. Les obstacles financiers, cognitifs et politiques auxquels se heurte l'évaluation des risques

APRES-DEMAIN N12 01/10/09 14:12 Page 37

38

LA SANTÉ PUBLIQUE N°12 • Novembre 2009

engendrent une distance telle, entre normes et pratiques, qu'elle nécessite un accompagnement des TPE dans leur démarche préventive.

A MI-CHEMIN

Dans le cas présent, il s'agissait d'aboutir à l'élaboration d'un guide pour l'évaluation des risques qui, non seulement soit propre à chacun des secteurs mais, en outre, repose sur la participation active des professions. Dans une phase préalable, une dizaine d'employeurs volontaires ont bénéficié du passage, durant une demi-journée, d'un consultant qui leur a délivré un diagnostic sur l'état des risques ; indéniablement, en dépassant les approches intuitives des risques, ces entreprises en ont tiré des leçons favorables à une véritable évaluation. Cependant ces apprentissages ne s'avèrent pas suffisants pour être convertis en une règle interne de gestion en mesure d'institutionnaliser durablement la prévention. En particulier, la nécessité réglementaire d'actualiser le DU a dissuadé nombre de patrons d'aller jusqu'au bout de l'élaboration du document unique.

LA CRUAUTÉ DES CHIFFRES

En outre, le transfert de l'usage du guide méthodologique vers les autres entreprises par l'entremise de réunions collectives, a révélé de fortes limites : par exemple dans la réparation automobile, elles n'ont touché qu'un nombre limité de professionnels, entre 100 et 150, sur un total de plus de 1300 établissements dans le département des Alpes-Maritimes; cette démarche, essentiellement informative, n'a pas engendré un dialogue interne à chaque profession en vue de faire émerger une « **communauté de pratiques** » en matière de prévention des risques professionnels. Enfin, il est frappant que dans une démarche initiée par la Direction départementale du travail, la participation des salariés soit demeurée au second plan. Il en ressort que, sans un accompagnement beaucoup plus conséquent de ces petites entreprises par des consultants spécialisés, en lien étroit avec des services de santé au travail appelés par les nouvelles dispositions à être les conseils des employeurs en la matière, l'appropriation des règles préventives y restera très aléatoire.

Eric VERDIER

1. Kornig C. et Verdier E., "De très petites entreprises de la réparation automobile face aux normes publiques de la prévention des risques professionnels. Le cas d'une action collective territoriale", *Revue française des Affaires Sociales* n°2, 161-184, 2008.

2. "Hazard Analysis Critical Control Point"