



L'EMPLOYEUR EST-IL TOUJOURS TENU PAR SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT À L'ÉGARD DE SON SALARIÉ QUI TRAVAILLE DANS LES LOCAUX D'UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE ?

Une entreprise qui prête de la main-d'œuvre ou recourt à la sous-traitance conserve-t-elle son obligation de sécurité à l'égard des salariés ? Les réponses de L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Dalloz.

Dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ou d'une sous-traitance, l'employeur est-il toujours tenu par son obligation de sécurité de résultat ?

La jurisprudence est claire sur cette question : l'employeur qui met à disposition l'un de ses salariés à une entreprise utilisatrice ou qui a recourt à la sous-traitance conserve son obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés.

Deux arrêts permettent d'illustrer cette solution.

Le premier date du 8 novembre 2007. Il s'agissait d'un salarié affecté dans une entreprise industrielle qui utilisait de l'amiante pour son activité. Le salarié a, par la suite, développé une maladie professionnelle liée à l'amiante. La Cour de cassation a rappelé dans cette décision qu'en vertu du contrat de travail qui le liait à son salarié, l'employeur restait tenu d'une obligation de sécurité de résultat, notamment et même, en cas de maladie professionnelle contractée par le salarié du fait de produits fabriqués ou utilisés dans l'entreprise utilisatrice. L'employeur a ainsi le devoir de se renseigner auprès de la société utilisatrice sur la nature des produits fabriqués ou utilisés par celle-ci, de façon à s'assurer de leur innocuité ou, en cas de danger, à mettre en œuvre, en coopération avec les organes de cette entreprise tierce, des mesures propres à préserver la santé de son salarié.

La Cour de cassation retient la même règle en cas de survenance d'un accident du travail dans un arrêt du 13 mars 2014. Dans cette affaire, un salarié avait été victime d'un accident du travail dans le cadre d'une opération de déchargement. Un employé d'une société extérieure avait fait tomber une fourche sur son pied. L'employeur estimait qu'il s'agissait là d'une manœuvre courante dont la survenue n'était pas prévisible. La Cour de cassation n'est pas de cet avis et rappelle que l'employeur aurait dû satisfaire à son obligation de se renseigner sur les dangers courus par le salarié et mettre en œuvre, le cas échéant, en coopération avec les organes de l'entreprise tierce, des mesures propres à préserver le salarié.

Quelle sanction encourt l'employeur qui n'a pas pris ces mesures visant à assurer la santé et la sécurité de ces salariés ?

Lorsqu'une maladie professionnelle ou un accident du travail survient dans ces circonstances, c'est la sanction "*classique*" de la faute inexcusable qui s'applique. Dans ces situations, l'employeur aurait en effet dû avoir conscience du danger et prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses salariés.

Florence Mehrez

[\[Ressources humaines\]](#) L'actualité RH au quotidien avec [actuEL-RH.fr](#)