

**G U I D E N°3**

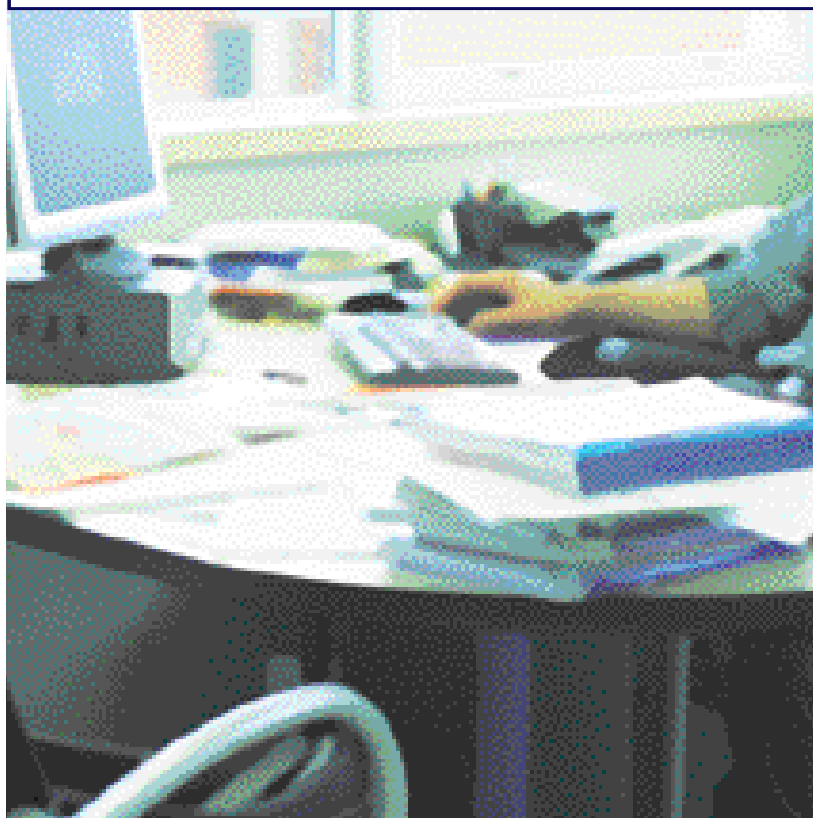
# **La responsabilité pénale du dirigeant**

**dans la sécurité des locaux  
de son entreprise**



**OBSERVATOIRE  
DE LA SÉCURITÉ  
ASSA ABLOY**

**C/M/S/ Bureau Francis Lefebvre**



## AVANT-PROPOS



Lionel LIGNEAU

La présence et la circulation de personnes dans des locaux professionnels, tournés vers le travail ou le loisir, recevant du public ou non, impliquent toujours des risques d'accident ou de sinistre.

La sécurité dans ces locaux professionnels fait l'objet d'une réglementation qui varie en fonction de l'importance des locaux et de l'effectif, de la nature de l'activité et de sa dangerosité éventuelle.

Cette réglementation, plus ou moins développée selon le cas, fait appel à la **notion essentielle de responsabilité de l'exploitant** quant au respect de sa mise en œuvre et de son suivi, avec aggravation des conséquences lorsque survient un dommage corporel.

La quantité d'obligations et dispositions provenant de cette réglementation ne permet pas au présent guide de répondre de façon exhaustive à toutes les situations de lieux de travail, d'autant plus que certaines d'entre elles peuvent donner lieu à des interprétations différentes, et d'autres ont constitué des cas de jurisprudence.

L'objectif de ce guide est avant tout d'attirer l'attention du dirigeant et de ses délégataires sur les grands principes à respecter pour ne pas engager impunément leur responsabilité, notamment pénale, dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Ce guide a été conçu en collaboration avec le bureau CMS Francis Lefèbvre, spécialiste des questions juridiques auprès des entreprises.

L'Observatoire de la Sécurité remercie tout particulièrement le bureau CMS Francis Lefèbvre pour l'aide précieuse et les vérifications apportées sur les parties juridiques de ce guide.

LIONEL LIGNEAU

Président de l'Observatoire de la Sécurité ASSA ABLOY

# La responsabilité pénale du dirigeant

## SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	<b>7</b>
Document unique	7
Évaluation des risques	7
<b>A ❖ Droit du travail - Principes généraux</b>	<b>8</b>
A.1 Obligations légales	9
A.2 Incidences du cadre européen	9
A.3 Faute inexcusable et obligation de résultat	9
<b>B ❖ Responsabilité civile classique d'une entreprise dans son exploitation</b>	<b>10</b>
B.1 Gestion des risques	11
B.2 Prévention des risques	11
B.3 Obligation de sécurité	11
B.4 Mise en sécurité des personnes	12
B.5 Conséquences économiques et juridiques	12
B.6 Dispositions légales et réglementaires	12
B.7 Mise en œuvre des précautions élémentaires	13
<b>C ❖ Responsabilité pénale du chef d'entreprise</b>	<b>14</b>
C.1 Responsabilité pénale de la personne physique	15
C.2 Responsabilité des personnes morales	18
C.3 Evolution de la responsabilité pénale	19
C.4 Conséquences de la responsabilité pénale	19
C.5 Infractions relatives au Code Pénal	20
C.6 Devant quelle juridiction peut-on être poursuivi ?	20

# La responsabilité pénale du dirigeant

## SOMMAIRE Suite

<b>D ...</b>	<b>Contexte de la sécurité des locaux d'une entreprise</b>	<b>22</b>
D.1	Quels sont les risques ?	23
D.2	Paysage réglementaire	23
D.3	Risque, péril et vulnérabilité de l'entreprise	24
D.4	Moyens de prévention et de protection	25
D.5	Outils de délégation de responsabilités	25
D.6	Fonctions vitales d'une organisation sûreté	26
D.7	Augmentation ou réduction des coûts ?	26
D.8	Relations avec les différents services publics	27
<b>E ...</b>	<b>Solutions</b>	<b>28</b>
E.1	Diagnostics de sécurité	29
E.2	Dix conseils à retenir pour plus de sécurité dans l'entreprise	29
E.3	Audits et plans d'actions sûreté	30
E.4	Equipements de sécurité	31
E.5	Rappel d'autres mesures de sensibilisation	31
	<b>Les adresses utiles</b>	<b>32</b>

La responsabilité  
pénale  
du dirigeant

**Introduction**

**D'après la réglementation française, il incombe d'une façon générale à l'entreprise de veiller à préserver la sécurité de ses biens et des personnes qu'elle emploie.**

**Cependant, les dirigeants de PME-PMI ignorent parfois leurs différentes obligations et les solutions de protection qui s'offrent à eux.**

### ❖ Document unique

Depuis le 31 décembre 1991, tout employeur est tenu de procéder à l'évaluation des risques auxquels est exposée son entreprise (art R 230-1 et R 263-1 qui prévoit une peine d'amende de 5<sup>ème</sup> classe / 1524 euros). Un décret du 5/11/2001 précise que les résultats de cette évaluation doivent être transcrits et tenus à jour au moins une fois par an dans un rapport intitulé **document unique**, tenu à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail.

Ce document est obligatoire pour toutes les entreprises, y compris les plus petites, et sa non-production, inventoriant ces risques, est passible de l'amende.

### ❖ Évaluation des risques

Il existe une multitude d'évaluations, plutôt adaptées à des entreprises d'une certaine taille.

Les PME-PMI ne se sentent en général pas concernées par cette démarche, bien que dans le caractère obligatoire évoqué ci-dessus, certains points de prévention et de contrôle sont incontournables, quelque soit le secteur d'activité, tels que : implantation intérieure des postes de travail, protection incendie, organisation des secours aux personnes, consignes aux personnels, signalétique, modes d'évacuation...

A la consultation des textes, on constate que c'est surtout la notion d'hygiène et de sécurité (Code du Travail) qui est documentée, ainsi que celle de prévention du risque incendie (Code de la

Construction et de l'Habitat). Les notions de sûreté des locaux, des biens et des personnes en dehors du poste de travail le sont beaucoup moins.

Pourtant, il est écrit que les entreprises doivent préserver leurs biens matériels et immatériels en veillant à se prémunir contre les dégradations, les vols, et les intrusions, même si la priorité reste de veiller à la sécurité des personnes.

La sécurité de l'environnement doit aussi être prise en compte, notamment pour les sites industriels.

Il en résulte des obligations qui entraînent le risque d'engager la responsabilité du chef d'entreprise si elles ne sont pas respectées. De plus, il faut savoir que dans ce domaine, la faute même involontaire ou sans conséquence de dommage corporel, est punissable.

Avant d'aborder la question de la responsabilité pénale, de la personne morale et de la personne physique, on rappellera préalablement quelques principes généraux de Droit du Travail par rapport à la responsabilité des locaux et de responsabilité civile classique d'une entreprise dans le cadre de son exploitation. Puis seront traités le contexte sécuritaire des locaux d'une entreprise et enfin les différents types de solutions permettant la mise en place de bonnes conditions générales de sécurité des locaux.

**A**

**Droit du travail  
Principes généraux**

## A.1 Obligations légales

Concernant la sécurité des locaux, les obligations du chef d'établissement peuvent se résumer en 3 points :

- respecter les principes généraux de prévention (art 230-2,II, Code du Travail)
- établir un règlement intérieur (obligatoire à partir de 20 personnes)
- mettre en place une formation à la sécurité.

De cette obligation de sécurité découlent celles de qualité, d'information et de surveillance, qui peuvent constituer une faute personnelle de l'entrepreneur si elles ne sont pas respectées.

## A.2 Incidences du cadre européen

Les dispositions concernant la démarche de prévention, santé et sécurité au travail des personnes de l'entreprise ont été introduites dans le droit français dans le cadre de la transposition des textes communautaires (Directive N° 89/391/CEE, Loi N° 91-1414 du 31/12/1991, qui incorpore dans le Code du Travail, art L 230, les trois dispositions ci-dessus).

## A.3 Faute inexcusable et obligation de résultat

Il s'agit d'une notion développée dans l'article L452-1 du Code de la Sécurité Sociale qui traite des accidents du travail :

« Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction d'établissement, la victime ou ses ayants droits ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants ».

La faute inexcusable qui conduit à une indemnisation de nature civile crée une obligation de sécurité de résultat consistant à considérer que dès lors qu'il y a un accident du travail, la sécurité n'a pas été assurée. Cela peut conduire à la reconnaissance d'une faute inexcusable, établie par la Cour de Cassation lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (cass .soc.31 oct 2002).

Cette faute inexcusable doit être distinguée de la faute pénale d'imprudence qui est de la compétence des tribunaux correctionnels.

Même en cas de relaxe au niveau pénal, la faute inexcusable peut être retenue et l'indemnité complémentaire est due (en application de l'article 4-1 du code de procédure pénale).

L'absence de faute pénale non intentionnelle, au sens de l'article 121-3 du Code Pénal, ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles, afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du code civil, si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie, ou en application de l'article L452-1 du Code de la Sécurité Sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie.

# B

## **Responsabilité civile classique d'une entreprise**

La responsabilité civile d'une entreprise entraîne un risque majeur, et tout préjudice causé à un tiers peut faire l'objet d'une mise en cause avec des conséquences pécuniaires.

Cette mise en cause a pour objet de mettre à la charge du responsable l'indemnisation de la victime.

## **B.1 Gestion des risques**

La notion de risques est inhérente à la fonction de chef d'entreprise, mais elle n'est pas toujours maîtrisée.

Le risque est un phénomène produisant des conséquences dommageables. C'est leur gravité et leur fréquence qui en font varier le coût.

La part doit être faite entre les conséquences opérationnelles, touchant directement le fonctionnement de l'entreprise et ses résultats, et les conséquences d'ordre juridique assorties selon le cas d'une mise en cause de la responsabilité civile de l'entreprise ou pénale de l'entreprise et/ou de son dirigeant.

Il est difficile pour une entreprise de chiffrer les conséquences commerciales et les répercussions d'un dommage. Il est établi de source FFSA (Fédération Française des Sociétés d'Assurance) que dans les sinistres à gravité élevée, 1/3 des entreprises concernées déposent leur bilan le lendemain du sinistre, un autre 1/3 dans les 5 années qui suivent.

## **B.2 Prévention des risques**

La démarche de prévention est fondamentale : elle doit compléter la conformité juridique, qui ne suffit plus à dégager la responsabilité de l'entreprise ou de son dirigeant.

On notera une prise de conscience forte chez les entreprises ayant vécu un sinistre, faible pour celles qui n'ont pas d'expérience dans ce domaine.

Les notions de péril et de risques, d'améliorations et de prise en compte d'un système (organisation existante ou à mettre en place), s'expriment selon les dirigeants, sous la forme d'une gestion dynamique et volontaire ou bien d'une gestion passive dans l'entreprise. Les conséquences sont évidemment différentes au niveau de la responsabilité engagée.

## **B.3 Obligation de sécurité**

Sa condition essentielle réside dans l'obligation d'évaluation des risques.

Depuis la loi du 31 décembre 1991, les chefs d'entreprise sont tenus d'évaluer les risques relatifs à la santé et à la sécurité auxquels sont soumis les personnels travaillant sous leur autorité. Si les exigences du Code du Travail concernent en priorité la sécurité du poste de travail, celle relative à la protection des biens n'est pas pour autant inexistante.

Ces exigences concourent à établir la dimension prévisionnelle de l'obligation de sécurité pour le chef d'entreprise, tant pour le visiteur extérieur à l'entreprise que pour le salarié.

## B.4 Mise en sécurité des personnes

D'une façon générale, le chef d'entreprise a l'obligation d'assurer la sécurité des personnes qui travaillent pour son entreprise (à l'intérieur et à l'extérieur) mais aussi de celles qui se trouvent dans l'entreprise sans y travailler (visiteurs, clients, prestataires, fournisseurs, ...), ainsi que des biens qui appartiennent à toutes ces personnes.

Cette obligation concerne santé, hygiène, sécurité du travail et de l'environnement, ainsi que prévention du risque incendie, notamment dans les ERP (Etablissements Recevant du Public) et sûreté-malveillance contre les personnes et leurs biens.

## B.5 Conséquences économiques et juridiques

Un accident ou une situation de crise dans une entreprise peut non seulement entraîner des conséquences d'ordre économique (ralentissement ou arrêt d'activité), mais aussi d'ordre juridique par la mise en cause de la responsabilité civile et/ou pénale de la personne morale concernée ainsi que d'une personne physique (le dirigeant) et amplifier ainsi les conséquences de nature économique (impacts sur l'image de marque). Les sanctions peuvent prendre la forme d'amendes et être d'ordre pénal. Elles peuvent aussi déboucher sur l'interdiction d'exercer.

## B.6 Dispositions légales et réglementaires

### • Générales : Code du Travail

L'objectif de la réglementation sur les lieux de travail est de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

### Particulières :

- .....> Code de la Construction et de l'Habitation (CCH), en fonction de l'activité économique, de la catégorie d'établissement, de sa taille, de son effectif, de la présence de public
- .....> Le Règlement de Sécurité Incendie pour les ERP (arrêté du 25/6/1980)
- .....> Le Règlement de Sécurité Incendie pour les IGH (arrêté du 18/10/1977)
- .....> Règles APSAD (Assemblée Plénière des Sociétés d'Assurances Dommages)
- .....> Code de l'Environnement

Ces dispositions sont détaillées au chapitre D.2./Paysage réglementaire.

## **B.7 Dispositions légales et réglementaires**

De nombreux dispositifs existent, dont le caractère obligatoire varie en fonction de la taille des établissements.

### **> B.7.1 Le règlement intérieur**

Obligatoire à partir de 20 salariés.

### **> B.7.2 L'assurance Responsabilité Civile**

Obligatoire pour certaines professions (bâtiment, immobilier, assurances, intérim, experts-comptables).

### **> B.7.3 Droit d'expression direct et collectif des salariés**

Chaque salarié a la possibilité de devenir acteur de sa propre sécurité, de façon directe, voire individuelle, collective, ou régulière.

### **> B.7.4 Droit d'alerte et droit de retrait au bénéfice du salarié**

Interrompt son travail, quitter son poste ou alerter l'employeur en cas de danger.

### **> B.7.5 Obligation générale de sécurité du salarié**

Chaque salarié doit veiller à sa propre sécurité, ainsi qu'à celle des personnes qui dépendent de lui (art L.230-3 Code du Travail).

### **> B.7.6 Institutions représentatives du personnel**

- .....> Le CHSCT (art.R.236-2) à partir de 50 salariés (1/4 des entreprises concernées ne disposeraient pas en France d'un CHSCT, malgré son caractère obligatoire).
- .....> Le délégué du personnel (art.L.422-1), nécessaire au delà de 10 salariés, peut faire office de CHSCT en dessous de 50 salariés ou au-delà lorsqu'il n'y a pas de CHSCT.
- .....> Le comité d'entreprise (art.L.431-1 et L.432-3), obligatoire à partir de 50 salariés, peut intervenir également à propos de santé et sécurité du travail.
- .....> Le médecin du travail (art.R.241-41) obligatoire pour tout salarié.
- .....> L'infirmier (art.R.241-35) obligatoire à partir de 200 salariés (industrie) ou 500 (tertiaire).
- .....> Les secouristes (art.R.241-39 et 40) doivent être instruits parmi le personnel pour donner les 1<sup>ers</sup> secours, à partir de 20 salariés dans un atelier.

### **> B.7.7 Règles de communication**

Parmi celles qui sont obligatoires, on recensera la consultation des représentants du personnel, l'affichage du règlement intérieur, la mise en place d'une formation à la sécurité (art.L231-1 Code du Travail), ainsi que dans un certain nombre de cas la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité (délégation) respectant les différentes contraintes.

C

**Responsabilité  
pénale du chef  
d'entreprise**

## C.1 Responsabilité pénale de la personne physique

### > C.1.1 Généralités

De nombreux chefs d'entreprise sont condamnés pénalement en raison de leur ignorance de la loi pénale.

Sont concernés le gérant d'une SARL ou le Président du Conseil d'administration d'une SA, et par délégation de fait tout chef d'établissement, ainsi que tous les membres du directoire d'une SA avec directoire, mais pas ceux du conseil de surveillance.

D'une manière générale, une personne ne peut être poursuivie pénalement que pour des infractions commises personnellement (art L121-1 Code Pénal). Il existe cependant une responsabilité pénale du dirigeant, qui peut être poursuivi au titre de sa fonction alors même qu'il n'a pas commis lui-même l'infraction, notamment en matière d'hygiène, sécurité du travail, environnement...

De très nombreuses obligations pèsent sur le chef d'entreprise qui ont pour objet d'assurer, dans le cadre des relations du travail, la sécurité des personnes qu'il emploie. Cette sécurité est entendue au sens le plus large puisqu'elle porte aussi bien sur la santé que sur l'intégrité physique du personnel.

Ces obligations trouvent leurs origines essentiellement en droit pénal et en droit du travail.

L'application d'une de ces règles n'est pas exclusive de celle de l'autre, elle peut donc être cumulative.

A titre d'illustration, non seulement un chef d'entreprise se doit de respecter la réglementation propre au droit du travail, par exemple en matière d'hygiène et de sécurité mais aussi cumulativement les règles propres au droit pénal, telles que l'interdiction des coups et blessures involontaires, de la mise en danger de la vie d'autrui, ...

Néanmoins, de manière générale, la violation de la réglementation émanant du droit du travail peut entraîner des poursuites même si cette violation n'a pas eu de conséquences dommageables.

**Cela signifie que même en dehors de tout accident du travail le non respect de la réglementation peut avoir des conséquences judiciaires.**

### > C.1.2 Textes référentiels

Ils sont issus du Code du Travail et du Code pénal. Deux textes du Code du Travail viennent illustrer cette situation.

#### C.1.2.1. Code du Travail - Article L230-2

I/ « Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé "physique et mentale" des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II/ Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au paragraphe I, ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a → éviter les risques,
- b → évaluer les risques qui peuvent être évités,
- c → combattre les risques à la source,
- d → 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 cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
- e → tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- f → remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- g → 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 en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral tel qu'il est défini à l'Article L122-49",
- h → prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- i → donner les instructions appropriées aux travailleurs... ».

III/ Un point III suit cette liste, organisant la concertation avec les salariés et concernant l'obligation de procéder à l'évaluation des risques.

L'employeur doit veiller personnellement à l'application stricte et permanente des principes généraux prévus à l'article L-230-2 du Code du Travail, et est tenu à ce titre responsable de tout manquement à ces règles.

#### C.1.2.2. Code du Travail - Article L263-2

Cet article vient donner en cas de violation de certaines dispositions du Code du Travail la mesure de la sanction puisqu'il prévoit une amende de 3 750 €, amende de nature correctionnelle, dans les termes suivants : « Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés, qui, par leurs fautes personnelles, ont enfreint les dispositions des chapitres I, II et III du titre 3 du présent livre ainsi que les autres personnes qui par leurs fautes personnelles ont enfreint les dispositions des articles L231-6, L231-7, L231-7-1, L232-2, L233-5, L233-5-1... sont punis d'une amende de 3 750 € ». L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès verbal visé aux articles L611-10 et L611-13.

#### C.1.2.3. Code Pénal

De son côté, le Code Pénal établit les règles du jeu dans un article de principe, l'article 121-3, dans les termes suivants :

« Il n'y a pas de crime ou de délit sans intention de le commettre. Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui .

Il y a également délit lorsque la loi le prévoit (en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement), s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions, ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu à l'alinéa qui précède, les personnes physiques, qui n'ont pas directement causé le dommage, mais qui ont créé (ou contribué à créer) la situation qui a permis la réalisation du dommage (ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter), sont responsables pénalement. Et cela, s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. Il n'y a pas de contravention en cas de force majeure ».

Cet article signifie que l'on peut être responsable pénalement pour avoir volontairement, ou même involontairement, commis une infraction.

### > C.1.3 Responsabilité pénale des personnes physiques pour faits involontaires

L'article L121-3 du Code Pénal signifie aussi que l'on peut être responsable pénalement pour n'avoir pas respecté une obligation légale ou réglementaire, que l'on peut être responsable pénalement pour une simple abstention. La faute pénale d'imprudence ou de négligence étant susceptible d'être reprochée aux personnes physiques, il devient alors important de statuer sur le lien de causalité, directe ou indirecte, entre la faute et le dommage.

A titre d'exemple, l'article 222-19 du Code Pénal indique que « le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement une incapacité totale de travail pendant plus de 3 mois, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende ».

Ainsi, même lorsque l'on n'a pas souhaité, ni voulu, les conséquences de la violation d'une loi ou d'un règlement portant sur la sécurité, le fait d'avoir su nécessairement que cette violation était susceptible d'entraîner des conséquences graves conduit à des peines qui peuvent être lourdes. Les textes cités ci-dessus n'indiquent pas toujours qui peut être responsable pénalement.

Dans certains cas de fautes d'imprudence, la responsabilité pénale n'a pas été retenue pour des personnes qui n'ont pas été en mesure d'avoir conscience de la situation de danger.

### > C.1.4 Concours de responsabilités

Les textes issus du Code Pénal étant muets sur ce point, c'est l'auteur du fait reproché qui est responsable. Pour le Code du Travail, l'article L263-2 vise les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés. « La jurisprudence se montre très ferme dans l'appréciation des manquements imputables à l'employeur » (Y.Mayaud/Dalloz).

A l'exception du préposé, au sujet duquel nous reviendrons ci-après, il s'agit donc du dirigeant, qui peut être le dirigeant de droit ou dirigeant de fait.

La solution variera donc en fonction de la forme juridique de l'entreprise et surtout de sa taille. **En fait les tribunaux recherchent le dirigeant réel.**

## > C.1.5 La délégation de pouvoir (\*)

La délégation ne répond à aucun formalisme particulier ou imposé, mais l'établissement d'un écrit paraît préférable, afin d'être en mesure de prouver l'existence d'une délégation. La responsabilité pénale du chef d'entreprise étant présumée, c'est lui qui a la charge d'apporter cette preuve. À défaut, on évoque régulièrement la délégation de fait.

### La délégation de fait

Elle résulte par exemple du positionnement hiérarchique d'une personne par rapport à un groupe de salariés. Mais le dirigeant pourra être poursuivi en même temps que son subordonné. Elle peut concerner un intermédiaire, lorsqu'il est placé en position hiérarchique par rapport à un groupe de salariés, et qu'une obligation a bien fait l'objet d'une communication explicite (par exemple, affichage et note de service pour le port du casque dans une entreprise concernée).

Reste la question du préposé qui vise la situation de la délégation de pouvoir. Dans un attendu célèbre la chambre criminelle en a défini le contour de la manière suivante :

« Attendu que le chef d'entreprise (...) ne peut être exonéré de sa responsabilité que s'il démontre que l'infraction a été commise dans un service dont il a confié la direction ou surveillance à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence ainsi que de l'autorité nécessaire pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur ».

La délégation doit cependant remplir certaines conditions, comme être expresse (être clairement exprimée, plutôt par écrit), ne pas être tacite ou sous-entendue, être certaine (connue et acceptée par le délégataire). Les compétences du délégataire doivent rester en rapport avec l'étendue de sa délégation, de même que le délégataire doit en recevoir les moyens de mise en œuvre, en disposant de l'autorité suffisante et d'une indépendance minimale.

À l'inverse, la délégation de pouvoir pour une même tâche ne peut pas être remise à plusieurs personnes.

## C.2 Responsabilité pénale de la personne physique

Le dirigeant, personne physique et/ou son préposé délégataire ne sont pas les seules personnes susceptibles d'être responsables pénalement, en effet, la personne morale peut l'être aussi.

Toutes personnes morales, sauf l'Etat, peuvent être déclarées pénalement responsables : Sociétés civiles, commerciales, EURL, GIE, industriels, syndicats professionnels, de copropriétaires, associations, organismes publics..., mais leurs engagements tiennent lieu d'une grande illusion, car souvent, la répartition des responsabilités aboutit à impliquer une ou plusieurs personnes physiques.

Cette situation est précisée par l'article 121-2 du Code Pénal qui indique : « les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement - selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7, dans les cas prévus par la Loi ou le règlement - des infractions commises pour leurs comptes par leurs organes ou représentants ».

(\*) Voir en annexe, modèle de délégation de pouvoir

### C.3 Evolution de la responsabilité pénale

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006 les personnes morales ne peuvent être responsables pénalement que dans l'hypothèse où un texte spécial le prévoit. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour des faits postérieurs à cette date, la personne morale pourra être systématiquement responsable.

### C.4 Conséquences de la responsabilité pénale

- **Ces conséquences sont doubles :**

- .....> D'une part, le risque d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ou/et à une amende (l'emprisonnement et l'amende pouvant être assortis du sursis étant laissé à l'appréciation souveraine du tribunal).
- .....> D'autre part, la mise en cause de la responsabilité civile et donc l'exposition à la condamnation de dommages et intérêts.

A ce sujet, il faut avoir en mémoire qu'à la fois, les articles 1384 du Code Civil et L260-1 du Code du Travail, prévoient cette situation.

Le premier texte indique : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre... ». L'alinéa 4 prévoyant encore : « Les maîtres et les commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ».

L'article L260-1 du Code du Travail indique : « Les chefs d'entreprises sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés ». Il s'agit, évidemment exclusivement, de condamnations civiles. En effet en droit français, la responsabilité pénale, c'est-à-dire une condamnation à de l'emprisonnement ou à une peine d'amende, doit être exécutée ou payée par la personne qui a été condamnée.

Le fait par exemple pour un dirigeant de faire payer par son entreprise les amendes auxquelles il a été condamné constitue un abus de biens sociaux pouvant entraîner la condamnation pénale de son auteur.

En outre et pour cette même raison, en droit français, la responsabilité pénale (prison ou amende) n'est pas assurable, donc le dirigeant et la personne morale condamnés à payer une amende ou à exécuter toute autre condamnation ne sont pas assurés.

**A titre d'exemple :** un contrat d'assurance qui prévoyait la mise à disposition d'un chauffeur dans l'hypothèse d'un retrait de permis de conduire prononcé à titre de peine pénale a été déclarée nulle par les tribunaux.

La responsabilité pénale pèse donc sur la personne qui a commis l'infraction mais sa condamnation éventuelle n'est pas exclusive de celle d'une autre personne. En effet, dans une même affaire plusieurs personnes peuvent être poursuivies et condamnées, soit comme auteurs (si elles ont participé à l'infraction), soit comme complices (si elles ont aidé à l'infraction), soit comme receleurs (si elles ont bénéficié de l'infraction).

Dans une même affaire, on peut être aussi poursuivi pour plusieurs infractions. Par exemple, on peut être poursuivi pour ne pas avoir respecté tel règlement de sécurité mais aussi pour les conséquences de cette faute : les blessures involontaires. Dans l'hypothèse où les blessures involontaires ne seraient pas constituées, on reste susceptible d'être condamné pour la violation du règlement de sécurité.

On sera, en outre susceptible d'être poursuivi civilement en dommages et intérêts en réparation du préjudice physique, moral, d'agrément, ...

Enfin, dans une même affaire, la personne morale physique et la personne morale peuvent être poursuivies et condamnées chacune pour leur part de participation dans l'infraction.

## C.5 Infractions relatives au Code Pénal

On en distingue quatre grandes catégories :

- > atteinte involontaire à la vie et à l'intégrité physique de la personne
- > atteinte à la vie ou à l'intégrité de la personne
- > risque causé à autrui
- > atteinte à la dignité de la personne.

## C.6 Devant quelle juridiction peut-on être poursuivi ?

La compétence d'une juridiction dépend de la nature de l'infraction (infraction étant un terme qui vise l'ensemble des fautes pénales : contravention, délit, crime).

### > C.6.1 Les moins importantes

Sont celles qui résultent du règlement (décret, arrêté ministériel, arrêté préfectoral ou municipal) ; les contraventions sont jugées pour les plus simples par le **juge de proximité**, pour les plus graves par le **tribunal de police**.

Les peines susceptibles d'être prononcées sont des peines d'amende, cependant il peut y avoir dans une même affaire une multitude de contraventions de même nature donc autant de contraventions et d'amendes.

### > C.6.2 Les infractions les plus courantes

Sont celles qui résultent de la loi.

Ce sont les délits, qui sont jugés par les **tribunaux correctionnels**, susceptibles de prononcer des peines d'emprisonnement ou des peines d'amende.

Les délits peuvent être volontaires ou involontaires (coups et blessures volontaires ou blessures par imprudence).

### > C.6.3 Les infractions les plus graves

Sont celles qui résultent aussi de la loi.

Ce sont les crimes qui sont jugés par la **Cour d'Assises** et dont les peines susceptibles d'être prononcées sont des peines d'emprisonnement longues (égales ou supérieures à 10 ans).

Les crimes sont nécessairement des infractions volontaires.

#### • Annexe : modèle de délégation de pouvoir

Monsieur,

Vous occupez au sein de l'entreprise l'emploi de... qui recouvre les missions suivantes : ...

Eu égard à vos compétences, à l'autorité hiérarchique que vous détenez et aux moyens qui vous sont confiés ... , je vous délègue expressément mes pouvoirs pour accomplir les différentes missions de votre poste.

J'attire tout particulièrement votre attention sur l'importance de vos obligations et les responsabilités (notamment la responsabilité pénale) qui en découlent.

Je vous remercie de me retourner, pour la bonne forme, un des deux exemplaires de ce document signé.

Bon pour acceptation de pouvoirs  
dans les termes ci-dessus

Fait à                    le

Signature du cadre

signature du dirigeant

**D**

**Contexte de la  
sécurité des locaux  
d'une entreprise**

## D.1 Quels sont les risques ?

Présentant des origines diverses (risques naturels, criminels, risques dits opérationnels), ils se répartissent en trois catégories principales quant aux moyens de les traiter :

- santé et sécurité du travailleur
- incendie et panique, explosion et dommages électriques, choc d'un véhicule terrestre,...
- sûreté-malveillance : intrusion, incendie volontaire, vandalisme, insécurité, nuisance, agression, vol, alerte à la bombe, attentat, émeute,...

## D.2 Paysage réglementaire

Les textes référentiels sont différents et plus ou moins nombreux selon le type d'entreprise.

### > D.2.1 Le Code du Travail

Élaboré par le Ministère du Travail, le Code du Travail est composé de 9 livres. Les textes qui concernent la réglementation du travail se trouvent dans le livre II.

Dans le titre III, « Hygiène et sécurité », sont traitées les prescriptions relatives à la sécurité des travailleurs contre les risques d'incendie.

Il s'applique à tous les lieux de travail (usines, ateliers, bureaux, commerces...) et décrit, en ce qui concerne la protection des travailleurs, les risques liés à l'organisation du lieu de travail par rapport à l'aménagement des locaux, l'aération et l'assainissement, la chaleur, le bruit et l'éclairage, ainsi que les installations électriques.

La partie réglementaire du Code du Travail (articles numérotés R...) concernant la circulation sur le lieu de travail et la sécurité des travailleurs a été largement modifiée par deux décrets (92 332 et 92 333) du 31 mars 1992 :

- Articles R232 pour les bâtiments construits avant le 1<sup>er</sup> avril 1992
- Articles R235 pour les bâtiments dont le permis de construire a été déposé après le 1<sup>er</sup> janvier 1993.

L'application des mesures décrites, soit générales, soit en fonction de l'effectif (20, 50 ou 700 personnes) se fait sous la responsabilité du chef d'établissement, et sous le contrôle du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Selon le R232, tous les locaux auxquels les travailleurs ont accès (y compris les ERP et les IGH voir ci-après) doivent être desservis par des dégagements (un dégagement est le cheminement d'évacuation des occupants, pas uniquement les portes, mais les couloirs, escaliers,...).

Dans le R232, on évoque notamment les largeurs de passages, l'ouverture des portes, les escaliers de sous-sol, la signalisation des chemins de sortie.

Le R235 vient en complément ou modifie le R232 sur les caractéristiques des dégagements, les locaux en sous-sol, le dossier de maintenance des lieux de travail...

### > D.2.2 Code de la Construction et de l'Habitat

Rattaché au Ministère de l'Intérieur, il s'applique à tous les établissements recevant du public (ERP, parfois dénommés EOP, établissements ouverts au public), qui sont répartis en cinq catégories selon l'effectif et vingt types selon l'activité économique. Issu du CCH, le Règlement de Sécurité contre l'Incendie relatif aux ERP s'exprime sous la forme de **textes législatifs** (Arrêté du 25/06/80 pour les ERP de première à quatrième catégorie, arrêté du 22 juin 1990 pour les ERP de cinquième catégorie, les plus petits et les plus nombreux).

Il existe aussi un Règlement de Sécurité contre l'Incendie spécifique aux IGH (Immeubles de Grande Hauteur), qui sont des ERP et/ou immeubles d'habitation d'une hauteur minimum de 50 mètres pour l'habitat ou 28 mètres pour les autres immeubles (arrêté du 18 octobre 1977).

### > D.2.3 Code de l'environnement

Il est rattaché au Ministère de l'Industrie et concerne les établissements industriels faisant courir des dangers sur l'environnement (500 000 en France soumis à déclaration, dont 67 000 soumis à autorisation). En dehors de ce contexte de sécurité industrielle, ces établissements restent soumis aux dispositions générales du Code du Travail en ce qui concerne la santé et la sécurité des biens et des personnes, et du règlement de sécurité (CCH) en ce qui concerne la lutte contre l'incendie.

### > D.2.4 Règles APSAD

Au titre de la protection des biens, les établissements industriels doivent se référer pour être conformes en matière de contrats d'assurance, aux textes APSAD (Assemblée Plénière des Sociétés d'Assurances Dommages).

Plusieurs référentiels techniques de certification sont à considérer en fonction du risque à couvrir : voir par exemple la règle APSAD R6 pour l'organisation d'un service de sécurité incendie, la règle R7 pour réaliser une détection automatique d'incendie, R8 pour la surveillance des risques d'une entreprise, R55 pour la détection d'intrusion en locaux professionnels...

## D.3 Risque, péril et vulnérabilité de l'entreprise

Une entreprise est vulnérable à partir du moment où le risque, même connu, (vol ou incendie par exemple) devient aléatoire, ou bien qu'elle est exposée à un risque inconnu (dégât naturel par exemple), sans avoir pris de mesures correctives.

L'incendie représente un péril parfois volontaire (criminel), mais à faible fréquence et forte gravité. Le vol représente un péril fréquent, à plus faible gravité. Il faut que le risque soit quantifiable : pour un assureur, le coût du risque augmente suivant le couple gravité/fréquence (nombre d'événements constatés sur une période donnée). Mais quelque soit le risque, pour qu'il soit assurable, il faut qu'il soit réduit au maximum.

**Pour réduire le risque, retenons que c'est la protection qui agit sur la gravité et la prévention sur la fréquence.**

## D.4 Moyens de prévention et de protection

Avant d'aborder les solutions pratiques et matérielles permettant la mise en place de conditions de sécurité acceptables dans l'entreprise (présentées au chapitre E), le dirigeant devra procéder à une planification des actions, qui est l'une des conditions de sa responsabilité. « L'analyse est un préalable à toute décision, elle est donc une condition de la responsabilité. » (Jean Morvan / Organisation et Sécurité).

Le dirigeant peut se protéger en maîtrisant davantage la dimension de sa responsabilité, au travers de sa hiérarchie, au moyen de la délégation de pouvoirs, mais aussi par la formation.

## D.5 Outils de délégation de responsabilités

- ...❖ **La hiérarchie** est responsable de la sécurité, au sens du Code du Travail.
- ...❖ **La formation** concerne la mise en place d'une formation à la sécurité, obligation qui incombe à tout chef d'établissement. Les employés doivent recevoir une formation sécurité et santé : ils sont la clé du succès, d'autant plus que l'influence d'une sensibilisation à la sécurité est bénéfique en dehors du travail, où elle est considérée comme aussi importante que durant les heures de travail. Il faut intégrer la sécurité dans l'animation de son équipe (sans oublier les vérifications périodiques).
- ...❖ **La mise en place de systèmes de mesures** : indicateurs, tableaux de bord de la sécurité. Penser à exprimer une surveillance statique (protections permanentes) et dynamique (résultats mensuels).
- ...❖ **L'organisation du lieu de travail**, concernant la circulation dans l'établissement, et les accès aux postes de travail, ainsi qu'aux issues de secours et dégagements. Les issues et dégagements d'évacuation ne servant pas usuellement doivent être signalés « sortie de secours ».  
**Nota : ne pas oublier de faire connaître les modifications éventuelles (temporaires ou définitives) des conditions habituelles de circulation dans l'entreprise.**
- ...❖ **Les procédures d'évacuation et d'entraînement pour l'évacuation** : le personnel doit avoir été informé des issues et dégagements de secours à utiliser en cas d'alerte ou de sinistre. Cette information doit être faite dans le mois suivant l'arrivée du salarié, à la charge de l'employeur. En cas de manquement, la peine encourue est d'une amende de 3 750 € par autant de salariés concernés, avec des sanctions pénales possibles.
- ...❖ **La localisation du matériel de premiers secours** : extincteurs, couverture(s), trousse(s) à pharmacie, mais aussi balisage des issues et voies d'évacuation,...
- ...❖ **La signalisation** : pour l'éclairage de secours et le balisage des voies d'évacuation, se reporter à la directive européenne CEE N° 92/58 du 24 juin 1992 transposée en droit français par l'arrêté interministériel du 4 novembre 1993.
- ...❖ **Aération, assainissement, bruit et chaleur** : respect de conditions appropriées (voir Code du Travail).

- ...❖ **Les mesures de protection contre le risque incendie** : voir Code du Travail et/ou Règlement Incendie, pour mieux prévenir les risques d'incendie et de panique et assurer l'évacuation au moyen de dispositifs appropriés aux risques.
- ...❖ **Assurance** : maintien du patrimoine immobilier par une bonne protection juridique.
- ...❖ **Informatique** : mise en place de mesures de sécurité assurant la protection des ordinateurs et des données informatiques de l'entreprise : sauvegardes, antivirus, pare-feu, purges, mots de passe, cryptages, ...La sécurité est aujourd'hui le parent pauvre de l'informatique, dans les PME françaises qui sont équipées à 99% en micro-informatique, mais insuffisamment protégées contre les menaces de vol, incendie, pannes, et virus.
- ...❖ **Protection contractuelle de l'entreprise** : exclusivité, non-concurrence, confidentialité, dépôts de marques,...

## D.6 Fonctions vitales d'une organisation sûreté

A partir d'une certaine taille, il est recommandé aux PME-PMI la mise en place d'un système de **gestion de crise**, ou d'une **cellule de risque** : elle sera composée d'une équipe rapprochée (cadres ou chefs de services comptable, personnel, production, entrepôt/magasinerie par exemple), se réunissant régulièrement (une à trois fois par trimestre) pour mettre en place et surveiller une organisation interne permettant de lister les risques et les classer par ordre décroissant de gravité.

Cette équipe peut se voir confier la charge de déterminer les conditions de mesures préventives, d'alertes, puis éventuellement de gestion de la crise si elle survient : pilotage, actions, communication (interne/externe), accès et circulations dans les locaux, litiges,...

## D.7 Augmentation ou réduction des coûts ?

L'une des difficultés majeures consiste à démontrer au dirigeant la rentabilité de ces actions de sécurité.

Une organisation de sécurité conforme et réalisée au moyen d'équipements reconnus (A2P, APSAD,...) donnera une installation durable, donc favorable à un exercice de l'activité plus efficace ; elle pourra permettre de diminuer, dans certains cas, le coût d'assurance, dans d'autres, une meilleure prise en charge en cas de sinistre.

Par ailleurs, en cas de sinistre, la liste des dommages et frais conservatoires (en dehors des accidents corporels) peut rapidement prendre des proportions importantes : détériorations, démolition, déménagements, fermetures provisoires, gardiennage, honoraires d'intervenants, perte d'efficacité des services, ...

Ces coûts, même s'ils sont remboursés par l'assurance, risquent de pénaliser temporairement l'entreprise ou la mettre en péril lorsqu'ils se cumulent à une perte du chiffre d'affaires résultant du sinistre.

## **D.8 Relations avec les différents services publics**

Les relations concernant la sécurité de (et dans) l'entreprise avec les autorités, services publics ou certaines organisations sont nécessaires. Elles sont pour la plupart utiles et facultatives, mais quelques-unes peuvent s'avérer obligatoires pour certaines établissements. Citons par exemple :

### **• Au niveau national**

- > Ministère du Travail (Inspection du Travail et Inspection médicale du travail)
- > Sécurité Sociale (CNAM, Caisse Nationale d'Assurance Maladie et CRAM, régionale)
- > INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
- > OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)
- > Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail

### **• Au niveau européen**

- > Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- > Agence européenne pour la santé et la sécurité du travail

### **• Au niveau local**

- > Préfecture
- > Justice
- > Mairie
- > Education Nationale
- > Police Nationale
- > Gendarmerie
- > Pompiers
- > Médiateurs
- > Bailleurs
- > Transporteurs
- > Associations de victimes
- > Conseil Général...

**E**

**Solutions**

En matière de sécurité des locaux de et dans l'entreprise, nous avons vu qu'un minimum de connaissances des normes et réglementations est nécessaire.

Mais c'est la **prévention** qui ressort comme primordiale, car les risques dans une entreprise sont nombreux et variables selon la taille et les activités, la disposition des locaux ou la situation géographique.

Prévention signifie organisation et méthode. C'est donc en se donnant un temps d'organisation que le chef d'entreprise ou son délégué peut procéder d'abord à un auto-diagnostic de sécurité de ses locaux.

Une enquête commandée à TNS-Sofrès en septembre 2004 par l'**Observatoire de la Sécurité** auprès de 400 chefs d'entreprise a fait ressortir des comportements en décalage avec les préoccupations : une majorité de PME-PMI sont sensibles voire très sensibles aux risques liés à la sécurité alors que leurs comportements sécuritaires demeurent très timides.

C'est pour répondre à ce paradoxe qu'a été mis au point un outil simple et efficace, le Pré-Diagnostic de Sécurité de l'Entreprise, accessible en toute confidentialité sur le site [www.obs-delasecurite.org](http://www.obs-delasecurite.org), ou [www.obs-delasecurite.com](http://www.obs-delasecurite.com).

## E.1 Diagnostics de sécurité

### > E.1.1 Méthodes d'évaluation des risques

Le test rapide s'effectue en quatre étapes : la protection des biens, la sécurité des personnes, le confort et le gestion des locaux et le niveau des équipements en place.

### > E.1.2 Inventaire des points sensibles

En fonction du score obtenu, l'Observatoire de la Sécurité donne au dirigeant un premier niveau de conseils et d'appréciations, dont on peut extrapoler les dix conseils généraux suivants.

## E.2 Dix conseils à retenir pour plus de sécurité dans l'entreprise

- 1/ Un sinistre (cambriolage, incendie...), cela n'arrive pas qu'aux autres ! Avoir été sinistré une fois ne protège pas de la suite, sauf si vous avez pris des dispositions : fermetures à barre antipanique et fermetures d'urgence. **Equipez-vous sans attendre le « gros pépin ».**
- 2/ Un bon contrat d'assurance ne remplace pas la valeur commerciale des objets détruits ou volés et ne vous protège pas de l'agression traumatisante d'un sinistre : **renforcez la protection de vos locaux contre l'intrusion et contre le feu.**
- 3/ Donnez la priorité dans votre entreprise à la protection physique contre la malveillance ou contre la négligence (serrures, portes, vitrines, extincteurs, signalisation lumineuse, contrôle d'accès...). La sécurité est une chaîne de nombreux maillons très complémentaires.

- 4/ Complétez éventuellement par un **système de surveillance** (détection intrusion et incendie, alarme, télésurveillance, gardiennage...) vous garantissant une intervention immédiate de personnels de sécurité qualifiés.
- 5/ **La porte** (d'entrée ou de service) est la cible privilégiée du cambrioleur : équipez-la en priorité.
- 6/ Opter pour la solution la mieux adaptée à l'entreprise selon les risques identifiés et selon le budget souhaité :
  - 1<sup>er</sup> **niveau de solution** : **compléter** la serrure existante avec une protection additionnelle : cylindre à clé incopiable, protecteur de cylindre, verrou...
  - 2<sup>ème</sup> **niveau de solution** : **changez** la serrure existante par une serrure **anti-effraction multipoints A2P**
  - 3<sup>ème</sup> **niveau de solution** : si la porte montre des faiblesses, la changer pour un bloc-porteblindé équipé d'une serrure multipoints A2P.
- 7/ Faire confiance à la **marque de qualité A2P** délivrée par le CNPP, organisme certificateur indépendant accrédité par le COFRAC. **Reconnue par les assurances**, elle classe les produits (serrures, portes, fenêtres, coffres-forts...) en degrés de résistance aux tentatives d'ouverture par effraction en force ou par crochetage. Les premières minutes sont cruciales pour décourager un cambrioleur.
- 8/ Faire appel pour l'installation à un **professionnel** ou à une entreprise de serrurerie, métallerie, menuiserie ou de sécurité ayant pignon sur rue et reconnue depuis longtemps : la sécurité est une question de compétence et de confiance !
- 9/ Appliquer **les règles de bon sens** :
  - pas de locaux internes ouverts à tout le monde,
  - remise de la clé générale à un nombre limité de personnes en qui vous pouvez avoir toute confiance,
  - libre circulation sur les cheminements de dégagement,
  - bonne tenue générale du site,
  - exercices d'évacuation...
- 10/ Désigner quelqu'un, en votre absence ou même lorsque vous êtes présent, responsable ou chargé de la sécurité dans vos locaux. Cela devrait vous libérer d'une tâche qui doit être partagée : **la sécurité, c'est l'affaire de tous.**

### E.3 Audits et plans d'actions sûreté

Au-delà de cette première évaluation, un diagnostic complémentaire et personnalisé peut s'avérer nécessaire, au travers d'une entreprise spécialisée dans cette approche. L'APAVE, présente sur toute la France, peut assurer en complément un entretien téléphonique gratuit, ou sur votre demande, un audit complet sur place dans le cadre de son activité habituelle.

A titre d'exemple, vous trouverez ci-après, une liste non exhaustive d'équipements correspondant à différents risques que vous pouvez rencontrer.

## E.4 Equipements de sécurité

Type de Sécurité	Risque	Solution	Equipement
<b>Protection des biens</b>	intrusion, vol		verrous, serrures, clés serrures multipoints clé incopiable accessoires (portier, barreaux, judas, protecteur de cylindre) porte blindée
	vandalisme	protections mécaniques	vidéosurveillance alarme + télésurveillance
	dommages électriques (1)	système antivol contrôle des accès	organigramme mécanique organigramme électronique
<b>Sécurité des personnes</b>	santé, sécurité du travailleur	Code du Travail	dispositions réglementaires (2)
	incendie, panique explosion	évacuation	FAP(3), FDU(4) mécaniques FAP, FDU électroniques
	alerte à la bombe attentat	alarme incendie	détecteurs incendie vidéosurveillance
	agression, émeute insécurité	contrôle des accès	organigramme mécanique organigramme mixte organigramme électronique organigramme mécanique
	<b>Confort, gestion des locaux</b>	nuisance usage intensif	contrôle des accès Ferme-portes version renforcée

(1) prévention des risques électriques : constituer un dossier de plans schématiques des locaux et des canalisations électriques, un registre et des rapports des contrôles et vérifications, une liste des travaux effectués, à tenir à la disposition de l'inspection du travail.

(2) vérifier la bonne application de la formation à la sécurité, consistant non seulement aux conditions d'exécution du travail de chacun, mais aussi à la circulation des personnes et à la connaissance par chaque employé des issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre.

(3) FAP = Fermeture AntiPanique

(4) FDU = Fermeture D'Urgence

## E.5 Rappel d'autres mesures de sensibilisation

----> lutter contre le vol interne

----> contrôler les informations confidentielles

----> bien vérifier ses assurances

- responsabilité civile
- perte d'exploitation
- multirisques : toute modification des risques doit être déclarée. C'est sur la déclaration de l'assuré qu'est basé le contrat, le chef d'entreprise étant responsable de sa déclaration.

## Les adresses utiles

- **ABLOY France**

Solutions électromécaniques  
6 rue des Frères Caudron - 78140 VELIZY  
01 39 45 66 20 - [www.abloy.fr](http://www.abloy.fr)

- **AFNOR**

Association française de normalisation  
11 av Francis de Pressensé - 93571 ST DENIS  
LA PLAINE Cedex  
01 41 62 80 00 - [www.afnor.fr](http://www.afnor.fr)

- **AGREPI**

Association des ingénieurs et cadres agréés  
par le CNPP  
48 Bd des Batignolles - 75017 PARIS  
01 44 50 57 97

- **APAVE Parisienne**

Conseil et audit en sécurité des entreprises  
13-17 rue Salneuve - 75854 Paris Cedex 17  
01 40 54 58 00 - [www.apave.com](http://www.apave.com)

- **ASSA ABLOY France**

Leader mondial de serrures et fermetures  
6 rue des Frères Caudron - 78140 VELIZY  
01 39 45 66 60

- **BEZAULT**

Fabrication de poignées de portes  
25 rue Michel Couet - 49160 LONGUE  
02 41 53 21 00 - [www.bezault.com](http://www.bezault.com)

- **CAPEB**

Confédération de l'artisanat et de petites  
entreprises du bâtiment  
46 av d'Ivry - 75013 PARIS - 01 53 60 50 00

- **CMS Bureau Francis Lefèbvre**

Juridique et fiscal  
1-3 villa Emile Bergerat  
92522 NEUILLY SUR SEINE Cedex  
01 47 38 55 00 - [www.cms-bfl.com](http://www.cms-bfl.com)

- **CNMIS**

Comité National Malveillance  
Incendie Sécurité  
16 av Hoche - 75008 PARIS  
01 53 89 00 40 - [www.cnmis.org](http://www.cnmis.org)

- **CNPP**

Centre National de Prévention  
et Protection  
BP 2265 - 27950 ST MARCEL  
02 32 53 64 00 - [www.cnpp.com](http://www.cnpp.com)

- **CSTB**

Centre Scientifique et Technique  
du Bâtiment  
4 av du Recteur Poincaré - 75782 PARIS  
Cedex 16  
01 40 50 28 28 - [www.cstb.fr](http://www.cstb.fr)

- **DDSC**

Division de la Défense et de la Sécurité  
Civile (bureau des risques batimentaires)  
87 quai du Docteur Dervaux - 92300 ASNIERES  
01 56 04 72 66

- **EXPERTISS**

Toutes les info Sécurité pour les Pme-pmi  
et les ERP  
9 rue du Commandant Cousteau  
33100 BORDEAUX  
0820 900 112 - [www.expertiss.com](http://www.expertiss.com)

- **FICHET-BAUCHE**

Fabrication de Coffre-forts et  
sécurité électronique  
15-17, av Morane Saulnier - 78140 VELIZY  
01 34 65 65 34 - [www.fichet-bauche.com](http://www.fichet-bauche.com)

- **FICHET Serrurerie Bâtiment**

Fabrication de Serrures-cylindres-portes  
blindées  
6 rue des Frères Caudron - 78140 VELIZY  
01 34 49 22 22 - [www.fichet-pointfort.fr](http://www.fichet-pointfort.fr)

- **FFSA**

Fédération Française des sociétés  
d'assurance  
26 Bd Haussmann - 75009 PARIS  
01 42 47 90 00 - [www.ffa.com](http://www.ffa.com)

- **GEMA**

Groupement des Mutuelles d'Assurance  
9 rue de St Petersburg - 75008 PARIS  
01 53 04 16 00

**• GIMALARME**

Groupement des Industries des matériels électroniques de sécurité  
17 rue Hamelin - 75783 PARIS Cedex 16  
01 45 05 70 86

**• JPM**

Fabrication de serrures anti-panique  
40 route de Paris - 3021 MOULINS Cedex  
04 70 48 40 00 - [www.jpm.fr](http://www.jpm.fr)

**• MINISTERE INTERIEUR**

Division Sécurité Civile  
11 rue Cambacérès - 75008 PARIS  
01 40 07 60 60

**• POLICE**

17

**• POMPIERS**

18

**• SAMU**

15

**• SIS**

Service Information Sécurité (PPP)  
12 quai de Gèsvres - 75004 PARIS  
01 49 96 30 07

**• SECURITAS ALERT SERVICES**

Systèmes de Télésurveillance  
Parc de Poumeyrol - BP 161  
303 chemin du Bac à Traille  
69643 CALUIRE & CUIRE Cedex  
04 37 40 28 36  
[www.securitas-alert-services.fr](http://www.securitas-alert-services.fr)

**• SOMFY**

Fabrication de motorisation volets  
1 place du Crêtet - 74307 CLUSES Cedex  
04 50 96 70 00 - [www.somfy.com](http://www.somfy.com)

**• ST GOBAIN GLASS**

Fabrication de vitrages de sécurité  
18 avenue d'Alsace - 92400 COURBEVOIE  
08 20 81 08 20 - [www.saint-gobain-glass.com](http://www.saint-gobain-glass.com)

**• STREMLER**

Fabrication de serrures pour portes en aluminium et verre  
RN 1 - 80860 NOUVION EN PONTHEIU  
03 22 23 76 00 - [www.stremler.fr](http://www.stremler.fr)

**• TESA Sécurité France**

84 route de Béhobie - BP 105  
64700 HENDAYE  
00(34)943 669 263  
[tesa-securite.tsf@wanadoo.fr](mailto:tesa-securite.tsf@wanadoo.fr)

**• UFISS**

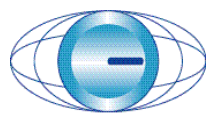
Union Fédérale des Industries et Services de la Sécurité  
17 rue de la Croix Nivert - 75015 PARIS  
01 53 58 08 08

**• UNM**

Union Nationale des Métalliers  
10 rue du Débarcadère - 75852 PARIS Cedex 17  
01 40 55 13 00

**• VACHETTE**

Fabrication de verrous-serrures-cylindres  
50 rue de la Paix - 10081 TROYES Cedex  
03 25 42 30 30 - [www.vachette.fr](http://www.vachette.fr)



**OBSERVATOIRE  
DE LA SÉCURITÉ**

**ASSA ABLOY**

[www.obs-delasecurite.org](http://www.obs-delasecurite.org)

Prix de vente public : 6 € TTC