



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

GESTION GLOBALE DES RISQUES ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL QUELLES NOUVELLES DU FRONT RÉGLEMENTAIRE ?

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Revue Lamy droit des affaires, N° 40, 1er juillet 2009

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

GESTION GLOBALE DES RISQUES ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL QUELLES NOUVELLES DU FRONT RÉGLEMENTAIRE ?

Les pouvoirs publics ont eu le souci de mieux concilier, dans les établissements dits à hauts risques industriels, recours à la sous-traitance et impératifs de sécurité, ce qui constitue un aspect essentiel du développement durable. De même, analysée comme l'élément clef d'une démarche réussie de prévention, l'obligation générale d'information de l'employeur se voit renforcée.

[D. no 2008-467, 19 mai 2008, JO 21 mai ; D. no 2008-1347, 17 déc. 2008, JO 19 déc.]

1 - Le « CHSCT élargi », croisement majeur des thématiques travail et environnement en cas de co-activité dans les entreprises dangereuses (D. n° 2008-467, 19 mai 2008)

La loi du 30 juillet 2003 a tenté d'organiser les situations dites de « *co-activité* », qu'il s'agisse du cas dans lequel une entreprise à risque décide de recourir à la sous-traitance, ou bien de celui où des travailleurs de plusieurs entreprises différentes interviennent simultanément sur un même site qualifié, pour cette raison, de « *risques industriels majeurs* ». Il s'est agi de mettre la représentation du personnel en adéquation avec les nouveaux visages du risque industriel : dans sa dimension sociale, le recours à la sous-traitance et, dans sa dimension géographique, la reconnaissance des sites industriels via l'élaboration de plans de prévention des risques technologiques (PPRT). Les comités interentreprises de santé et de sécurité (CISST) créés dans les zones couvertes par ces PPRT ne sont pas, pour l'heure, placés sous les feux de l'actualité juridique, à la différence des CHSCT implantés dans des entreprises comprenant des installations à risques technologiques : leurs modalités de fonctionnement viennent d'être précisées par ce décret du 19 mai 2008.

Opérant un véritable « *remodelage de la représentation du personnel* » implantée dans une entreprise à hauts risques recourant à la sous-traitance (Bugada A., Les nouvelles mesures relatives à la protection du personnel, in La prévention des risques, PUAM 2005, p. 81), la loi de 2003 a imposé un élargissement du CHSCT de l'entreprise donneur d'ordres à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés (C. trav., art. L. 4523-11). Pour ce faire, le législateur a privilégié le recours au dialogue social, les salariés devenant ainsi de véritables acteurs de la politique de prévention des risques, par le biais de leurs représentants. La représentation des entreprises extérieures doit être, en principe, fonction « *de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement* » (C. trav., art. L. 4523-14), ces représentants ne disposant que d'une voix consultative au comité ainsi élargi, et devant être désignés parmi les personnes intervenant régulièrement sur le site, soit par le CHSCT constitué dans leur établissement, soit par leurs délégués du personnel ou bien encore, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à

intervenir dans l'établissement. Faculté est donnée au CHSCT d'inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure. C'est dans ce contexte que trouve tout son intérêt le décret du 19 mai 2009, **destiné à pallier l'absence de stipulations conventionnelles.**

- En premier lieu, sont précisées les *règles de désignation des entreprises extérieures et de leurs représentants*. Selon l'article R. 4523-5 du Code du travail, sous la responsabilité du chef de l'entreprise utilisatrice, l'identification des entreprises extérieures concernées devra se faire sur la base des trois critères cumulatifs. Le nombre total de représentants des salariés des entreprises extérieures sera égal au nombre de représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice, dans la limite de trois représentants par entreprise extérieure. La liste des entreprises ainsi identifiées devra être transmise, pour avis, au CHSCT puis envoyée à l'inspection du travail avec le procès-verbal de la consultation du CHSCT et les éléments ayant motivé la sélection du chef de l'entreprise utilisatrice. Le représentant de chacune des entreprises extérieures identifiées devra être ensuite nominativement désigné par le chef de l'entreprise extérieure en question.

- En deuxième lieu, sont visées les *hypothèses d'intervention de ce CHSCT élargi*. Selon l'article L. 4523-13 du Code du travail, il doit se réunir au moins une fois par an, ou lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est victime d'un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Dans les autres cas, le CHSCT élargi n'est compétent (C. trav., art. L. 4523-11) que « *lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention* » définies conjointement (C. trav., art. L. 4522-1) par les différents chefs d'entreprise précités. Les réunions du CHSCT élargi devront avoir lieu séparément de celles du CHSCT « *classique* », le temps passé en réunion du CHSCT élargi devra être ici aussi considéré comme du temps de travail (C. trav., art. R. 4523-14 et s.).

- Enfin, quant aux *droits et obligations des salariés désignés*, les représentants des entreprises extérieures sont désignés pour une durée de deux ans renouvelables, et deux questions suscitent l'intérêt. La première a trait à l'application du statut protecteur. Il est prévu que les salariés concernés sont désignés – parmi ceux de l'entreprise extérieure intervenant sur le site – par le CHSCT de leur entreprise d'origine ou, à défaut, leurs délégués du personnel (C. trav., art. L. 4523-14) ; or même si l'article L. 4523-17 du Code du travail renvoie au droit commun portant statut protecteur, cette situation risque de susciter certains problèmes : par exemple, en ce qui concerne la durée de cette protection, en cas de mutation d'un chantier à un autre, ou bien encore, s'agissant de la protection des candidats à ces fonctions. La seconde question intéresse l'obligation de confidentialité et de secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication ; certes, l'article L. 4523-16 du Code du travail prévoit expressément son application aux salariés siégeant au CHSCT élargi, mais sans évoquer les chefs d'entreprises extérieures, uniquement leurs salariés, cette lacune étant susceptible d'entraver la circulation des informations. Ce vide pourrait être « *comblé par les*

contrats négociés d'entreprise à entreprise et par une apposition des mentions adéquates figurant sur les documents transmis aux membres du CHSCT » (Bugada A., préc., supra n° 151).

Dérogations (C. trav., art. R. 4523-17) – Les dérogations à l'obligation de mise en place d'un CHSCT élargi concernent des établissements comprenant une installation nucléaire de base (INB) (C. trav., art. L. 4523-12) sous réserve que soit annuellement organisée la réunion « *d'une instance exclusivement dédiée au dialogue interentreprises dans le but d'améliorer la sécurité des travailleurs et de contribuer à la prévention des risques professionnels liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail* ». Reste à savoir quelle réalité recouvrira une telle « *instance* »...

2 - Une amélioration de l'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité (D. n° 2008-1347, 17 déc. 2008)

L'obligation générale d'information de l'employeur (C. trav., art. L. 4141-1) n'a pas rencontré le succès escompté, faute de décret d'application. D'où l'intérêt de celui adopté le 17 décembre 2008 qui identifie le contenu de cette information (C. trav., art. R. 4141-3-1) et impose expressément à l'employeur d'en fournir une claire et compréhensible pour chacun (C. trav., art. R. 4141-2). Il s'agit d'une incitation supplémentaire à mettre rapidement en place, dans une logique de gestion globale des risques, le document unique d'évaluation des risques professionnels lequel est obligatoire dans toutes les entreprises, peu important leur effectif.