



Sous-traitance et sécurité

Guide pour l'action syndicale



www.csc-en-ligne.be



Sous-traitance
et sécurité guide pour l'action





8



12

sommaire

**Sous-traitance
et sécurité** Guide pour l'action syndicale



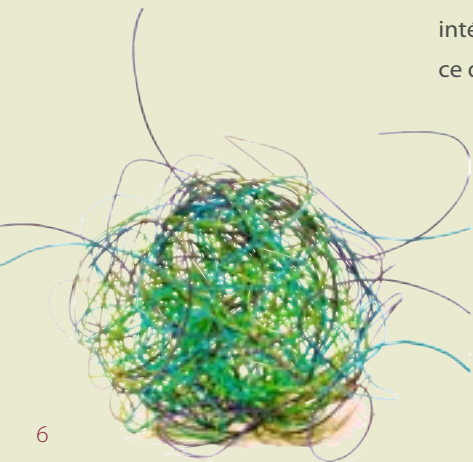


Pourquoi cette brochure?	6	Rôle et compétences du comité PPT	21
Plusieurs entreprises sur un même lieu de travail	9	■ Information au comité PPT	21
■ Chantiers temporaires ou mobiles (CTM)	9	■ Analyse des risques et prévention	22
■ Activités d'entreprises ou d'indépendants extérieurs (travaux avec des tiers)	10	■ L'approche syndicale varie selon la forme de sous-traitance	23
■ Occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins	10	Top 10 syndicale aandachtspunten bij werken met derden.	25
Dispositions légales relatives au recours à la sous-traitance	13	1. Accueil, formation et instructions	25
■ Quelques définitions	14	2. Accueil, formation et instructions	26
■ Risques liés à la sous-traitance	14	3. Certificats de sécurité	26
■ Obligations de l'employeur qui fait appel à un entrepreneur ou sous-traitant	15	4. Accidents du travail	27
■ Écarter les entrepreneurs et sous-traitants non fiables	17	5. Sous-traiter ou pas?	28
■ Conclure un contrat avec des clauses sur le bien-être au travail	17	6. La sous-traitance dans un contexte européen	28
■ Obligations des entrepreneurs et des sous-traitants	18	7. Respect des droits sociaux chez les sous-traitants	28
■ Reprise des obligations de l'entrepreneur ou du sous-traitant défaillant	18	8. Contacts entre les délégué-e-s du donneur d'ordre et des sous-traitants	29
		9. Culture de la sécurité	29
		10. Environnement	29

Pourquoi cette brochure?

Le recours à des sous-traitants continue à prendre de l'ampleur dans de nombreux secteurs. De plus en plus d'entreprises confient à des sous-traitants des activités très diverses. Certaines de celles-ci comportent des risques, comme le transport, l'entretien ou le nettoyage ; d'autres sont peu ou pas dangereuses, par exemple des services informatiques, de la comptabilité, de la formation, du recrutement.

Les travailleuses et travailleurs occupés par ces sous-traitants sont plus exposés au risque d'accidents du travail, pour plusieurs raisons. Bien souvent, les entreprises externalisent les activités les plus dangereuses. De plus, les travailleurs-ses sont rarement bien informés des risques que présente l'entreprise dans laquelle ils effectuent les travaux. En général, ils ne reçoivent que peu ou pas d'informations, d'instructions ou de formation en matière de sécurité. Des difficultés de communication peuvent aussi être à l'origine d'accidents du travail, notamment quand les sous-traitants font appel à des travailleurs-ses d'origine étrangère qui ne connaissent ni la langue de la région ni une langue internationale comme l'anglais. Souvent, les travailleurs-ses d'entreprises sous-traitantes sont jeunes et inexpérimentés (surtout les intérimaires), doivent respecter des délais très courts et faire preuve d'une grande flexibilité, ce qui augmente le stress au travail et le risque d'accident du travail.



Cette brochure se centre sur la problématique du bien-être au travail dans les situations de sous-traitance, lorsque des travailleurs-ses de plusieurs entreprises sont présents sur un même lieu de travail. L'externalisation d'activités a d'autres conséquences importantes : pression à la baisse sur les conditions salariales et de travail, flexibilisation du travail, pression sur les acquis sociaux, etc. Tous ces éléments, qui ont aussi une influence sur le risque d'accidents du travail, ne sont pas abordés ici de manière explicite.

La législation sur la sous-traitance et la collaboration de plusieurs employeurs sur un même lieu de travail est peu développée. Elle se retrouve pour l'essentiel dans le chapitre IV de la loi sur le bien-être, dont la section 1 sur les travaux d'employeurs et d'indépendants extérieurs, et dans le chapitre III sur les dispositions relatives à l'occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins. Ces dispositions ont été quelque peu précisées en 2007. La présente brochure vise à les faire mieux connaître et appliquer. De plus, elle attire l'attention sur le rôle du comité PPT (ou à défaut, de la délégation syndicale), tant dans les entreprises qui externalisent des tâches que chez les sous-traitants. Elle propose aussi des pistes pour le travail des équipes syndicales d'entreprise.





Plusieurs entreprises sur un même lieu de travail

La loi sur le bien-être au travail évoque différentes situations dans lesquelles plusieurs entreprises exercent des activités sur un même lieu de travail. Les dispositions sont différentes pour chacune de ces situations mais les principes de base sont identiques : la coopération et la coordination entre entreprises est requise. Passons d'abord en revue les différentes situations prévues par la loi.

Chantiers temporaires ou mobiles (CTM)

On entend par chantiers temporaires ou mobiles les lieux où des travaux du bâtiment ou de génie civil (voir encadré) sont effectués, simultanément ou successivement, par plus d'un entrepreneur. Les dispositions spécifiques du chapitre V de la loi sur le bien-être, qui transposent une directive européenne, sont d'application pour ces chantiers temporaires ou mobiles. Il n'en sera pas question ici ; cette réglementation est présentée de manière détaillée dans des publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Travaux du bâtiment et de génie civil.

Travaux d'excavation, de terrassement, de fondation et de renforcement, de voirie, travaux hydrauliques, pose de conduits utilitaires et interventions sur ces conduits (gaz, électricité,...), travaux de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, de poutres, de colonnes, etc., travaux d'aménagement ou d'équipement, travaux de transformation, de rénovation, de réparation, de démantèlement, de démolition, de maintenance, travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage, travaux d'assainissement et travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs des travaux susvisés.



Activités d'entreprises ou d'indépendants extérieurs (travaux avec des tiers)

Lorsque des entreprises ou institutions liées par un contrat sont présentes sur un même lieu de travail, les dispositions de la section 1 du chapitre IV de la Loi sur le bien-être sont d'application (par exemple, lorsque l'entreprise X sous-traite des activités à l'entreprise Y). Nous aborderons cette situation en détail dans cette brochure.

Occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins

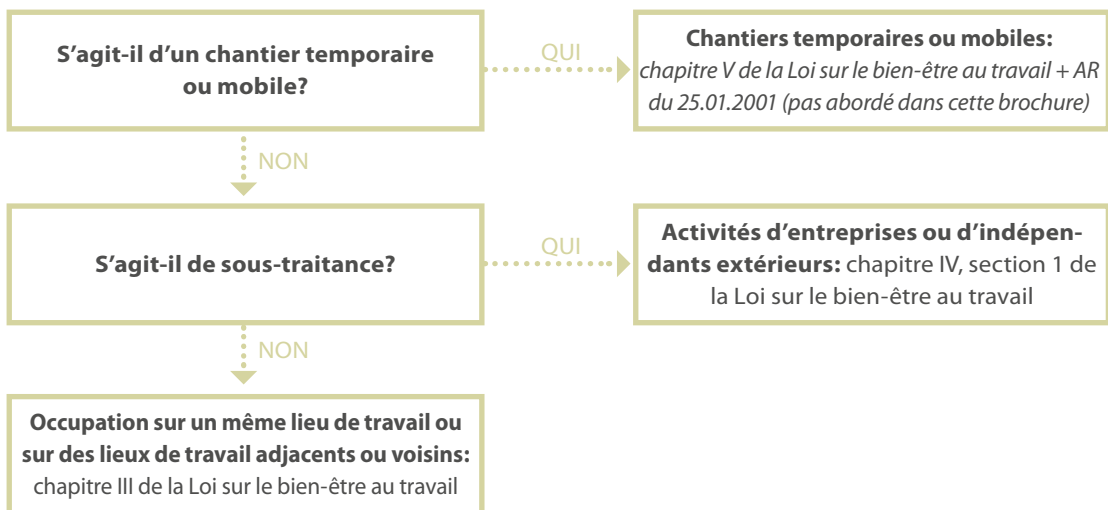
Il se peut également que plusieurs entreprises ou institutions soient actives sur un même lieu de travail sans être liées par un contrat. Dans ce cas, les dispositions du chapitre III de la Loi sur le bien-être sont d'application. Ces dispositions stipulent que toutes les entreprises ou institutions actives sur un même lieu de travail (même si elles n'emploient pas de travailleurs-ses) doivent coopérer et coordonner leurs interventions lorsqu'elles prennent des mesures dans le domaine du bien-être au travail. De plus, elles doivent se fournir mutuellement des informations, notamment sur les risques pour le bien-être et les mesures de prévention prises pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs-ses.



Les entreprises ou institutions qui exercent des activités sur des lieux de travail adjacents ou voisins avec des équipements et des dispositifs d'accès, d'évacuation ou de sauvetage communs doivent, elles aussi, coopérer et coordonner leurs interventions. Un immeuble de bureaux où plusieurs entreprises louent un ou plusieurs étages est un excellent exemple de ce type de lieux de travail adjacents ou voisins. Dans ce type d'immeuble, les escaliers et les ascenseurs sont souvent communs. Il importe de coordonner la gestion de ces équipements collectifs. Les dispositions légales en la matière sont reprises dans le chapitre III de la loi sur le bien-être.

Schéma récapitulatif

Ce schéma permet de déterminer quelles dispositions réglementaires sont d'application lorsque des travailleurs-ses sont présent-e-s sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail voisins.

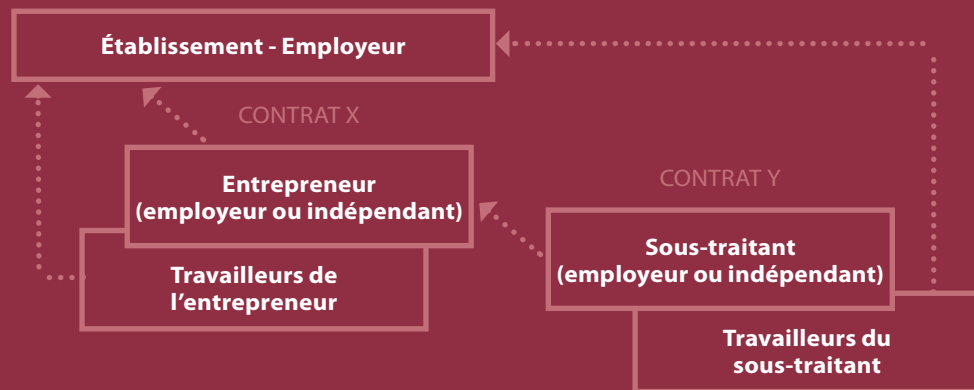






Dispositions légales relatives au recours à la sous-traitance

Quelques définitions



Un employeur, qui occupe des travailleurs-ses dans son établissement, fait appel à une entreprise extérieure (appelée « entrepreneur ») pour faire réaliser des travaux dans son établissement. Pour ce faire, l'employeur et l'entrepreneur concluent un contrat. En vertu de ce contrat, l'entrepreneur envoie des travailleurs-ses dans l'établissement de l'employeur.

L'entrepreneur peut lui-même faire appel à une autre entreprise extérieure (appelée alors « sous-traitant ») pour les travaux qu'il s'est engagé à effectuer dans l'établissement de l'employeur ; c'est ce qu'on appelle la sous-traitance en cascade. Pour ce faire, l'entrepreneur conclut un contrat avec le sous-traitant, par lequel le sous-traitant envoie ses travailleurs-ses dans l'établissement de l'employeur. On retrouvera alors dans l'établissement de l'employeur des travailleurs-ses de l'employeur lui-même, plus des travailleurs-ses de l'entrepreneur et des travailleurs-ses du sous-traitant. À noter que la réglementation vaut tant pour des entrepreneurs et des sous-traitants qui occupent des travailleurs-ses que pour des indépendants.

Les définitions

Dans la réglementation et dans toutes les explications qui suivent, les définitions suivantes sont d'application.

Établissement: c'est un lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un **employeur** qui y emploie lui-même des travailleurs-ses.

Entrepreneur: c'est un employeur ou un indépendant extérieur qui a conclu un contrat avec l'employeur (donneur d'ordre) pour effectuer des travaux dans l'établissement de l'employeur. (Attention : ne pas confondre avec entrepreneur en bâtiment).

Sous-traitant: c'est un employeur ou un indépendant extérieur qui a conclu un contrat avec un entrepreneur ; dans le cadre de ce contrat, ce sous-traitant effectue des travaux dans l'établissement de l'employeur (donneur d'ordre). Ces travaux s'inscrivent dans le cadre du contrat initial conclu entre l'employeur donneur d'ordre et l'entrepreneur.

Important ! La législation porte sur l'ensemble de la cascade des entrepreneurs et des sous-traitants actifs dans l'établissement de l'employeur (donneur d'ordre). Les entreprises ou indépendants qui ont, à leur tour, conclu un contrat avec un sous-traitant sont assimilés à des sous-traitants.

Risques liés à la sous-traitance

Les activités sous-traitées peuvent être de nature très variée:

- Il peut s'agir de travaux d'entretien ou de travaux de nature très technique et pour lesquels l'employeur (donneur d'ordre) ne dispose pas des compétences nécessaires.
- Parfois, il s'agit de travaux qui sont sous-traités par le donneur d'ordre et qui peuvent ou non comporter des risques. Le sous-traitant peut donc introduire un risque accru dans l'entreprise du donneur d'ordre.

Les travailleurs-ses d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant qui effectuent des travaux dans l'établissement de l'em-

ployeur (donneur d'ordre) peuvent y rencontrer des risques propres aux activités qui se déroulent dans cet établissement. Il s'agit de tenir compte tant des risques propres au travail qu'effectuent ces travailleurs-ses qu'aux risques qu'ils pourraient rencontrer dans cet environnement de travail qui ne leur est pas familier.

Le recours à la sous-traitance s'accompagne non seulement de dangers mais entraîne également une modification des risques et une augmentation des risques organisationnels..

Obligations de l'employeur qui fait appel à un entrepreneur ou sous-traitant

En résumé:

Employeur – donneur d'ordre	Entrepreneur et sous-traitant
<ul style="list-style-type: none">■ Fournir des informations sur les risques et les mesures de prévention.■ Organiser un accueil spécifique.■ Contrôler si les travailleurs-ses extérieur-e-s ont reçu la formation et les instructions adéquates.■ Coordonner l'intervention des entrepreneurs et sous-traitants et assurer la coopération.■ Veiller à ce que les entrepreneurs et sous-traitants remplissent leurs obligations en matière de bien-être.■ Écarter tout entrepreneur qui ne respecte pas (ou respecte mal) ses obligations en matière de bien-être.■ Conclure avec chaque entrepreneur un contrat comprenant entre autres des clauses sur le respect des obligations en matière de bien-être au travail.■ Prendre lui-même les mesures en matière de bien-être si l'entrepreneur ne le fait pas ou le fait mal.	<ul style="list-style-type: none">■ Respecter les mesures en matière de bien-être et les faire respecter par les sous-traitants.■ Informer leurs travailleurs-ses sur les risques et les mesures de prévention.■ Informer l'employeur (donneur d'ordre) sur les risques propres aux travaux qu'ils viennent effectuer.■ Coopérer à la coordination et à l'application des mesures en matière de bien-être.■ Écarter tout sous-traitant qui ne respecte pas (ou respecte mal) ses obligations en matière de bien-être.■ Conclure avec chaque sous-traitant un contrat comprenant entre autres des clauses sur le respect des obligations en matière de bien-être au travail.■ Prendre lui-même les mesures en matière de bien-être si l'entrepreneur ne le fait pas ou le fait mal.

L'employeur (donneur d'ordre) qui accueille dans son établissement des travailleurs-ses d'une entreprise extérieure (entrepreneur, sous-traitant) doit remplir les obligations suivantes :

Fournir des informations

L'employeur est tenu de communiquer à l'entrepreneur les informations nécessaires sur les risques existants dans son établissement, sur les mesures de prévention en vigueur et sur les actions de prévention en cours. Il fournit ces renseignements au moins pour chaque poste de travail, chaque

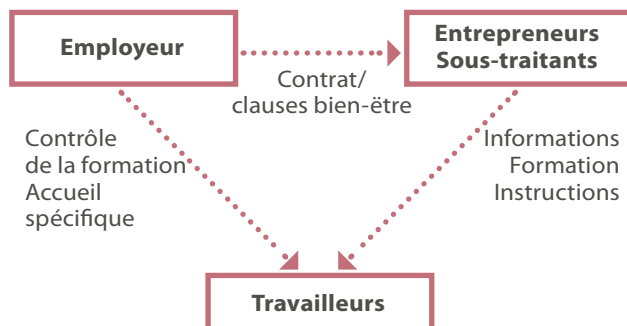
fonction ou chaque activité qui a un rapport avec les travaux confiés à l'entrepreneur. Il s'agit de transmettre les informations qui sont nécessaires ou pertinentes assurer la coordination et la coopération en matière de bien-être au travail (voir plus loin).

De plus, l'employeur donneur d'ordre doit communiquer des informations claires sur :

- les mesures en vigueur pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs-ses
- les personnes désignées pour mettre ces mesures en pratique.

C'est l'employeur (donneur d'ordre) qui fournit ces informations à l'entrepreneur avant le début des travaux dans l'établissement de l'employeur. L'entrepreneur a la responsabilité de transmettre à son tour ces informations aux éventuels sous-traitants auquel lui-même ferait appel.

Informé (risques, mesures de prévention, premiers secours)
Coordonner les interventions, s'assurer la collaborations



Vérifier si les travailleurs-ses ont reçu la formation et les instructions appropriées

L'employeur (donneur d'ordre) doit s'assurer que les travailleurs-ses des entrepreneurs et des sous-traitants occupés dans son établissement ont reçu la formation et les instructions nécessaires (spécifiques à leur propre entreprise) pour travailler en toute sécurité et de façon saine.

Organiser un accueil spécifique

L'employeur (donneur d'ordre) est chargé d'organiser un accueil spécifique pour les travailleurs-ses extérieur-e-s. Lors de cet accueil, les travailleurs-ses de l'entrepreneur reçoivent les informations dont ils ont besoin sur les risques existants et sur les mesures de prévention qui s'appliquent dans

l'établissement de l'employeur (donneur d'ordre). Il ne s'agit donc pas de l'accueil plus élaboré qu'un employeur organise pour ses nouvelles recrues.

L'employeur (donneur d'ordre) doit désigner un membre de la ligne hiérarchique pour organiser cet accueil. Dans les petites entreprises sans ligne hiérarchique, l'employeur peut assurer lui-même cet accueil spécifique.

Assurer la coordination et la coopération

Dans le cadre de la sous-traitance, différentes parties effectuant des travaux auprès de l'employeur donneur d'ordre sont associées (l'entrepreneur/sous-traitant, les travailleurs du donneur d'ordre). Il revient au donneur d'ordre de coordonner l'intervention de ces parties et de veiller à la bonne coopération de chacun. L'obligation de prendre l'initiative pour la coordination et la coopération incombe expressément au donneur d'ordre. Il est logique que cette responsabilité revienne à l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, puisque c'est lui qui connaît le mieux les risques de son entreprise, de même que les mesures de protection et de prévention qui doivent être prises en compte. Il est également le seul à savoir quels entrepreneurs/sous-traitants sont présents dans son établissement à un moment donné. Exemple d'initiative de coordination : l'organisation d'une réunion en début de travaux avec les entrepreneurs/sous-traitants.

Veiller au respect par l'entrepreneur de ses obligations en matière de bien-être

L'employeur (donneur d'ordre) doit s'assurer que l'entrepreneur respecte ses obligations en matière de bien-être au travail, pour garantir la sécurité et la santé de ses propres travailleurs-ses.

Écarter les entrepreneurs et sous-traitants non fiables

Lorsque l'employeur donneur d'ordre **peut savoir** ou **constate** qu'un entrepreneur ne respecte pas ses obligations en matière de bien-être au travail, il **doit écarter cet entrepreneur**. La loi ne donne pas d'autres précisions. Des travaux parlementaires, il ressort que l'employeur donneur d'ordre peut se référer notamment:

- aux informations qu'il peut lui-même demander à l'entrepreneur avant de conclure le contrat ;
- aux vérifications que l'employeur peut faire sur le respect par l'entrepreneur des exigences reprises dans le cahier des charges ;
- aux informations que l'employeur donneur d'ordre peut obtenir auprès d'autres donneurs d'ordre pour lesquels l'entrepreneur en question a travaillé ;
- aux certificats et autres labels de qualité que l'entrepreneur peut faire valoir.

Certains employeurs donneurs d'ordre imposent des chartes de sécurité et ne font appel qu'à des entrepreneurs et sous-traitants certifiés VCA ou BeSaCC. Cette démarche, qui semble souvent prometteuse, n'apporte pas nécessairement toutes les garanties quant au respect de la réglementation sur le bien-être au travail (voir plus loin, dans « Le Top 10 des priorités syndicales », le paragraphe consacré aux certifications en matière de sécurité).

Conclure un contrat avec des clauses sur le bien-être au travail

L'employeur donneur d'ordre doit conclure un **contrat** avec chaque entrepreneur qui effectue des travaux dans son établissement. Ce contrat doit au moins comporter les clauses suivantes :

- L'entrepreneur s'engage à respecter les mesures et obligations en matière de bien-être au travail qui sont propres à l'établissement du donneur d'ordre (par exemple, respect de procédures de sécurité, port d'équipements de protection individuelle). Il s'engage aussi à faire respecter ces mesures et obligations par ses propres sous-traitants. De cette manière, les responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail sont établies clairement, même dans les situations de sous-traitance en cascade.
- Si l'entrepreneur ne respecte pas ou respecte mal ses obligations, l'employeur donneur d'ordre peut prendre lui-même les mesures nécessaires, aux frais de l'entrepreneur, dans les cas stipulés dans le contrat.
- De plus, le contrat doit comporter des dispositions spécifiques relatives à **l'examen des accidents du travail graves** (ATG) survenus à un-e travailleur-se d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant ; ces dispositions concernent la collaboration pour l'examen de ces accidents, les services de prévention compétents pour cet examen, l'arrangement des frais qui y sont liés (article 94, §2 de la loi sur le bien-être).

Obligations des entrepreneurs et des sous-traitants

Une série d'obligations spécifiques incombent aux sous-traitants :

1. Respecter leurs **obligations** en matière de bien-être au travail propres à l'établissement dans lequel ils viennent effectuer des travaux et faire respecter ces obligations par leurs sous-traitants. (Attention ! Le sous-traitant peut déléguer cette tâche à l'employeur (donneur d'ordre) mais ils doivent en convenir préalablement dans le contrat).
2. Fournir à leurs travailleurs-ses et à leurs sous-traitants les **informations** spécifiques qu'ils reçoivent du donneur d'ordre (sur les risques, les mesures de prévention et les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation).
3. Fournir à l'employeur dans l'établissement duquel ils effectueront des travaux les **informations** nécessaires sur les risques propres à ces travaux.
4. Prendre part à la **coordination** des interventions des entrepreneurs et sous-traitants et à la **coopération** pour l'application des mesures en matière de bien-être au travail.

De plus, les entrepreneurs et les sous-traitants ont les mêmes obligations que le donneur d'ordre à l'égard des sous-traitants :

- Écarter tout sous-traitant dont ils peuvent savoir ou constatent que celui-ci ne respecte pas ses obligations en matière de bien-être ;
- Conclure avec chaque sous-traitant un contrat contenant des clauses relatives au bien-être au travail ;
- Prendre eux-mêmes, après mise en demeure, les mesures relatives au bien-être propres à l'établissement, si le sous-traitant ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

En cas de sous-traitance en cascade, les obligations relative au bien-être au travail ne se limitent donc pas au contrat initial entre le donneur d'ordre et l'entrepreneur, ni au contrat entre l'entrepreneur et le sous-traitant. Elles sont étendues à tous les sous-traitants qui effectuent des travaux dans l'établissement de l'employeur. Les obligations qui incombent à l'employeur donneur d'ordre à l'égard d'un entrepreneur sont reportées sur cet entrepreneur lorsque ce dernier recourt à un sous-traitant. Et un sous-traitant qui à son tour fait appel à un autre sous-traitant assume également les obligations de l'employeur à l'égard de cet autre sous-traitant. Autrement dit, un entrepreneur assume le rôle du donneur d'ordre à l'égard de ses sous-traitants.

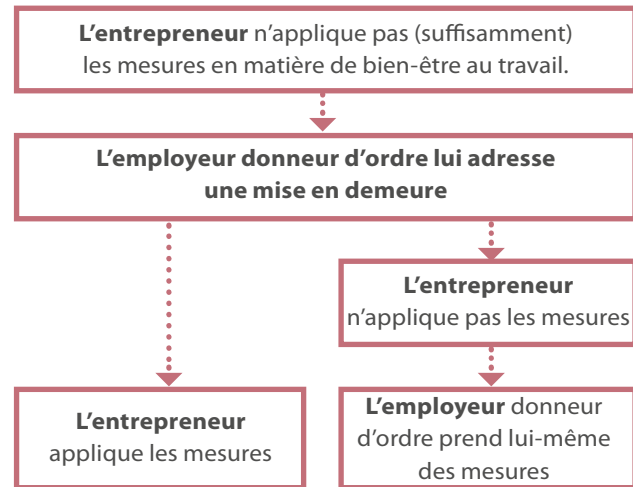
Reprise des obligations de l'entrepreneur ou du sous-traitant défaillant

Si l'entrepreneur ou le sous-traitant ne respecte pas les mesures de prévention et de protection propres à l'établissement du donneur d'ordre ou respecte mal ses obligations en la matière, le donneur d'ordre doit prendre lui-même les mesures nécessaires, après mise en demeure de l'entrepreneur ou sous-traitant (lire l'encadré).

Ceci implique que l'employeur donneur d'ordre exerce un contrôle sur les activités de l'entrepreneur ou du sous-traitant. Il peut par exemple envoyer régulièrement un représentant pour inspecter les lieux où les travaux sont effectués, interroger au hasard des travailleurs-ses del'entre-

preneur ou du sous-traitant au sujet des instructions qu'ils doivent suivre, ou encore faire superviser les travaux du sous-traitant par un chef d'équipe, lorsque ces travaux sont effectués dans un endroit de l'établissement où sont également occupés des travailleurs-ses de l'employeur donneur d'ordre.

Les obligations susmentionnées sont présentées dans le schéma suivant :



Mise en demeure.

Si l'employeur donneur d'ordre constate que l'entrepreneur est négligent, il doit le mettre en demeure, c'est-à-dire lui adresser un avertissement formel. Dans cette mise en demeure, il constate que l'entrepreneur ne respecte pas les mesures de prévention et de protection prévues et exige qu'il se mette en règle immédiatement ou dans un délai réduit. L'employeur donneur d'ordre ne peut pas intervenir directement à la place de l'entrepreneur, mais il peut prendre des mesures conservatoires, par exemple faire arrêter les travaux en raison des dangers.

La mise en demeure est un acte formel, elle ne peut se faire verbalement et nécessite un écrit. Elle est notifiée par simple lettre ou par fax mais de préférence par lettre recommandée, pour éviter les contestations sur la date permettant de déterminer le délai dans lequel la situation doit être régularisée.

Cette obligation ne concerne que les dispositions réglementaires propres à l'établissement dans lequel l'entrepreneur vient effectuer des travaux. Il s'agit donc des obligations qui découlent des risques présents dans l'établissement de l'employeur donneur d'ordre car le bien-être de ses propres travailleurs-ses peut être menacé. La responsabilité du donneur d'ordre porte sur cet élément et non sur les obligations propres à l'entrepreneur. Ce dernier conserve l'entière responsabilité du bien-être de ses travailleurs-ses (exemple : les mesures relatives à la lutte contre l'incendie et aux équipements de protection individuelle sont propres à l'établissement, contrairement aux vêtements de travail et à la surveillance de santé).



Rôle et compétences du comité PPT



Il n'existe aucune disposition particulière qui règle les compétences du comité PPT en matière de sous-traitance. Ce sont les missions et compétences générales du comité PPT qui s'appliquent (AR du 3 mai 1999 sur les missions et les compétences du comité PPT) : rendre des avis sur toute mesure qui peut influencer le bien-être au travail, obtenir de l'employeur toutes les informations nécessaires pour émettre des avis en connaissance de cause, formuler d'initiative des propositions pour améliorer les conditions de travail. En l'absence de comité, la délégation syndicale reprend les compétences du comité PPT.

Information au comité PPT

Souvent, on ignore quels entrepreneurs et sous-traitants sont actifs au sein de l'entreprise. Il est conseillé de prendre des dispositions claires pour déterminer quelles informations sur la sous-traitance doivent être communiquées au comité PPT, par exemple :

- Quels entrepreneurs et sous-traitants viennent travailler dans l'établissement ?
- Quelle est la nature de la mission ?
- Quelle est la durée prévue des travaux ?
- Combien de travailleurs-ses sont occupé-e-s à ces travaux ?



Le comité PPT doit recevoir les informations suivantes en matière de sous-traitance :

- des informations sur les risques pour la sécurité et la santé liés aux activités des entrepreneurs et sous-traitants (y compris les aspects environnementaux) ;
- des informations sur les clauses du contrat qui concernent le bien-être au travail ;
- des informations sur les accidents du travail survenus à des travailleurs-ses extérieur-e-s (d'entrepreneurs ou de sous-traitants, intérimaires, etc.), qui doivent figurer dans le rapport mensuel du service interne PPT ; ce rapport doit mentionner le lieu de l'accident, les causes et les mesures de prévention prises.

Si vous êtes délégué-e dans une firme qui travaille en sous-traitance auprès de divers donneurs d'ordre, il est utile de demander au CE et/ou au comité PPT des explications concernant les entreprises et les chantiers où la firme réalise des travaux, sur la nature des missions confiées, sur le nombre de travailleurs-ses concerné-e-s, etc.

Par ailleurs, le comité PPT doit recevoir chaque année une information sur la politique environnementale menée par l'entreprise. Il est intéressant de vérifier si le recours à la sous-traitance est pris en compte dans cette politique.

Analyse des risques et prévention

Le fait qu'une entreprise décide de recourir à la sous-traitance modifie inévitablement les conditions de travail, en raison de l'apparition de nouveaux risques dus à la pré-

sence d'entrepreneurs et de sous-traitants. L'entreprise devra adapter sa politique de prévention en conséquence, après analyse de ces risques.

Le comité PPT doit être impliqué dans cette opération et donner son avis, tout comme il le fait pour chaque adaptation de l'évaluation des risques. Le comité peut par exemple demander une adaptation des plans et des mesures de prévention. Il peut s'avérer intéressant de confronter l'analyse des risques du donneur d'ordre à celle du sous-traitant.

Le comité PPT peut encore prendre d'autres initiatives, par exemple :

- Vérifier si la formation que reçoivent les travailleurs-ses extérieur-e-s en matière de sécurité et de santé est suffisante et demander à l'employeur donneur d'ordre de coordonner ces formations.
- Proposer d'élaborer un plan d'action à mettre en œuvre en cas de défaillance d'un sous-traitant et discuter ce plan.
- Suggérer de désigner, au sein du personnel du donneur d'ordre, une personne qualifiée pour accompagner les sous-traitants et leur servir de personne de contact.

L'approche syndicale varie selon la forme de sous-traitance

Selon la forme de sous-traitance à laquelle les travailleurs-ses sont confronté-e-s, l'approche requise pour résoudre certains problèmes peut être radicalement différente. Il convient de distinguer plusieurs formes :

- Avec ou sans comité PPT (et/ou délégation syndicale) ;
- Sous-traitance sur un seul ou plusieurs chantiers ;

- Sous-traitance simple (un seul niveau) ou en cascade (sous-traitant qui fait lui-même appel à un sous-traitant et ainsi de suite) ;
- Sous-traitance spécialisée ou non ;
- Sous-traitance avec des entreprises belges ou étrangères.

La problématique des travaux en sous-traitance prend des formes très diverses. Certains sous-traitants ne sont présents dans une entreprise que pour une très courte période ; d'autres activités requièrent plus de temps, impliquent une présence plus longue et comportent plus de risques pour le personnel de l'entreprise. Lors d'activités avec des tiers, il peut s'avérer très utile d'établir une distinction claire entre les activités basées sur des projets et les activités avec des « sous-traitants maison » ou sous-traitants permanents.

Il n'existe pas de stratégie universelle applicable à la sous-traitance : chaque forme de sous-traitance requiert une approche « sur mesure ». Dans tous les cas, quelques questions clés doivent être posées. En voici dix parmi les plus importantes, dont les délégué-e-s du comité PPT, de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise devraient tenir compte lorsque leur entreprise envisage de recourir à un ou des sous-traitants.







Top 10 des points d'attention pour les équipes syndicales en cas de sous-traitance

1. Accueil, formation et instructions

Il importe que les membres du comité PPT vérifient si l'employeur donneur d'ordre a donné les informations nécessaires aux entreprises extérieures et si les travailleurs-ses de ces entreprises ont reçu les formations et les instructions appropriées. C'est en effet l'employeur donneur d'ordre qui doit vérifier si les travailleurs-ses extérieur-e-s ont reçu les formations et les instructions adéquates (spécifiques à l'entreprise dans laquelle ils viennent travailler).

L'employeur doit organiser un accueil spécifique pour les travailleurs-ses des sous-traitants. Il désigne à cet effet un membre de sa ligne hiérarchique, mais il peut aussi assurer cette tâche lui-même. Le rôle du comité PPT est ici important. Il est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre les moyens de sensibilisation et les mesures relatives à l'accueil des travailleurs-ses, à l'information et à la formation dans le domaine de la prévention et de la protection au travail.

Un accueil adéquat, une formation appropriée et des instructions correctes permettent d'éviter de nombreux accidents du travail, parfois graves, impliquant des sous-traitants. La mise en place d'une telle politique d'accueil pour les nouveaux travailleurs (avec une attention particulière pour les travailleurs-ses des sous-traitants et les intérimaires) constitue un élément essentiel pour une politique de prévention efficace.

2. Contrat de sous-traitance

Le donneur d'ordre et l'entrepreneur doivent conclure un contrat qui doit comporter certaines clauses légales minimales. En vertu de sa compétence générale, le comité PPT doit recevoir des informations sur les dispositions du contrat relatives au bien-être et émettre un avis en la matière. Attention : le comité PPT du donneur d'ordre ne peut émettre un avis que sur les aspects liés à la sécurité de sa propre entreprise et de ses propres travailleurs-ses, et non sur la sécurité des travailleurs-ses extérieur-e-s.

Au-delà du minimum légal, il est souhaitable que le comité PPT obtienne certaines dispositions supplémentaires sur, par exemple :

- le contenu précis des informations réciproques relatives aux risques et aux mesures de prévention ;
- la manière dont s'opère le contrôle du respect des mesures de prévention et les dispositions en cas de non-respect ;
- les modalités de coordination en matière de bien-être, entre autres la manière dont les dangers, les incidents sont signalés ;
- l'échange d'informations avec les comités PPT (ou la DS) et entre eux;
- les aspects environnementaux liés au bien-être au travail.

3. Certificats de sécurité

Dans l'entreprise, il n'est pas vraiment judicieux de contester les initiatives prises par l'employeur pour obtenir une attestation ou un certificat. En pratique, l'employeur qui se voit refuser un tel document perd souvent des commandes, ce qui peut avoir des conséquences néfastes pour l'emploi. De plus, ces attestations ou certificats peuvent pousser des entreprises à progresser sur le plan de la sécurité et de la santé au travail. Le comité PPT ou la DS doivent vérifier attentivement si les critères sont bien mis en pratique et si l'employeur respecte les dispositions légales non reprises dans les critères.

Les représentant-e-s au comité PPT et les délégués syndicaux doivent être vigilants. En effet, une certification ne signifie pas nécessairement que la loi sur le bien-être est correctement appliquée. Ils doivent vérifier si l'employeur a pris toutes les mesures de prévention imposées par la loi et que l'analyse de risques lui recommande de mettre en place. Un certificat ou une attestation ne peut pas être un prétexte pour réduire les compétences du comité PPT ou de la délégation syndicale. Les délégué-e-s sont invités à veiller à la qualité de ces certificats et à vérifier si ces documents sont pris au sérieux dans la pratique.

Les délégué-e-s au comité PPT peuvent user de leur droit de consulter toutes les informations relatives au bien-être au travail pour obtenir des renseignements sur la certification de l'entreprise. Le comité PPT doit être consulté sur tout projet et toute mesure qui peut avoir un impact sur le bien-être des travailleurs-ses, y compris les démarches entreprises par la société en vue d'obtenir un certificat de sécurité.

Pour obtenir une attestation VCA, les entreprises doivent remplir une série de conditions, notamment concernant la formation des travailleurs-ses :

- tous les collaborateurs opérationnels doivent avoir suivi une formation sur la sécurité de base et tous les responsables opérationnels doivent disposer d'une attestation VCA ;
- les travailleurs-ses qui effectuent des tâches ou des travaux spécifiques présentant des risques dans un environnement à risque doivent disposer de l'expérience ou de la formation nécessaire.

Les attestations VCA (Sécurité de base VCA, Sécurité pour les Dirigeants opérationnels VCA, tâches présentant des risques, etc.) sont des biens personnels. L'employeur n'a pas le droit de les conserver si le travailleur change de travail, même s'il a payé la formation. Par ailleurs, ce principe ne s'applique pas seulement aux diplômes, certificats ou attestations des formations en matière de sécurité mais également à toutes les formations. Pour veiller à ce que le dossier de l'employeur soit en règle, deux diplômes sont délivrés : un pour le dossier de l'employeur et un pour le travailleur. Le droit du travail est très clair à ce sujet. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance de formation (www.besacc-vca.be)

En cas de sous-traitance en cascade, la délégation syndicale de l'employeur donneur d'ordre peut par exemple veiller à ce que les travailleurs des sous-traitants soient suffisamment formés et informés.

Attention ! Une formation VCA de base ne permet d'acquies que des connaissances élémentaires générales et ne couvre pas tous les risques spécifiques de l'ensemble des donneurs d'ordre. On doit recevoir une formation complémentaire en fonction des risques spécifiques présents chez le donneur d'ordre.

4. Accidents du travail

Dans les entreprises qui recourent régulièrement à la sous-traitance, les représentant-e-s des travailleurs-ses n'ont souvent aucune idée du nombre et du type d'accidents du travail qui se produisent avec des tiers. Pourtant, le rapport mensuel du service interne PPT doit inclure un relevé des accidents du travail survenus à des travailleurs-ses tiers (endroit, causes, mesures de prévention). Si ces données sont manquantes, il faut insister pour les obtenir.

Lorsqu'un entrepreneur sous-traitant est concerné par un accident, il importe que les représentant-e-s des travailleurs-ses au comité PPT ou les délégués syndicaux du donneur d'ordre et de l'entrepreneur ou du sous-traitant collaborent pour examiner toutes les causes de l'accident. Cette collaboration permettra d'éviter que l'entrepreneur ou le sous-traitant ou le donneur d'ordre avance une autre version des faits ou d'autres causes pour d'échapper à ses responsabilités.

5. Sous-traiter ou pas?

Parfois, il est financièrement plus intéressant de ne pas sous-traiter certaines activités. En accord avec les représentant-e-s au conseil d'entreprise, vous pouvez demander à l'employeur de comparer le coût de la prise en charge de l'activité par l'entreprise elle-même et celui de l'externalisation (compte tenu des coûts de coordination en termes de sécurité).

6. La sous-traitance dans un contexte européen

De plus en plus d'entreprises de divers Etats membres de l'Union européenne exercent des activités en Belgique, souvent sous des formes très complexes. Par exemple : un donneur d'ordre fait appel à un entrepreneur belge, qui sollicite à son tour les services d'un sous-traitant allemand, qui sous-traite la commande à une entreprise polonaise occupant des travailleurs portugais. Naturellement, la réglementation sur le bien-être s'applique également à ces entreprises étrangères lorsqu'elles viennent effectuer des travaux de sous-traitance en Belgique. En pratique, cette réglementation reste lettre morte car les services d'inspection ne contrôlent pas ou pas suffisamment (en raison du manque d'effectifs et de moyens) l'application concrète de la législation par les entreprises étrangères.

La communication avec les travailleurs-ses étranger-e-s constitue un problème important. Ces derniers maîtrisent trop peu la langue et ne comprennent pas (ou pas bien) les instructions en matière de sécurité. Ils mettent ainsi en péril leur propre sécurité mais aussi celle des autres travailleurs-

ses. Pourtant, lorsque des travailleurs-ses d'une entreprise extérieure viennent effectuer des travaux dans l'établissement d'un employeur, ce dernier est tenu de s'assurer que ces travailleurs-ses ont reçu la formation et les instructions appropriées à son activité professionnelle.

Le comité PPT peut par exemple proposer les actions concrètes suivantes :

- la rédaction, dans plusieurs langues, de procédures de sécurité faciles à comprendre ;
- la désignation de personnes de contact, qui possèdent les compétences linguistiques requises pour que les travailleurs-ses du donneur d'ordre et des sous-traitants puissent s'adresser à elles pour demander des renseignements et signaler les problèmes.

7. Respect des droits sociaux chez les sous-traitants

On ne peut pas se préoccuper de bien-être au travail des travailleurs-ses des sous-traitants sans être attentif aussi à leurs conditions d'emploi et à leurs droits sociaux. Dans ce domaine, les délégué-e-s appuieront l'insertion de clauses sociales dans le cahier des charges pour le travail avec des tiers. Vous pouvez par exemple vérifier si l'entreprise extérieure possède tous les permis et autorisations. L'élaboration d'une charte éthique sur les droits sociaux peut constituer une étape sur le plan du respect des conditions salariales et de travail.

8. Contacts entre les délégué-e-s du donneur d'ordre et des sous-traitants

L'échange d'informations entre les comités PPT concernés (et/ou la délégation syndicale) des entrepreneurs et sous-traitants et des donneurs d'ordre ne figure pas dans la législation, mais il constitue un complément important pour la politique de prévention.

À défaut d'obtenir de tels échanges, il est recommandé de nouer des relations entre délégué-e-s de donneurs d'ordre et d'entreprises sous-traitantes, pour partager les expériences et signaler les éventuels problèmes.

9. Culture de la sécurité

Des accidents se produisent encore trop souvent parce qu'on n'utilise pas les équipements de protection individuelle (EPI) ou parce qu'on n'applique pas certaines procédures de sécurité pourtant connues. La mise en place d'une « culture de la sécurité », dans le cadre d'une politique de prévention concertée au comité PPT, est un atout pour réduire les accidents du travail. La ligne hiérarchique a un rôle d'exemple à jouer et les travailleurs-ses y contribuent en veillant à l'application des consignes et en signalant les dangers et incidents, y compris quand ils impliquent des travailleurs-ses extérieur-e-s.

10. Environnement

Certaines entreprises sont confrontées à des normes environnementales en matière de pollution de l'air, de l'eau et des sols, de diffusion de particules fines, etc. La plupart des activités sont autorisées sous des conditions strictes et sont contrôlées par les pouvoirs publics. Mais il y a plus. Certaines entreprises devraient tout mettre en œuvre pour limiter les nuisances causées par leurs activités pour les entreprises voisines ou les riverains : nuisances sonores, odeurs dégagées par certaines substances, la circulation, etc.

Les sous-traitants peuvent avoir un impact important sur la politique environnementale de l'entreprise. Ils effectuent souvent des missions à risque pour la sécurité au travail et aussi pour l'environnement. Il est donc de la plus haute importance de prendre des dispositions claires à cet égard : contrat, procédures, instructions, formation...

Au final, c'est l'entreprise qui accueille le sous-traitant qui sera interpellée par les pouvoirs publics ou les riverains en cas de problème. Par ailleurs, il y va également de l'intérêt des travailleurs-ses. Lorsque des produits dangereux sont rejetés dans l'environnement ou lorsque le bruit devient insupportable, c'est d'abord le personnel de l'entreprise qui en subit les conséquences pour sa santé.









Sous-traitance et sécurité

Guide pour l'action syndicale