

Vos questions/nos réponses

Travailleurs prestataires ou sous-traitance : obligations des différents employeurs, notamment en matière de risques psychosociaux



La réponse de Jennifer Shettle, service juridique de l'INRS.

Quelles sont les obligations en matière d'évaluation et de prévention des risques pour des travailleurs prestataires ou des sous-traitants de prestataires qui sont sur le site d'une entreprise ? Plus particulièrement, pour les situations les exposant à des risques psychosociaux (RPS), quelles sont les obligations des différents employeurs ? Est-il possible d'interdire aux sous-traitants de parler aux salariés de l'entreprise d'accueil ?

Lorsque des salariés d'une entreprise extérieure (EE) sont amenés à intervenir au sein d'une entreprise utilisatrice (EU), dite « entreprise d'accueil », **il incombe à chaque employeur :**

- d'évaluer les risques liés à ses propres salariés et aux métiers qui leurs sont propres (dont les RPS), afin de retranscrire les résultats **dans le document unique** ;
- d'évaluer, en concertation cette fois, les risques « communs », pouvant résulter de l'interférence des activités, des installations et des matériels, afin de définir les mesures de prévention adaptées qui seront, pour leur part, prévues **par le plan de prévention**. Une attention particulière devra être portée sur l'organisation des activités en cas d'interventions de prestataires extérieurs et, en particulier, sur l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail en commun, avec des salariés d'entreprises différentes. À titre d'exemples, certaines organisations ou modalités de travail peuvent générer des RPS chez les salariés extérieurs si, par exemple, le chef de l'EU surveille les salariés extérieurs ou si ces derniers sont obligés de travailler rapidement pour laisser la place aux salariés de l'EU.

Des situations de violences internes peuvent notamment apparaître entre les salariés des EU et des entreprises prestataires, pour les mêmes raisons que dans une entreprise unique, à savoir :

- un manque d'information, de formation ou d'expérience pour une tâche pour un des salariés concernés ;

- un flou sur le rôle de chacun, la répartition des tâches ou des moyens matériels ou financiers ;
- un flou sur la façon dont le travail doit être fait ;
- des objectifs, des enjeux différents ou contradictoires déterminés par l'organisation du travail entre des salariés qui doivent coopérer ;
- une dépendance vis-à-vis d'un autre salarié qui fait que l'un ne peut pas travailler si l'autre n'a pas réalisé une partie de son propre travail.

Ces causes fréquentes de désaccords professionnels peuvent évoluer vers des faits de violence s'ils ne sont pas ou s'ils sont mal arbitrés.

Ainsi, dans le cadre de la démarche de prévention et d'une manière plus générale :

■ **L'employeur du salarié de l'entreprise extérieure** doit :

- d'une part, évaluer les risques potentiels auxquels le salarié est exposé du fait de son métier (risques chimiques, de chute, stress, violence...) et prévoir des mesures de prévention adaptées ;
- d'autre part, s'assurer que le plan de prévention (élaboré en concertation avec l'employeur de l'EU) prévoit des mesures de prévention adaptées pour protéger ses propres salariés des risques liés à l'interférence des activités.

Ainsi, l'employeur du salarié prestataire doit prendre en compte et évaluer les différents risques, d'une part dans le cadre de l'évaluation des risques propre à son entreprise, mais également dans celui du plan de prévention envisagé pour une prestation spécifique ; certains risques, et notamment des RPS, pouvant résulter de l'organisation du travail et de l'interférence des activités.

■ **L'employeur de l'entreprise d'accueil**, étant lui-même sur le site en général, doit pour sa part s'assurer que les mesures de prévention envisagées lors de l'élaboration du plan de prévention sont bien respectées. Même s'il ne s'agit pas de son propre

salarié, il doit s'assurer que celui-ci travaille dans de bonnes conditions et que la protection de sa santé physique et mentale est garantie.

Concernant le partage des responsabilités (en cas d'accident par exemple), le chef de l'EU assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il met en place et de celles prises par l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Toutefois chaque chef d'entreprise reste responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel (art. R. 4511-5 du Code du travail).

Enfin, il convient de noter que la règle interdisant aux salariés de l'entreprise de communiquer avec les autres sous-traitants est inacceptable car elle porte atteinte aux droits fondamentaux des salariés et en particulier à leur liberté d'expression. Il serait en outre inenvisageable de sanctionner un salarié au motif que celui-ci aurait parlé avec un autre salarié de l'entreprise et, plus largement, de prévoir une telle règle dans un règlement intérieur ou un plan de prévention.