

OBLIGATIONS EN MATIERES DE SANTE-SECURITE-ENVIRONNEMENT

Au-delà de l'obligation de résultat à laquelle les entreprises intervenantes doivent répondre, entre autres en ne déléguant que du personnel de qualification et d'expérience suffisantes et nécessaires, en possession des permis et habilitations prévus le cas échéant, celles-ci devront, en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité à se conformer et à faire appliquer, de la manière la plus stricte qui soit, les règles et prescriptions existantes et telles que définies dans les textes légaux en vigueur ainsi que dans nos documents internes et spécifiques, documents en leur possession.

Les prestations devront être réalisées dans le respect du décret du 20 février 1992 relatif à la prévention des risques.

1. PLAN DE PREVENTION

Il est impérativement demandé à l'entreprise titulaire de fournir les documents suivants lors du plan de prévention, sachant que ceux-ci devront être également à disposition lors des interventions sur site :

- mode opératoire d'intervention rédigé et signé par l'entreprise titulaire et validé par Saarstahl Rail (SR) (la signature des deux parties est obligatoire)
- fiche d'information complétée par l'entreprise titulaire et ses éventuels sous-traitants (quels que soient les rangs), ceux-ci devant être obligatoirement déclarés lors du plan de prévention (ce qui signifie que tout changement en matière de sous-traitance doit faire l'objet d'un nouveau plan de prévention)
- attestation URSSAF de "versement de cotisations et de fourniture de déclarations des candidats attributaires d'un marché public" (ce document doit être fourni par chaque entreprise y compris sous-traitants)
- registre d'observation OPPBTP (obligatoire en Alsace/Moselle)
- fiches de données sécurité utilisateur de l'ensemble des produits importés sur le site par l'entreprise titulaire et ses sous-traitants. Les fiches de données sécurité utilisateur des produits mis à disposition par SR seront également fournies lors du plan de prévention
- certificats de conformité et d'épreuves, contrôles, visites des engins, accessoires et appareils utilisés lors des interventions (palans, élingues, harnais...)

- copies des aptitudes médicales pour l'ensemble du personnel intervenant et datées de moins de 24 mois à la date de fin des travaux

Sauf cas particuliers (exemple : travail intérimaire ou travaux en présence d'amiante, la validité sera alors de 12 mois maximum) ou si le salarié concerné réalise un entretien infirmier dans les 18 mois, ce qui porte la durée de validité à 36 mois sans pouvoir dépasser cette limite.

Les entreprises intervenantes dont le siège social est situé hors de France sont également concernées et ce quelle que soit la réglementation existante dans le pays d'origine. Si les dispositions réglementaires ne prévoient pas de médecine du travail, l'aptitude médicale pourra être établie par un médecin privé.

- copies des permis, attestations de conduites, autorisations de l'employeur, habilitations en cours de validité à la date de fin des travaux (de moins d'un an pour les autorisations de l'employeur)

La conduite d'engins (de levage, de manutention ou de transport) sera autorisée sur délivrance :

- d'une attestation de formation délivrée par un organisme de formation français
- d'une autorisation de conduite signée et délivrée par l'employeur du ou des conducteurs d'engin
- du certificat d'aptitude médicale mentionnant l'aptitude à la conduite des dits engins

Le personnel susceptible d'utiliser ce type d'équipements devra être en permanence en mesure de présenter une copie des documents cités ci-avant aux autorités ou aux auditeurs dans le cas d'une visite ou d'un audit de chantier.

Les habilitations électriques devront obligatoirement être établies et délivrées par un organisme d'habilitation français.

Une déclaration de détachement de travailleurs devra être établie et envoyée à l'Inspection du travail de la Moselle par chaque entreprise intervenante dont le siège social se situe hors de France.

Une copie de la demande avec l'accusé de réception du courrier devra être mise à disposition.

Les conventions de partenariats éventuels avec des succursales étrangères devront être communiquées.

2. CONDITION D'HEBERGEMENT ET DE RESTAURATION DES SALARIES ETRANGERS EN DEPLACEMENT

Conformément à la loi du 10 juillet 2014 sur le "dumping social", SR à une "obligation de vigilance" sur les conditions d'hébergement et de restauration des salariés étrangers en détachement sur le territoire français.

Tout manquement aux obligations de respect de la dignité humaine pourra entraîner une suspension ou un arrêt de la prestation ainsi qu'un signalement aux autorités concernées.

3. PROGRAMMATION DES TRAVAUX LES DIMANCHES ET JOURS FERIES :

Les entreprises qui souhaitent travailler les dimanches et jour fériés doivent en faire la demande auprès de l'inspection du travail de la Moselle.

Une copie de la demande d'autorisation sera transmise à SR.

4. RECOURS AU PERSONNEL INTERIMAIRE ET AUX STAGIAIRES :

Les salariés intérimaires doivent être encadrés par les entreprises intervenantes.

Le seuil d'intérimaires par équipe est limité à un tiers (50% dans le cas de binôme).

Dans le cas de présence de stagiaire dans une équipe, la copie de l'autorisation demandée auprès de l'Inspection du travail de la Moselle pour les travaux spécifiques devra être fournie.

5. ENVIRONNEMENT

Les entreprises intervenantes devront appliquer la politique environnementale de SR et devront mettre en place, si leur activité le nécessite, des moyens adaptés de collecte et d'élimination des déchets spécifiques en filière de traitement agréé.

Les bordereaux de suivi réglementaire devront être fournis.

Les impacts environnementaux des activités devront être analysés et documentés.

Les moyens mis en œuvre pour maîtriser les impacts significatifs devront être précisés.

Les entreprises intervenantes devront être en conformité avec la réglementation REACH et RoHS des produits.