



SOUS-TRAITANTS, PRESTATAIRES ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : QUELLE PRÉVENTION ET QUEL SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ ?

Un décret d'application de la loi santé au travail du 2 août 2021 précise la mise en œuvre de l'affiliation des travailleurs indépendants au SPSTI de leur choix. Le texte indique aussi comment s'organise la prévention des risques professionnels pour les salariés des entreprises extérieures.

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) étendent et améliorent le suivi des travailleurs intérimaires, des sous-traitants, des indépendants et des chefs d'entreprises, est-il prévu à l'article 23 de la loi santé au travail du 2 août 2021. Cela nécessitait, pour les sous-traitants et les indépendants, un décret d'application. Ce texte vient de paraître : c'est le [décret n° 2022-681 du 26 avril 2022](#).

Prestataires et sous-traitants : suivi et prévention

La partie réglementaire du code du travail prévoit un [chapitre](#) sur le suivi de l'état de santé de « CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS ». Cela concerne notamment les « TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES EXTERIEURES », c'est-à-dire les sous-traitants et prestataires. La loi santé au travail a prévu, à [l'article L. 4622-5-1](#), que le service de santé au travail autonome d'une entreprise peut assurer le suivi des sous-traitants – qu'ils soient salariés ou non – qui exercent leur activité sur le site de l'entreprise. Les conditions de cette prise en charge sont fixées par une convention entre le service autonome et le service dont relèvent ces travailleurs. Il n'y avait pas besoin de texte d'application supplémentaire.

Cette même convention doit aussi prévoir comment les deux services organisent, « CONJOINTEMENT », la prévention des risques professionnels dont doivent bénéficier les sous-traitants. Il s'agit d'une partie des missions dévolues aux services de santé au travail par [l'article L. 4622-2 du code du travail](#). Précisément :

- « CONDUI[RE] LES ACTIONS DE SANTE AU TRAVAIL, DANS LE BUT DE PRESERVER LA SANTE PHYSIQUE ET MENTALE DES TRAVAILLEURS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL » ;
- « APPORT[ER] LEUR AIDE A L'ENTREPRISE, DE MANIERE PLURIDISCIPLINAIRE, POUR L'EVALUATION ET LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS » ;
- « CONSEILL[ER] LES EMPLOYEURS, LES TRAVAILLEURS ET LEURS REPRESENTANTS SUR LES DISPOSITIONS ET MESURES NECESSAIRES AFIN D'EVITER OU DE DIMINUER LES RISQUES PROFESSIONNELS, D'AMELIORER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, EN TENANT COMPTE LE CAS ECHEANT DE L'IMPACT DU TELETRAVAIL SUR LA SANTE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL, DE PREVENIR LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUE

SUR LE LIEU DE TRAVAIL, DE PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL, DE PREVENIR OU DE REDUIRE LES EFFETS DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS MENTIONNES A L'ARTICLE L. 4161-1 ET LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET DE CONTRIBUER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS » ;

- « PARTICIP[ER] AU SUIVI ET CONTRIBU[ER] A LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES ET A LA VEILLE SANITAIRE » ;
- « PARTICIP[ER] A DES ACTIONS DE PROMOTION DE LA SANTE SUR LE LIEU DE TRAVAIL, DONT DES CAMPAGNES DE VACCINATION ET DE DEPISTAGE, DES ACTIONS DE SENSIBILISATION AUX BENEFICES DE LA PRATIQUE SPORTIVE ET DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AUX SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL, DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE NATIONALE DE SANTE PREVUE A L'ARTICLE L. 1411-1-1 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE ».

Prestataires et sous-traitants : quelles conditions pour bénéficier de la prévention ?

Il restait à définir quels sont précisément les salariés des entreprises extérieures concernés par ces 5 types d'actions de prévention. C'est ce que fait le décret du 26 avril, ajoutant [l'article D. 4625-34-1](#) à la partie réglementaire du code du travail.

Les salariés sous-traitants devront être pris en compte dans les missions de prévention des SPST « DES LORS QUE [LEUR] INTERVENTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE REVET UN CARACTERE PERMANENT ». Mais aussi lorsque « DEUX CONDITIONS CUMULATIVES » sont remplies : la première concernant le volume du temps de travail, la seconde l'exposition à des risques particuliers.

Première condition : l'intervention à réaliser « REPRESENTE UN NOMBRE TOTAL D'HEURES DE TRAVAIL PREVISIBLE EGAL A AU MOINS 400 HEURES SUR UNE PERIODE INFERIEURE OU EGALE A DOUZE MOIS ». « IL EN EST DE MEME, précise le décret, DES LORS QU'IL APPARAIT, EN COURS D'EXECUTION DES TRAVAUX, QUE LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL DOIT ATTEINDRE 400 HEURES. » Les interventions des entreprises sous-traitantes des entreprises extérieures (autrement dit la sous-traitance en cascade) entrent aussi dans le décompte.

Seconde condition : l'intervention relève du travail de nuit (au sens de [l'article L. 3122-5](#)) ou « EXPOSE LE TRAVAILLEUR A DES RISQUES PARTICULIERS POUR SA SANTE OU SA SECURITE OU POUR CELLES DE SES COLLEGUES OU DES TIERS EVOLUANT DANS L'ENVIRONNEMENT IMMEDIAT DE TRAVAIL » selon la liste des postes à risque définie à [l'article R. 4624-23](#) (amiante, plomb, agents CMR, agents biologiques des groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chutes de hauteur sur les échafaudages, ainsi que les postes avec examen d'aptitude et ceux éventuellement ajoutés par l'employeur).

Et les intérimaires ?

La loi du 2 août 2021 a prévu que les intérimaires puissent être suivis par le SAPST (service autonome de prévention et de santé au travail) : « **LORSQUE L'ENTREPRISE UTILISATRICE DISPOSE DE SON PROPRE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL, LES SALARIES PEUVENT ETRE SUIVIS PAR CELUI-CI, DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION CONCLUE AVEC L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE** » ([article L. 1251-22](#)).

Ce point est en vigueur depuis le 31 mars 2022 et ne nécessite pas de texte d'application.

En revanche, le décret n° 2022-681 du 26 avril ouvre la voie à une expérimentation de prévention collective pour les intérimaires. Nous préciserons ce point dans un prochain article.

Pour les indépendants : une offre « spécifique »

Nouveauté importante de la loi santé au travail : les travailleurs indépendants « **PEUVENT S'AFFILIER AU SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES DE LEUR CHOIX** » ([article L. 4621-3](#)). Ils doivent pouvoir bénéficier « **D'UNE OFFRE SPECIFIQUE DE SERVICES EN MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, DE SUIVI INDIVIDUEL ET DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE** ».

Le décret du 26 avril précise les modalités de cette affiliation : elle devra être au minimum d'un an et ne pourra pas être renouvelée tacitement ([article D. 4622-27-3](#)).

Le texte oblige aussi chaque SPSTI (service de prévention et de santé au travail interentreprises) à proposer une offre « **SPECIFIQUE** » et adaptée ([D. 4622-27-1](#)). L'offre et sa grille tarifaire devront être « **RENDUS PUBLICS PAR TOUT MOYEN** » ([D. 4622-27-2](#)).

Et le chef d'entreprise ?

Pour rappel, le chef d'entreprise peut aussi, désormais, « **BENEFICIER DE L'OFFRE DE SERVICES PROPOSEE [A SES] SALARIES** » par le SPSTI auquel adhère son entreprise.

C'est [l'article L. 4621-4](#), créé par la loi santé au travail, en vigueur depuis le 31 mars 2022, et ne nécessitant pas de texte d'application.

En lien avec le décret sur l'offre socle

Concernant les travailleurs indépendants, le décret n° 2022-681 du 26 avril fait écho à un autre texte publié un jour plus tôt : [le décret sur l'offre socle que doivent fournir les SPSTI](#).

L'offre socle a été définie par les partenaires sociaux et validée par le gouvernement, avec une subtilité : le gouvernement indiquait ne pas valider – entre autres – la partie concernant justement l'offre spécifique pour les travailleurs indépendants, car cela ne relevait pas des précisions exigées des partenaires sociaux.

C'est cependant instructif quant à la façon dont les SPSTI devraient développer cette offre, en s'appuyant sur une partie de l'offre socle et « EN PRENANT EN COMPTE LES SPECIFICITES ATTACHEES AU TRAVAIL INDEPENDANT », écrivent les partenaires sociaux. Ils notent qu'il « SERA NECESSAIRE DE LAISSER LE TEMPS DE FAIRE EMERGER DE NOUVELLES BONNES PRATIQUES » et qu'il « FAUDRA PREVOIR A CE TITRE UNE EVALUATION A MI-PAROURS DES MESURES A DESTINATION DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS [...] AFIN DE TENIR COMPTE DES EFFETS [...] SUR L'OFFRE SOCLE ».

► Lire aussi :

- [Loi santé au travail : le décret validant l'offre socle est publié](#)
- [Prévention de la désinsertion professionnelle : des décrets pour compléter la « boîte à outils »](#)

Élodie Touret

Documents joints

- [D. n° 2022-681, 26 avr. 2022 : JO, 27 avr.](#)

<https://www.actuel-hse.fr/content/sous-traitants-prestataires-et-travailleurs-independants-quelle-prevention-et-quel-suivi-de>