

**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
de BOBIGNY**

JUGEMENT CONTENTIEUX DU 14 SEPTEMBRE 2023

AFFAIRE N° RG 22/09916 - N° Portalis DB3S-W-B7G-W3ZF
Chambre 9/Section 1

DEMANDEURS

C.E. COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE RANDSTAD SUD EST

57 Boulevard Vivier Merle
69003 LYON

représenté par Maître Georges MEYER, SELARL DELGADO MEYER et Associés,
avocats au Barreau de LYON (avocat plaident)
représentée par Maître Thomas HOLLANDE de la SELARL LBBA, avocats au
barreau de PARIS, vestiaire : P469 (avocat postulant)

Fédération DES SERVICES CFDT

14 rue Scandicci
93508 PANTIN CEDEX

Maître Georges MEYER, SELARL DELGADO MEYER et Associés, avocats au
Barreau de LYON (avocat plaident)
représentée par Maître Thomas HOLLANDE de la SELARL LBBA, avocats au
barreau de PARIS, vestiaire : P469 (avocat postulant)

C/

DÉFENDERESSE

S.A.S. RANDSTAD

276 avenue du Président Wilson
93200 SAINT DENIS / FRANCE

représentée par Maître Julien HAMON de la SELEURL SELARL HAMON AVOCAT,
avocats au barreau de PARIS, vestiaire : 1701

COMPOSITION DU TRIBUNAL LORS DES DÉBATS

Président : Monsieur Bernard AUGONNET, Premier Vice-Président, statuant à juge unique,
conformément aux dispositions des articles 801 et suivants du code de procédure civile.
Assisté de Madame Anyse MARIO, Greffière

DÉBATS

Audience publique du 06 Avril 2023

Délibéré fixé au 22 juin 2023, prorogé au 06 juillet 2023, puis au 14 septembre 2023



EXPOSÉ DU LITIGE

Le groupe RANDSTAD, présent dans 38 pays, est spécialisé dans le travail temporaire.

En France, Il revendique 15.000 salariés permanents et 75.000 salariés intérimaires délégués chaque semaine. Il comporte plusieurs filiales (Expectra, Appel Médical, JBM, RIS...).

Sur le plan de la représentation du personnel, l'activité travail temporaire (TT) est structurée au sein d'une Unité économique et sociale (UES), dotée d'un Comité Social et Economique Central (CSEC) et de 9 Comités sociaux et économiques (ci après dénommé CSE) d'établissement.

Le CSE RANDSTAD SUD EST couvre le périmètre de la région Sud Est (Région Auvergne Rhône Alpes/ Provence Alpes Côtes d'azur) au sein de la Société RANDSTAD. Il existe en son sein une commission santé, sécurité et conditions de travail (ci après dénommée CSSCT) composée de 13 membres désignés parmi les membres du CSE.

En application de l'accord CSE, la CSSCT « a pour mission de préparer les travaux en vue du recueil d'avis du CSE sur la politique sociale. Elle prépare notamment « les réunions trimestrielles du CSE dédiées aux questions de santé, sécurité, conditions de travail. ».

La santé et la sécurité des intérimaires reposent sur un partage de responsabilités entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce sujet a donné lieu à la signature de deux accords par les partenaires sociaux :

- L'Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- L'Accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail.

La Fédération CFDT des Services est signataire de ces deux accords.

En 2021, la CSSCT du CSE RANDSTAD SUD EST expose avoir rencontré des difficultés d'accès à l'information en matière de santé, sécurité et conditions de travail, notamment concernant le personnel intérimaire.

Ayant constaté que comparé avec le taux national, le taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires demeurait à un niveau largement plus élevé au sein du périmètre Sud Est de la société RANDSTAD, la CSSCT du CSE RANDSTAD SUD EST a sollicité sans succès des informations auprès de la Direction sur la mise en oeuvre de la politique de prévention en matière de santé et sécurité des intérimaires.

Elle expose :

- que lors de la réunion de CSE du 27 octobre 2021 et à la suite du compte rendu du secrétaire de la CSSCT, il a été adopté une délibération pour obtenir des informations sur la mise en oeuvre de la politique de prévention pour les salariés intérimaires (dénommée « Roue de la prévention »).
- que par courriel du 8 novembre 2021, la Direction a transmis la liste des indicateurs s'inscrivant dans le cadre de la politique de prévention ; la liste des 10 clients les plus accidentogènes ainsi que le plan d'action associé ; les informations relatives à la roue de la prévention.
- que par courrier du 22 décembre 2021, le CSE a rappelé que sa démarche s'inscrivait dans ses prérogatives compte tenu de la dégradation des indicateurs d'accidentologie des intérimaires sur laquelle il avait été alerté.
- que par courrier du 7 janvier 2022, la Direction a fait part d'une stabilité des indicateurs en prenant comme référence l'année 2014.



- que lors de la réunion du CSE du 18 novembre 2021, il a été adopté une délibération constatant les « lacunes et insuffisances dans la mise en oeuvre du processus de la roue de la prévention, processus présenté en interne comme en externe comme le dispositif de prévention en matière de santé et sécurité des intérimaires » et sollicitant une « réunion extraordinaire, sur le fondement de l'article L 2315-27, al. 2 du code du travail. »

- qu'au cours de cette réunion extraordinaire qui s'est tenue le 11 janvier 2022, le CSE RANDSTAD SUD EST a adopté la délibération suivante :

" Le CSE tient à rappeler que si l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire, pendant la durée de la mission, l'entreprise de travail temporaire est également tenue, à l'égard des salariés intérimaires, d'une obligation de sécurité dont elle doit assurer l'effectivité, au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

L'accord du 3 mars 2017 met à la charge de l'ETT certaines obligations. L'article 22 stipule notamment que « le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'entreprise utilisatrice » et notamment :

- De l'information sur le programme annuel de prévention ;
- De l'examen des actions à mettre en oeuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT.

Depuis plusieurs mois, le CSE Sud Est a constaté une augmentation significative du taux d'accidentologie des intérimaires dans son périmètre. Plusieurs accidents graves se sont notamment produits au cours des derniers mois et ont révélé de graves carences dans les mesures de prévention censées être mises en oeuvre.

Pour tenter de comprendre la dégradation de ces indicateurs, lors de la réunion du 28 octobre dernier, le CSE a notamment sollicité des informations précises et chiffrées sur la mise en oeuvre de la « roue de la prévention », pierre angulaire de la politique de prévention en matière de santé et de sécurité des intérimaires.

Elle a également sollicité la communication des données relatives aux clients les plus accidentogènes, données existantes et exploitées à des fins commerciales.

Les données transmises par la Direction le 8 novembre dernier, en réponse à la demande du CSE, ont révélé que :

- Les clients accidentogènes sont connus et un plan d'actions semble exister sans consultation préalable du CSE (ni de la CSSCT) sur son existence et son contenu ;
- Un certain nombre de mesures de prévention ne comporte aucun indicateur de sorte qu'elles ne font l'objet d'aucun suivi ;
- Aucun des objectifs de la « roue de la prévention », pourtant fixés unilatéralement (et modestement) par la Direction, n'est rempli.

Le CSE constate et alerte sur le fait que la Direction a considérablement réduit les moyens (matériels et humains) alloués aux salariés permanents pour mettre en oeuvre et respecter les mesures de prévention en matière de santé et sécurité des intérimaires.

Il est donc désormais établi que la Direction a connaissance de ces carences qui constituent des manquements à son obligation de sécurité à l'égard des intérimaires.

Depuis de nombreux mois, le CSE et la CSSCT font des préconisations aux fins d'améliorer la prévention en matière de santé et sécurité des intérimaires. Ces préconisations ne sont pas ou sont insuffisamment prises en compte.

La situation des intérimaires reste donc préoccupante.

L'article L2312-8 du code du travail dispose que le CSE a pour mission d'assurer une « expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions » de l'entreprise.

Il est ainsi informé et consulté « sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » et notamment « les conditions d'emploi, de travail » et les « aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. »



En application de l'article L2312-9 du code du travail, « dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail », le CSE « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs » et « peut susciter toute initiative qu'il estime utile. » Le même texte précise que « le refus de l'employeur est motivé. »

Aussi, compte tenu des constats ci-dessus, le CSE sollicite de la Direction qu'elle respecte ses obligations légales et conventionnelles ainsi que ses engagements en matière de prévention et de santé et sécurité des salariés intérimaires. Le CSE sollicite d'être informé et consulté sur les actions et moyens mis en oeuvre par la Direction pour respecter ses obligations et ses engagements.

Le CSE Randstad Sud-Est décide d'engager toute action en justice, civile ou pénale (y compris pour entrave) en référé, en procédure accélérée au fond, au fond, aux fins de faire respecter ses prérogatives en matière de prévention des risques professionnels, de santé et de sécurité des intérimaires et aux fins d'obtenir de l'employeur le respect de ses obligations et engagements notamment dans le cadre de la roue de la prévention. Le CSE désigne en qualité de mandataire pour le représenter dans toute procédure, sa Secrétaire, Madame Peggy Angard. Elle pourra également exercer toutes les voies de recours."

- que la Direction a présenté un « plan d'action » lors de la réunion du 25 mai 2022 dont les élus du CSE ont immédiatement pointé les insuffisances. Que le 26 juillet 2022, dans le cadre de la consultation du CSE SUD EST sur le document unique d'évaluation des risques, les élus ont pointé le refus de la Direction de prendre en compte la situation des intérimaires pour ce qui relève de sa compétence.

C'est dans ce contexte que le CSE RANDSTAD SUD EST ainsi que la Fédération CFDT des services ont fait assigner à jour fixe devant le tribunal judiciaire de Bobigny la société RANDSTAD aux fins de faire :

ORDONNER à la société RANDSTAD d'avoir à établir, dans un délai de 3 mois à compter de la décision à intervenir, un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », comprenant a minima, pour chaque item/objectif :

- Les actions ;
- Les indicateurs de suivi chiffré ;
- Les moyens (humain, financier, en temps) associés ;
- L'échéance ou la périodicité ;
- Les moyens de contrôle qualitatifs.

ASSORTIR cette obligation d'une astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du délai précité ;

JUGER que la société RANDSTAD doit informer et consulter annuellement le CSE Randstad Sud Est sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires ainsi que le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées ;

ORDONNER à la société RANDSTAD d'avoir à informer et consulter le CSE Randstad Sud Est sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires ainsi que le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, au plus tard le 31 décembre 2022 ou dans les 3 mois de la décision à intervenir ;

ASSORTIR cette obligation d'une astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du délai précité ;

JUGER que la société RANDSTAD doit réaliser les actions suivantes :

- Réaliser 90 % des études de postes,
- Réaliser 100 % des actions de sensibilisations sécurité sur les 37 qualifications cibles et 80% des actions sensibilisations sécurité,
- Contrôler la note minimale de l'intérimaire sur les tests sécurité (70 % minimum) avant toute délégation,

48

- Analyser 90% des accidents du travail survenu en 2021 et 2022,
- Réaliser la totalité des visites d'aptitude,



- Assurer la formation « déléguer en sécurité » de 100% des consultants ainsi que le recyclage de cette formation a minima tous les 3 ans pour 100 % des consultants,
- Réaliser un diagramme d'analyse prévention dans toutes les agences dont l'indice de prévention est inférieur à 90%,
- Assurer une traçabilité et un suivi des préconisations de la CSSCT et de la société RANDSTAD concernant les clients accidentogènes ;
ORDONNER à la société RANDSTAD d'avoir, dans un délai de 3 mois à compter de la décision à intervenir, à informer le CSE RANDSTAD Sud-Est de la réalisation des actions précitées ;
ASSORTIR cette obligation d'une astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du délai précité ;
ORDONNER à la société RANDSTAD de mettre à jour son DUERP ainsi que son PAPRIACT pour intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires dans un délai d'un mois à compter de la décision à intervenir ;
ORDONNER à la société RANDSTAD d'avoir à informer et consulter le CSE Randstad Sud Est sur la mise à jour du DUERP et du PAPRIACT dans le même délai ;
ASSORTIR cette obligation d'une astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du délai précité ;
CONDAMNER la société RANDSTAD à verser à la Fédération CFDT des services la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;
ORDONNER à la société RANDSTAD de procéder à l'affichage sur l'intranet de la société et tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, la copie de la décision à intervenir ;
CONDAMNER la société RANDSTAD à payer au CSE RANDSTAD SUD EST et à la Fédération CFDT des services la somme globale de 5.000 € au titre de l'article 700 du CPC ;
CONDAMNER la même aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions, la société RANDSTADT demandent au tribunal, In limine litis, de déclarer irrecevable le CSE Randstad Sud Est et la fédération CFDT des services en leur assignation ; et sur le fond, de débouter le CSE Randstad Sud Est et la fédération CFDT des services de l'ensemble de leurs demandes et, en conséquence, de débouter le CSE Randstad Sud Est et la fédération CFDT des services, de condamner solidairement le CSE Randstad Sud Est et la fédération CFDT des services au paiement de la somme de 5.000 euros au titre des frais irrépétibles et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

La société RANDSTADT fait valoir, in limine litis, que :

- les demandes formées par le CSE Randstad Sud Est et la fédération CFDT des services n'ont pas de base légale et sont contraires aux dispositions du code du travail applicable et aux dispositions conventionnelles propres au secteur d'activité du travail temporaire, en ce qu'elles visent à ordonner à la société Randstad d'adopter un plan d'amélioration et un plan de réalisation ne relevant pas des attributions de ces instances représentatives du personnel telles qu'elles sont définies par la loi et les accords collectifs de branche et d'entreprise applicables. Qu'elles sont à cet égard dénuées d'objet et de fondement juridique.

- les demanderesses s'approprient un pouvoir d'ingérence et de codécision dans la politique de prévention des travailleurs intérimaires dont elles ne disposent pas, ce qui aboutit à dévier l'office du juge qui ne peut pas statuer sur le choix des options de prévention prises par la société Randstad. Que les demandes soutenues portent atteinte à la liberté d'entreprendre de la société Randstad.



Sur le fond,

En réponse aux conclusions adverses, la société RANDSTADT conteste le fait d'avoir présenté des données relatives au taux de fréquence qui seraient retravaillées. Elle fait valoir que le travail de comparaison effectué par le secrétaire de la CSSCT est imprécis en ce que :

- les données nationales de la branche du travail temporaire (référence ameli inrs risques professionnelles) englobent les accidents des permanents et des intérimaires dans le secteur du travail temporaire.

- les données transmises par la société font bien état du taux de fréquence consolidé permanent et intérimaires, alors que les données extraites des bilans sociaux et reprises par les demanderesses ne concernent que la catégorie des intérimaires.

- les indicateurs d'accidentologie du périmètre de l'établissement Randstad Sud Est devraient être comparés avec les indicateurs régionaux établis par la CARSAT. Que toutefois, au niveau interprofessionnel, le taux de fréquence et le taux de gravité sont plus importants dans le Sud Est qu'au niveau national.

Elle expose qu'au plan du Sud Est, les indicateurs disponibles qui couvrent les activités de Services II et qui englobent plusieurs secteurs professionnelles : santé, nettoyage, travail temporaire font état d'un taux de fréquence de 30,3 et d'un taux de gravité de 2,8. Que dès lors, il est permis de penser que les taux de fréquence et de gravité propres au travail temporaire (toujours plus accidentogène) au sein de la région Sud Est, seraient proches de ceux de la société Randstad.

Elle fait observer que les éléments doivent être précis au plan du secteur géographique (Sud Est) et au plan des populations couvertes (intérimaires et permanents), pour en permettre une comparaison utile.

Elle soutient que la liste des AT graves de janvier à décembre 2021 présentée par le CSE mentionne des informations erronées ou incomplètes qui ne permettent pas de conclure que la très grande majorité de ces AT relèverait de manquements en termes de prévention des risques des intérimaires.

Que sur le CSE Sud Est en 2022, 109 068 entreprises utilisatrices ont travaillé avec Randstad, 373 ont généré au moins 1 AT TF1 (avec arrêt sup ou = à 1) et 92 ont généré plus de 2 AT TF1. Que c'est parmi cette liste de 92 que les Directions opérationnelles de réseau ont priorisé 10 comptes sur lesquels ils ont demandé un accompagnement du chargé de formation et prévention intérimaire (ci-après dénommé CFPI) du pôle coordination prévention santé sécurité et conditions de travail.

Elle rappelle que l'accord collectif du 3 mars 2017 ne met aucune obligation à la charge de l'entreprise de travail temporaire de consulter le CSE sur ce thème ni sur les actions mises en oeuvre. Que la loi ne prévoit également rien.

Qu'en pratique, l'information du CSE se fait au fur et à mesure des réunions de CSSCT, en fonction du niveau et de la vitesse d'obtention des informations fournies par l'entreprise utilisatrice cliente. Que la CSSCT est libre de formuler ses préconisations, qui sont suivies ou pas par la Direction, permettant ainsi d'assurer l'information des élus et le suivi de l'indicateur en réunion de CSSCT et de CSE.

Elle rappelle également que la réorganisation de la Direction support développement RH des travailleurs intérimaires groupe (intégrée au sein de la société Groupe Randstad France) est intervenue en début d'année 2021. Qu'elle a permis de restructurer la DGRH et la Direction développement RH intérimaires afin de déployer plus efficacement la politique de prévention des travailleurs intérimaires au sein de l'UES TT GRF. Qu'elle est définie par la direction du développement RH des intérimaires qui dispose de 4 services regroupant 78 collaborateurs dédiés. Qu'un redéploiement des effectifs au sein de pôle prévention, a permis de positionner une



équipe santé sécurité au travail en proximité géographique des managers de réseaux (Direction Opérationnelle) et des clients. Que par ailleurs, des responsables formation et prévention intérimaires (RFPI) et des chargés de formation et prévention intérimaire (CFPI) sont positionnés par région au sein de la société Randstad, sachant que l'établissement Sud Est s'établit sur les régions R4 et R7. Que cette réorganisation structurelle s'est accompagnée d'une rénovation de la politique de prévention des travailleurs intérimaires autour des items-obligatoires fixés par l'accord collectif de branche du 3 mars 2017, et qui vise à faire monter en compétences l'ensemble des réseaux Randstad sur le sujet de la prévention.

Elle précise que le groupe Randstad s'est doté d'une politique active de prévention qui repose sur les volets PRÉVENTION . SENSIBILISATION . RECLASSEMENT à travers le dispositif d'entreprise "la roue de la prévention" à compléter par un plan de prévention 2022 et divers outils de sensibilisation et de communication à destination du personnel permanent, du personnel intérimaire et de ses clients. Que comme toute politique, celle de prévention de l'UES TT GRF repose sur des objectifs qui sont des ambitions en termes d'atteintes quant au degré de réalisation des actions arrêtées affichées par la Direction de l'UES TT GRF. Qu'ils sont dénommés "indicateur d'efforts" dans l'entreprise et ne constituent pas des engagements fermes et définitifs arrêtés annuellement par la Direction de l'UES TT GRF.

Elle fait valoir que le fait de ne pas atteindre un objectif annuel fixé unilatéralement n'est pas fautif en soi si la politique de prévention est conforme aux dispositions de l'accord de branche du 3 mars 2017. Que cet objectif peut être aussi revu à la hausse ou à la baisse.

Elle rappelle que l'UES TT GRF dispose également d'un outil de prévention qui recense le nombre de listes de postes à risques chez les clients, qui est renseigné directement par les clients, et pour lesquels une relance est effectuée au moins une fois par an pour en obtenir communication. Qu'en 2021, ce fichier comptait 1733 entreprises utilisatrices clientes ayant fait parvenir à Randstad leur liste de postes à risque et 459 entreprises utilisatrices clientes au sein de l'établissement Randstad Sud Est.

Elle indique qu'en 2022, 641 collaborateurs permanents ont été formés à la sécurité des intérimaires selon le module "déléguer en sécurité". Que le nombre de permanents formés sur le périmètre CSE sud-est (hors nouveaux entrants) sur la période 2019-2021 représentait 60 sessions de formation avec 436 permanents sur un effectif total de 500 salariés permanents.

Elle précise également que des formations "métier" dispensées par Randstad sont destinées aux travailleurs intérimaires en mission et titulaire d'un CDII. Qu'en 2021, au sein de la société Randstad, 34 656 formations ont été réalisées pour les intérimaires (1 462 120 heures de formations) et 2 846 formations ont été réalisées pour les CDII. Que les domaines privilégiés sont la logistique et l'électricité (formations courtes), la conduite sur route, le gros oeuvres/travaux publics et la maintenance (formations longues).

Elle indique qu'au global le nombre d'actions de sensibilisation à la sécurité des intérimaires s'élève en 2022 (à date) sur la société Randstad à 115 244 sensibilisations, et pour l'établissement Sud Est à 28 442, leur nombre sur l'établissement Sud Est ayant doublé par rapport à 2021 (14 862 sensibilisations).

Elle rappelle que sur 2021, il y a eu 4 851 accidents du travail d'une durée supérieure à 4 jours. Que 3 975 d'entre eux ont fait l'objet d'une analyse conduite dans les agences. Que dans le cadre du plan 2022, l'outil d'analyse a été harmonisé entre tous les réseaux de travail temporaire de l'UES, et a été simplifié dans sa forme et sur le fond. Qu'il fait l'objet d'une diffusion dans les réseaux et les ateliers pour développer les bonnes pratiques. Que les CSE sont informés trimestriellement sur les indicateurs d'accidentologie.



Elle rappelle également que pour encadrer cette politique de prévention, ce sont 78 collaborateurs qui travaillent à temps complet au sein de la Direction du développement RH des travailleurs intérimaires, ce qui représente une masse salariale annuelle en 2021 de 2 415 771 euros et en 2022 de 2 514 267 euros et donc en augmentation.

Elle précise que le budget de la politique de prévention des travailleurs intérimaires augmente annuellement. Qu'au total, le budget dédié à la prévention des intérimaires pour 2022 (après 3 trimestres d'exercice) s'élève au sein de l'UES TTGRF à plus de 18 000 000 d'euros, sachant que de nombreuses actions de prévention ne sont pas chiffrées .

MOTIFS DE LA DÉCISION :

I) SUR LES EXCEPTIONS D'IRRECEVABILITÉ :

La société RANDSTADT soutient dans ses dernières conclusions que l'action aurait dû être dirigée contre l'ensemble des sociétés composant l'UES de sorte qu'il existerait un « défaut de qualité à défendre le litige » ; que le CSE Sud Est ne serait pas recevable à agir pour demander l'exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur ; que la Fédération CFDT serait également irrecevable à « s'associer aux demandes du CSE ».

L'Unité économique et sociale (UES) est reconnue lorsque plusieurs personnes juridiquement distinctes présentent des liens étroits et sont considérées comme une seule entreprise mais uniquement pour l'application de la législation sur la représentation du personnel. Elle ne dispose pas de la personnalité morale. Le fait d'être reconnue ne lui confère pas la qualité d'employeur. Or l'article L. 4121-1 du Code du travail met l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur.

Si la circulaire DGT n°8 du 28 octobre 2011 suggère que les plans de prévention « peuvent » être établis au niveau de l'UES, il ne s'agit que d'une simple faculté, l'obligation juridique d'être couverte ou non par un accord ou plan de prévention ainsi que les sanctions afférentes étant déterminées au niveau de chaque société.

Ainsi, lorsqu'une action concerne l'exercice de sa mission par une institution représentative d'une UES, elle doit être, sous peine d'irrecevabilité, introduite par ou dirigée contre toutes les entités composant l'UES, ou par l'une d'entre elles ayant mandat pour représenter l'ensemble des sociétés de l'UES. Que concernant l'instance représentative du personnel au niveau de l'UES et commune à toutes les sociétés de l'UES, la société est bien défenderesse, aux côtés des autres sociétés composant l'UES en cas d'action à l'encontre de celle-ci.

En l'espèce, la présente action :

- est à l'initiative du CSE RANDSTAD SUD EST, instance représentative du personnel qui ne couvre pas le périmètre de l'UES mais uniquement l'établissement SUD EST de la société RANDSTAD.
- concerne uniquement le périmètre SUD EST de la société RANDSTAD et aucune autre société de l'UES, le CSE SUD EST n'ayant que les données relatives à ce périmètre ;
- est relative à des manquements à l'obligation de sécurité, obligation juridiquement à la charge de l'employeur des salariés, c'est-à-dire la société RANDSTAD et non l'UES.

Il en découle que la société RANDSTAD a donc bien seule qualité à agir/défendre dans le cadre de la présente action.

En application de l'article L2315-23 du code du travail, le CSE est doté de la personnalité civile et peut ainsi agir en justice.



Si le comité n'a pour mission de représenter ni les intérêts individuels des salariés, ni les intérêts collectifs de la profession, il a qualité pour agir en raison des missions qui lui sont légalement dévolues et pour la défense de ses prérogatives.

Le CSE dispose de compétence en matière de santé et sécurité des salariés au titre de ses prérogatives légales (articles L2312-5, L2312-9 et L 2315-38 du code du travail) et conventionnelles (accord du 9 mars 2017).

Il ressort de la combinaison de l'article L.2312-8 du code du travail, modifié par l'article 1 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 27 septembre 2017 et de l'article L.2316-20, que le CSE d'établissement a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à l'organisation du travail. Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'article L.2312-9 du code du travail ajoute que le comité social et économique procède, également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Ainsi, le CSE qui n'intervient pas au nom des salariés mais pour la défense de ses propres prérogatives inhérentes à la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés a un intérêt à agir.

En l'espèce, les demandes sont bien formulées au titre des prérogatives du CSE SUD EST en matière de santé et sécurité des salariés afin de solliciter l'établissement d'un plan de prévention et de le soumettre à une information/consultation de l'instance et ne s'inscrivent pas, contrairement à ce qu'affirme la société RANDSTADT, dans la recherche d'un quelconque pouvoir de codécision ou de cogestion, ou dans une démarche visant à obtenir du juge l'autorisation de s'immiscer dans le pouvoir de gestion de la société.

Quant à la Fédération des services CFDT, celle-ci agit au même titre que le CSE, en qualité de demanderesse, pour solliciter de la société qu'elle exécute ses obligations légales, conventionnelles et résultant de l'engagement unilatéral que constitue la roue de la prévention. Son action est donc recevable.

II. SUR LE FOND

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) relève que les salariés intérimaires sont une « population plus exposée que d'autres travailleurs » en raison notamment des « changements de postes fréquents, dans des entreprises différentes », ces salariés étant régulièrement « amenés à travailler dans des secteurs d'activités où les risques sont importants. »

Le travail temporaire est une relation tripartite qui présente la spécificité d'impliquer un salarié, une entreprise de travail temporaire (ci-après ETT) et une entreprise utilisatrice (ci-après EU). Cette configuration a des conséquences sur la mise en oeuvre des obligations en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires qui relève de l'EU et de l'ETT.

L'article L 4121-1 du Code du travail dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », dont des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation.

Si l'article L 1251-21 du Code du travail dispose que l'entreprise utilisatrice est « responsable des conditions d'exécution du travail », notamment pour ce qui a trait « à la santé et la sécurité au travail », l'entreprise de travail temporaire n'est pas exonérée de toute responsabilité en matière de prévention des risques pendant l'exécution de la mission des salariés temporaires.



L'employeur doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail, notamment pour ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail.

Il en résulte que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

L'ETT est tenue par l'article L 4121-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », dont des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation. L'article L 4131-2 liste les principes généraux de prévention dont le principe d'évaluation des risques.

D'une manière générale, la jurisprudence considère que la responsabilité de l'employeur ne peut être écartée que s'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et toutes les mesures propres à mettre fin au risque dès qu'il en a été avisé.

L'employeur doit prendre des mesures de prévention destinées à empêcher la réalisation du dommage visées aux articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, mais également, si le dommage n'a pu être évité, des mesures immédiates propres à le faire cesser.

L'entreprise de travail temporaire doit notamment s'assurer que le salarié qu'elle embauche dispose de la qualification, des compétences et est médicalement apte au poste sur lequel elle envisage de le déléguer.

L'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail a été signé par le Prism'emploi qui est l'organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire et de recrutement, ainsi que plusieurs organisations syndicales salariées dont la CFDT.

Il a été étendu par arrêté du 17 juillet 2018 et s'applique donc de manière impérative à l'ensemble des employeurs de la branche.

L'accord du 3 mars 2017 rappelle :

« Les salariés intérimaires doivent bénéficier d'une attention accrue en matière de prévention des risques professionnels. [...]

En effet, pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail, en particulier concernant la santé et la sécurité au travail (art. L. 1251-21 CT).

De même, les ETT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires en ayant une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel. »

Il résulte de cet accord de branche étendu que l'ETT a plusieurs obligations expressément à sa charge :

- La formation du personnel permanent en matière de santé et sécurité (articles 12 et suivants) ;
- La connaissance des postes de travail et la réalisation de visite de postes au sein des entreprises utilisatrices (EU) (article 14) ;
- Le rappel auprès de l'EU de ses obligations en matière de transmissions des informations en matière d'évaluation des risques (article 14.1) ;
- La mention dans le contrat de mission de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et les caractéristiques particulières du poste (articles 14.1 et 14.2) ;



- En cas d'exercice du droit de retrait par un salarié intérimaire, le contrôle des mesures de protection mise en place par l'EU (article 14.2) ;
- La réalisation d'un entretien professionnel portant notamment sur les risques professionnels (article 15) ;
- Le reclassement des salariés intérimaires après un accident du travail ou une maladie professionnelle (articles 17 et suivants) ;
- La fourniture de certains équipements de protection individuelle et la sensibilisation des intérimaires au port de ces derniers (article 20) ;
- La mise en oeuvre d'actions de sensibilisation du risque routier par la remise d'un document d'information (article 23).

L'engagement unilatéral est une décision ou prise de position de l'employeur qui l'engage envers ses salariés. Il peut résulter d'une note de service ou encore d'un engagement pris au cours d'une réunion des représentants du personnel.

Pour se conformer à ses obligations légales et conventionnelles à l'égard des salariés intérimaires, la société RANDSTAD a élaboré et mis en place une politique de prévention, présentée en interne comme en externe, intitulée « Roue de la prévention. »

Cette politique se compose de 6 items comprenant des actions à la charge de la société RANSDTAD et de la société cliente afin d'assurer la sécurité des salariés intérimaires. La société est tenue par cette politique qu'elle a mise en place de manière unilatérale pour mettre en oeuvre ses obligations légales et conventionnelles.

La société RANDSTADT reconnaît définir et appliquer sa politique en la matière au travers de son outil dénommée la « Roue de la prévention » dans la mesure où, parmi les données transmises au CSE, elle indique s'être fixée des objectifs chiffrés sur certains sous-items.

Dès lors, quoiqu'elle s'en défende, la société RANDSTAD est tenue par la politique interne intitulée « roue de la prévention » et les objectifs qu'elle s'est fixée en la matière.

Si à première analyse, la « Roue de la prévention » semble une méthode efficace pour assurer la sécurité des salariés intérimaires et améliorer le processus de prévention des risques professionnels spécifiques à cette population, cela est contredit par le constat de la détérioration des indicateurs et l'analyse des AT graves qui révèlent ses insuffisances et ses défaillances.

Un taux d'accidentologie très élevé et à contre courant de la trajectoire voulue par l'accord de branche, ce que confirment les constats effectués par la CSSCT et le CSE concernant la fluctuation du taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires relevant du périmètre Sud Est, à un niveau critique par rapport à la moyenne nationale pour l'intérim, entre 2014 et 2021. (conf les données transmises par la société RANDSTADT au CSE SUD EST dans le cadre du bilan social annuel de 2015 à 2021 et informations trimestrielles pour 2022).

S'agissant des dernières données fournies par la société RANDSTADT, elles laissent également apparaître un écart significatif, et donc non contesté, avec la moyenne de l'intérim (6 points en 2019, 8 points en 2018, etc...). Leur analyse confirme que le taux de fréquence AT au sein de RANDSTAD est et reste très largement supérieur à la moyenne nationale interprofessionnelle mais également à celle de la branche du travail temporaire.

Si la société RANDSTADT admet qu'il existe un écart significatif entre le taux de fréquence RANDSTAD et celui de la branche de l'intérim, elle fait valoir qu'il faut nuancer la portée de ces données en comparant un autre indicateur qu'est le taux de gravité, lequel a diminué sur l'année 2021, passant très sensiblement en-deçà du taux de la branche du travail temporaire.

Il apparaît toutefois que ce taux est fluctuant, de sorte qu'il était très largement supérieur entre 2016 et 2019.



Par ailleurs, au cours de l'analyse de plusieurs accidents graves, le CSE a constaté que les actions requises par l'accord de 2017 et visées par la « Roue de la prévention » n'ont pas été mises en oeuvre ou de manière lacunaire.

Dans le cadre des analyses des 10 AT graves en 2021, la CSSCT a ainsi fait les constats suivants :

- o AT du 20/02/2021 : pas d'étude de poste, le contrat de travail ne reprend pas certaines tâches dont l'utilisation d'une machine, pas de sensibilisation sécurité, pas de livret d'accueil ;
- o AT du 22/04/2021 : étude de poste moins précise sur les risques que le contrat de travail ;
- o AT du 06/09/2021 : pas d'étude de poste, aucune information sur les risques du poste alors qu'il s'agissait d'un chantier ;
- o AT du 08/09/2021 : étude de poste réalisée pour un poste de « Conducteur d'installation de pâte à papier ou à carton » alors que le salarié a été engagé en qualité de « réceptionniste contre colleuse », pas de mention du risque bruit, pas de liste de poste à risque, pas de sensibilisation risque machine, pas d'analyse AT (qui aurait été faite par le client) ;
- o AT du 20/09/2021 : pas d'étude de poste formalisée, pas de sensibilisation à la sécurité, pas de descriptif de poste ni mention du risque machine ;
- o AT du 28/09/2021 : pas d'étude de poste (par manque de temps des consultants), pas de suivi individuel renforcé (SIR), sensibilisation sécurité : intérimaire délégué alors qu'il a obtenu une note de 52% au lieu de 70% minimum, pas d'information sur le travail en hauteur ni sur l'activité sur réseau électrique ;
- o AT du 08/11/2021 : pas d'étude de poste, analyse AT indigente ;
- o 1er AT du 30/11/2021 : étude de poste incomplète, ne précisant pas le travail en hauteur, et pas adapté au matériau transporté, contrat de travail ambigu qui laisse la possibilité à l'intérimaire d'utiliser une grue de camion alors que le salarié intérimaire n'a pas l'habilitation nécessaire
- o 2ème AT du 30/11/2021 : étude de poste obsolète (plus de 3 ans) et incomplète, n'identifiant pas l'absence de marquage au sol et donc ne permettant pas l'information préalable à la prise de poste

Lors de la réunion du 27 octobre 2021, il a également été relevé :

- Salarié tombé dans un trou qui a fait une chute de 3 mètres sur un gros chantier de BTP : pas de contrôle du plan de prévention (obligatoire sur un chantier), pas d'étude de poste détaillée ;
- Salarié dont le pied a été écrasé par un chariot automatisé : pas d'étude de poste détaillée permettant d'identifier ce risque, pas de fiche de déroulement de mission qui aurait permis d'identifier ce risque, pas d'analyse AT.

Ainsi, il résulte de l'analyse exhaustive des accidents graves survenus en 2021 que les règles élémentaires de la politique de prévention de RANDSTAD ne sont pas appliquées ou le sont de manière défaillante. Or, l'analyse des accidents et de leurs causes, constituent une action essentielle de prévention.

En 2022, 9 nouveaux AT graves se sont produits sur le périmètre Sud Est, laissant apparaître de nouveaux manquements sur des règles élémentaires (pas d'étude de poste ou étude de poste obsolète, intérimaire non titulaire d'un Caces amené à manipuler un pont roulant, pas d'équipement de protection individuelle adapté, etc...).

Lors de la réunion du 27 octobre 2021, le secrétaire de la CSSCT a conclu son compte-rendu au CSE ainsi :

« Ce qu'on peut se dire aujourd'hui, c'est qu'on a des indicateurs qui se dégradent depuis 2014. On ne peut pas le discuter, ce n'est pas négociable. On a un dispositif de prévention Randstad dans lequel il y a de sérieux trous dans la raquette, on n'a pas besoin de revenir dans le détail, fiches d'analyse de mission, études de poste, sensibilisation, accompagnement des collaborateurs, turn-over, on peut en faire une liste qui ne sera jamais exhaustive. On a un dispositif de veille et d'analyse qu'on qualifie, nous, d'inopérant, c'est-à-dire qu'il y a une carence d'informations. Il y a des informations qu'on n'a pas, le traitement de l'information est un peu aléatoire, et la transcription des informations en plan d'actions, c'est le no man's land, on ne sait pas. Aujourd'hui, on est incapable, nous CSSCT, de vous présenter le plan d'actions de la direction Sud-Est, avec des indicateurs précis, avec des dates et des moyens



précis, le plan d'actions qu'on vous présente est celui présenté dans le tableau Excel ».

Au regard de ces constats, le CSE a adopté une délibération pour solliciter des informations précises sur la mise en oeuvre par la société de la « Roue de la prévention » ainsi que sur les clients les plus accidentogènes.

La société RANDSTADT a répondu à la demande d'information du CSE par courrier du 8 novembre 2021. Il ressort des informations transmises que :

- La société RANDSTADT s'est fixé des objectifs en s'accordant une « marge d'erreur », ne suit pas certains indicateurs pourtant essentiels dans le cadre de la démarche de prévention, n'a pas de suivi de la qualité du contenu de l'étude de poste, de la remise des livrets sécurité, des attestations de remise des EPI, des fiches de déroulement de mission, des analyses de mission, n'atteint pas les objectifs qu'elle s'est fixée

Le CSE a ainsi pu constater que sur les 19 AT graves en 2021 et 2022, les études de poste étaient inexistantes (4/19), incomplètes (8/19), obsolètes (2/19) et erronées (3/19). Une seule étude de poste était exacte.

Les demandeurs rappellent que par un courrier du 16 septembre 2022, la CARSAT de Bourg-en-Bresse (qui se trouve dans le périmètre du CSE Sud Est, a pointé les mêmes manquements de la société RANDSTADT dans la prévention en matière de santé et sécurité des intérimaires. Elle relève notamment :

- Le caractère incomplet des études de postes ;
- La nécessité d'assurer l'accueil des intérimaires en cas d'urgence et de problématique de recrutement
- La possibilité d'améliorer les analyse des accidents du travail.

De la même manière, l'expert désigné par le CSE SUD EST dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale a fait les mêmes constats dans son rapport établi en juillet 2022 (« la roue de la prévention : un dispositif robuste mais difficile à mettre en oeuvre... et qui semble avoir un peu perdu son sens », insuffisance des études de poste, de la nouvelle organisation formation/prévention, difficultés de montée en compétence pour les permanents, défaillance de la démarche d'amélioration, etc...).

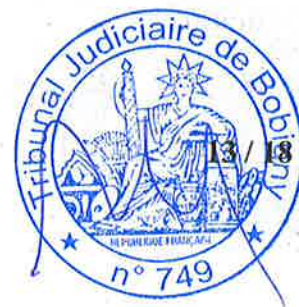
Il ressort clairement de l'accord du 3 mars 2017 précité que l'ETT a des obligations de formation du personnel permanent en matière de santé et sécurité (articles 12 et suivants) et qu'elle doit entretenir la connaissance par le consultant des postes de travail et la réalisation de visite de postes au sein des EU (article 14).

Lors de la réunion du 25 mai 2022, la Direction a présenté les « actions Prévention 2022 », prévues au niveau de l'entreprise et mises en oeuvre dans la région Sud Est. D'une manière générale, le plan se présente sur 8 items et comprend un « objectif » et une ou plusieurs « actions » associées.

Si le CSE ne conteste pas que les objectifs s'inscrivent dans la Roue de la prévention, il fait valoir que les actions sont imprécises, sans moyen associé, et qu'aucun délai n'a été fixé pour leur mise en oeuvre.

Le CSE précise également qu'il s'agit d'un plan national qui ne comprend aucune action particulière sur la région Sud Est sur laquelle les indicateurs locaux sont particulièrement alarmant (40 % des agences ont un taux de fréquence supérieur à 50), ce que le secrétaire de la CSSCT n'a pas manqué de faire remarquer à la Direction.

Pour le CSE, la société ne consacre pas les moyens suffisants pour permettre aux salariés permanents de mettre en oeuvre la politique en matière de santé et sécurité des intérimaires.



Il fait observer que les dépenses d'environ 18 millions d'euros évoqué par la société RANDSTADT est à mettre en relation avec le chiffres d'affaires de cette dernière qui s'élève à environ 2,6 milliards d'euros ; les dépenses en matière de prévention représente ainsi seulement 0,7 % du chiffre d'affaires.

Le CSE Sud-Est et la Fédération des Services CFDT sont donc légitimes et recevables à demander la mise en oeuvre d'actions concrètes afin d'améliorer la politique de prévention défaillante de la société RANDSTAD.

L'accord du 3 mars 2017 précise :

« Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Il pourra s'agir, par exemple :

- de l'information sur le programme annuel de prévention ;
- de l'examen des actions à mettre en oeuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT.

Le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire doit être informé annuellement :

- sur le dispositif d'accompagnement général mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par les salariés intérimaires victimes d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle, ou encore, pour bénéficier d'un CIF reconversion, assorti, si nécessaire, d'un bilan professionnel ;
- sur les AT graves. »

Depuis les ordonnances Macron et la fusion des instances, le CSE exerce les prérogatives qui étaient auparavant réservées au CHSCT. Le CSE vient donc se substituer au CHSCT visé dans l'accord de branche.

L'article L2312-5 du Code du travail dispose que :

Le CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. »

L'article L2312-9 précise notamment :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »

L'article L 2315-38 dispose par ailleurs que :

« La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert [...] et des attributions consultatives du comité. »

Sur le document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

L'accord du 3 mars 2017 précise que « dans une ETT, l'évaluation des risques professionnels, au sens de l'article L. 4121-3 du code du travail, s'applique aux seuls salariés permanents » et que pour les salariés intérimaires, « il appartient à l'EU d'effectuer le travail d'évaluation des risques. » Toutefois, il précise bien que « le CHSCT de l'ETT doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'EU. Il pourra s'agir, par exemple :



- de l'information sur le programme annuel de prévention ;
- de l'examen des actions à mettre en oeuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT. »

De sorte qu'il reconnaît que l'ETT doit intervenir en matière de prévention concernant les salariés intérimaire.

Au surplus, la loi du 2 août 2021 a renforcé la prévention en matière de santé au travail. Désormais, en application de l'article L4121-3 du code du travail, « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » et vise désormais explicitement les risques « dans l'organisation du travail. »

L'article L4121-3 précise que « le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail » apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise et que le CSE « est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour. »

L'article L4121-3-1 dispose ensuite que l'évaluation des risques professionnels dans le DUERP débouche « sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

- a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
- b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c) Comprend un calendrier de mise en oeuvre. »

De sorte qu'il existe un lien, au demeurant évident, entre l'évaluation des risques et le programme annuel de prévention des risques.

Par ailleurs, la nécessité d'adopter un plan d'action, efficient, concerne bien l'établissement Sud Est. Cette action relève donc des prérogatives du CSE SUD EST et sa compétence est dès lors caractérisée.

L'article L2132-3 dispose :

« Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

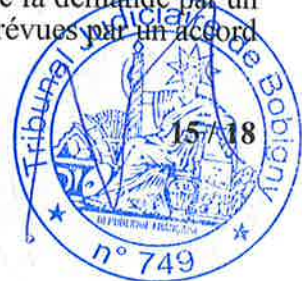
Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. » Il a ainsi été jugé qu'un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours.

De même, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession, l'illicéité des dispositions du règlement intérieur d'une entreprise. La jurisprudence a également considéré qu'un syndicat était recevable à se constituer de partie civile en raison d'infractions à la législation ayant eu pour résultat de compromettre la sécurité des travailleurs, sans qu'il soit nécessaire qu'un des salariés représentés par ces syndicats ait subi un préjudice direct et personnel.

L'action civile d'un syndicat a également été admise concernant des agissements relevant d'un harcèlement moral qui ont eu pour effet de porter atteinte à la santé, à la sécurité et à l'avenir professionnel des salariés et ont nécessairement porté atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

De même, l'article L2262-11 dispose :

« Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord. » Ainsi, est recevable la demande par un syndicat de voir une société condamnée à procéder à des augmentations de salaire prévues par un accord collectif au bénéfice d'une catégorie de salariés.



De la même manière, un syndicat est recevable à agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires.

La jurisprudence juge également que la violation des dispositions d'un accord de branche cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, qu'il appartient aux juges du fond d'évaluer.

De la même manière, le syndicat est également recevable à agir lorsque l'employeur ne respecte pas un engagement unilatéral, portant ainsi atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Enfin, il a été précisé que :

« Les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires. » Ils peuvent également s'associer à l'action du CSE pour tirer argument d'un défaut de consultation. Il a également été jugé qu'un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut pas être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Les salariés intérimaires constituent une population particulièrement exposée aux accidents du travail. La sécurité des salariés intérimaires est une préoccupation permanente des partenaires sociaux au niveau de la branche du travail temporaire. C'est ce qui a justifié la négociation et la signature au niveau de la branche de deux accords portant sur la santé et la sécurité au travail. La Fédération CFDT des services, dont le champ d'intervention comprend le secteur du travail temporaire, est partie aux négociations collectives au niveau de la branche du travail temporaire.

Il en ressort qu'en ne respectant pas ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements unilatéraux dans le cadre de la « Roue de la prévention », l'employeur porte atteinte aux intérêts collectifs de la profession. Le Syndicat est dès lors parfaitement recevable à agir et à solliciter de la société qu'elle respecte ses obligations par la mise en oeuvre d'un plan d'actions substantielles.

En application des principes généraux de prévention et de l'obligation qui pèse sur la société RANDSTADT, celle-ci doit prendre toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et toutes les mesures propres à mettre fin au risque dès qu'elle en a été avisée.

Si la CSSCT et le CSE ne s'étaient pas saisis de ces sujets, la société RANDSTADT n'aurait pas transmis les informations relatives à la « Roue de la prévention » et aux clients accidentogènes aux élus.

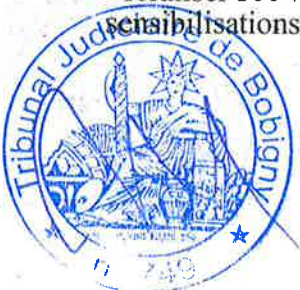
Ceci caractérise le non-respect par la société RANDSTAD de l'accord du 3 mars 2017 en ce qu'elle n'a pas impliquée le CSE et la CSSCT dans la démarche de prévention des risques professionnels pour les salariés intérimaires, en les informant et les consultant régulièrement, sur le programme annuel de prévention pour les intérimaires et sur les actions à mettre en oeuvre à l'égard des EU dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'AT.

Il sera donc fait droit partiellement, pour les motifs ci dessus énoncés, aux demandes du CSE Randstad Sud Est et de la fédération CFDT des services.

En revanche, les demandes visant à juger que la société RANDSTAD réalise les actions suivantes :

- Réaliser 90 % des études de postes,

- Réaliser 100 % des actions de sensibilisations sécurité sur les 37 qualifications cibles et 80% des actions sensibilisations sécurité,



- Contrôler la note minimale de l'intérimaire sur les tests sécurité (70 % minimum) avant toute délégation,
 - Analyser 90% des accidents du travail survenu en 2021 et 2022,
 - Réaliser la totalité des visites d'aptitude,
 - Assurer la formation « déléguer en sécurité » de 100% des consultants ainsi que le recyclage de cette formation à minima tous les 3 ans pour 100 % des consultants,
 - Réaliser un diagramme d'analyse prévention dans toutes les agences dont l'indice de prévention est inférieur à 90%,
 - Assurer une traçabilité et un suivi des préconisations de la CSSCT et de la société RANSDTAD concernant les clients accidentogènes ;
- seront rejetées car relevant du pouvoir de gestion de l'employeur;

Il sera fait droit à la demande de dommages-intérêts formée par la Fédération des services CFDT à hauteur de 5.000 euros pour les motifs énoncés ci-dessus.

Il convient, au nom de l'équité de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur des demandeurs.

La société RANDSTADT sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et par mise à disposition au greffe,

REJETONS l'ensemble des exceptions d'irrecevabilité soulevées par la société RANDSTADT,

ORDONNONS à la société RANDSTAD d'avoir à établir, dans un délai de 6 mois à compter de la présente décision, un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », comprenant à minima, pour chaque item/objectif :

- Les actions ;
- Les indicateurs de suivi chiffré ;
- Les moyens (humain, financier, en temps) associés ;
- L'échéance ou la périodicité ;
- Les moyens de contrôle qualitatifs.

DISONNS que passé ce délai de 6 mois, la société RANDSTADT sera condamnée au paiement d'une astreinte provisoire de 1.000 € par jour de retard pendant un délai de 4 mois ;

ORDONNONS à la société RANDSTAD d'avoir à informer et consulter le CSE Randstad Sud Est sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires ainsi que le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 dans les 4 mois de la présente décision ;

DISONNS que passé ce délai de 4 mois, la société RANDSTADT sera condamnée au paiement d'une astreinte provisoire de 1.000 € par jour de retard pendant un délai de 4 mois ;

ORDONNONS à la société RANDSTAD de mettre à jour son DUERP ainsi que son PAPRIACT pour intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires dans un délai de 4 mois à compter de la présente décision ;

ORDONNONS à la société RANDSTAD d'avoir à informer et consulter le CSE Randstad Sud Est sur la mise à jour du DUERP et du PAPRIACT dans le même délai ;



DISONS que passé ce délai de 4 mois, la société RANDSTADT sera condamnée au paiement d'une astreinte provisoire de 1.000 € par jour de retard pendant un délai de 4 mois ;

REJETONS toutes autres demandes plus amples ou contraires des parties,

CONDAMNONS la société RANDSTAD à verser à la Fédération CFDT des services la somme de 5.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

ORDONNONS à la société RANDSTAD de procéder à l'affichage sur l'intranet de la société et tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, la copie de la présente décision ;

CONDAMNONS la société RANDSTAD à payer au CSE RANDSTAD SUD EST et à la Fédération CFDT des services la somme globale de 5.000 € au titre de l'article 700 du CPC ;

CONDAMNONS la société RANDSTADT aux dépens.

La minute a été signée par Monsieur Bernard AUGONNET, Premier Vice-Président et Madame Anyse MARIO, greffière présente lors de la mise à disposition.

LA GREFFIÈRE

Anyse MARIO

LE PRÉSIDENT

Bernard AUGONNET

REPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre la présente décision à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

LE DIRECTEUR DES SERVICES DE GREFFE

