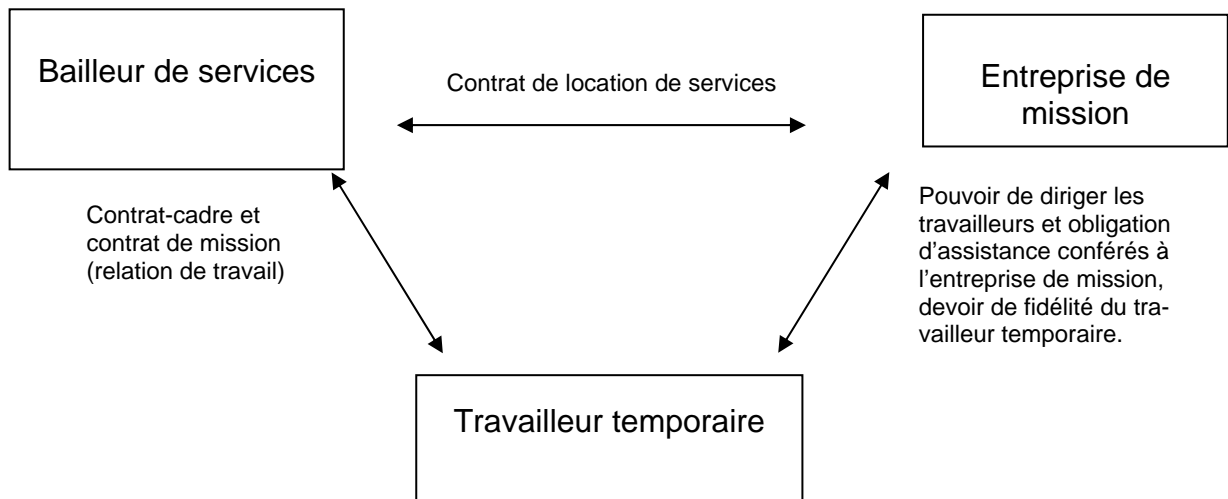


SECURITE AU TRAVAIL ET LOCATION DE SERVICES

I. Généralités relatives à la location de services

Un bailleur de services est un employeur qui cède les services de ses travailleurs à une tierce entreprise (l'entreprise de mission ou entreprise locataire de services). La location de services se caractérise par une structure contractuelle relativement complexe:



Les différents droits et obligations du travailleur et de l'employeur qui découlent de la relation de travail dans le cadre de la location de services ne concernent donc pas uniquement une personne physique ou une entreprise, comme dans la relation de travail «habituelle», mais sont généralement partagés. L'employeur réel est le bailleur de services, et l'entreprise de mission est désignée comme l'employeur *de facto*. Voici une brève explication des relations juridiques illustrées ci-dessus:

Tout d'abord, le bailleur de services signe avec une personne physique intéressée par un travail temporaire un contrat, le contrat-cadre, qui spécifie les conditions générales de la relation de travail dans le cadre de la location de services (période d'essai, assurances sociales, etc.). Si le bailleur de services trouve un poste à pourvoir, un contrat de mission doit être signé, dans lequel différents aspects imposés par la loi sont définis (type de travail, salaire, lieu de travail, notamment; voir à ce propos l'article 19 de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et de la location de services, LSE). Ce n'est qu'après la signature du contrat de mission que prend effet la relation de travail entre le bailleur de services et le travailleur.

Le bailleur de services doit signer un contrat de location de services avec l'entreprise de mission. La législation requiert la forme écrite pour ce contrat. L'article 22 de la LSE énumère les conditions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat de location de services (qualifications professionnelles du travailleur, temps de travail, etc.). Dans ce contrat, le bailleur de services cède à l'entreprise de mission d'importants droits et obligations découlant de la relation de travail.

Quelles sont les implications concrètes de ces contrats pour la sécurité au travail?

II. Sécurité au travail

1. Faits saillants

Le nombre de travailleurs temporaires a doublé au cours des dix dernières années. La majorité de ces travailleurs sont employés dans le secteur de la construction et dans l'industrie. D'après les statistiques de la SUVA, leur risque d'accident reste l'un des plus élevés. En matière de sécurité au travail des travailleurs temporaires, la répartition des rôles entre le bailleur de services et l'entreprise de mission manque souvent de clarté dans la pratique. C'est pourquoi les principales obligations des parties prenantes sont détaillées ci-dessous.

2. Obligations de l'entreprise de mission

2.1. Généralités

Conformément à l'article 10 de l'Ordonnance sur la prévention des accidents, l'entreprise qui emploie de la main-d'œuvre dont elle loue les services à un autre employeur a envers elle les mêmes obligations en matière de sécurité au travail qu'à l'égard de ses propres travailleurs. Par ailleurs, cette obligation est régulièrement énoncée dans le contrat de location de services, car, en matière de sécurité au travail, des droits et obligations essentiels (pouvoir de diriger, devoir d'assistance) découlant de la relation de travail sont transférés du bailleur de services à l'entreprise de mission. A cet égard, le travailleur ne relève quasiment pas, au quotidien, du bailleur de services, l'employeur réel.

2.2. Mesures concrètes concernant le bailleur de services

- Il convient que l'entreprise de mission définisse le plus précisément possible le profil du travailleur dont elle a besoin. Quelle sera la fonction de ce dernier (ouvrier du bâtiment, grutier, etc.)? Cette fonction doit également être spécifiée dans le contrat de location de services. Le bailleur de services est ainsi concrètement tenu de mettre à disposition un travailleur répondant à ces prescriptions. Si un accident se produit et que la responsabilité de l'employeur doit être déterminée, ces dispositions seront sans aucun doute des plus utiles.
- De plus, il est recommandé de demander des preuves de la formation du travailleur et les références de ce dernier.
- Dès la signature du contrat de location de services, il faut également définir l'équipement de protection nécessaire au travailleur.
- Il est en outre recommandé de vérifier par un calcul sérieux qu'il est possible de payer la rémunération convenue au bailleur de services, les salaires minimaux prévus dans la CN (Convention nationale) et les cotisations sociales. En cas de doute, il faut se demander si le travailleur temporaire est la meilleure personne pour le poste à pourvoir.

2.3. Mesures concrètes concernant le travailleur temporaire

- Comme déjà indiqué, en matière de sécurité au travail, l'entreprise de mission doit faire bénéficier le travailleur temporaire du même traitement que celui qu'elle applique à ses propres travailleurs.
- Dans un premier temps, il faut présenter en détail au travailleur temporaire son nouvel environnement de travail et l'informer des dangers potentiels. Pour permettre l'intégration appropriée et judicieuse des nouveaux collaborateurs, la SUVA a rédigé plusieurs fiches détaillées, qui sont publiées sur son site à l'adresse suivante:
http://www.suva.ch/fr/suvapro/asa_neu/sicherheitssystem/10_elemente-ausbildung/neu_am_arbeitsplatz.htm
- Le responsable doit aussi, entre autres, contrôler l'équipement du travailleur temporaire. S'il le juge insuffisant, il doit s'occuper de le compléter ou renvoyer le travailleur temporaire chez lui. Il est recommandé de remettre immédiatement au travailleur temporaire, dès son premier jour de travail, les instructions relatives à l'obligation d'utiliser un équipement individuel de protection et de porter un casque de protection, et de lui faire signer ces instructions. On trouvera en annexe un modèle pour la rédaction de ces instructions.

- Le respect des règles de sécurité doit être régulièrement contrôlé. En cas d'infraction, le travailleur temporaire doit recevoir un avertissement et une formation complémentaire. Son comportement en matière de sécurité doit ensuite être à nouveau contrôlé. Si ce travailleur ne respecte toujours pas les règles de sécurité, il faut envisager de mettre immédiatement fin au contrat de location de services.

A cet égard, il est nécessaire de souligner que si l'entreprise de mission commet une infraction grave aux règles de sécurité, la SUVA peut exercer un droit de recours, étant donné que l'entreprise de mission, en tant qu'employeur *de facto*, ne dispose pas des prétentions récursoires visées à l'article 75 alinéa 2 de la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA).

3. Obligations du travailleur temporaire

Le travailleur temporaire doit se conformer aux instructions de l'entreprise de mission. Il doit tenir compte des règles de sécurité générales et de celles de l'entreprise, et utiliser l'équipement individuel de protection. S'il constate une lacune préjudiciable à la sécurité au travail, il doit y remédier immédiatement ou, s'il ne peut y parvenir, en informer l'entreprise de mission. Il doit en outre signaler immédiatement tout accident à son supérieur hiérarchique sur le chantier, ainsi qu'au bailleur de services.

Il lui est fait interdiction de nuire à l'efficacité des dispositifs de sécurité et de se mettre dans une situation lui faisant courir un risque ou faisant courir un risque à autrui (consommation d'alcool, de stupéfiants, etc.).

4. Obligations du bailleur de services

Le bailleur de services est tenu de sélectionner un travailleur correspondant au profil du poste temporaire à pourvoir. Il est donc essentiel que l'entreprise de mission lui donne des indications précises à cet égard. Dans la pratique, le bailleur de services participe également à l'information sur les risques potentiels liés à l'accomplissement de la mission. Les instructions concrètes données sur site au travailleur par l'entreprise de mission sont toutefois plus importantes. Les enquêtes de swissstaffing (Union suisse des services de l'emploi) montrent que, dans 30% des cas, les travailleurs temporaires doivent apporter leur propre équipement de protection, du moins en partie. Le bailleur de services doit alors conseiller le travailleur dans ce domaine.

Comme déjà indiqué, l'employeur réel est le bailleur de services. A ce titre, il est tenu d'assurer le travailleur temporaire contre les accidents. Si le travailleur est victime d'un accident dans l'entreprise de mission, il relève en conséquence du bailleur de services; en outre, à la suite d'une faute grave, un droit de recours peut être exercé à l'encontre de l'entreprise de mission, cas néanmoins très rare dans la pratique.

III. Recommandations aux entreprises du secteur de la construction

On constate que les bailleurs de services qui opèrent depuis un certain temps dans cette branche connaissent bien leurs obligations découlant du contrat de location de services* et s'attachent à les respecter. En général, ils sont également affiliés à swissstaffing. Celle-ci propose régulièrement à ses membres des cours de formation et de perfectionnement qui informent les participants de leurs obligations en regard du droit. Les qualifications du travailleur temporaire sont par conséquent davantage susceptibles d'être examinées avec soin, dans l'optique d'une utilisation concrète, ce qui est tout à fait souhaitable du point de vue de la sécurité au travail.

*Pour un contrat de location de services, swissstaffing conseille de recourir au modèle élaboré par seco (en allemand) et mis en ligne à l'adresse suivante: http://www.space-emploi.ch/downloads/private_arbeitsvermittler/

Vous trouverez en annexe un modèle de «formulaire d'engagement et d'accueil des collaborateurs» basé sur cet aide-mémoire.

Zurich, juin 2009

Information: Société Suisse des Entrepreneurs, Service juridique, Hotline, tél. 044 258 82 00

Cette fiche circule du responsable hiérarchique vers le service du personnel, puis est signée par le collaborateur.

A remplir par le Service du personnel

Chantier/atelier :			
Nom :		Prénom :	
N° AVS :		Qualifications :	
Date d'arrivée ou de changement de poste :		Certificat :	
		CFC	<input type="checkbox"/>
		AFP	<input type="checkbox"/>
		Divers	<input type="checkbox"/>
Contrat :	Temporaire / Durée déterminée <input type="checkbox"/>	Stagiaire / apprenti <input type="checkbox"/>	Durée indéterminée <input type="checkbox"/>
Aptitude et capacité au poste :	Excellente <input type="checkbox"/>	Bonne <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/>
			Inadéquate <input type="checkbox"/>
Restrictions éventuelles :			

A remplir par le responsable hiérarchique

Les permis et autorisations suivants sont nécessaires :			
M1 = petites machines	<input type="checkbox"/>	K1 = camions-grue	<input type="checkbox"/>
M2 = pelles hydrauliques +5 to	<input type="checkbox"/>	K2 = grues à tour	<input type="checkbox"/>
M3 = pelles chargeuses +5 to	<input type="checkbox"/>		Travaux sur cordes <input type="checkbox"/>
M4 = pelles araignées	<input type="checkbox"/>	Chauffeur camion type	<input type="checkbox"/>
M5 = répandeuses / finisseuses	<input type="checkbox"/>	Autres :	<input type="checkbox"/>
M6 = rouleaux +5 to	<input type="checkbox"/>		Chariot élévateur <input type="checkbox"/>
M7 = engins spéciaux	<input type="checkbox"/>		Cariste <input type="checkbox"/>
			Autres :

A remplir par le responsable hiérarchique

Le collaborateur suivra les formations suivantes :

Parcours sécurité Elingage

Les équipements de protection individuels suivants ont été remis (ou seront remis par l'agence temporaire) :

Casque Protections auditives Lunettes

Type :

Type :

Chaussures de sécurité Gants Masque

Type :

Type :

Vêtement de protection Autres

Type :

.....

La personne a les compétences, permis et attestations demandés Oui Non

A remplir par le collaborateur

Le collaborateur confirme :

- avoir reçu le règlement d'entreprise Oui Non

- avoir été informé des consignes du port obligatoire des équipements individuels de protection, en particulier du casque Oui Non

- avoir été informé de l'obligation d'utiliser les équipements de sécurité du chantier Oui Non

- avoir reçu des documents d'accueil du chantier contenant des règles de sécurité Oui Non

Le responsable

Le collaborateur

Nom :

Date :

Signature :

Date :

Signature :