

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Un CHSCT peut agir directement contre un prestataire de services en matière de prévention des risques professionnels.

Cass. Soc. 7 décembre 2016, 15-16769

Organe institué au sein d'une entreprise, le CHSCT (Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) est en principe compétent au sein de ce périmètre exclusivement.

Toutefois, l'article L 4612-1 du Code du travail prévoit que le CHSCT contribue « *à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, **mais aussi de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure*** »

Se fondant sur ce principe général de compétence, un CHSCT avait engagé des poursuites à l'encontre d'un prestataire de services (qui sous traitait une activité d'assistance téléphonique) afin d'obtenir la suspension de méthodes de travail et la modification d'espaces de travail.

Cette action faisait suite à un rapport d'expertise sur les conditions de travail et le suicide d'un salarié du prestataire.

Le prestataire de service avait fait valoir sur le fondement de l'article L 4111-5 du Code du travail que le champ de compétence du CHSCT ne concernait que « les personnes placées à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

Le prestataire considérait que ses salariés n'avaient aucun lien de subordination avec le donneur d'ordre et le CHSCT n'avait donc aucune qualité à agir.

Dans un arrêt inédit et qui a été publié, la Cour de cassation a reconnu au CHSCT un principe de compétence à l'égard de toute personne placée sous l'autorité de l'employeur sans ce que cela implique l'existence d'un lien de subordination classique.

En l'espèce, une Société de service informatique disposait sur l'un de ses établissements d'une activité d'assistance téléphonique. Cette activité avait fait l'objet d'une sous-traitance partielle puisque sur le site cohabitaient les salariés du donneur d'ordre et ceux du prestataire de services.

Cette cohabitation entre les équipes de deux employeurs différents va constituer un premier indice pour le juge. Mais, il va surtout relever que :

- les objectifs des salariés du prestataire étaient définis par l'entreprise utilisatrice,
- le personnel d'encadrement de l'entreprise utilisatrice contrôlait le travail des salariés du prestataire.

La Cour de cassation constate donc que les salariés de l'entreprise utilisatrice et du prestataire travaillant sur le même site sont placés sur un même pied d'égalité concernant la protection et la prévention des risques professionnels.

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est donc fondé à agir contre un prestataire intervenant sur son périmètre d'intervention.

Khalil MIHOUBI