



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

*ENVIRONNEMENT ET TRAVAIL*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Bulletin du Droit de l'Environnement Industriel, N° 22, 1er juin 2009

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## ENVIRONNEMENT ET TRAVAIL

I. - 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) A. - Prolégomènes

I. - 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) B. - Précisions réglementaires

I. - 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) C. - Dérogations

II. - UNE AMÉLIORATION DE L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES RISQUES POUR LEUR SANTÉ ET LEUR SÉCURITÉ (D. N° 2008-1347, 17 DÉC. 2008) A. - Une plus grande accessibilité au document unique

II. - UNE AMÉLIORATION DE L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES RISQUES POUR LEUR SANTÉ ET LEUR SÉCURITÉ (D. N° 2008-1347, 17 DÉC. 2008) B. - Un renforcement de l'obligation d'information de l'employeur

*Gestion globale des risques et sécurité au travail : quelles nouvelles du front réglementaire ? (1)*

*(1) Cet Eclairage a fait l'objet d'une première publication dans la Revue Lamy Droit des affaires, Chronique « Droit des affaires et développement durable » dirigée par Marie-Pierre Blin-Franchomme, Maître de conférences en Droit, EJERIDD (Etudes Juridiques Entreprise, Risques Industriels et Développement Durable), Centre de Droit des affaires, Université Toulouse 1 Capitole, Voir RLDA n° 40/2009, n° 2431.*

[ D. n° 2008-1347, 17 déc. 2008 ;

D. n° 2008-467, 19 mai 2008 ]

# I. - 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)

## A. - Prolégomènes

Le taux d'accidents beaucoup plus élevé dans les entreprises sous-traitantes que dans les entreprises utilisatrices l'établit : l'externalisation des activités constitue « *un facteur aggravant la probabilité d'occurrence des risques professionnels* ». Force est de constater, plus généralement, que la question de l'extériorisation de l'emploi et de son impact sur la santé des -travailleurs revêt une importance croissante en raison de l'entrecroisement de deux phénomènes en expansion : développement de la sous-traitance, d'une part, entendue comme mode d'externalisation de la main d'œuvre et du risque ; émergence de nouveaux risques d'autre part, notamment, technologiques et naturels, dits majeurs. Une raison essentielle à cela : le fait que la multiplicité d'intervenants sur un même lieu de travail génère des situations très complexes, avec une « *dispersion des informations* » et, surtout, un phénomène sous-jacent de « *dilution des responsabilités* » (Circ. DRT n° 2006/10, 14 avr. 2006, relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs), ce qui a poussé le législateur de 2003 à préconiser deux mesures essentielles pour mieux concilier, dans les établissements dits « à hauts risques industriels », recours à la sous-traitance et impératifs de sécurité (1) . D'une part, il s'est orienté vers un renforcement des obligations imposées aux employeurs - chef de l'entreprise utilisatrice mais également des entreprises extérieures - ce qui conduit d'ailleurs à s'interroger sur la façon dont le Droit organise l'imputabilité de la responsabilité, dans le cas particulier de la sécurité au travail : en effet, se pose le problème de savoir sur qui doit reposer la *responsabilité de la prévention des risques* et/ou à qui doit incomber la *responsabilité de la réparation* en cas de dommage. D'autre part, le législateur de 2003 a décidé d'améliorer la représentation du personnel sur les sites à risques industriels majeurs, via l'adoption de règles particulières présentant « *la spécificité de refléter une logique de site industriel se substituant à celle, plus étroite, de l'entreprise* » (2) . A cet égard, les pouvoirs publics ont d'abord renforcé les prérogatives des représentants implantés dans les entreprises présentant un risque particulier : ainsi cet objectif s'est-il traduit par « *une révision des procédures, un renforcement des moyens d'action du CHSCT et par davantage de coordination* » (Circ. préc.). Mais ce souci d'optimisation du rôle du CHSCT ne pouvait être focalisé sur la seule entreprise à risques où il est implanté, car il est tout aussi important de tenir compte de l'environnement dans lequel l'entreprise évolue. Voilà pourquoi la loi de 2003 s'est également appliquée à 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 « *site à risques industriels majeurs* ». Ainsi peut-on dire que, dans une optique de gestion améliorée des risques dans les établissements dangereux, la loi du 30 juillet 2003 s'est appliquée à 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 ont été précisées par le décret n° 2008-467 du 19 mai 2008. A noter que ce texte ajoute au chapitre III (consacré au CHSCT) du titre II (relatif aux installations nucléaires de base et aux installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, autrement dit les ICPE notées AS dans la nomenclature annexée à l'article R. 511-9 du Code de l'environnement) du livre V (concernant la prévention des risques liés à certaines activités) de la quatrième partie du Code du travail (portant sur la santé et la sécurité au travail) une section II intitulée « *Dispositions relatives à l'élargissement du comité, applicables en l'absence de convention ou d'accord collectif* ».

*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.*

## ***B. - Précisions réglementaires***

Opérant un véritable « *remodelage de la représentation du personnel* » implanté dans une entreprise à hauts risques recourant à la sous-traitance (3) , 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 2008, *destiné à pallier l'absence de stipulations conventionnelles*.

En premier lieu, le décret précise les *règles de désignation des entreprises extérieures et de leurs représentants*. En application de l'article R. 4523-5 du Code du travail et 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 (C. trav., art. R. 4523-5 et s.).

En deuxième lieu, le décret précise 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, mais aussi 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, selon l'article L. 4523-11 du Code du travail, 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 - en application de l'article L. 4522-1 du Code du travail - par les différents chefs d'entreprise précités. A noter que les réunions du CHSCT élargi devront avoir lieu séparément de celles du CHSCT « *classique* ». Comme pour le CHSCT « *classique* », le temps passé en réunion du CHSCT élargi devra être considéré comme du temps de travail (C. trav., art. R. 4523-14 à R. 4523-16).

Enfin, quant aux *droits et obligations des salariés désignés*, le nouveau décret précise que les représentants des entreprises extérieures sont désignés pour une durée de deux ans renouvelables. Deux questions les concernant suscitent néanmoins 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 le législateur n'évoque pas les chefs d'entreprises extérieures, seulement leurs salariés et cette lacune est 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* » (4) .

### **C. - Dérogations**

Un nouvel article R. 4523-17 du Code du travail précise les cas de dérogations à l'obligation de mise en place d'un CHSCT élargi : il s'agit des établissements comprenant une installation nucléaire de base (INB) 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* » (C. trav., art. L. 4523-12). Reste à savoir quelle réalité recouvrira une telle disposition.

## **II. - UNE AMÉLIORATION DE L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES RISQUES POUR LEUR SANTÉ ET LEUR SÉCURITÉ (D. N° 2008-1347, 17 DÉC. 2008)**

Après la condamnation de la France pour manquement à ses obligations communautaires (CJCE, 1<sup>re</sup> ch, 5 juin 2008, aff. C-226/06), l'ambition du décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 est de mettre la législation nationale en conformité avec la directive CEE n° 89/391 du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail. Son adoption traduit d'abord *un double mouvement d'extension des obligations patronales en matière de prévention des risques*.

### **A. - Une plus grande accessibilité au document unique**

Symptomatique de la volonté de placer le salarié au centre des préoccupations, la réécriture de l'article R. 4121-4 du Code du travail prévoit désormais que le document unique d'évaluation des risques n'est plus seulement tenu à la disposition des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel, du médecin du travail, ou bien encore des agents de l'inspection du travail, mais également « *des travailleurs* » eux-mêmes.

### **B. - Un renforcement de l'obligation d'information de l'employeur**

Bien qu'analysée comme l'élément clef d'une démarche réussie de prévention, l'obligation générale d'information de l'employeur visée par l'article L. 4141-1 du Code du travail 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 (modalités d'accès au document unique ; rôle du service de santé au travail : C. trav., art. R. 4141-3-1) et impose désormais expressément à l'employeur de fournir une information claire et compréhensible pour chacun (C. trav., art. R. 4141-2).

A noter que, tout comme la formation, l'information à la sécurité sera dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire et que le temps qui y sera consacré sera considéré comme temps de travail. Le décret précise également que ces formations et informations se dérouleront pendant l'horaire normal de travail (C. trav., art. R. 4141-5, al. 2). Enfin, selon le nouvel article R. 4141-6 du Code du travail, le médecin du travail sera associé par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à l'élaboration du contenu de l'information.

Ainsi, la parution de ce décret constitue-t-elle à l'évidence une incitation supplémentaire à mettre en place rapidement le document unique d'évaluation des risques professionnels dans une logique de gestion globale des risques, lequel, doit-on le rappeler, est obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif. En contrepoint, les dispositions concernant les droits des salariés paraissent moins ambitieuses, si l'on en juge notamment par l'absence de consécration d'obligation de formation à la santé physique et mentale des travailleurs. En effet, il s'avère que si les modalités pratiques de la formation à la sécurité instaurée par les articles L. 4141-2 et suivants du Code du travail ont, certes, été précisées par le décret du 17 décembre 2008 (C. trav., art. R. 4141-8), sa portée n'a cependant pas été étendue à la santé au travail, ce qui aurait permis pourtant « *de renforcer le respect des règles d'hygiène dans l'entreprise et de lutter contre les phénomènes d'addiction sur le lieu de travail (...) afin de faire de la santé au travail un outil de santé publique* » (Garcia N., La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail, JCP S 2009, n° 1110). En outre, une telle extension aurait peut-être permis de conforter la reconnaissance d'un droit à la formation écologique des salariés lequel, à l'évidence, pourrait constituer un outil majeur de préservation de l'environnement, tant de travail que naturel. Cela étant, il est probable que la gravité des sanctions encourues en cas de violation de l'obligation dite de sécurité contraigne l'employeur à placer, concrètement, la formation des salariés au cœur de sa politique de prévention des risques... choix d'entreprise qui aurait, dès lors, pour effet de pallier l'insuffisante ambition des pouvoirs publics en la matière.

(1)

Rappelons qu'en ce qui concerne son domaine d'application, la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 s'applique aux établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) et soumise à une autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS) ou une installation visée à l'article 3-1 du Code minier.

(2)

Bugada A., Les nouvelles mesures relatives à la protection du personnel, in La prévention des risques, PUAM 2005, p. 81.

(3)

Bugada A., préc.

(4)

Bugada A., préc., n° 151.