

Circulaire DRT N° 93-14 DU 18 Mars 1993

CIRCULAIRE DRT N° 93-14 DU 18 MARS 1993

(non parue au JO)

Circulaire prise pour l'application du décret n° 92-158 du 20 février 1992 complétant le Code du travail et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (art. R. 237-1 à R. 237-28 du Code du travail)

DLR : le texte ci-dessous tient compte des suppressions par le Conseil d'État, statuant au contentieux (CE, 12 juin 1995, Fédération des industries mécaniques et autres).

Plan

Introduction (Bases juridiques du décret)

I. - CHAMP D'APPLICATION DÉFINITIONS

1. Champ d'application.
2. Définitions.

II. - PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU DÉCRET

1. Mise en œuvre du décret.
2. Rôle des chefs d'entreprises.
3. Rôle et modalités d'intervention des CHSCT.
 - a) Association des représentants du personnel aux mesures de prévention prises par les employeurs ;
 - b) Initiative des représentants du personnel ;
 - c) Choix des représentants du personnel ;
 - d) Moyens des représentants du personnel.

III. - MESURES DE PRÉVENTION PRÉALABLES À L'EXÉCUTION DES OPÉRATIONS

1. Informations.
2. Inspection commune.
3. Évaluation.
4. Mesures arrêtées : le plan de prévention.
5. Mesures spécifiques à l'entreprise extérieure.

IV. - MESURES DE PRÉVENTION PENDANT L'EXÉCUTION DES OPÉRATIONS

1. Coordination.
 - a) Mesures de coordination à mettre en oeuvre par l'entreprise utilisatrice et les entreprises intervenantes ;
 - b) Intervention des CHSCT.
2. Locaux et installations à l'usage des salariés des entreprises extérieures.
3. Surveillance médicale.

V. - PROBLÈMES PARTICULIERS

1. Intervention d'entreprises étrangères.
2. Dispositions transitoires.

ANNEXES

Informations à fournir (tableau).

INTRODUCTION

BASE JURIDIQUE ET OBJET DU DECRET DU 20 FEVRIER 1992

L'importance des modifications apportées à la réglementation antérieure (D. n° 77-1321, 29 novembre. 1977) sur la prévention des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures dans une entreprise utilisatrice par le décret n° 92-158 du 20 février 1992 conduit à commenter les nouvelles dispositions adoptées par ce décret.

Le décret n° 92-158 du 20 février 1992 cité en objet abroge les précédents décrets n° 77-1321 du 29 novembre 1977 et n° 82-150 du 10 février 1982 relatifs respectivement à la prévention des risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure dans une entreprise utilisatrice et à la prévention des mêmes risques dans le secteur de l'agriculture, le nouveau décret s'appliquant à l'agriculture. Du fait de son caractère général en matière de prévention, le nouveau décret a fait l'objet d'une codification par l'introduction d'un nouveau chapitre VII au titre III du livre II du Code du travail.

Ce décret est pris comme le précédent en application de l'article L. 231-2-2o qui prévoit que les décrets en Conseil d'État déterminent, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, l'intervention d'une entreprise dans une autre étant considérée comme un mode de travail.

Il est pris également en application de l'article L. 236-12 qui prévoit que des décrets en Conseil d'État fixent les mesures nécessaires à l'application du chapitre relatif aux CHSCT aux entreprises et établissements opérant sur un même site, l'entreprise utilisatrice constituant un site.

Il assure la transposition en droit français des articles 6-4, 10-2 et 12-2 de la Directive du Conseil des communautés européennes n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La nouvelle réglementation vise à renforcer la prévention des risques liés à l'intervention d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement par une double série d'aménagements destinés d'une part à préciser les obligations des employeurs concernés, d'autre part, à faciliter l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. Elle prend en compte les évolutions intervenues depuis 1977 marquées notamment par un développement important de cette forme d'activité et par la multiplication du nombre des entreprises intervenant au sein d'un même établissement.

Le décret vise à instituer une coordination générale entre l'utilisateur et l'ensemble des entreprises extérieures intervenantes et leurs sous-traitants. L'objectif recherché est de renforcer l'efficacité de cette coordination particulièrement lorsque le nombre d'entreprises intervenantes est important et d'améliorer l'échange d'informations sur les risques résultant de la coactivité et, partant, les mesures de prévention correspondantes.

A cet effet, les anciennes dispositions du décret du 29 novembre 1977 prévoyant cette coordination contrat par contrat, sont remplacées par une coordination générale préalable : la coordination associe directement l'ensemble des employeurs concernés par une opération préalablement à l'exécution des travaux.

Cette coordination générale préalable trouve son prolongement dans l'obligation faite d'assurer également une coordination pendant l'exécution des travaux afin de permettre un suivi plus précis des mesures arrêtées lors de la coordination préalable ou rendues nécessaires par le déroulement des travaux.

Le décret a également pour objet de faciliter l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel au CHSCT, fixées par la loi du 23 décembre 1982, dans cette situation particulière marquée par la coexistence de plusieurs entreprises sur un même site et par l'éloignement, le plus souvent, des représentants du personnel de l'entreprise extérieure.

La présente circulaire aborde successivement les points suivants :

Champ d'application et définitions ;

Principales caractéristiques du texte concernant sa mise en oeuvre, le rôle des chefs

d'entreprises et des représentants du personnel ;

La présentation chronologique des dispositions relatives à la coordination préalable et pendant l'exécution des opérations.

Elle abordera enfin quelques situations particulières.

I - CHAMP D'APPLICATION DEFINITIONS

1 - CHAMP D'APPLICATION

Articles L. 231-1 et R. 237-1

Le champ d'application du décret est celui des règlements pris en application de l'article L. 231-2, donc celui du titre III du livre II du code du travail défini aux articles L. 231-1 et L. 231-1-1 à l'exception des dispositions particulières prises par le décret lui-même.

Certains secteurs sont exclus par l'article L. 231-1-1 et par des dispositions particulières du décret lui-même (art. R. 237-1) . Il s'agit des chantiers clos et indépendants, dont ceux relevant de l'article L. 235-3 et des travaux de construction et de réparation navale.

Pour les opérations de chargement et de déchargement, un arrêté adaptera les règles de coordination fixées aux articles R. 237-4

(alinéa 3), R. 237-6, R. 237-7, R. 237-8, R. 237-22.

Les chantiers clos et indépendants, dont ceux relevant de l'article L. 235-3

Le décret s'applique à tous les types de travaux, y compris ceux du bâtiment.

Cependant, il ne s'applique pas aux chantiers définis comme « clos et indépendants », non pas en raison de la nature de l'activité effectuée, mais parce qu'il s'agit de chantiers ne comportant pas de risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels des différentes entreprises concernées et de l'entreprise utilisatrice.

Il s'agira le plus souvent de chantiers dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice matériellement isolés de celle-ci qui pourront être considérés comme des chantiers indépendants par exemple en l'absence de tous risques liés à l'interférence entre la circulation des salariés de l'entreprise utilisatrice et celle des salariés du chantier, de toute interférence pouvant résulter de risques d'origine chimique, et de toutes interférences d'installations et matériels (par exemple : installations électriques, fluides).

Si ces chantiers relèvent de l'article L. 235-3, c'est-à-dire si le montant des travaux est supérieur à 12 millions de francs, ces chantiers sont bien entendu assujettis aux dispositions du décret du 19 août 1977 (plans d'hygiène et de sécurité, comités particuliers d'hygiène et de sécurité).

Les travaux de construction et de réparation navale

Les travaux de construction et de réparation navale sont expressément exclus du champ d'application du décret et feront l'objet d'un texte particulier.

Dans l'attente de la parution de ce texte, le décret du 29 novembre 1977 continue à s'appliquer pour les entreprises soumises à l'article L. 231-1.

Les opérations de chargement et de déchargement

Le décret est applicable à ces opérations. Toutefois, les dispositions des articles R. 237-4

alinéa 3, R. 237-6 à 8 et R. 237-22 seront adaptées par arrêté pour tenir compte de la

spécificité des opérations de chargement et de déchargement effectuées par des entreprises de transport.

2 - DEFINITIONS

L'article R. 237-1 comporte un certain nombre de termes qui appellent une définition :

Entreprise extérieure : toute entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise. Cette entreprise extérieure peut être une entreprise intervenante ou une entreprise sous-traitante ;

Entreprise utilisatrice : l'entreprise « d'accueil » où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les entreprises

extérieures intervenantes ou sous-traitantes. L'entreprise utilisatrice n'est pas obligatoirement propriétaire des lieux. Elle peut être « locataire », « exploitante ou gestionnaire » comme dans le cas faisant l'objet de l'arrêt de la Cour de cassation (chambre criminelle) du 27 mai 1991 « Laborde » commenté ci-dessous ;

Etablissement, dépendances et chantiers de l'entreprise utilisatrice : le décret a pour objet de prévenir les risques liés aux interférences sur un même lieu de travail. On doit donc comprendre le terme d'établissement, au sens de la prévention, ce qui suppose une unité de lieu. Il ne concorde pas nécessairement avec l'établissement administratif auquel sont rattachés les salariés ou avec l'établissement où sont mises en place les institutions représentatives du personnel.

Les dépendances et chantiers concernés sont ceux « à proximité » immédiate de l'établissement, et tous ceux où il existe des interférences d'activités (c'est-à-dire notamment présence sur un même lieu du personnel de l'entreprise utilisatrice et du personnel des entreprises extérieures), d'installations et de matériel (c'est-à-dire présence en un même lieu d'installations et matériels des entreprises extérieures et de l'entreprise utilisatrice). La jurisprudence a considéré dans un arrêt du 27 mai 1991 (Cass. crim. Laborde : voir Échange travail n° 49, sept.-déc. 91), qu'une décharge constitue l'établissement, la dépendance ou le chantier de la société l'exploitant.

Ex. : une agence bancaire pourra constituer à elle seule un établissement au sens du décret. La rénovation d'une agence bancaire maintenant son activité entraînera l'application du décret. Par contre, si aucune activité de l'agence bancaire n'est maintenue le décret du 20 février 1992 ne s'appliquera pas au chantier de rénovation de l'agence dans la mesure où il n'existe aucune interférence d'activités, installations ou matériels :

Personnel : ce terme a été utilisé de préférence à salariés car il couvre également les salariés temporaires qui ne sont pas nécessairement les salariés des entreprises concernées. Ainsi un artisan utilisant un salarié temporaire qui n'est pas son salarié sera assujéti aux dispositions du décret ;

Opération : ce terme a été défini dans le dernier alinéa de l'article L. 237-1 compte tenu de son importance pour l'application du décret. L'opération se définit comme « une suite ordonnée d'actes qui suppose une méthode, une combinaison, une recherche de moyens en vue de produire un résultat précis ». Au sens du décret, l'opération est constituée soit par une prestation, soit par un ensemble de prestations de services ou des travaux assurés par une ou des entreprises extérieures intervenantes (ou sous-traitantes) en vue de concourir à un même objectif.

Cette opération peut donc faire l'objet d'un ou plusieurs contrats, et n'est pas soumise comme pour l'application du décret du 19 août 1977 dans les opérations de bâtiment, à une exigence de « globalité technique » ou à l'existence d'un seul « donneur d'ordre ».

A noter que le décret s'applique en cas de pluralité d'opérations comme le prévoit expressément l'article R. 237-12 du Code du travail.

Prestation : ce terme a été retenu de préférence à celui de travaux qui figurait dans le décret du 29 novembre 1977 afin de rappeler que les prestations de service sont également incluses dans le champ d'application du décret.

II - PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DU DECRET

1 - MISE EN ŒUVRE DU DECRET

Le décret s'applique dès lors qu'une ou des entreprises extérieures sont amenées à faire intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération dans un établissement d'une autre entreprise, dite utilisatrice. L'objet du décret étant de prévenir, par une coordination générale, les risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail, les obligations qui en résultent pour les employeurs diffèrent selon l'existence ou non de ces interférences, et selon la nature des risques en découlant.

On peut distinguer les situations suivantes correspondant à des niveaux d'obligations différents :

Il y a intervention d'une ou plusieurs entreprises extérieures dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, ou ses dépendances : l'obligation première faite aux employeurs est de repérer l'existence et la nature des risques liés à l'interférence.

Les articles R. 237-1 à 6 s'appliquent ainsi que la première phrase de l'article R. 237-7.

En effet, dans tous les cas, un échange d'informations et une analyse des risques prévisibles comportant une inspection préalable des lieux de travail doit être effectuée, afin de déterminer l'existence ou non des risques liés à l'interférence et leur nature.

Si les chefs des entreprises concernées estiment, sous leur responsabilité, qu'il n'y a aucun risque lié à l'interférence, l'application du texte s'arrête là, dans la mesure où l'on ne se trouve pas dans l'une des situations prévues à l'article R. 237-8 (plus de 400 heures : travaux dangereux, voir ci-dessous).

Lorsque l'analyse préalable fait apparaître qu'il existe des risques, les mesures de prévention correspondantes, c'est-à-dire proportionnées à la nature et au degré de risque, font l'objet d'un accord entre les entreprises concernées et constituent le plan de prévention. Pendant l'exécution des travaux, un suivi doit être effectué qui peut amener une modification du plan de prévention.

L'opération effectuée par les entreprises extérieures dépasse 400 heures sur un an ou tout ou partie des travaux effectués figure sur l'arrêté ministériel déterminant les travaux dangereux : dans ces deux cas, un plan de prévention doit être établi et faire l'objet d'un document écrit. Le seuil de 400 heures à partir duquel le décret de 1977 avait prévu l'obligation de consigner par écrit les éléments descriptifs des risques et les mesures appropriées de prévention, qui ont fait l'objet d'un accord entre les employeurs concernés, doit être dorénavant calculé en faisant masse de l'ensemble des contrats conclus pour la réalisation d'une même opération, et non plus entreprise extérieure par entreprise extérieure (art. R. 237-8). Cette mesure, qui élargira les cas de mise en oeuvre de la procédure mentionnée ci-dessus, apparaît plus adaptée à la prévention des risques puisqu'elle repose sur la notion d' « opération ».

Toutefois, dans les cas où ces opérations comportent des travaux dangereux, tels qu'ils seront définis par un arrêté qui sera publié prochainement, l'obligation d'élaborer un plan écrit s'impose, sans considération de seuil et indépendamment de la durée de ces opérations (art. R. 237-8). Les travaux effectués par l'ensemble des entreprises extérieures présentes sur le site dépassent 90 000 heures sur un an.

Dans ce cas, en application de l'article R. 237-13, les inspections ou réunions organisées à l'initiative de l'entreprise utilisatrice doivent avoir lieu au moins tous les trois mois, ou plus fréquemment s'il est fait usage des possibilités offertes aux entreprises intervenantes par les alinéas 4 et 5 de l'article R. 237-12.

2 - RÔLE DES CHEFS D'ENTREPRISES

Le décret du 20 février 1992 confie au chef de l'entreprise utilisatrice un rôle essentiel dans la coordination préalable et générale, parce qu'il est déterminant : c'est lui qui connaît les lieux de travail. Aussi l'article R. 237-2 précise que le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des entreprises intervenant dans son établissement.

Ce renforcement se traduit :

_D'une part, par la présence physique de l'entreprise utilisatrice à toutes les opérations de coordination, celles-ci ne pouvant être déléguées aux intervenants et à leurs sous-traitants seuls ;

_D'autre part, par des obligations précises en matière de coordination pendant l'exécution des travaux, qui seront examinées plus loin (cf. no IV.1.a) .

Néanmoins, ce rôle central du chef de l'entreprise utilisatrice n'a pas pour effet de déresponsabiliser les chefs d'entreprises extérieures. Ceux-ci :

Sont responsables de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de leur personnel (art. R. 237-2) ;

Ont des responsabilités propres en matière de coordination de la prévention :

Ils sont tenus de faire connaître à l'entreprise utilisatrice l'ensemble des informations définies à l'article R. 237-4 ;

Ils sont tenus de participer aux inspections communes des lieux de travail, à l'élaboration du plan de prévention ;

Ils disposent de la possibilité de participer, lorsqu'ils n'y sont pas conviés, aux réunions ou inspections organisées par l'entreprise utilisatrice, dans le cas où ils estiment que leur participation est nécessaire, eu égard aux risques ;

Ils peuvent demander l'organisation de telles réunions ou inspections en cas de carence de coordination.

Le procès-verbal, tel qu'il était défini par l'article 20 du décret de 1977, est remplacé par un plan de prévention (art. R. 237-7) élaboré par l'ensemble des chefs d'entreprise, qui est destiné à recenser toutes les mesures de prévention concernant la même opération. Ce plan se substitue, lorsqu'il fait l'objet d'un écrit, à l'ensemble des procès-verbaux qui pouvaient concerner, sur la base du précédent décret, les entreprises concourant à cette opération. Enfin, ce document doit être mis à jour, lorsque la coordination effectuée pendant l'exécution des travaux en fait apparaître la nécessité.

Ces règles nouvelles n'ont pas pour effet d'affecter les règles relatives aux responsabilités respectives des chefs d'entreprises à l'égard de leur propre personnel.

3 - ROLE ET MODALITES D'INTERVENTION DES CHSCT

a - Contribution des représentants du personnel aux mesures de prévention prises par les employeurs

Les dispositions du décret doivent permettre une participation effective des représentants du personnel à l'élaboration des mesures de prévention lorsque les décisions sont prises. A cette fin, les représentants du personnel sont mis en mesure de pouvoir participer aux inspections et réunions de coordination, qu'il s'agisse des représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice ou de ceux des entreprises extérieures.

Les compétences de chaque CHSCT correspondent aux responsabilités de chaque employeur. Les CHSCT des entreprises extérieures pour ce qui relève des mesures de coordination, dans la mesure où leur entreprise est concernée. Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a une compétence générale en ce qui concerne la coordination des mesures de prévention.

Dans cette mesure, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est habilité à participer, dans la limite des moyens prévus à l'article L. 236-7, à toutes les inspections et réunions de coordination préalable ou périodique.

Le CHSCT de l'entreprise extérieure est habilité à participer à l'inspection préalable concernant l'opération à laquelle doit participer son entreprise. Il participe aux opérations de coordination, lorsque son entreprise est concernée, c'est-à-dire lorsqu'il est prévu que le chef de l'entreprise extérieure y participe, en application de l'article R. 237-12, 2e alinéa.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article L. 236-1, les délégués du personnel exercent les missions du CHSCT en l'absence de ce dernier avec les moyens du CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés, avec leurs moyens propres dans les établissements de moins de 50 salariés.

Les délégués du personnel peuvent donc être amenés à intervenir dans le cadre de l'application du décret en lieu et place du CHSCT.

b - Initiative des représentants du personnel

En cas de carence des chefs d'entreprise, ou en cas d'urgence, les représentants du personnel peuvent demander l'application des dispositions de l'article R. 237-12.

De plus, il convient de rappeler que, dans le cadre de la répartition de leurs compétences, les CHSCT des entreprises extérieures et utilisatrices ont vocation à effectuer des enquêtes en cas de risques ou d'accidents du travail concernant les salariés de leurs entreprises (art. L. 236-2) .

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a, quant à lui, en application de l'article R. 237-27, vocation à effectuer des enquêtes en cas de risque ou d'accident survenu sur le site, quels que soient les salariés et les entreprises concernés, en vue de déterminer les facteurs de risque ou les causes d'accident qui seraient liés soit à un défaut de coordination générale, soit plus

particulièrement à l'entreprise utilisatrice.

c - Choix des représentants du personnel

L'association des représentants du personnel aux mesures de coordination se fait par l'intermédiaire d'un ou plusieurs représentants participant à la coordination (article R. 237-23 à 26). C'est le CHSCT qui désigne à la majorité des membres présents ce ou ces représentants : en effet, aux termes de l'article L. 236-8, le CHSCT prend les décisions en ce qui concerne l'organisation de ses travaux.

Cela ne signifie pas que les membres ainsi désignés le soient nécessairement pour toute la durée du chantier - c'est-à-dire de l'intervention dans l'entreprise utilisatrice. Le CHSCT peut modifier sa décision, en cours de route, soit que la ou les personnes désignées ne soient pas en mesure de se rendre sur le chantier (par exemple en cas de maladie), soit qu'il y ait urgence (accident du travail, danger grave et imminent...). A charge pour le CHSCT, dans ce cas, d'en informer l'employeur.

Le choix du (ou des) membre(s) du CHSCT assistant aux opérations de coordination est libre excepté pour le CHSCT de l'entreprise extérieure. En effet, pour les CHSCT des entreprises extérieures, plusieurs cas sont prévus par l'article R. 237-28 :

Lorsqu'un membre du CHSCT de l'entreprise extérieure est présent sur le site au titre de l'exécution de son contrat de travail, ce membre est obligatoirement choisi pour suivre le chantier. Cette disposition a pour objet de répondre aux problèmes d'éloignement, dans la mesure du possible, et de renforcer l'efficacité du CHSCT ;

Lorsqu'un membre du CE ou un délégué du personnel est présent sur le site au titre de l'exécution de son contrat de travail, le CHSCT a le choix entre déléguer un membre du CHSCT ou confier au titulaire d'un autre mandat présent sur le site la mission de suivre le chantier ;

Lorsqu'aucun représentant élu du personnel n'est présent sur le site : dans ce cas, le CHSCT choisit un membre du CHSCT.

Les mêmes dispositions sont applicables lorsque les délégués du personnel exercent les missions du CHSCT, en cas de carence de ce dernier. Dans ce cas, les délégués du personnel, réunis en collège, choisissent celui ou ceux d'entre eux chargés de suivre le chantier. Ils peuvent, le cas échéant, choisir un membre du CE, s'il est présent sur le site.

d - Moyens des représentants du personnel

Aucun seuil n'a été défini en deçà duquel les représentants du personnel ne pourraient être présents lors de la coordination alors que cette possibilité n'existait, dans le texte précédent que pour la seule inspection préalable et au-delà du seuil de 4 000 heures. Les représentants du personnel ont la possibilité d'exercer leurs missions dans tous les cas dans la limite de leurs moyens. Cette intervention des représentants du personnel s'inscrit dans le cadre des dispositions qui régissent les moyens d'information et le crédit d'heures pour tous les CHSCT :

L'information des représentants du personnel fait l'objet de diverses dispositions du décret : voir à ce sujet le III.1 ;

Les moyens en crédit d'heures.

Les crédits d'heures sont ceux fixés par l'article L. 236-7. Les heures prises en cas de circonstances exceptionnelles définies par le même article ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

Lorsque les missions sont exercées par les délégués du personnel dans les établissements de moins de 50 salariés, ceux-ci disposent des crédits d'heures propres aux délégués du personnel.

Cela signifie que le CHSCT doit organiser ses travaux et prendre, au titre de l'article L. 236-8, des décisions sur les chantiers à suivre, en fonction de l'importance de ces chantiers et des risques prévisibles ;

L'accès et les moyens d'accès des représentants du personnel des entreprises extérieures.

Les moyens de déplacement nécessaires (frais de transport) devront être pris en charge par le chef de l'entreprise extérieure. Le nouvel article L. 236-3 prévoit en effet que le chef d'établissement fournit au CHSCT les moyens de déplacement nécessaires aux inspections et enquêtes.

III - LES MESURES DE PREVENTION PREALABLES A L'EXECUTION DES OPERATIONS

1 - INFORMATIONS A FOURNIR

La mise en œuvre du décret suppose un échange permanent d'informations :

Entre les chefs d'entreprise ;

Entre les entreprises et des personnes extérieures : inspection du travail, médecin du travail, CRAM... ;

Par chaque chef d'entreprise à destination des représentants du personnel et de leurs salariés.

Ces informations font l'objet de nombreuses dispositions du décret : il a paru nécessaire de les recenser et de les présenter de manière synthétique. Cette présentation fait l'objet du tableau joint en annexe (cf. fiche n° 1).

Certains points nécessitent d'être précisés : les modalités de communication de l'information, la notion d'urgence et les informations « nécessaires à la prévention ».

Les modalités de communication sont précisées dans la plupart des dispositions du décret (voir tableau, fiche n° 1). Lorsqu'elles ne le sont pas, elles sont libres, la preuve devant cependant pouvoir être apportée que l'information a été donnée.

L'article R. 237-4 précise les informations devant être tenues à disposition de l'inspecteur du travail, qui pourra donc les réclamer systématiquement lors de ses contrôles, du médecin du travail, du CHSCT, afin qu'il puisse exercer pleinement sa mission et prendre toute initiative en vue d'une meilleure prévention.

Il est indispensable, en outre, que le CHSCT s'organise en application de l'article L. 236-8 et indique au chef d'établissement la personne (secrétaire ou, par exemple, représentant chargé de suivre le chantier) à laquelle l'information doit être donnée, dans l'intervalle des réunions du CHSCT.

Le délai de prévenance des CHSCT prévu à l'article R. 237-22 peut ne pas être respecté en cas d'urgence, notamment en cas d'intervention d'une nouvelle entreprise extérieure non prévue initialement.

Les CHSCT doivent être informés de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée à l'article L. 236-7, notamment en cas d'accident du travail ou situation de danger grave et imminent. Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions telles que définies à l'article L. 236-2 du Code du travail (art. R. 237-22).

Le dernier alinéa de l'article R. 237-6 prévoit un échange d'informations « nécessaires à la prévention des risques professionnels » entre les différentes entreprises concernées. Cette disposition souligne le caractère non limitatif de la liste des informations citées dans le décret que les entreprises doivent se communiquer.

On peut citer par exemple parmi ces informations « nécessaires » à la prévention des risques professionnels la communication, dans certains cas, par les chefs des entreprises extérieures au chef de l'entreprise utilisatrice qui les transmettra à son médecin du travail, des fiches d'aptitudes médicales des salariés des entreprises extérieures intervenant sur le site, des fiches de données de sécurité des produits dangereux utilisés sur le site...

2 - L'INSPECTION PREALABLE COMMUNE DES LIEUX DE TRAVAIL ARTICLE R. 237-6

Toutes les entreprises concourant à la réalisation de l'opération, qu'elles soient intervenantes ou sous-traitantes, participent directement à la coordination unique définie dans la section II qui remplace la succession des coordinations bilatérales, entreprise par entreprise, prévues dans l'ancien décret du 29 novembre 1977.

Elles participent donc physiquement et en même temps à l'inspection préalable prévue à l'article R. 237-6.

L'inspection commune des lieux de travail ne peut intervenir, pour chacune des entreprises concernées, qu'avec des agents auxquels l'employeur a pu déléguer ses attributions définies à l'article R. 237-3 ou avec l'employeur lui-même.

Les CHSCT associés à la prévention des risques professionnels, participent dans les conditions fixées aux articles R. 237-22 et suivants du décret, à l'inspection préalable commune des lieux de travail dans le cadre de leur mission et moyens définis aux articles L. 236-2 et L. 236-7 du Code du travail.

Le CHSCT de l'entreprise extérieure est habilité à participer à l'inspection préalable concernant l'opération à laquelle doit participer son entreprise selon les modalités définies aux articles R. 237-23 et R. 237-28 alinéa 3 (qui concernent exclusivement le choix du ou des représentants participant à cette inspection).

3 - ÉVALUATION ARTICLE R. 237-7, AL. 1

Au vu des informations prévues à l'article R. 237-6 et des éléments recueillis au cours de l'inspection préalable commune des lieux de travail, les chefs d'entreprises analysent en commun les risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

Lorsque ces risques existent, les employeurs déterminent en commun, avant le début des travaux, le plan de prévention définissant les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Ces points sont évidemment essentiels : la qualité du plan de prévention dépend directement du soin apporté à l'évaluation de la nature et de la gravité des risques susceptibles de découler de l'interférence des activités, des installations ou matériels.

Si les employeurs estiment, sous leur responsabilité, que ces risques n'existent pas et si les travaux à effectuer n'entrent pas dans les cas prévus par l'article R. 237-8, aucun plan de prévention ne sera établi.

4 - MESURES ARRETEES : LE PLAN DE PREVENTION ARTICLE R. 237-7

a - Plan de prévention : article R. 237-7

L'analyse des risques évoquée au paragraphe précédent, effectuée sous la responsabilité de chacune des entreprises pour ce qui la concerne, conduit le plus souvent à décider des mesures de prévention à prendre par chaque entreprise. L'ensemble de ces mesures, dont la cohérence doit être assurée, constitue le plan de prévention prévu à l'article R. 237-7. Ces mesures font l'objet d'un accord entre les entreprises concernées.

L'article R. 237-7 définit l'objectif et le contenu « minimum » du plan de prévention. Il énumère les domaines devant nécessairement figurer dans le plan qui devra être élargi et complété pour tenir compte des risques propres aux opérations considérées :

La définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;

L'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à effectuer ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien. Cette rubrique concerne notamment le raccordement aux réseaux existants sur le site des matériels, engins, équipements de travail introduits par les entreprises extérieures ;

Les instructions nécessaires à la prévention et qui devront être données aux salariés des entreprises utilisatrices et intervenantes. Outre les consignes prévues à l'article R. 237-6, alinéa 2, ces instructions comprendront les informations et consignes définies à l'article R. 237-11, lesquelles reprennent pour partie le contenu de la formation à la sécurité définie aux articles R. 231-35, R. 231-36 ;

L'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice ;

Les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre. Cette disposition consiste à répertorier et décrire les conditions et modalités de la sous-traitance effectuée par les entreprises extérieures en précisant l'organisation du commandement des salariés de l'entreprise extérieure et de ses sous-traitants et les mesures retenues en vue d'assurer la coordination entre l'entreprise utilisatrice, les entreprises extérieures et leurs sous-traitants, nécessaire au maintien de la sécurité.

La liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale particulière prévue à l'article R. 241-50 ou 32 du décret du 11 mai 1982 doit figurer dans le

plan de prévention. Cette liste est communiquée par les chefs d'entreprises extérieures ainsi que par le chef de l'entreprise utilisatrice pour les cas où les salariés des entreprises extérieures interviennent sur des postes de l'entreprise utilisatrice soumis à surveillance médicale spéciale ou dans une zone entraînant une telle surveillance (rayonnements ionisants par exemple).

Les salariés des entreprises extérieures doivent, dans tous les cas, bénéficier des dispositions réglementaires prévues par le Code du travail en matière d'installations sanitaires, de vestiaires, de locaux de restauration.

Le plan de prévention (art. R. 237-7) précise le dispositif mis en place à cet effet et le cas échéant, la répartition des charges entre les différentes entreprises.

b - Plan de prévention écrit : article R. 237-8

Le plan de prévention fait l'objet d'un document obligatoirement écrit dans deux cas (R. 237-8) :

Lorsque l'opération doit représenter une durée de travail dépassant 400 heures sur un an. Il convient donc d'additionner le nombre d'heures de travail effectuées par tous les salariés des entreprises participant à l'opération pour la détermination du seuil ;

Lorsque tout ou partie des travaux à effectuer pour réaliser l'opération sont au nombre des travaux dangereux déterminés par arrêté ministériel. Cet arrêté sera publié prochainement.

5 - MESURES SPECIFIQUES A L'ENTREPRISE EXTERIEURE ARTICLES R. 237-10 ET 11

Il s'agit :

Des dispositions à prendre en cas de travail isolé (art. R. 237-10) ;

_Des dispositions que doit prendre le chef de l'entreprise extérieure pour assurer la formation de ses salariés (art. R. 237-11) . Cette démarche est renouvelée lorsque de nouveaux salariés interviennent en cours de réalisation des travaux (art. R. 237-14) . Le contenu de ces dispositions figure, en tout état de cause, dans le plan de prévention (art. R.

237-7)

IV - MESURES DE PREVENTION PENDANT L'EXECUTION DES OPERATIONS

1 - COORDINATION

a - Mesures de coordination à mettre en oeuvre par l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures

Les articles R. 237-12 et suivants constituent le dispositif central adopté pour assurer une coordination régulière des mesures de prévention pendant l'exécution des travaux.

Pendant l'exécution des travaux, considérant que la modification des mesures de prévention ne peut résulter que d'une surveillance régulière des travaux, le texte impose une coordination des mesures non initialement prévues ; il impose également de vérifier que les mesures décidées dans le cadre du plan de prévention sont exécutées.

Cette coordination pendant l'exécution des travaux est de l'initiative et de la responsabilité principale de l'entreprise utilisatrice, tout comme la coordination préalable. Cependant, à la différence de la coordination préalable - que ne concerne qu'une seule opération au moment de sa préparation - la coordination pendant l'exécution des travaux peut, certes, concerner une même opération, mais doit également être plus large si nécessaire. Des risques liés à l'interférence entre deux ou plusieurs opérations peuvent apparaître (par exemple, lors de travaux du bâtiment effectués dans la société de restauration extérieure présente dans les locaux de l'entreprise utilisatrice) ou concerner éventuellement l'ensemble du site (problème de circulation générale, concernant l'ensemble des entreprises, par exemple).

Le décret impose des formes concrètes à cette coordination : elle se matérialise par des

inspections et des réunions, qui peuvent donner lieu à des décisions nouvelles de mesures de prévention qui figureront au plan de prévention concerné.

Il est de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice de déterminer, en fonction des risques prévisibles ou lorsque les circonstances l'exigent, le rythme de ces inspections et réunions et d'y convier les entreprises qu'elle estime être concernées par le type de risques qu'il s'agit de prévenir.

Toutefois, lorsque l'ensemble des entreprises présentes sur le site de l'entreprise utilisatrice correspondent à l'emploi de salariés pour une durée totale supérieure à 90 000 heures pour les douze mois à venir (ce qui correspond environ à l'emploi de 50 salariés permanents), le rythme de cette coordination sera au minimum trimestriel. L'entreprise utilisatrice reste cependant juge, sous sa responsabilité et en fonction des risques, des entreprises concernées par cette coordination. Toutes les entreprises conviées par l'entreprise utilisatrice à une coordination doivent y participer. Toutes les entreprises susceptibles d'être concernées par cette coordination doivent être informées par l'entreprise utilisatrice. Il convient de préciser ce que l'on entend par « concernées » :

Si la coordination concerne une opération : toutes les entreprises concourant à la réalisation de l'opération seront informées, même si toutes ne sont pas conviées, les risques ne concernant, a priori, qu'une partie des entreprises ;

Si la coordination concerne deux ou plusieurs opérations, toutes les entreprises participant à ces opérations seront informées ;

Si la coordination a pour objet un problème d'ensemble sur le site, toutes les entreprises présentes sur le site au moment de la coordination seront informées.

Cette information a pour but de permettre aux chefs d'entreprises extérieures informés mais non conviés par le chef de l'entreprise utilisatrice de participer, sur leur demande, lorsqu'ils l'estiment nécessaire en fonction des risques, à cette coordination (art. R. 237-12, al. 4) .

De même, en l'absence de toute coordination mise en oeuvre par l'entreprise utilisatrice, les chefs d'entreprises extérieures ne sont pas dépourvus de tout moyen et peuvent exercer leur responsabilité en la matière par la mise en oeuvre de l'alinéa 5 : ils peuvent susciter une coordination.

D'autre part, les articles R. 237-14 et R. 237-15 contiennent des dispositions spécifiques à la formation à la sécurité des salariés des entreprises extérieures pendant l'exécution des travaux :

L'article R. 237-14 prévoit le renouvellement de la formation à la sécurité lorsque de nouveaux salariés sont affectés à l'exécution des travaux en cours d'opération ;

L'article R. 237-15. L'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du responsable de l'entreprise extérieure que les instructions prévues ont bien été données aux salariés des entreprises extérieures.

b - Intervention des CHSCT

Les articles R. 237-25, R. 237-27 et R. 237-28 offrent la possibilité aux CHSCT, s'ils l'estiment nécessaire, de participer aux inspections et réunions prévues à l'article R. 237-12. Dans cette hypothèse, la participation de représentants du personnel dépend des choix qu'ils font en ce qui concerne le suivi des chantiers, dans le cadre de leurs moyens en temps, cette participation n'étant plus limitée a priori, aux seuls travaux dépassant 400 heures et à la seule inspection préalable, ainsi que le prévoyait la réglementation précédente.

Le CHSCT de l'entreprise extérieure peut participer aux opérations de coordination, lorsque son entreprise est concernée, c'est-à-dire lorsqu'il est prévu que le chef de l'entreprise extérieure y participe en application de l'article R. 237-12, 2e alinéa.

Les représentants du personnel ne sont pas, pour autant, dépendants des initiatives prises en matière de prévention par les chefs des entreprises concernées. En cas de carence de ces chefs d'entreprise, ou en cas d'urgence, ils peuvent être à l'origine de la mise en oeuvre des dispositions de l'article R. 237-12.

En effet, l'article R. 237-24, qui constitue une adaptation de l'article L. 236-2-1, prévoit que : A la demande motivée de deux membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, le chef de l'entreprise utilisatrice doit organiser une inspection ou une réunion de coordination (art.

R. 237-12, al. 2) .

Le chef de l'entreprise utilisatrice décide des entreprises concernées par cette coordination, sur avis du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

Parallèlement, à la demande motivée de deux représentants du CHSCT de l'entreprise extérieure, le chef de l'entreprise extérieure suscite une coordination concernant son entreprise (art. R. 237-12, al. 4 et 5) .

Le chef de l'entreprise utilisatrice décide des autres entreprises susceptibles d'être concernées, sur avis du CHSCT de l'entreprise utilisatrice.

2 - LOCAUX ET INSTALLATIONS A L'USAGE DES SALARIES DES ENTREPRISES EXTERIEURES

L'article R. 237-16 prévoit que les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration sont mis à disposition des salariés des entreprises extérieures par l'entreprise utilisatrice, sauf lorsque les entreprises extérieures mettent en place un « dispositif équivalent », c'est-à-dire installent elles-mêmes ces locaux. Il convient de rappeler que cette décision est prise lors du plan de prévention (voir III.4) .

Des installations supplémentaires à celles existant préalablement dans l'entreprise utilisatrice peuvent être nécessaires : le calcul du nombre d'installations nécessaires sera effectué sur la base du nombre de salariés d'entreprises extérieures devant être occupés de manière habituelle (la notion « d'habituelle » correspondant environ, selon la jurisprudence, à une durée de six mois) dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice dans l'année à venir.

3 - SURVEILLANCE MEDICALE

Les dispositions de la sous-section 3 de la section III du décret ont pour objet de rendre efficace la surveillance médicale des salariés. Celle-ci implique le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice parce qu'il est présent sur le site et en connaît les risques.

Deux modifications principales sont à retenir dans ce domaine :

L'intervention du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice n'est pas limitée au seuil de 400 heures ;

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure la surveillance médicale particulière des salariés des entreprises extérieures rendue nécessaire par la nature et la durée des travaux effectués dans l'entreprise utilisatrice.

En effet, les examens complémentaires visés à l'article R. 237-19 sont ceux prévus par l'article R. 241-52, mais aussi, et pour l'essentiel ceux prévus à l'article R. 241-50 relatif à la surveillance médicale spéciale.

Ces examens complémentaires qui supposent un examen clinique, sont prescrits soit par le médecin du travail de l'entreprise extérieure, soit par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, après concertation avec le médecin du travail de l'entreprise extérieure et échange d'informations tel que prévu par l'article R. 237-18, pour les travaux entraînant un suivi médical particulier du fait de leurs conditions d'exécution ou de l'environnement dans lequel ils sont exécutés.

Par contre, en cas de recours à des travailleurs intérimaires par l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, la surveillance médicale spéciale ne pourra être prescrite et effectuée que par le médecin du travail de l'entreprise extérieure. Cette dernière ayant qualité d'entreprise utilisatrice au terme de la réglementation relative au travail temporaire, sera responsable de l'application de ladite réglementation et notamment des dispositions de l'article L. 124-4-6 du Code du travail et du décret du 23 juillet 1991. C'est en effet la réglementation relative à la médecine du travail des salariés intérimaires qui devra être appliquée (voir à ce propos la circulaire du 17 février 1992 explicitant les procédures), ce qui n'exclut pas l'échange d'information entre les médecins prévu à l'article R. 237-18 alinéa 2 et nécessite la mise en œuvre de l'article R. 237-21.

L'objectif de surveillance effective nécessite une entente préalable, au moment de l'élaboration du plan de prévention, entre les chefs d'entreprise quant à la répartition des coûts, ainsi qu'une entente préalable des médecins du travail quant à la procédure à suivre.

L'organisation de la surveillance médicale spéciale doit en effet faire l'objet d'un accord

comme cela est prévu à l'article R. 237-20 pour les examens périodiques, accord faisant partie des mesures prises pour la prévention des risques figurant en conséquence dans le plan de prévention prévu à l'article R. 237-7.

À défaut d'accord sur la répartition de la charge financière, cette dernière devra être assumée par l'entreprise intervenante (sens de « pour le compte de » à l'article R. 237-19) qui, en tant qu'employeur, est responsable de l'application de la réglementation relative à la médecine du travail et de la protection de son personnel conformément à l'article R. 237-2. C'est également la raison pour laquelle la détermination de l'aptitude relèvera dans ce cas du médecin du travail de l'entreprise extérieure avec, le cas échéant, les indications fournies par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

V - PROBLEMES PARTICULIERS

1 - INTERVENTION D'ENTREPRISES ETRANGERES APPARTENANT A UN PAYS DE LA CEE : REGLES APPLICABLES

Lorsqu'une entreprise appartenant à un pays de la CEE effectue temporairement, dans un établissement d'une entreprise située en France, une prestation de services comportant une prestation de main-d'oeuvre, le titre III du livre II du Code du travail lui est applicable : en conséquence les dispositions d'hygiène, de sécurité et de prévention du décret s'appliquent (voir à ce sujet l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes *Rush Portuguesa* du 27 mai 1990 et la circulaire du ministre du Travail du 2 mai 1991 relative aux règles à appliquer aux entreprises de la communauté économique européenne venant temporairement effectuer une prestation de services en France dans le domaine du bâtiment et du génie civil). En effet, l'exécution du contrat est soumise aux règles en vigueur dans le pays d'accueil. Cependant, la réalisation de la prestation de service n'entraînant pas la constitution d'un établissement en France, les textes relatifs à la mise en place des institutions représentatives du personnel ne s'appliquent pas. On doit rappeler, d'une part, que les prérogatives des institutions représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice prévues dans le décret doivent recevoir application, d'autre part, que, si en l'absence de représentation du personnel de l'entreprise étrangère présente dans l'entreprise utilisatrice, aucune disposition prévue par le décret n'est applicable, il n'en sera pas de même si celle-ci dispose d'une représentation du personnel, quelle qu'elle soit en hygiène et sécurité, présente sur le lieu de travail : dans ce cas, ces représentants pourront participer aux inspections et réunions de coordination, car ils seront assimilés au CHSCT ou aux délégués du personnel.

On doit rappeler, par ailleurs, que le respect de la directive européenne du 12 juin 1989 impose aux employeurs de « coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et, ou leurs représentants (art. 6-4) et que l'employeur utilisateur doit s'assurer que les salariés des entreprises extérieures ont bien reçu des instructions appropriées (art. 12-2).

Enfin, en ce qui concerne la surveillance médicale, toutes les dispositions s'adressant au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice sont applicables.

2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le décret du 20 février 1992 a pris effet à compter du premier jour du septième mois suivant sa publication, à savoir le 1er septembre 1992, sauf en ce qui concerne les dispositions liées aux arrêtés prévus aux articles R. 237-1 et R. 237-8, qui prendront effet le jour de leur publication. Il s'applique « de plano », c'est-à-dire aux opérations ou contrats en cours au 1er septembre 1992 pour ce qui concerne les dispositions relatives aux mesures de prévention pendant l'exécution des opérations. Ce décret ayant été publié au Journal officiel du 22 février 1992, les mesures de coordination prévues à la section III ont pu être préparées pour une mise en oeuvre à compter du 1er septembre 1992.

Bien entendu, les éventuelles sanctions pénales ne devront être relevées, pour les opérations en cours au 1er septembre 1992, qu'en ce qui concerne les dispositions de la section III

pouvant être mises matériellement en oeuvre et non pas celles relatives aux mesures préalables à l'opération. Dans ce dernier cas, ce sont les dispositions de l'ancien décret du 29 novembre 1977 qui sont applicables et le cas échéant, sanctionnables, l'article de pénalités étant le même pour les deux textes (art. L. 263-2).

L'article 25 du décret du 29 novembre 1977 prévoyant la mise en place d'une institution spécifique (CSHS) dans les cas où les travaux effectués par les entreprises extérieures dans l'entreprise utilisatrice correspondent à plus de 200 000 heures par an a été abrogé.

Si aucune disposition initiale n'a été prise, un accord doit être recherché sur un délai avec les parties prenantes représentatives des entreprises concernées.

Fiche 1 : informations à fournir

© FORMAFRANCE. Tous droits réservés. SAS Formafrance, 6 Place du Grand Rond - 81370 Saint-Sulpice, Tarn.