

Chapitre 3 : Les conditions de travail et leur impact sur la performance de l'entreprise

I. La diversité des risques professionnels

A. Les accidents du travail

- Un accident du travail comprend trois éléments (article L411-1 du code de la sécurité sociale) :
 - un caractère soudain (un événement accidentel) ;
 - une lésion corporelle (une blessure) ;
 - un accident intervenu à l'occasion du travail.
- Tous les accidents ne donnent pas lieu à un arrêt de travail délivré par un médecin. Il faut une certaine gravité de la lésion.
- Cas particulier : la notion d'accidents de trajet. Article L411-2 du code de la sécurité sociale : « Est également considéré comme accident du travail, [...] l'accident survenu à un travailleur [...] pendant le trajet d'aller et de retour, entre la résidence principale et [...] le lieu de travail ».
- Le régime appliqué au salarié victime d'un accident du travail est très protecteur. On peut citer différents éléments :
 - indemnités journalières de l'assurance maladie en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de carence ;
 - prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques ;
 - rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente, totale ou partielle ;
 - rente aux ayants droit de la victime décédée.

B. Les maladies professionnelles

- Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R461-3 du code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions prévues. Chaque tableau donne le nom des maladies visées et les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies. Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans ces tableaux dès lors que certaines conditions cumulatives sont remplies. Cela signifie que dans ce cas, la preuve est vraiment facilitée pour le salarié.
- Une maladie qui n'apparaît pas dans un tableau peut néanmoins être reconnue comme professionnelle, moyennant que les deux conditions suivantes soient remplies :
 - prouver que la maladie a été directement causée par le travail habituel ;
 - prouver qu'elle a entraîné le décès ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

C. La souffrance au travail et les risques psychosociaux

- Les risques psychosociaux regroupent le stress au travail, les violences internes et externes, l'épuisement professionnel (*burn-out*), toutes les formes de mal-être, de souffrance, de malaises ressentis à l'occasion de leur travail par les salariés. Ils peuvent entraîner des troubles de la concentration, du sommeil, des dépressions, voire des suicides.
- Les causes de ces risques sont diverses : charge de travail excessive, objectifs non réalistes, augmentation des cadences, etc.

- Les conséquences des risques psychosociaux pour l'entreprise sont réelles :
 - hausse du nombre d'accidents du travail (dus à la fatigue, l'inattention, la démotivation par exemple) et de maladies professionnelles (le stress augmente le risque de troubles musculo-squelettiques) ;
 - baisse de la productivité, de la qualité ;
 - dégradation du climat social et hausse des conflits ;
 - absentéisme, etc.

II. La gestion des risques professionnels, un facteur de performance

A. Le bilan social, un outil d'évaluation de la situation sociale d'une entreprise

- Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social (article L2323-70 du code du travail). Il est obligatoire quand l'entreprise emploie plus de 300 salariés. Son contenu n'est pas libre puisque la loi prévoit qu'un certain nombre de rubriques y figurent, comme des données sur les effectifs (nombre de salariés en CDD et CDI), les rémunérations, la sécurité et les conditions de travail, etc.
- Il va notamment permettre à l'entreprise d'effectuer des comparaisons dans le temps (par année) et donc d'en apprécier, avec plus de recul, la réalité sociale. L'entreprise se féminise-t-elle ? L'âge moyen des salariés augmente-t-il ? Les rémunérations stagnent-elles ? La fréquence des accidents du travail augmente-t-elle ?
- Ce document est donc bien un outil de gestion au service de la performance globale (sociale et économique) de l'entreprise. L'entreprise se doit d'être efficace/performante économiquement mais aussi socialement (voir chap. 4 p. 49, notion de responsabilité sociale de l'entreprise).

B. Les principaux indicateurs de la gestion sociale

- Le tableau de bord social est un outil de suivi. Il ne va contenir que quelques indicateurs afin de permettre une interprétation rapide des indicateurs suivis. Il doit permettre de formuler des solutions d'amélioration et stimuler le dialogue social.
- Parmi ces indicateurs, on peut citer :
 - taux de fréquence des accidents du travail :
$$\frac{\text{nb d'accidents avec arrêt}}{\text{nb total d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$
 - taux de gravité des accidents du travail :
$$\frac{\text{nb de journées de perdues par incapacité temporaire}}{\text{nb total d'heures travaillées}} \times 1\,000$$
 - taux d'absentéisme :
$$\frac{\text{nb de jours (resp. heures) d'absence pendant une période P}}{\text{nb de jours (resp. heures) théoriques travaillé(e)s pendant la période P}} \times 100$$
 - taux de rotation du personnel :
$$\frac{[(\text{nb de départs durant l'année N} + \text{nb d'arrivées durant l'année N}) / 2]}{\text{effectif total au 1}^{\text{er}} \text{ janvier N}} \times 100$$
 - taux de départ :
$$\frac{\text{nb de départs durant l'année N}}{\text{effectif total au 1}^{\text{er}} \text{ janvier N}} \times 100$$