

Annexe 12 Données Hygiène et sécurité – FONDEVILLE, établissements de Montpellier et Perpignan

Statistiques hygiène et sécurité				
années	2011	2010	2009	2008
Effectifs	356	345	303	302
Accidents de travail avec ITT ¹	21	22	30	28
ITT (en journées)	916	1109	2012	1767
Décès	0	0	0	0
Indice de fréquence	58,99	63,77	99,01	92,72
Taux de fréquence	38	41	64	60
Taux de gravité	1,66	2,07	4,28	3,77
Taux de fréquence Bâtiment	13,32	10,66	8,53	9,8
Taux de fréquence Travaux Publics	2,11	2,91	3,41	4,27
Taux de fréquence Dépôt	2,13	1,87	1,92	2,72
Taux de fréquence Bureaux	1,24	0,99	0,99	0,98

Source : Fondeville- service prévention

¹ ITT : dans le cadre d'un accident du travail, incapacité temporaire de travail.

Annexe 13 Politique hygiène et sécurité : objectifs de Fondeville 2012/2013

Organiser et renforcer sensiblement le service prévention pour mieux répondre aux nouveaux besoins de l'entreprise.

∞ Assurer un lien entre les différents sites d'exploitation.

Etendre et communiquer sur la politique générale de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité, formations et développement durable en direction de l'ensemble des nouveaux sites de production pour les fédérer à la politique commune QSE¹ de l'entreprise,

∞ Surveiller la mise en œuvre de cette politique commune par des visites de chantiers

Organiser un service prévention pour l'établissement de Montpellier,

Créer un réseau d'assistants sécurité pour visiter les sites de production et faire remonter les informations,

Former et nommer des assistants QSE spécifiques aux gros chantiers

∞ Développer une nouvelle méthode de mesure de la performance de management de la santé-sécurité au travail.

∞ Récompenser les meilleurs acteurs de la prévention avec remise du Prix de la prévention.

∞ Ouvrir sur chaque chantier un registre « boîte à idées » pour améliorer la sécurité les conditions de travail et la préservation de l'environnement.

∞ Compléter la réunion transfert par une réunion ouverture de chantier qui se tiendra après la période de préparation du chantier. Cette réunion est basée sur l'hygiène, la sécurité, le matériel et la protection de l'environnement.

- Points sur les DICT²,
- Points sur le PPSPS³,
- Points sur le classeur de sécurité,
- Points sur les installations de chantier,
- Points sur les demandes et l'adéquation des matériels de levage,
- Point sur le personnel Déplacements, Planning etc.,

Source : Bilan CHSCT 2011 – Fondeville – service prévention

¹ QSE : Qualité, Sécurité, environnement.

² DICT : déclaration d'intention de commencement de travaux : mesure obligatoire du droit français à prendre préalablement à l'exécution de tous travaux effectués à proximité d'ouvrages de transport ou de distribution de gaz, d'ouvrages d'assainissement, d'ouvrages de télécommunications etc. afin de prévenir l'ensemble des exploitants de réseaux de l'imminence de travaux et d'éviter tout risque d'accident et d'atteinte aux ouvrages.

³ PPSPS : plan particulier de sécurité et de protection de la santé. Document réalisé par les entreprises travaillant sur un chantier ; il est remis au coordonnateur de sécurité et de protection de la santé en vue notamment de la réalisation du plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé.

Annexe 14 Nouveau processus du compte rendu d'accident (CRA) sur chantier - Fondeville

Quand un accident de travail se produit sur un chantier, la victime signale son accident à son chef de chantier. Celui-ci ou son assistant est tenu de rédiger le CRA, dont le modèle type est disponible dans le classeur sécurité, mis à disposition sur chaque chantier. Le CRA recueille les témoignages de la victime et des témoins.

Le CRA est ensuite signé par le chef de chantier et les éventuels témoins, avant d'être transmis au service des ressources humaines de Perpignan, qui gère les dossiers déclarations AT (Accident du Travail).

Un ingénieur a été embauché et nommé au poste de responsable du Service Prévention, pour uniformiser le processus des différents sites, valider les AT et permettre de disposer d'une base de connaissance des AT. Le service prévention est chargé de vérifier le CRA. Ainsi, le service prévention peut demander un complément d'information. Dès lors, il entend le chef de chantier et d'éventuels témoins de façon à se faire une idée exacte des circonstances, qui ont conduit à la survenance de l'accident. En fonction des renseignements qu'il a obtenus, il peut modifier le CRA avant de le donner au service des ressources humaines.

Le service prévention transmet au service des ressources humaines ce CRA, qui servira :

- de support à la déclaration d'AT en ligne, faite à la CPAM du lieu de l'établissement où a eu lieu l'accident (Montpellier ou Perpignan).
- et à la remise de l'imprimé de prise en charge gratuite des soins, à la victime.

En cas de doutes dans l'origine de l'accident, l'employeur avait la possibilité d'émettre par écrit des réserves auprès du service AT de la CPAM. Ces réserves sont maintenant gérées par le service prévention.

Après visite chez son médecin, la victime retourne le volet AT (avec ou sans arrêt de travail) au service des ressources humaines.

Lors de visites intermédiaires, le médecin traitant de la victime peut décider la prolongation de l'arrêt de travail (certificat de prolongation) ou la reprise de l'accidenté (certificat final), un volet de ces certificats est transmis par le salarié au service des ressources humaines.

Avant toute reprise effective de l'activité d'un salarié accidenté arrêté depuis plus de 30 jours calendaires, le médecin du travail effectue une visite de reprise, il complète alors une fiche d'aptitude avec ou sans réserve. En cas de réserves émises par le médecin du travail, l'entreprise doit procéder à des aménagements de poste. En cas d'inaptitude déclarée, l'entreprise peut entamer une procédure de licenciement pour inaptitude si la procédure de reclassement du salarié a échoué. Ce dernier cas n'est pas schématisé dans le processus proposé. Le service ressource humaine gère ses différents cas et informe les personnes ou services concernés.

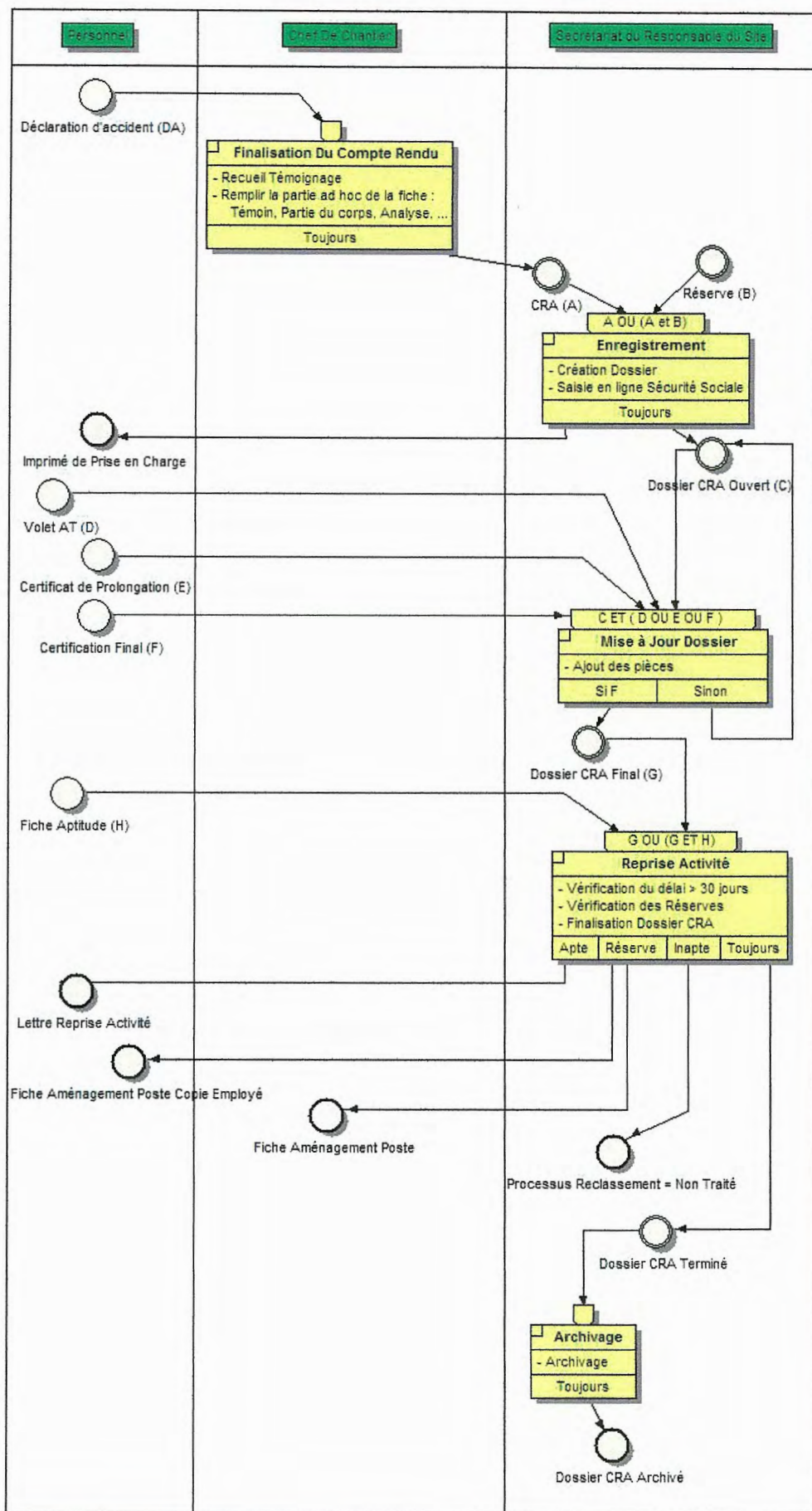
Les CRA sur chantier, archivés précédemment dans l'établissement concerné par l'accident, sont maintenant archivés au service des ressources humaines de Perpignan. Recensés dans une base de données, ils complètent les dossiers des salariés et permettent de nourrir la politique de prévention de l'entreprise.

L'accident, l'analyse de ses causes et les moyens d'y remédier sont évoqués lors du CHSCT (Commission Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail) trimestriel. Les membres du CHSCT, dont fait parti le responsable du service prévention, conduisent une enquête qui permet de faire l'objet d'une communication interne via le service prévention. Cette communication cible les chefs de chantiers et la direction des sites, la direction générale de la SAS Fondeville et les salariés au travers le « flash-info » (journal d'entreprise joint chaque mois au bulletin de salaire).

Le responsable du service prévention complète le verso du modèle de document CRA sur chantier.

Compte rendu de l'interview du responsable du service prévention

Annexe 15 Schéma évènement-résultat d'un CRA (compte rendu d'accident)



Annexe 16 Le mécénat du groupe Fondeville

Fondeville est l'un des fondateurs de « Mécènes Catalognes ». Créée en 2010, la fondation d'entreprises Mécènes Catalogne a pour mission de soutenir des projets d'intérêt général dans le domaine de la culture sur le département des Pyrénées-Orientales. Elle reflète la volonté des 35 entreprises fondatrices de participer au rayonnement et au développement économique de leur territoire. A travers cette ambition, la fondation d'entreprises Mécènes Catalogne s'engage au côté des acteurs associatifs du département à mettre en place des actions culturelles ayant des retombées économiques sur les Pyrénées-Orientales.

Grâce à une association présidée par l'artiste plasticien Marc-André 2 Figuères (ma2f) et au soutien actif de la ville de Collioure, le fort Dugommier, un des fleurons de l'architecture militaire des Pyrénées Orientales inscrit à l'Inventaire des Monuments Historiques a fait l'objet d'un projet ambitieux visant à la fois à lui rendre son aspect originel et à en faire un centre artistique d'avant-garde. Fondeville s'est associé à ce projet en réalisant des travaux bénévolement.

Annexe 17 Développement durable, bâtir sur des valeurs plus écologiques

En 2008, le groupe Fondeville s'engage dans le développement durable. Cette démarche est avant tout guidée par son fort attachement à la région Languedoc-Roussillon et par sa volonté de réduire ses émissions de gaz à effet de serre. Fondeville s'engage dans un projet global et cohérent qui concerne toutes ses activités, des chantiers aux bureaux. Ce plan comprend 12 engagements, simples, immédiatement applicables et mesurables. Un comité de développement durable est créé qui coordonne les actions entreprises et suit l'évolution de la démarche dans le temps.

Engagements Chantier

Généraliser le tri des déchets	Protéger les eaux et les sols des produits polluants
Recycler les déchets sur tous les chantiers	Réduire le bruit
Engager des économies d'énergie (eau, pétrole, fioul)	Prévenir les nuisances riveraines

Engagements matériaux

Exiger des fournisseurs les informations environnementales sur leurs produits
Accorder à ces critères environnementaux un poids déterminant lors du choix des produits.

Engagements bureaux et véhicules

Acheter du papier issu de forêts gérées durablement, rationaliser son utilisation, trier et recycler.
Réduire la consommation d'électricité : mieux gérer la climatisation et le chauffage, sensibiliser le personnel
Acheter des produits verts à la place des fournitures habituelles
Remplacer progressivement la flotte de véhicules par des véhicules plus propres.
Aujourd'hui, il faut ajouter à ces engagements la création d'une centrale photovoltaïque en toiture des locaux du dépôt de l'entreprise d'une surface de 800 m² dont la production est estimée à 35 000 KW/an.

De plus, tous ces engagements ont été tenus, et ils ont fait l'objet d'un recueil « l'Écoguide Fondeville » et d'une Charte de protection de l'environnement sur les chantiers destinée à l'entreprise et à ses partenaires (sous-traitants, co-traitants, fournisseurs)

Documents ressources

Document Ressource 1 Les PME à forte croissance : une évolution rarement continue

Pierre-André Julien, Etienne Saint-Jean et Josée Audet Institut de recherche sur les PME Université du Québec à Trois-Rivières

2. LES FACTEURS AFFECTANT LA TRAJECTOIRE DE LA FORTE CROISSANCE

Comme aucune recherche abordant directement les causes du changement de rythme de croissance des gazelles¹ n'a été identifiée, c'est plutôt de façon détournée que sera abordé ce sujet. Nous recourrons en premier lieu aux rares travaux suggérant un lien entre certaines caractéristiques des gazelles et leur croissance pour, en second lieu, traiter des différents problèmes pouvant survenir durant les phases de forte croissance.

2.1 Les études traitant des effets potentiels des caractéristiques des gazelles sur leur trajectoire de croissance

Les gazelles se distinguent d'abord des autres entreprises par le type de ressources qu'elles possèdent et les stratégies qu'elles mettent de l'avant. En termes de ressources, il a été observé que la direction de ces entreprises jouit d'un fort leadership tout en cherchant à se libérer des opérations quotidiennes afin de pouvoir se concentrer sur les changements majeurs à effectuer au plan de l'organisation et sur le développement des marchés (Smallbone et al., 1995). Un des moyens utilisés est de déléguer le plus grand nombre de fonctions non critiques à une équipe de direction multidisciplinaire, complémentaire et particulièrement qualifiée (Siegel et al., 1993). Cette équipe a notamment pour tâches de formaliser les routines et de gérer les changements mineurs facilitant le maintien du rythme de croissance. Évidemment, avec une plus grande décentralisation, les risques d'erreur augmentent, en particulier lorsque la cohésion de l'équipe de direction est fragilisée suite à des changements internes (par exemple, des conflits de préséance dans l'équipe) ou externes (y compris ceux touchant la famille de chaque cadre). L'engagement d'un personnel de qualité est donc clef. C'est pourquoi on remarque que ces entreprises consacrent beaucoup d'efforts au recrutement et à la sélection de leurs employés (Hambrick et Crozier, 1985 ; Johnson et al., 1997). Seront aussi prioritaires l'instauration d'une culture organisationnelle forte, le travail en équipe, la formation des employés et une bonne communication au sein de l'entreprise (Barringer et al., 1998). Il suffit donc de mauvais choix de personnel ou que la région ait de la difficulté à fournir des ressources humaines de qualité (notamment à cause de sa faible taille démographique et de son éloignement de la métropole) pour que le rythme de croissance en soit affecté.

Dans le cas des ressources financières, la forte croissance en requiert toujours plus, que ce soit pour l'acquisition d'équipements ou encore pour le développement de nouveaux marchés. De multiples rondes de financement sont donc à prévoir et l'entreprise doit s'assurer que ses sources de financement puissent s'accroître en cours de route (Sexton et Seale, 1997). Comme on sait que le financement bancaire, particulièrement pour les firmes les plus innovantes, n'est pas toujours disponible pour ce genre d'entreprise (Audretsch et Lehmann, 2004), ce défi n'est pas facile à surmonter, en particulier lorsque le dirigeant veut conserver le contrôle de l'entreprise. Pour atténuer les besoins financiers, plusieurs gazelles offrent aux employés diverses formes de bonus ou de participation dans l'entreprise, tout en comptant beaucoup sur la motivation intrinsèque comme substitut aux hausses salariales, ce qui permet à l'entreprise de conserver un meilleur niveau de liquidités (Hambrick et Crozier, 1985; Barringer et al., 1998). Un autre moyen utilisé est le développement d'alliances stratégiques: elles sont susceptibles de permettre un accès à des équipements ou à des conseils sans avoir à déboursier pour les obtenir (Jarillo, 1989; Larson, 1991). L'aide gouvernementale peut aussi être très utile pour compléter les besoins croissants (Mustar, 2001).

En termes de stratégie, les dirigeants des gazelles sont particulièrement motivés pour faire croître leur entreprise. Pour ce faire, les gazelles doivent être aux aguets de toutes les opportunités qui se présentent et démontrer une capacité d'auto-adaptation afin de faire face à de nouveaux marchés notamment ceux étrangers (Bramanti, 2001 ; Woywode et Lessat, 2001) et d'auto-réorganisation pour intégrer les nouvelles ressources et soutenir l'innovation (Julien, 2002). Le besoin d'exporter s'accroît quand l'entreprise évolue sur un marché interne arrivé à maturité (Johnson et al., 1997). L'auto-adaptation repose aussi sur une forte proximité avec le marché pour mieux répondre

¹ Gazelles : PME à forte croissance

aux besoins spécifiques de chaque client (Julien, 2001). On remarque aussi que les gazelles diversifient leur offre de produits afin de maintenir un niveau élevé de compétitivité, sans toutefois trop s'éloigner de leur domaine d'expertise (Fombrun et Wally, 1989 ; Mustar, 2001). Les produits développés sont généralement perçus comme de grande qualité par la clientèle, ce qui permet de les vendre à un prix moyen ou supérieur aux produits concurrents (Sexton et Seale, 1997). La diversification de l'offre de produits s'opère dans un contexte où l'innovation joue un rôle prépondérant (Johnson et al., 1997 ; Julien, 2001). La proximité avec le marché, permettant un échange d'informations à propos des besoins, s'avère aussi cruciale afin de guider l'innovation (Barringer et al., 1998).

Compte tenu des remarques précédentes, il va sans dire que le rythme de croissance des gazelles est susceptible d'être perturbé s'il arrive que l'âge ou des conflits familiaux ou d'affaires finissent par atténuer sinon faire disparaître le feu sacré de la direction. De plus, un échec majeur du côté de l'innovation, l'arrivée d'une concurrence très forte sur le marché, notamment par une grande entreprise qui peut soutenir plus longtemps une guerre de prix, ou encore la perte d'un grand donneur d'ordre comme client, sont autant de facteurs susceptibles d'affecter fortement le rythme de croissance.

2.2 Les différents problèmes pouvant survenir durant les phases de forte croissance

Parmi les problèmes importants affectant les phases de forte croissance, les chercheurs mentionnent la difficulté de bien coordonner les nouvelles ressources requises par la croissance, que ce soit les nouveaux cadres, les nouveaux employés ou les nouveaux équipements ; ce qui peut affecter, par exemple, la productivité et exiger des liquidités additionnelles (Garnsey et Heffernan, 2003). Les nouveaux cadres peuvent briser la cohésion de l'équipe et même fragiliser la culture facilitant la cohérence de toute l'organisation (Hambrick et Crozier, 1985). Les nouveaux employés peuvent parfois mal s'insérer dans l'organisation et affecter les routines ou même entraîner l'arrivée d'un syndicat non désiré. Les nouveaux équipements peuvent réclamer un rodage plus long que prévu ou forcer une réorganisation coûteuse. Cela peut s'expliquer par un manque de capacité des décideurs à assimiler la nouvelle complexité ou à intégrer et coordonner ces ressources lorsqu'elles deviennent trop importantes. On mentionne aussi que la complexité croissante dans l'organisation peut causer des problèmes de communication, lesquels entraînent des conflits ou le départ d'employés clés, et que ces éléments dégénèrent parfois en crises causant des revers de croissance (Garnsey et Heffernan, 2003). Mais il ne faut pas perdre de vue que les problèmes de certains peuvent être vus comme des défis pour d'autres, ces derniers pouvant s'en servir pour accélérer la croissance de leur entreprise.

Document ressource 2 : La réflexion stratégique du propriétaire-dirigeant de petite entreprise (PE), incidence sur le système de contrôle de gestion

Bernard Odile, Jougleux Muriel

Rôle dirigeant et pme

XXème Conférence de l'AIMS (2011), acte de la conférence

[...]

1. LE CONTEXTE ENVIRONNEMENTAL ET ORGANISATIONNEL GENERE DES REPONSES SPECIFIQUES

Identifier les causes contextuelles des conditions du fonctionnement des PE (1.1) permet de comprendre les réponses apportées par ces organisations, tant en termes de gestion par la proximité que du niveau de formalisation (1.2) et de l'impact de la vision à court terme (1.3).

1.1 L'INCERTITUDE RESSENTIE, LA GESTION PERSONNALISEE ET LE POIDS DES TRADITIONS

[...]

Le contexte organisationnel d'une PE peut être représenté par le niveau de développement des techniques de management mises en œuvre par son dirigeant. En PE, les décisions, bien souvent opérationnelles, sont à prendre dans l'urgence (Godener, 2002 ; Bailleterie, 2003). Mahé de Boislandelle (1996) résume : « l'effet de grossissement tend à contracter les horizons de calcul ». Le dirigeant se focalise sur les problèmes urgents, mais souvent à faible valeur ajoutée. Sa solitude constitue un obstacle à la qualité d'une réflexion en équipe. Le système d'information (SI) interne est généralement trop faible, car les échanges d'informations avec les subordonnés sont insuffisants, malgré la proximité. Selon le rapport Bolton (1971) en Grande-Bretagne, le dirigeant de PME génère une gestion personnalisée, plus encore que centralisée. Il regroupe souvent, à lui seul, toutes les responsabilités et tous les pouvoirs (Parent, 1978).

Lorsque la PE familiale a traversé plusieurs générations de dirigeants, des traditions, qui se sont ancrées au cours des années, ont un impact sur l'organisation. Des habitudes tiennent lieu de règles formalisées.

La réaction des PE à leur contexte de travail constitue une réponse totalement spécifique en faisant apparaître une gestion par la proximité.

1.2 LA GESTION PAR LA PROXIMITÉ ET LA FAIBLESSE DE LA FORMALISATION

La gestion par la proximité constitue l'expression de la conception égocentrée que possède la PE vis-à-vis de son environnement (Torrès et Gueguen, 2008). Selon la thèse de la spécificité (Julien et Marchesnay, 1987), la proximité constitue l'une des principales caractéristiques des PME. Torrès et Gueguen (2008) y voient une « spécificité de gestion de la PME ». Cette proximité est à la fois d'ordre temporel, géographique et moral. La proximité s'exprime par le biais de la temporalité : « plus l'horizon temporel s'élargit, plus l'incertitude croît » (Torrès et Gueguen, 2008). A l'inverse, plus la réalisation d'un événement est proche dans le temps, plus elle devient certaine. Les conséquences de solutions rapides - jugées efficaces dans l'immédiat - ne sont pas envisagées à long terme. Une solution plus stratégique, avec moins d'effets immédiats mais plus de conséquences positives à long terme, n'est pas considérée. La proximité comporte un volet géographique qui s'explique par un rayonnement étroit, ainsi que par la proximité spatiale du dirigeant avec les salariés. En effet, puisqu'il ne délègue pas, il est lui-même omniprésent à toutes les fonctions de l'entreprise. La connotation morale de la proximité correspond au partage des mêmes idées, des mêmes savoirs et des mêmes valeurs entre tous les acteurs de l'entreprise. Elle est définie par Torrès et Gueguen (2008) comme un facteur qui « renforce les liens interpersonnels » et qui, de ce fait, améliore la circulation de l'information. Ainsi, puisque l'information est principalement portée par le contact direct et le dialogue (Ferrier, 2002), le SI interne est peu organisé (Torrès, 1998 ; Reyes, 2004). Le SI externe est simple, car les clients constituent des interlocuteurs directs.

En contribuant à générer un mode de contact verbal direct, cette proximité participe à faire perdurer le manque de formalisation. En effet, la formalisation de la communication est générée par la distance physique entre l'émetteur et le receveur d'un message. La formalisation des procédures est couramment remplacée en PE par une approche basée sur les savoirs tacites, favorisée par la proximité physique des acteurs, par l'intuition et l'expérience professionnelle du dirigeant. L'habitude permet de prendre des décisions fondées sur des représentations mentales. Néanmoins, la faiblesse de la formalisation de la structure et des procédés va à l'encontre de la théorie relative au besoin d'un apport cognitif concernant les situations d'incertitude vécues par l'organisation. Au demeurant, une structure informelle représente généralement un choix délibéré du dirigeant, en réponse à son souhait d'autonomie et de pouvoir.

Outre la présence de peu de techniques formelles de gestion, les effets du contexte affectent principalement la notion de temps, pièce maîtresse de la vie de la PE.

1.3 LA VISION A COURT TERME, CONSEQUENCES SUR LES TECHNIQUES DE MANAGEMENT

La vision à court terme (CT) se traduit par une centralisation des décisions qui, à son tour, a une influence sur le mode de communication. Le dirigeant de PE se préoccupe beaucoup trop des tâches opérationnelles et tactiques pour pouvoir se projeter dans l'avenir. L'incertitude ressentie joue aussi en faveur d'une vision à CT : tout événement trop éloigné de l'instant présent sort du champ de vision du dirigeant. Parmi les spécificités de la structure financière de la PME, Wtterwulghé (1998) relève un point particulier lié à la vision à CT : en attribuant un coût nul à l'autofinancement, le dirigeant oublie le coût d'opportunité. La vision à CT s'exprime aussi dans le mode de financement des actifs de l'entreprise. Même si la temporalité de la vision est attribuée à l'organisation, et peut être observée par le biais du fonctionnement de l'entreprise, il n'en reste pas moins que cette vision est en fait celle du dirigeant. En effet, un abus de langage attribue une vision à l'entreprise, mais bien entendu en PE, c'est à son dirigeant que revient cette capacité de vision. La temporalité de la vision, dont il est capable de faire preuve, constitue l'une de ses aptitudes managériales.

Dans le cadre d'une vision à CT, l'objectif est d'exploiter l'existant, aujourd'hui, sans anticipation du lendemain. La vision à CT peut donc être associée à l'exploitation de l'entreprise. Dans une position de vision à long terme (LT), l'objectif est alors de rechercher de nouvelles orientations pour l'entreprise. L'exploration de l'entreprise est totalement orientée vers l'avenir et mobilise une vision à LT. March (1991) étudie les différences en termes d'objectifs pour l'entreprise, mais aussi de structure organisationnelle et de gestion des compétences, en fonction de ces deux positions d'exploitation et d'exploration de l'entreprise. [...]

Document ressource 3 Simplifiez votre informatique

Extrait de la page de garde d'un site proposant aux entreprises un service de développement du système d'information .



Document ressource 4 Les obligations légales en matière de sécurité et santé au travail

1 - Extraits du code du travail

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur.

Article L4121-1 modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites - art. 61

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2 modifié par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel - art. 7

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3 modifié par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives – art. 53

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. [...]

Article L4121-3-1 Créé par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites - art. 60

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. [...]

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

[...]

2 - La responsabilité du chef d'entreprise en cas d'accident du travail

Si la responsabilité civile entraîne la réparation des préjudices subis par des victimes de maladies professionnelles et d'accidents du travail, notamment par l'octroi de dommages et intérêts, la responsabilité pénale, quant à elle, conduit à la condamnation du responsable à une peine d'amende et éventuellement à une peine d'emprisonnement, qui visent à punir l'auteur de l'infraction aux règles de santé et sécurité du travail. Dans la grande majorité des cas, l'accident du travail et la maladie professionnelle relèvent de la responsabilité civile, mais ils peuvent parfois engendrer des suites pénales en cas de violation flagrante des règlements, et la responsabilité pénale de l'employeur est de plus en plus recherchée.

Les sanctions pénales dues au non-respect de la législation du travail en matière d'hygiène et sécurité sont devenues en effet plus fréquentes au cours de la dernière décennie, en particulier du fait de l'obligation de résultat qui incombe au chef d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans son entreprise (en particulier dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002) et depuis la loi Perben II du 9 mars 2004 dans les cas d'accidents du travail avec décès de la victime ou bien incapacité totale du travail.

Les sanctions varient suivant les circonstances et les conséquences de l'accident du travail (ou maladie professionnelle) mais sont toujours lourdes en cas d'infractions caractérisées aux règles édictées par le Code Pénal ou par le Code du Travail, moins sévères s'il s'agit d'une simple imprudence.

[...]

L'employeur (ou son délégataire) ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son absence au moment des faits, ou une faute commise par la victime, à moins que celle-ci ne constitue la cause exclusive de l'accident du travail. C'est à dire que l'employeur peut être condamné même si le salarié a lui-même commis une faute au

moment où il a été victime de l'accident. Une telle faute, dès lors qu'elle n'est pas la seule cause de cet accident, ne l'exonère pas en effet de sa responsabilité.

Les infractions pénales au Code du travail et au Code pénal

[...]

Les sanctions prévues par le Code pénal sont applicables seulement en l'absence de textes particuliers issus du Code du travail, relatifs aux mêmes faits incriminés. On détermine si le chef d'entreprise a enfreint une disposition particulière du Code du travail. Puis, à défaut, le juge recherche s'il y a manquement à une obligation plus générale, en se basant sur le Code pénal. Il y a infraction pénale à la législation du travail lorsqu'une disposition, dont la violation est assortie d'une sanction pénale du Code du travail, est enfreinte : il n'est pas nécessaire que l'infraction au Code du travail ait provoqué un dommage aux salariés, qu'un accident ou une maladie professionnelle se soit produit, le seul fait d'exposer les salariés au risque créé par le non-respect de la législation du travail est suffisant pour condamner l'employeur. Certaines obligations de l'employeur dépassent le champ du Code du Travail et sont inscrites dans le Code pénal : le Code pénal permet de poursuivre les responsables d'infractions qui constituent des atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique.

Avec le nouveau Code pénal, le délit de mise en danger d'autrui (article 223-1) a été introduit dans le but de prévenir les accidents du travail, en réprimant les manquements graves même en l'absence de dommages. Cette infraction est une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement, qui expose directement autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente. L'infraction est constituée lorsque son auteur a pleinement conscience de ce risque immédiat, direct et inévitable pour le salarié. L'infraction peut être qualifiée de délit ou contravention (délit d'homicide involontaire, délit de mise en danger d'autrui, contravention de blessure involontaire ...), cela dépend à la fois de la gravité des faits à l'origine des dommages corporels, mais également des conséquences de ces faits.

www.officiel-prevention.com (- dossier CHSCT -extraits)

Document ressource 5 Responsabilité sociale et compétitivité : un nouveau modèle pour l'entreprise ?

*Salima Benhamou, chargée de mission,
Centre d'analyse stratégique,
Patricia Crifo, chercheur, École polytechnique
et Marc-Arthur Diaye, conseiller scientifique,
Centre d'analyse stratégique*

[...] La Commission européenne¹ définit la notion de responsabilité sociale et environnementale comme le fait "non seulement de satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi d'aller au-delà et d'investir 'davantage' dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes".

La Commission souligne par ailleurs que la RSE peut être une source de compétitivité accrue pour les entreprises responsables : "L'expérience acquise avec l'investissement dans des technologies et pratiques commerciales écologiquement responsables suggère qu'en allant plus loin que le respect de la législation, les entreprises peuvent accroître leur compétitivité. L'application de normes sociales dépassant les obligations juridiques fondamentales, par exemple dans le domaine de la formation, des conditions de travail ou des relations entre la direction et le personnel, peut également avoir des retombées directes sur la productivité. C'est ainsi que s'ouvre une voie permettant de gérer le changement et de concilier le développement social et une compétitivité accrue". [...]

[...] La RSE, une opportunité pour repenser un modèle d'entreprise socialement performant et plus compétitif ? De nombreux arguments existent en faveur des effets positifs de la RSE sur la performance économique et sociale.

¹ Commission européenne (2001). livre vert - Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. 35 pages

Des bénéfices pour l'efficacité organisationnelle et la compétitivité à long terme.

Une entreprise qui s'inscrit dans une démarche RSE change la manière dont elle conçoit sa stratégie économique et financière pour valoriser ses activités de long terme en prenant en compte l'ensemble des actifs matériels mais aussi immatériels (notamment le capital organisationnel¹) qui contribuent à créer de la valeur. La valorisation de ces activités de long terme peut aussi permettre à l'entreprise de mieux prendre en compte les demandes de ses clients, des consommateurs, de ses salariés et même de ses actionnaires².

Au niveau macroéconomique, les actifs immatériels ont été estimés en 2004 à environ 110 à 131 milliards d'euros, soit de 6.6 % à 7.9 % du PIB en France³.

Au niveau microéconomique, la valorisation d'actifs immatériels comme le capital organisationnel est difficilement mesurable à court terme, contrairement au capital financier. Néanmoins, leur valorisation produit des effets sur le long terme qui contribuent à accroître "l'efficacité organisationnelle" d'une entreprise. L'efficacité organisationnelle réside dans le processus de décision, d'incitation de l'entreprise et dans la mobilisation des compétences et des savoir-faire afin d'améliorer les processus de production. Elle constitue les ressources internes et, donc, spécifiques à chaque entreprise. Ces ressources spécifiques peuvent aussi constituer un avantage comparatif pour les entreprises. Dans un contexte de compétitivité accrue imposé par la mondialisation, la performance économique des entreprises se joue de plus en plus aujourd'hui sur leur capacité à s'appuyer efficacement sur leurs ressources internes.

La RSE, une nouvelle manière d'envisager les relations de travail et le travail en lui-même.

Les pratiques RSE peuvent aussi permettre d'attirer dans l'entreprise des salariés "intrinsèquement" motivés, qui sont moins sensibles aux seules incitations financières que leur procure leur travail. La reconnaissance et la valorisation de leur travail au sens large peuvent aussi recouvrir des dimensions incitatives non monétaires très fortes. Par exemple, selon la place qui est accordée aux salariés dans les procédures de décision et de consultation, ces derniers peuvent fixer leur niveau d'effort en fonction non seulement de la rétribution financière mais aussi des avantages retirés en termes de conditions de travail, de relation avec la hiérarchie managériale, de sens donné aux objectifs c'est-à-dire, plus globalement, en fonction de la perception qu'ils ont de leur travail. Ainsi, l'entreprise qui adopte des pratiques managériales dites responsables et qui favorise la relation de travail sur le long terme peut améliorer le bien-être en général des salariés.

Par ailleurs, la RSE peut permettre de concilier la performance économique et sociale de l'entreprise. Ces effets positifs exercés sur les comportements des salariés peuvent améliorer l'efficacité organisationnelle, et donc la performance économique, à travers une meilleure circulation et un plus grand partage des informations, une meilleure prise en compte du suivi de la qualité de la production par les salariés. Ces effets peuvent en outre faire baisser les coûts de réorganisation, liés notamment à l'absentéisme. La RSE peut être un facteur d'attractivité pour les salariés mais aussi pour les consommateurs à l'égard de certains produits et/ou services (label éthique, commerce équitable...), dégageant ainsi des avantages concurrentiels spécifiques pour les entreprises. [...]

*Colloque 01/02/2012, Centre d'analyse stratégique
<http://www.strategie.gouv.fr/>*

¹ Black S.e., Lynch I.M., 2006, "Measuring organizational capital in the new economy", In *Measuring Capital in the New Economy*, C. Corrado, J. Haltiwanger and D. Sichel (eds.). University of Chicago

² Porter M., Kramer M., 2002, "The competitive advantage of corporate philanthropy", *Harvard Business Review*, 80 (9), 48-58.

³ Delbecque V., Nayman I., 2010, "Measuring intangible capital: an application to the French data", mimeo CReST, 2010.