

►►► respectées et pouvoir en justifier. Le chef d'entreprise doit en outre mettre à disposition des salariés les équipements de travail (machines, appareils, outils, engins...) adaptés au travail à réaliser et les équipements de protection appropriés aux risques à prévenir, étant précisé qu'il doit accompagner ces mesures d'une formation adéquate des salariés au risque de voir engager sa responsabilité. Le salarié est également associé à la maîtrise du risque professionnel à condition qu'il soit un acteur responsable pouvant apporter sa contribution à la réduction des risques. Le salarié pourra ainsi voir sa responsabilité engagée, à la condition qu'il bénéficie en retour d'un pouvoir d'intervention accru sur les décisions qui se prennent en matière d'hygiène et de sécurité (délégation de pouvoir).

Plusieurs instruments permettent de reconnaître, analyser et maîtriser les dangers. Il s'agit tout d'abord du document unique dont le mode d'élaboration et le support de transcription sont laissés à la

libre initiative de l'employeur qui s'inscrit dans une démarche dynamique et évolutive. Il doit en effet être actualisé annuellement, voire plus fréquemment à la suite de modifications importantes dans les conditions d'hygiène et de sécurité ou d'un changement dans les conditions de travail. Il convient de tenir compte des évolutions inhérentes à l'entreprise : embauche de nouveaux salariés, achat de nouveaux équipements ou produits. D'autre part et surtout, le document unique devra être actualisé lors de chaque décision d'aménagement important (changement de l'outillage, modification des cadences...) ou lors de l'apparition de nouveaux risques (évolution des connaissances techniques et scientifiques, survenance d'un accident du travail ou apparition d'une maladie professionnelle, ou encore de nouvelles règles concernant la santé et la sécurité du personnel).

Le règlement intérieur constitue un second instrument essentiel de prévention. Celui-ci s'impose alors à tous les salariés de l'entreprise, que leur embauche ait

été antérieure ou postérieure à l'établissement dudit règlement. En outre, c'est un acte unilatéral avec force obligatoire, chaque salarié n'a donc pas à donner son consentement personnel pour y être assujéti. Toutefois, il est vivement conseillé de le porter, expressément, à la connaissance de chaque salarié. En revanche, les personnes exécutant un travail dans l'entreprise sans être toutefois liées par un contrat de travail sont concernées uniquement par les mesures d'hygiène et de sécurité, outre celles relatives à la discipline.

Il est aussi particulièrement recommandé d'utiliser dès que nécessaire des notes de service.

Le chef d'entreprise peut en outre se faire aider de plusieurs interlocuteurs, que sont le médecin du travail et l'inspecteur du travail qui dispose d'un pouvoir d'investigation étendu. Les constats de ce dernier peuvent donner lieu à des observations rappelant les règles en vigueur, des mises en demeure de respecter la réglementation, des procès-verbaux pour les infractions pénales, la saisine du

juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité dangereuse, une décision de retrait d'une clause illicite du règlement intérieur, une décision d'arrêt de chantier en cas de risque grave de chute ou d'ensevelissement, de risques liés à des opérations de retrait ou de confinement de l'amiante par exemple. Enfin, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a notamment pour mission la protection de la santé et l'amélioration des conditions de travail, la surveillance du respect des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ou encore les enquêtes en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

En mettant à la charge du dirigeant une obligation de sécurité de résultat, il faut bien admettre que la jurisprudence a ainsi voulu déterminer un responsable, de sorte que les moyens mis en œuvre pour éviter les risques (s'ils ne doivent pas être minimisés) restent, hélas, insuffisants pour dégager la responsabilité de l'employeur. ■

EN BREF

► Delta-Neu maintenant sur un seul site

Delta-Neu, qui est leader dans le domaine de la ventilation et de la filtration (*La Gazette* du 4 mai 2006), est installé depuis 1974 sur la zone industrielle de La Houssoye à La Chapelle-d'Armentières. Jusqu'à présent ses activités étaient divisées en deux sites. La partie fabrication et les ateliers sont installés dans un bâtiment et sur un terrain dont la firme est propriétaire. La partie administration et gestion était abritée dans des locaux loués à la firme Becquet, dans le voisinage certes, mais de l'autre côté de la route. Cela n'était pas pratique. Delta-Neu, qui dispose de place libre sur son terrain, a décidé de tout réunir en construisant un bâtiment neuf en continuité de ses ateliers. Le déménagement au eu lieu récemment. Les bureaux administratifs et commerciaux sont désormais abrités dans 700 m² sur deux niveaux. L'opération a coûté 900 000 €. Si 84 personnes travaillent sur le site, le déménagement en a concerné 40 et la direction en attend des gains de productivité et de communication notamment pour le courrier et

la cohérence du management. Pour respecter le caractère régional, le nouveau bâtiment a été construit en brique tandis que l'ancien recevait une nouvelle peinture. Le tout a été réalisé par des entreprises locales. Le crédit-bail se substituant à l'ancien loyer, en devenant propriétaire Delta-Neu valorise son patrimoine. Subsiste le problème commun à toute la zone, de la desserte internet. L'ADSL ne venant pas jusque là, Delta-Neu doit louer deux lignes spécialisées de 512 kilos pour desservir son nouveau système informatique.

La firme qui a embauché trois personnes récemment est à la recherche de dessinateurs DAO et se félicite de bons résultats avec un C.A. en augmentation de 10%. Si l'activité France est conforme aux prévisions, l'export qui représente le quart de l'activité, a dépassé les espérances.

J.-Y. M.

Contact : www.delta-neu.com