

COMMENT FAIRE FACE AUX CRISES DANS L'ENTREPRISE ?

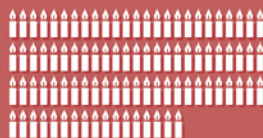
VISIONS CROISÉES EN MATIÈRE
ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE



QUI SOMMES NOUS ?



1^{ER} CABINET D'AVOCATS
D'AFFAIRES EN FRANCE
ET EN EUROPE CONTINENTALE



92 ANS

347,5
MILLIONS €
CHIFFRE D'AFFAIRES
2014



350 AVOCATS
À PARIS ET EN RÉGIONS
DÉDIÉS À L'INTERNATIONAL

52
MILLIONS €
CHIFFRE D'AFFAIRES
À L'INTERNATIONAL 2014



90 BUREAUX



1400 AVOCATS
ET JURISTES



80 000 CLIENTS
NOUS FONT CONFIANCE

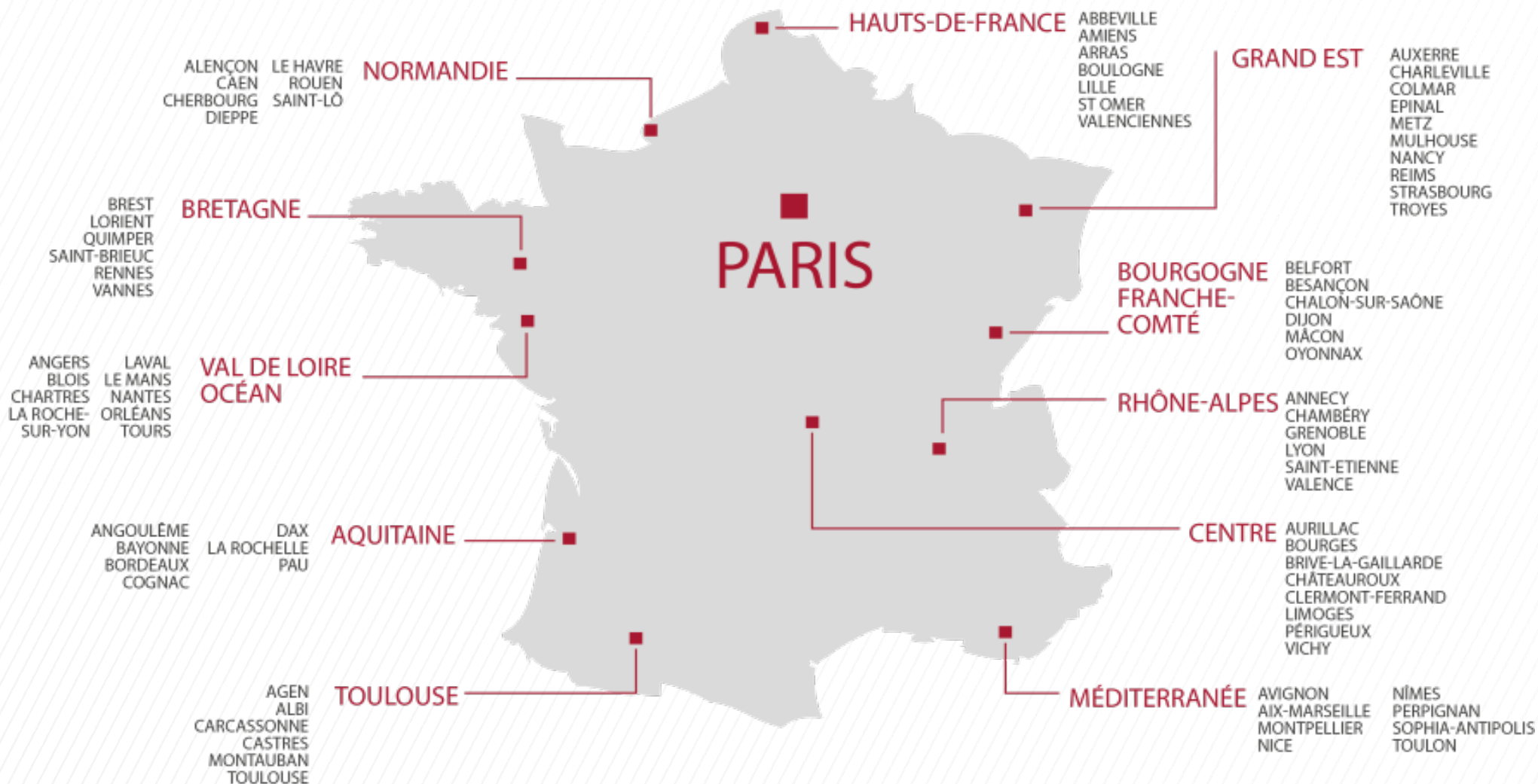
MAILLAGE INTERNATIONAL



● FILIALES DE FIDAL

- INTERNATIONAL: PRÉSENCE DANS 150 PAYS
- NATIONAL: 90 BUREAUX EN FRANCE
- RÉGIONAL : 9 BUREAUX EN CENTRE – PAYS DE LA LOIRE

MAILLAGE NATIONAL



12 DIRECTIONS RÉGIONALES & 90 BUREAUX

MAILLAGE TERRITORIAL



120

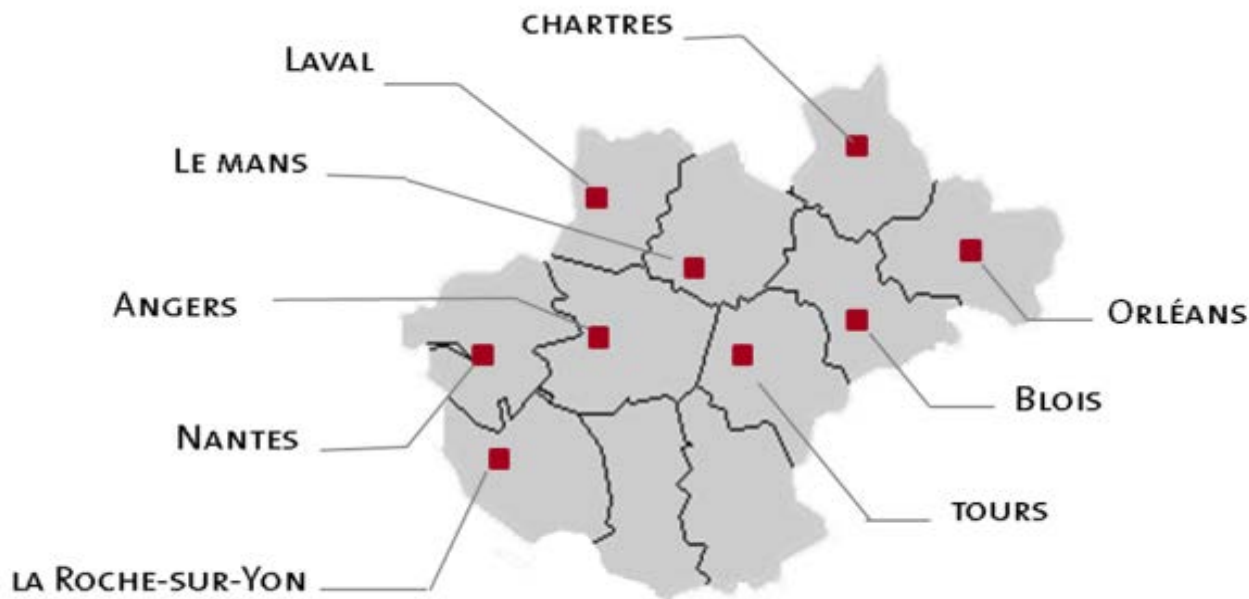
avocats et juristes



9

bureaux

Direction Régionale
Val de Loire Océan



DOMAINES D'EXPERTISE

9 départements



6 spécialités



FIDAL FORMATION

PLAN

I. IDENTIFIER LA CRISE

1. EST-ON FACE À UNE CRISE ?
2. MESURER LE DEGRÉ D'URGENCE

II. RÉAGIR « À CHAUD »

1. EXISTENCE D'UN PROCESS INTERNE
2. QUELS ACTEURS IMPLIQUER ?
3. MESURES À PRENDRE
4. COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

III. MESURER LES ENJEUX DE RESPONSABILITÉ

1. ENJEUX JURIDIQUES
2. ENJEUX SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

1. OUTILS DE PRÉVENTION EN DROIT DU TRAVAIL
2. OUTILS DE PRÉVENTION EN DROIT DE L'ENVIRONNEMENT

I. IDENTIFIER LA CRISE

1. Est-on face à une crise ?

- Définition
 - De multiples définitions de la crise
 - ✓ Pas de définition juridique
 - ✓ « *Phase grave dans l'évolution des choses, des évènements, des idées* »
 - ✓ Un contenu évolutif
- Caractéristiques
 - Mise en danger de l'entreprise (réputation, image, économie)
 - Accélération du temps / incertitude croissante
 - Entrée en scène de nombreux acteurs
 - Difficulté à communiquer

I. IDENTIFIER LA CRISE

2. Mesurer le degré d'urgence

- Première étape indispensable
 - Quel que soit l'origine de la crise, il convient d'analyser
 - ✓ Sa gravité
 - ✓ L'urgence de la situation
 - ✓ Les parties prenantes
 - ✓ Sa configuration (Est-elle localisée? Quels sont les premiers impacts?)
- Seconde étape
 - La réaction organisationnelle

L'analyse et la rapidité de la réaction de l'entreprise vont dépendre de la maturité de son organisation au regard de la veille de crise et de la gestion des risques.

I. IDENTIFIER LA CRISE

Exemples concrets de crises :

Environnement :

Crises « ponctuelles » :

- Rejets de substances nuisibles dans les eaux
- Incendie

Crises liées à des pollutions « long terme » :

- Rejets atmosphériques portant atteinte à la santé des riverains
- Pollutions des sols présentant un risque sanitaire pour les travailleurs

I. IDENTIFIER LA CRISE

Exemples concrets de crises :

Social

Crises « ponctuelles » :

- Salarié en état d'ébriété
- Refus de porter les équipements de sécurité
- Accident grave du travail
- Suicide

Crises liées à l'organisation du travail :

- Risques psycho-sociaux (burn-out, harcèlement, stress...)

II. RÉAGIR « A CHAUD »

1. Existence d'un process interne ?

➤ La cellule de crise en cas d'incident grave

- Composition d'une cellule de crise

- Entre 7 et 12 membres selon la taille de l'entreprise
- Regroupe les métiers techniques, de l'environnement, de la santé – sécurité, de la communication et des juristes : à adapter en fonction de la nature et de l'ampleur de la crise
- Un pilotage par une personne indépendante ayant un profil « transversal »

- Fonctionnement de la cellule de crise

- Une formalisation du processus peut être nécessaire / opportun
 - ✓ Mode de recueil des avis et des arbitrages
 - ✓ Reporting à la Direction
 - ✓ Modalités de communication et de mise en œuvre des décisions prises
 - ✓ ...

II. RÉAGIR « A CHAUD »

1. Existence d'un process interne ?

ERREURS CLASSIQUES DANS L'ORGANISATION DE LA CELLULE DE CRISE	
Absence de coordination et pilotage a minima	Crise directement gérée par l'ensemble des métiers sans qu'aucun pilote ne soit nommé. L'autogestion mène à l'anarchie. Les décisions sont contradictoires et non partagées. Un pilote finit par s'autoproclamer.
Faiblesse de la coordination	Situation où le rôle du coordinateur n'est pas légitime, non reconnu, ou non appuyé par la direction générale. La cellule devient multipilotée. Chaque directeur est tenté de rapporter lui-même à la direction générale.
Le directeur de la cellule est l'un des hiérarchiques métiers	Quel meilleur manager de la crise que le patron du métier technique concerné ? Risques de confusion des rôles, de restriction des solutions élaborées.
Le directeur de la cellule est le dirigeant d'entreprise	Sauf à considérer que celui-ci possède une compétence particulière, le dirigeant d'entreprise doit rester en dehors de la cellule. Cela doit lui permettre de valider les décisions d'actions proposées.
Faiblesse des liens entre la direction et le responsable de la cellule de crise	L'efficacité est conditionnée à ce que ce soit la même personne qui arbitre et fasse valider les choix par la direction générale. Si tel n'est pas le cas, les risques d'inefficacité sont très importants : opportunisme de chaque membre de la cellule, informations contradictoires etc.

II. RÉAGIR « A CHAUD »

1. Existence d'un process interne ?

➤ L'exemple du salarié en état d'ébriété

- Nécessité d'isoler rapidement le salarié
 - ✓ L'obligation de sécurité de résultat impose d'agir vite
 - Risque d'accident du travail pour le salarié concerné
 - Risque pour la santé et la sécurité des autres salariés
 - ✓ L'appel au médecin du travail ou au personnel infirmier parfois souhaitable
- L'importance des clauses du règlement intérieur
 - ✓ Contrôle de l'alcoolémie licite sous certaines conditions
 - ✓ Nécessité de définir en concertation avec le CHSCT et après avis du médecin du travail la liste des postes à risques
 - ✓ Enjeux : sanction pouvant aller jusqu'au licenciement

II. RÉAGIR « A CHAUD »

2. Quels acteurs impliquer ? L'exemple du harcèlement moral

- Equipe RH
 - ✓ Recueillir et analyser l'information
 - ✓ Répondre au(x) salarié(s) et prendre des mesures conservatoires
 - ✓ Mettre en œuvre la charte d'entreprise sur les procédures applicables en cas de harcèlement, le cas échéant
 - ✓ Impliquer les représentants du personnel, le cas échéant
 - ✓ Eventuellement procéder à la rupture du contrat de travail du « harceleur »
- Commission d'enquête
 - ✓ Pas une obligation mais fortement conseillé dans certains cas
 - ✓ Composition définie dans la charte ou par la Direction en amont de l'enquête
 - ✓ Membres impartiaux, en nombre égal entre les représentants de l'entreprise et la délégation salariale
 - ✓ Audition des salariés et compte-rendu d'enquête

II. RÉAGIR « A CHAUD »

2. Quels acteurs impliquer ? L'exemple du harcèlement moral

- Délégués du personnel
 - ✓ Procédure d'alerte
 - ✓ Le délégué peut saisir immédiatement l'employeur, lequel procède sans délais à une enquête et prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation
- CHSCT
 - ✓ Informé et consulté avant la procédure d'enquête
 - ✓ Informé et consulté sur les résultats de l'enquête et les mesures de prévention
 - ✓ Tenu à une obligation de confidentialité
- Médiateur
 - ✓ Toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral peut demander à recourir à la procédure de médiation
 - ✓ Le médiateur peut être un salarié ou une personne extérieure à l'entreprise

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident au sein d'une ICPE

1 – Obligation de déclaration auprès de l'Administration

- ✓ *Champ de l'obligation* : Incidents / accidents survenus du fait du fonctionnement de l'installation de nature à porter atteinte aux intérêts protégés (art. R.512-69)

Premier temps, déclaration par l'exploitant dans les meilleurs délais à l'inspecteur en charge de l'installation → interprétation très stricte de la notion de meilleurs délais eu égard aux moyens de communication modernes (quasi-immédiateté)

Deuxième temps, rapport d'accident (ou d'incident sur demande de l'inspection). Pas de délai spécifié. Doit contenir 2 types d'informations :

- circonstances, causes et effets de l'accident/incident sur les personnes et l'environnement (pas forcément possible de déterminer les causes de l'accident)
- mesures prises ou envisagées pour éviter le renouvellement et pallier les effets à moyen ou à long terme

➤ Des obligations déclaratives sanctionnées pénalement

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident au sein d'une ICPE

2 – Mesures prioritaires de l'exploitant

- ✓ L'exploitant doit, sous le contrôle de l'administration, mettre en œuvre les **mesures décrites dans l'étude de dangers et dans les plans d'urgence le cas échéant** :
 - *Plan d'Opération Interne* (POI) (pour toutes ICPE A sur décision du Préfet + pour établissements Seveso) qui définit les moyens d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement ;
 - *Plan Particulier d'Intervention* (PPI) (pour installations dangereuses, par ex. établissements Seveso, INB, infrastructures de transport de matières dangereuses, etc.) pour les sinistres dont les conséquences peuvent s'étendre hors du site

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident au sein d'une ICPE

3 – Les suites administratives

Le préfet peut prescrire des mesures particulières, par exemple :

- ✓ ordonner la réalisation d'évaluations ou d'études ;
- ✓ édicter des prescriptions complémentaires afin de réparer les dysfonctionnements ;
- ✓ ordonner le dépôt d'une nouvelle demande d'A/E ou D lorsque l'accident a mis l'ICPE hors d'usage (ex: à la suite d'un incendie/explosion) : gravité certaine.

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident au sein d'une ICPE

4 – Conseils pratiques

- ✓ Déclarer au plus vite l'évènement et garder une preuve ;
- ✓ Ne pas transmettre à l'inspection des ICPE d'information hâtive sur les causes et conséquences de l'accident ;
- ✓ Vigilance sur les éventuels écarts par rapport aux prescriptions applicables ;
- ✓ Si vous ne pouvez pas déterminer la cause de l'évènement au moment de la rédaction du rapport : l'indiquer dans le rapport ;
- ✓ Ne jamais laisser une demande de l'Administration sans réponse ;
- ✓ Montrer sa diligence auprès des services de police judiciaire ou de l'inspection des ICPE : éviter toute entrave à la justice.

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident grave de travail

- Mesures immédiates
 - ✓ Sécuriser le lieu de l'accident
 - ✓ Prévenir en interne la personne à même de prodiguer les premiers soins ainsi qu'un membre de la Direction
 - ✓ Alerter les secours
 - ✓ Demander aux témoins de l'accident de demeurer sur les lieux
- Dans les premières heures
 - ✓ Constituer une équipe dédiée
 - ✓ Informer les autorités externes
 - ✓ Eventuellement gérer les relations avec la presse
 - ✓ Créer un journal de bord reprenant des données objectives et précises

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident grave de travail

- Dans les 24 heures
 - ✓ Réunir le CHSCT
 - Réunion extraordinaire
 - Nécessité de préparer les questions
 - Possibilité de réaliser une enquête ou de faire appel à un expert
 - ✓ Informer l'assureur
 - ✓ Informer le sous-traitant, le cas échéant
 - Hypothèse du salarié mis à disposition par une entreprise extérieure
 - LRAR à destination de l'employeur et de la CARSAT

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre : L'exemple de l'accident grave de travail

- Dans les 48 heures: la déclaration d'accident du travail
 - ✓ 48h à compter du moment où l'employeur a connaissance de l'accident
 - ✓ A adresser à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
 - LRAR ou via le site internet
 - Joindre une attestation de salaire en cas d'arrêt de travail
 - ✓ Informer ne veut pas dire acquiescer
 - Possibilité de formuler des réserves motivées
 - En pratique : joindre un courrier circonstancié simultanément à l'envoi de la déclaration d'accident du travail

II. RÉAGIR « A CHAUD »

3. Mesures à prendre (mesures immédiates, court terme, long terme)

- A moyen terme
 - ✓ Analyser « à froid » les causes de l'accident
 - ✓ Evaluer les risques
 - ✓ Définir et adopter des actions de prévention appropriées
 - ✓ Consigner les résultats de l'analyse dans le document unique d'évaluation des risques

II. RÉAGIR « A CHAUD »

4. Communication interne et externe

- En interne
 - Importance d'avoir un discours transparent, fondé sur des éléments objectifs, à la fois avec les salariés et les représentants du personnel
 - ✓ Harcèlement moral
 - ✓ Accident grave de travail
- A l'extérieur de l'entreprise
 - Anticiper la présence de la presse et se préparer à communiquer sur l'incident
 - ✓ Possibilité de désigner un porte-parole
 - ✓ Recommandation: contrôler les informations qui sortent plutôt que prendre le risque d'une diffusion d'informations erronées

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

Article L. 4121-1 du Code du travail

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 ;
- 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.

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

Article L. 1152-1 du Code du travail

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

- Principe: obligation de sécurité de résultat de l'employeur
- Evolution significative de la jurisprudence en matière de harcèlement moral
 - **Cass. Soc., 21 juin 2006** : L'absence de faute de la part de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité
 - **Cass. Soc., 3 février 2010** : L'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'un salarié est victime de harcèlement moral, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser les agissements
 - **Cass. Soc., 1er juin 2016** : *« ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »*.

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

- Risque de mise en cause de la responsabilité civile
 - ✓ En cas de violation de la réglementation (ex: non-déclaration de l'accident du travail)
 - ✓ En cas de manquement à l'obligation de prévention
 - ✓ En cas de manquement à l'obligation de résultat
 - ✓ En cas de faute inexcusable
 - ✓ Demande de réparation du préjudice moral sur le fondement de l'article 1240 du Code civil (anc. 1382)
- Risque de prise d'acte ou demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par le salarié s'estimant victime
 - ✓ Demande de réintégration dans l'entreprise ou réparation du préjudice pour rupture abusive

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

- Faute inexcusable de l'employeur
 - Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'il 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
 - Permet au salarié de bénéficier d'une indemnisation complémentaire
 - A pu être reconnue dans les cas suivants
 - ✓ Suicide d'un ingénieur soumis à un stress important dans l'exercice de ses fonctions (CA Versailles, 19 mai 2011)
 - ✓ Chute de plusieurs mètres d'un salarié travaillant à une hauteur de plus de trois mètres sans les dispositifs obligatoires de sécurité sur un chantier (Cass. 2^{ème} civ. 16 déc 2011)

III. MESURER LES ENJEUX

1. Enjeux juridiques en droit du travail

- Risque pénal
 - **Homicide involontaire** - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
 - ✓ L'employeur ayant mis à disposition des salariés « un nettoyeur mal entretenu » qui a causé la mort par électrocution de l'un d'entre eux (Cass. crim., 25 mars 2003)
 - **Atteinte involontaire à l'intégrité d'une personne** - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
 - ✓ L'employeur qui n'a pas pris les dispositions utiles pour éviter des risques qu'il ne pouvait pas ignorer, le salarié devant se déplacer sur une toiture composée de plaques métalliques et de plaques translucides au travers desquelles il a chuté de plus de sept mètres (Cass. crim., 23 avril 2003)
 - **Harcèlement moral** - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
 - ✓ Seulement si l'employeur s'est personnellement rendu coupable d'agissements de harcèlement moral (Cass. crim., 16 sept. 2014)

III. MESURER LES ENJEUX

2. Enjeux juridiques en matière environnementale

- Responsabilité pénale
 - o **Multiplicité des infractions :**
 - o ICPE
 - o Atteintes aux milieux : eau, déchets, etc.
 - o Atteintes à la faune et à la flore : espèces protégées, etc.
 - o **Typologie des infractions :** contraventions, délits, crimes
 - o **Qui est responsable ? → L'exploitant**
 - o Généralement, poursuite de la société personne morale
 - o Mais attention, la mise en cause de la personne morale n'exclut pas celle de la personne physique :
 - o *Principe : personne qui a commis directement les faits*
 - o *Exception (ou parallèlement) : l'auteur indirect (qui a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage, ou qui n'a pas pris les mesures pour l'éviter)*

III. MESURER LES ENJEUX

2. Enjeux juridiques en matière environnementale

- Responsabilité civile délictuelle
 - o **Quelles actions ?**
 - o Articles 1382 à 1384 du Code civil
 - o Les troubles anormaux du voisinage
 - o **Qui est responsable ?**
 - o Responsabilité de principe de la société
 - o Responsabilité du dirigeant en cas de faute séparable de ses fonctions (faute intentionnelle d'une particulière gravité)

III. MESURER LES ENJEUX

3. Enjeux sociaux et économiques

- Climat social interne pouvant se détériorer
 - ✓ Relations tendues avec les représentants du personnel
 - ✓ Démotivation, désintéressement, perte de productivité des salariés
- Mauvaise image externe de l'entreprise
 - ✓ Le consommateur peut se détourner des biens produits par une entreprise dont les dysfonctionnements poussent les salariés aux suicides ou au burn out
 - ✓ Difficulté future à recruter
- Augmentation du taux de la cotisation d'accident du travail
 - Établissement de 500 personnes – aéronautique : survenance d'un accident grave avec taux d'IPP de 70 % (atteinte aux vertèbres cervicales) – impact sur le taux de cotisations pendant 3 ans : **550 K €**
 - Etablissement de 250 personnes – sous-traitance aéronautique : accident du travail « banal » - Lombalgie – Taux d'IPP de 20% - impact sur le taux de cotisations sur une année : **45 K€**

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

1. L'enjeu de la prévention

Mise en place d'une politique de gestion de situations à risques et entraînement des personnes concernées

+

Cadre de référence : points de repères précis et acceptés par tous

=

Situation de crise contenue - « situation en main »

=

Risques de débordements faibles

=

Comportements à risques faibles : cohérence des décisions managériales et cohésion interne face à la crise, maîtrise des médias, des clients...

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

1. L'enjeu de la prévention

Absence de preparation réelle

+

Cadre de référence : absence de points
de repères ou excès

=

Situation de crise non contenue - escalade et catastrophe potentielle

=

Risques de débordements élevés

=

Comportements à risques élevés : décisions managériales contradictoires, conflits internes, envahissement par les médias, les clients, les actionnaires etc.

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

2. Mettre en place des outils de prévention en droit du travail

- Obligations légales:
 - ✓ Evaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
 - ✓ Mettre en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs
 - ✓ Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés
 - ✓ Consigner les risques dans le document unique d'évaluation des risques et l'actualiser
- L'employeur peut également :
 - ✓ Développer les formations sur la santé / sécurité au travail
 - ✓ Sensibiliser les managers
 - ✓ Recourir à des audits internes
 - ✓ ...

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

2. Mettre en place des outils de prévention en droit du travail

- La mise en place d'une démarche d'information / prévention des RPS :
 1. Etablir un « **prédiagnostic** » visant à objectiver les difficultés, à évaluer leur dimension collective
 2. Constituer un **groupe de pilotage** en interne
 3. Etablir un **diagnostic approfondi** afin d'identifier les causes de RPS, les services les plus concernés etc.
 4. Mettre en place le cas échéant un **plan de prévention** définissant les actions à mettre en œuvre (mesures organisationnelles, techniques, humaines etc.) et leur priorité
 5. Mettre en place des **actions d'information** propres à prévenir la survenance de RPS
 6. Instituer un **suivi de la démarche** de prévention et d'information

IV. PRÉVENIR LA PROCHAINE CRISE

2. Mettre en place des outils de prévention en droit de l'environnement

- **La connaissance de son environnement réglementaire et « physique » :**
 - S'entourer de compétences internes / externes
 - Suivre l'évolution réglementaire
 - Informer et former les équipes
 - Réaliser des audits à certains moments clés de la vie de l'entreprise
 - Connaître son voisinage et le contexte local (associations, fédérations de pêche, etc.)
- **La mise en place d'une organisation pour anticiper et réagir :**
 - Management HSE
 - Plans de secours
 - Formation du dirigeant à réagir face à une mise en cause de sa responsabilité pénale
 - Réflexion sur l'instauration de délégations de pouvoirs

SYNTHESE SUR LA GESTION DE CRISE

- **Réagir rapidement mais de manière raisonnée :**
 - o Mettre un terme à la situation (infraction notamment)
 - o Envisager les conséquences éventuelles de la crise en terme de responsabilité (administrative, civile, pénale) et définir une stratégie de défense
 - o Limiter, corriger, compenser les dommages
 - o Respecter les obligations légales et réglementaires qui peuvent incomber à l'entreprise en cas d'incident ou d'accident
- **Gérer la communication (interne et externe) de l'entreprise**
- **Capitaliser sur le retour d'expérience**

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Marion CORNU

Avocat Associé

Droit Social

Téléphone : +33 2 40 14 26 00

marion.cornu@fidal.com



[@MarionCornu44](https://twitter.com/MarionCornu44)



Camille JARRY

Avocat

Droit de l'environnement

Téléphone : +33 2 40 14 26 00

camille.jarry@fidal.com



[@CJarryFidal](https://twitter.com/CJarryFidal)



Direction Régionale de Nantes

13, rue Amédée Ménard

44300 Nantes

Tel : 02.40.14.26.00

Bureau d'Angers

19, rue René Rouchy

49000 Angers

Tel : 02 41 87 05 05