



Mémoire de fin d'études présenté pour obtenir le diplôme de :

MASTER 2 DROIT DE LA PROTECTION SOCIALE

**LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES
DANS LE CADRE DE LEUR CONTRAT DE MISE A DISPOSITION**

Par Sarah BOUSSEKSOU

Mémoire préparé sous la direction de Madame Dominique BAILLEUX

Année universitaire : 2017-2018

REMERCIEMENTS

La rédaction de mon mémoire n'a été rendue possible qu'avec l'intervention de certaines personnes. Qu'elles trouvent ici l'expression de mes plus sincères remerciements.

Je souhaite, avant tout, exprimer ma reconnaissance envers ma directrice de mémoire, Madame Dominique BAILLEUX, pour le temps qu'elle m'a consacré ainsi que pour ses conseils nécessaires à la réalisation de ce mémoire. Par son enseignement de qualité, qu'elle a dispensé durant mes deux années de Master, j'ai pu acquérir de nombreuses connaissances de qualité en matière de protection sociale, spécifiquement en accidents du travail et maladies professionnelles, un grand merci.

Je remercie, en particulier, mon maître de stage, Maître Elodie BOSSUOT-QUIN de m'avoir accompagné tout au long de la réalisation de mon stage, de m'avoir transmis une formation enrichissante et enfin, de m'avoir accordé toute sa confiance. Je la remercie également pour ses précieux conseils et pour le temps qu'elle m'a accordé pour la réalisation de ce mémoire.

Je tiens également à remercier Maître Swanie FOURNIER, Maître Nelly HURVARIO et Maître Olivier VOLPE pour leur collaboration, leur précieuse aide et leur esprit d'équipe.

Je remercie Maître Swanie FOURNIER et ma camarade Johanna BERNE pour la relecture de mon travail.

Enfin, je tiens à remercier mes chers parents, ma sœur et mes frères pour leur soutien tout au long de mon parcours universitaire.

TABLE DES ABREVIATIONS

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres.

AT : Accident du Travail.

BTP : Bâtiment et Travaux Publics.

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.

CGT : Confédération Générale du Travail.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CNETT : Chambre Nationale des Entreprises de Travail Temporaire.

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

CSS : Code de la Sécurité Sociale.

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

ETT : Entreprise de Travail Temporaire.

INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

IPP : Incapacité Permanente Partielle.

MP : Maladie Professionnelle.

SETT : Syndicat des Entreprises du Travail Temporaire.

SNETT : Syndicat National des Entreprises de Travail Temporaire.

TASS : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

TGI : Tribunal de Grande Instance.

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Remerciements | 3 |
| Table des abréviations | 4 |
| Introduction | 6 |
| | |
| Partie 1 : Les obligations mises à la charge des deux entreprises | 19 |
| Chapitre 1 : La charge de l'obligation de sécurité..... | 20 |
| Chapitre 2 : L'action en recherche de faute inexcusable dirigée contre l'employeur de la victime | 34 |
| | |
| Partie 2 : L'incidence de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur | 49 |
| Chapitre 1 : Le remboursement, à l'organisme de sécurité socialé, des sommes dues au titre de la faute inexcusable | 50 |
| Chapitre 2 : L'entreprise de travail temporaire titulaire d'une action à l'encontre de l'entreprise utilisatrice | 58 |
| | |
| Conclusion..... | 71 |
| | |
| Annexe 1..... | 74 |
| | |
| Annexe 2..... | 75 |
| | |
| Bibliographie | 76 |
| | |
| Table des matières | 83 |

INTRODUCTION

« Le salarié intérimaire doit être rentable le plus vite possible, il reçoit une formation a minima et se voit souvent déléguer le sale boulot et les tâches les plus dangereuses car l'entreprise est sûre qu'il ne refusera pas. Et en cas d'accident, c'est moins coûteux pour elle. La précarité tue ! (...) Ce qu'il faut, c'est taper les entreprises utilisatrices au portefeuille pour qu'elles se responsabilisent enfin vis-à-vis du salarié intérimaire¹ » - Jean-Paul BUSSI, délégué national à la Confédération Générale du Travail (CGT) chez Randstad.

Le travail intérimaire est défini par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) comme *« l'opération de « travail intérimaire » (ou « intérim » ou « travail temporaire ») qui consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire) ».*

Un intérimaire est *« mis temporairement à la disposition d'une entreprise, par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire, pour occuper un emploi ponctuel (article L. 1251-6 du Code du travail : remplacement, surcroît de travail...)»².*

Ainsi, la situation d'intérim est créatrice d'une relation tripartite où interviennent l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire³. Deux contrats distincts sont conclus. Selon le Professeur Christophe RADE, *« les travailleurs temporaires se trouvent dans une situation de double dépendance, inhérente à leur qualité même, puisqu'ils sont subordonnés juridiquement à leur employeur, l'ETT, et fonctionnellement à l'utilisateur qui est, par ailleurs, responsable de leur sécurité⁴ ».* La

¹ Gérard FILOCHE, *« Les intérimaires et les accidents du travail »*, <https://www.humanite.fr/les-interimaires-et-les-accidents-du-travail-616514>, 29 septembre 2016.

² Dictionnaire Larousse <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue>

³ Selon une formule, le travailleur intérimaire est *« employé par une entreprise où il ne travaille pas et n'est pas employé de l'entreprise où il travaille ».*

⁴ Christophe RADE, *« Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat »*, Hebdo édition sociale – Accident du travail – Maladies professionnelles n° 422, 6 janvier 2011. Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 novembre 2010, n° 08-70.390.

particularité de cette relation réside dans le fait que le salarié se trouve face à deux interlocuteurs, l'entreprise d'emploi temporaire et l'entreprise utilisatrice.

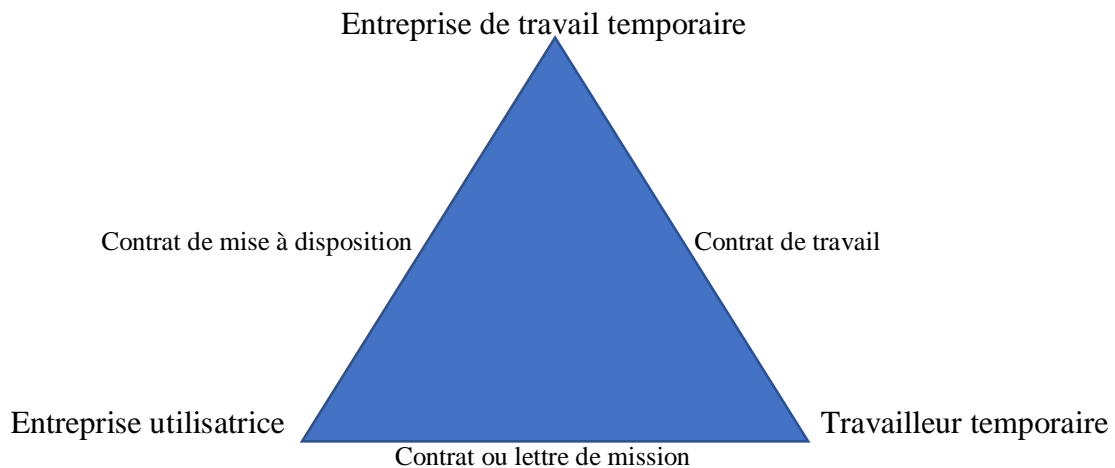
Un premier contrat appelé « *contrat de mise à disposition* » est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise cliente.

Le Code du travail ne donne pas de définition de ce qu'est le travail temporaire mais l'article L. 1251-2 du Code du travail dispose qu'« *est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet* ».

Par ailleurs, une entreprise utilisatrice a été définie comme étant « *l'entreprise qui utilise les services d'une entreprise extérieure* ». La définition poursuit en indiquant que « *dans le cas de l'intérim, l'entreprise utilisatrice fait appel à une entreprise de travail temporaire (ETT) afin qu'elle mette à sa disposition un travailleur intérimaire (...) L'intérimaire est salarié de l'ETT* ».

Un second contrat appelé « *contrat de travail* » est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire. L'entreprise d'intérim est l'employeur juridique de ce salarié et à ce titre, c'est elle qui le recrute et le rémunère. Le travailleur se trouve ensuite placé sous la direction de l'entreprise utilisatrice titulaire d'un pouvoir de contrôle et de direction, mais demeure redevable, envers lui, d'une obligation de respect des règles relatives à la durée de travail, au repos hebdomadaire, à la santé et à la sécurité au travail notamment.

Enfin, un dernier contrat, appelé « *contrat de mission* », est conclu entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire. L'article L. 1251-11 du Code du travail précise que « *le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition* ».



Le recours au contrat intérimaire est encadré par l'article L. 1251-5 du Code du travail qui dispose que « *le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice* ». Dès lors, le recours à ce type de contrats, tel que l'indique son nom, doit rester limité et répondre uniquement à un besoin temporaire⁵. Le fait de faire appel à un travailleur intérimaire ne doit pas avoir pour effet de faire face à un besoin permanent de main d'œuvre. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur s'expose à des sanctions pénales⁶ et le travailleur intérimaire verra son contrat de mission requalifié en contrat à durée indéterminée⁷. A ce titre, le salarié peut exercer une action en requalification contre l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'article L. 1251-40 du Code du travail lorsque celle-ci a violé les dispositions relatives aux motifs de recours au travail temporaire, à la durée de la mission ou encore à son renouvellement. Egalement, l'intérimaire peut exercer cette action en requalification à l'encontre de son employeur, l'entreprise de travail temporaire, « *lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, n'ont pas été respectées*⁸ », par exemple en cas de non-respect du délai de carence prévu par les articles L. 1251-36 à L. 1251-37 du Code du travail⁹. Il a d'ores-et-déjà été

⁵ Cass. Soc. 4 décembre 2013, n° 11-28.314.

⁶ Article L. 1254-3 alinéa 1^{er} du Code du travail.

⁷ Cass. Soc. 27 juin 2007, n° 06-41.345 : « *Ces contrats de travail temporaire, qui avaient pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, devaient être requalifiés en un contrat de travail à durée indéterminée* ».

⁸ Cass. Soc. 19 avril 2000, n° 97-45.508.

⁹ Cass. Soc. 12 juin 2014, n° 13-16.362.

considéré que ces deux actions en requalification pouvaient être exercées concomitamment car leurs fondements juridiques sont différents¹⁰.

Le travail temporaire peut être perçu, notamment par Pôle Emploi, comme un outil utile des politiques de l'emploi permettant de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation précaire rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. L'intérim constitue alors un premier pas pour entrer dans la vie active. Pour les entreprises, il est un outil de flexibilité. Pour les travailleurs, il est un moyen de mobilité pour diversifier leur environnement de travail et bénéficier de missions dont les durées sont extrêmement variables. Il constitue ainsi la « *forme la plus flexible et la plus visible des formes d'emplois précaires*¹¹ ». Afin de pouvoir recruter leurs intérimaires, les entreprises de travail temporaire possèdent des liens avec les agences Pôle Emploi, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC). Elles diffusent des offres d'emplois en détaillant les missions proposées, d'une durée variable (en moyenne deux semaines), nécessitant des qualifications multiples, et répondant à différents besoins dans divers secteurs d'activité.

L'origine du travail temporaire nous amène au continent américain où la première entreprise de travail temporaire a été créée en 1905, l'entreprise « *Comptometer Corporation* ». Au niveau européen, la première entreprise de travail temporaire a été créée à Londres en 1905, l'entreprise « *Host* »¹². Après la création de l'espace européen, le travail d'intérim fait l'objet de trois propositions de directives, le 29 juin 1990 prévoyant un certain nombre de mesures destinées à améliorer la santé et la sécurité des salariés dans le travail temporaire, et s'intéressant plus précisément aux conditions de travail des individus en situation de précarité, tels que les travailleurs à temps partiel ou encore les intérimaires¹³. Quelques années plus tard, le Parlement Européen ainsi que le Conseil Européen ont adopté la

¹⁰ Cass. Soc. 20 mai 2009, n° 07-44.755 : « *Les deux actions en requalification exercées, l'une contre l'entreprise de travail temporaire (...) l'autre contre l'entreprise utilisatrice (...) ont des fondements différents ; qu'elles peuvent être exercées concurremment* ».

¹¹ M. FRANÇOIS, D. LIEVIN (département Homme au travail) et M. GRZEBYK (département métrologie des polluants), Centre de Recherche de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) – Lorraine – Nancy, « *Cahiers des notes documentaires* » – Hygiène et sécurité au travail n° 178, 1^{er} trimestre 2000.

¹² Rachid BELKACEM, Cathel KORNIG, « *La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France* », Archive ouverte en Sciences de l'Homme et de la Société, 24 avril 2013, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00817459/document>.

¹³ Bernard TEYSSIE, « *Travail Temporaire* », JurisClasseur, Fasc. 3-30, 1^{er} janvier 2015.

directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail temporaire. Ce texte tend à promouvoir l'égalité de traitement des intérimaires en leur assurant de meilleures conditions de travail, à reconnaître les entreprises de travail temporaire « *comme des employeurs* » afin de contribuer au développement des « *formes souples de travail*¹⁴ ».

En France, l'entreprise américaine « *Business Aid* » fait son apparition en 1924 mais ce n'est que dans les années 1950 que le travail temporaire se concrétise véritablement¹⁵. La Chambre Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (CNETT) a été érigée en 1967, suivie, en 1968, par le Syndicat National des Entreprises de Travail Temporaire (SNETT)¹⁶. Le 9 octobre 1969, un accord a été signé entre la société Manpower et la Confédération Générale du Travail (CGT) et a été suivi par la loi du 3 janvier 1972¹⁷ qui fut la première loi consacrée au travail intérimaire. Par la suite, l'ordonnance du 5 février 1982¹⁸ a modifié les dispositions du Code du travail afférentes à l'emploi intérimaire afin d'assurer une meilleure protection des salariés et ainsi renforcer les contrôles sur les entreprises d'intérim : limitation des cas de recours au travail temporaire, mise en place de sanctions... La loi du 12 juillet 1990¹⁹ a mis en place une liste énonçant les cas limitatifs de recours au travail temporaire. Elle fait suite à un scandale chez EDF où des intérimaires, insuffisamment formés, étaient embauchés pour nettoyer, réparer et entretenir les centrales nucléaires tout en étant exposés aux radiations. Ces faits ont été dénoncés par les syndicats, les médecins du travail et les hommes politiques²⁰. En juin 1998, a été créé le Syndicat des Entreprises du Travail Temporaire (SETT), dont le nom devient le Prisme en 2006 puis le Prism'emploi en 2013. Ce dernier est constitué de « *professionnels du recrutement et de l'intérim* » dont le but est de

¹⁴ Article 2 de la Directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008.

¹⁵ Bertrand SERIEYX, « *60 ans de Droit du travail et d'intérim en France* », Actualités RH, 28 septembre 2017, <https://www.parlonsrh.com/60-ans-droit-travail-interim-france/>.

¹⁶ Historique / dates clés – Prism'emploi : <http://www.prismemploi.eu/Public/Prism-emploi/Qui-sommes-nous/Historique-Dates-cles>.

¹⁷ Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, publiée au Journal Officiel le 5 janvier 1972, page 141.

¹⁸ Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 portant modification de certaines dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire, publiée au Journal Officiel le 6 février 1982, page 485.

¹⁹ Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990, favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au Journal Officiel le 14 juillet 1990, page 8322.

²⁰ Françoise MONIER, « *Nucléaire et intérim : danger !* », https://www.lexpress.fr/informations/nucleaire-et-interim-danger_622211.html, 8 mai 1997.

défendre les intérêts des entreprises membres et de leur apporter des précisions sur des points juridiques, sociaux, ou encore économiques²¹. Il a donc un rôle important. Enfin, en 2005, a été adoptée la Charte des entreprises de travail temporaire relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement. Depuis un accord professionnel du 10 juillet 2013, il est possible de conclure un contrat à durée indéterminée, dans le cadre du travail temporaire, entre un travailleur intérimaire et une entreprise de travail temporaire, pour des missions successives effectuées par celui-ci. Ledit contrat comporte « *des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission*²² ». Il est à préciser que les périodes dites « *d'intermission* » font l'objet d'une rémunération qui sera versée par la société d'intérim et non par Pôle Emploi. Enfin, l'ordonnance du 22 septembre 2017, s'appliquant aux contrats conclus à compter du 24 septembre 2017, donne la possibilité aux entreprises utilisatrices, via une convention ou un accord de branche étendu, de déterminer la durée du contrat de mission du travailleur intérimaire. Si tel n'est pas le cas, la durée totale de ce contrat ne doit pas excéder 18 mois renouvellement compris. L'entreprise utilisatrice doit alors respecter un délai de carence qui peut être prévu par la convention ou l'accord de branche étendu. A défaut d'une telle stipulation, ce délai est fixé par l'article L. 1244-3 du Code du travail à :

- la moitié de la durée du contrat de mission si celui-ci a une durée inférieure à 14 jours, renouvellement inclus ;
- un tiers de la durée du contrat de mission si celui-ci a une durée supérieure ou égale à 14 jours, renouvellement inclus.

L'intérim n'est pas perçu de la même manière dans l'ensemble des pays. Dans certains États, comme la Turquie par exemple, le travail temporaire n'est pas reconnu légalement comme étant une forme de travail²³. Pour la majorité des salariés européens, le travail temporaire est perçu comme étant une solution dans l'attente de pourvoir à un poste de travail. Une étude comparative a été menée en 2012 entre les différents pays européens pour

²¹ Historique / dates clés – Prism'emploi : <http://www.prismemploi.eu/Public/Prism-emploi/Qui-sommes-nous/Historique-Dates-cles>.

²² Accord national CC 2013/32 du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires conclu entre les organisations patronales et les syndicats de salariés.

²³ Denis PENNEL, Directeur Général de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), « *En Europe, la situation du marché de l'emploi s'est améliorée* », interview pour Manpower, 8 juillet 2015.

connaître leur position sur ce sujet²⁴. Ainsi, trois États ont été choisis : l'Allemagne, l'Italie et les Pays-Bas. Il en résulte alors que deux populations se distinguent clairement en montrant leur attachement à l'intérim puisque les français en ont une opinion positive à 71 % et les néerlandais à 67 %. Ensuite, les italiens, avec 52 % d'opinion positive, considèrent que l'intérim constitue un tremplin pour accéder à l'emploi. Enfin, l'Allemagne semble être la plus hostile à cette forme de travail avec 27 % d'opinion positive et se démarque ainsi des autres États en ayant une vision négative sur le sujet.

L'emploi temporaire représente 3,5 % de l'emploi salarié en France²⁵. Ce type de contrat permet aux entreprises qui y ont recours d'avoir, directement, à disposition, des salariés qualifiés pour les tâches précises à effectuer. Depuis l'apparition de cette nouvelle forme d'emploi, le nombre de travailleurs n'a cessé d'augmenter et un pic a ainsi été atteint en mars 2011²⁶. Le travail intérimaire a connu, pendant les soixante dernières années, un taux de croissance élevé. A titre d'exemples, entre septembre 2015 et septembre 2016, le taux d'emploi intérimaire a progressé de 6,3 %. Entre septembre 2016 et septembre 2017, ce taux a progressé de 12 % et a donc pratiquement doublé en une année²⁷. Le travail intérimaire concerne tous secteurs d'activité confondus. Ainsi, selon des chiffres récents, et notamment pour septembre 2017, le secteur de l'Industrie représente une part majeure du travail intérimaire²⁸. Le reste est réparti, de manière plus ou moins équitable, entre les secteurs des Services, du Transport, du Bâtiment et Travaux Publics (BTP), et du Commerce.

²⁴ Le Prisme et l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi, « *Regards croisés sur l'intérim en France et en Europe* » - Etude 2012, 15 mai 2012, page 11.

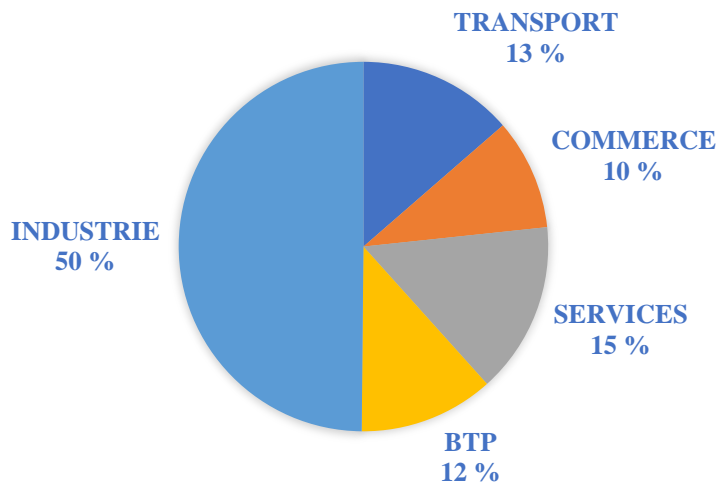
²⁵ L'analyse économique et sectorielle du Groupe Crédit Agricole, « *France : Travail temporaire : tendances à mi-février 2018* », Mensuel n° 18/041, 15 février 2018, page 2.

²⁶ L'analyse économique et sectorielle du Groupe Crédit Agricole, « *France : Travail temporaire : tendances à mi-février 2018* », Mensuel n° 18/041, 15 février 2018, page 2.

²⁷ Article « *Le marché de l'intérim en chiffres et en images !* », Adecco, janvier 2018.

²⁸ Article « *Le marché de l'intérim en chiffres et en images !* », Adecco, janvier 2018.

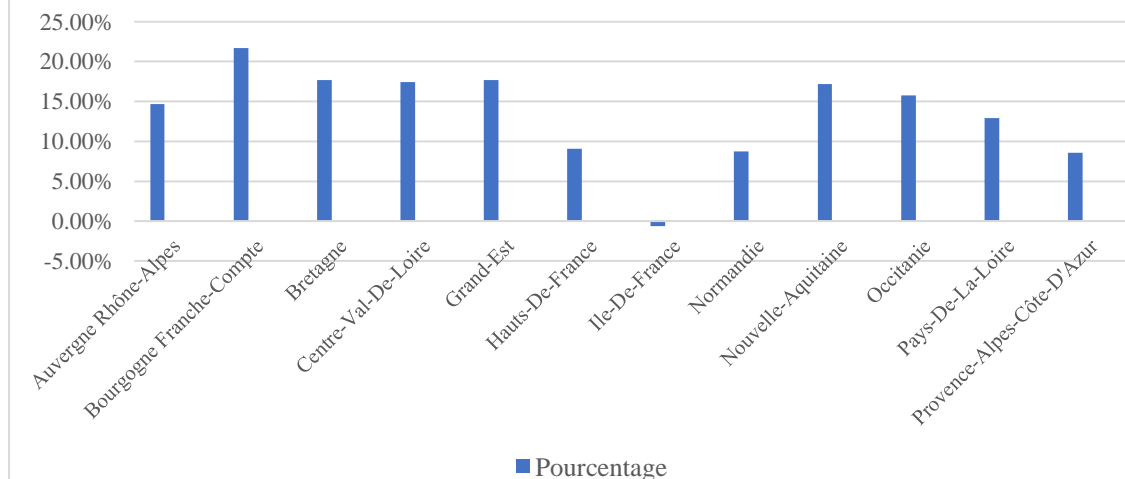
REPARTITION DES INTERIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITE POUR SEPTEMBRE 2017



29

Toutes les régions de France sont concernées par l'emploi intérimaire. Pour septembre 2017, il convient de constater que le travail temporaire n'a cessé de se développer de manière équilibrée sur tout le territoire, où il a même atteint plus de 20 % de progression en région Bourgogne Franche-Comté. Seule la région Ile-De-France a connu une baisse du nombre d'intérimaires pour ce mois.

PROGRESSION DU TRAVAIL TEMPORAIRE PAR RÉGION EN SEPTEMBRE 2017

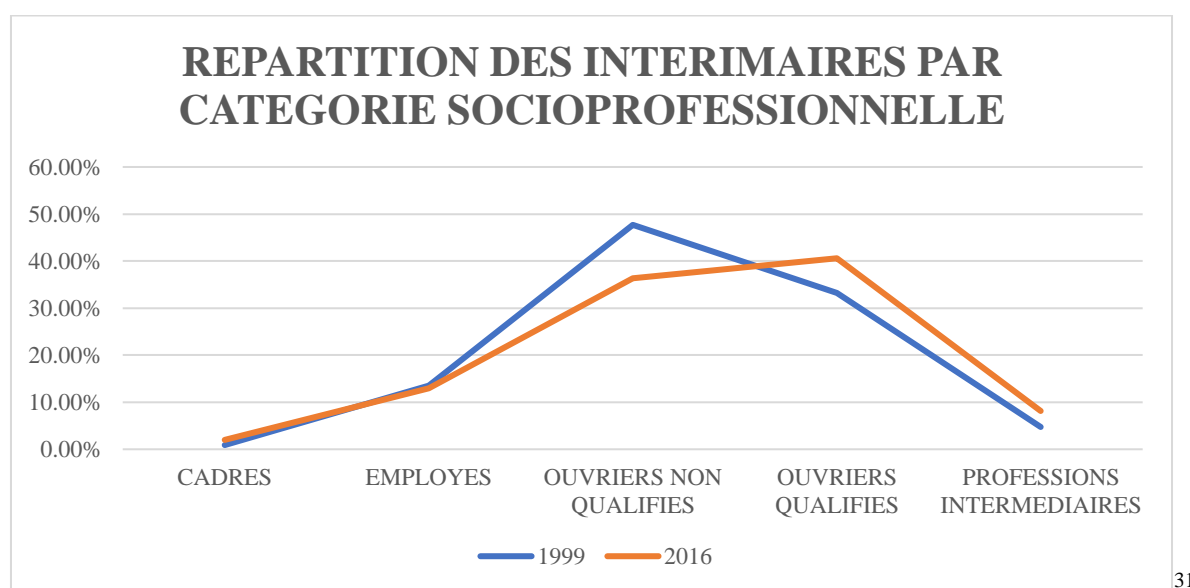


30

²⁹ Graphique réalisé à partir de l'article « *Boom de l'intérim : ce n'est pas temporaire* » de Bérangère LEPETIT, Journal Le parisien, 27 novembre 2017.

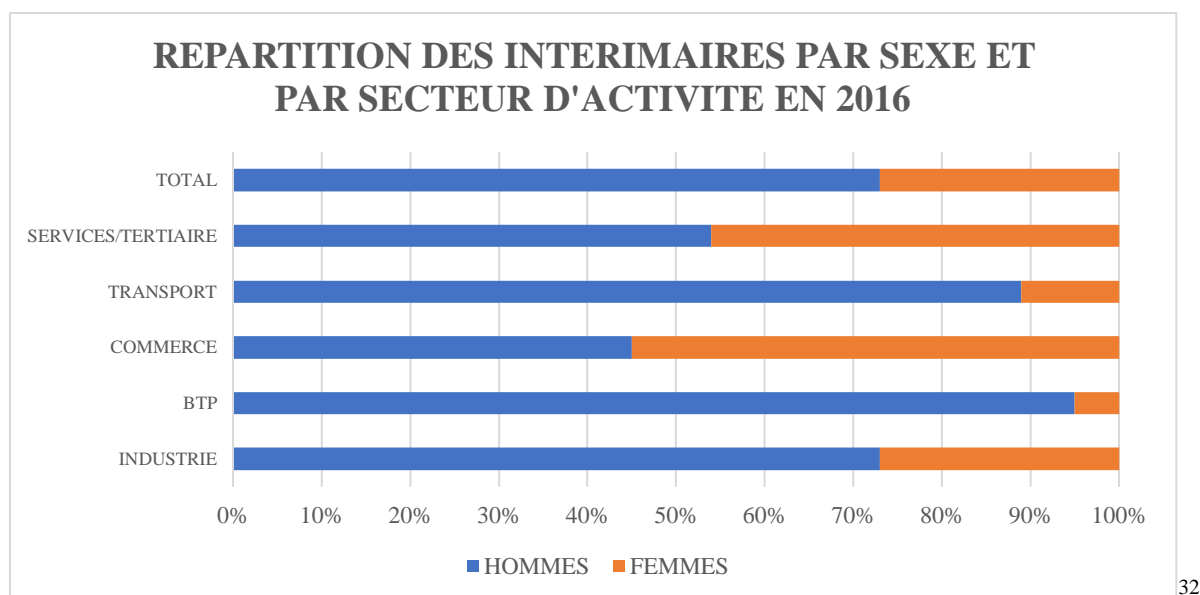
³⁰ Graphique réalisé à partir de l'article « *Le marché de l'intérim en chiffres et en images !* » d'Adecco de janvier 2018 et de l'article « *Baromètre Prism'emploi – L'emploi intérimaire en septembre 2017* » de Prism'emploi du 26 octobre 2017.

Toutes les catégories socio-professionnelles et qualifications sont concernées par le travail d'intérim. Ce sont souvent les ouvriers qualifiés ou non, qui sont le plus visés. Il est à noter que les cadres deviennent de plus en plus nombreux à être concernés par l'intérim. Ainsi, au titre d'une comparaison effectuée entre 1999 et 2016, le nombre de cadres et de professions intermédiaires intérimaires a augmenté et à l'inverse, le nombre d'employés et d'ouvriers intérimaires a diminué.



Bien que le nombre de travailleurs intérimaires soit constitué en majorité d'hommes du fait des secteurs d'activité concernés, les femmes représentent une part non négligeable des salariés intérimaires. Tandis que certains secteurs, comme par exemple le BTP ou le Transport, sont dominés par des hommes (plus de 80 %), d'autres se voient, au contraire, occupés par des femmes, c'est le cas notamment du secteur du Commerce ou encore celui des Services.

³¹ Graphique réalisé à partir des données du Rapport Economique et Social du Prism'emploi de 2016, page 21.



32

Les articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du Code du travail énumèrent les cas de recours au travail temporaire, comme par exemple, le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou encore, l'occupation d'un emploi à caractère saisonnier. A l'inverse, de nombreux travaux interdits figurent sur une liste prévue à l'article D. 4154-1 du Code du travail. A titre d'exemples, les travailleurs intérimaires ne peuvent pas être affectés à des travaux les exposant à l'« *amiante* », aux « *poussières de lin* » ou encore aux « *rayonnements ionisants* ». Le statut de travailleur intérimaire permet, à son auteur, de bénéficier des mêmes conditions de travail ainsi que des mêmes avantages que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice³³. Par exemple, un intérimaire peut profiter des différentes installations collectives ou encore, des moyens de transport... A l'issue de son contrat, le salarié intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission qui sera versée par son employeur, c'est-à-dire par l'entreprise de travail temporaire, dans le but de compenser la précarité de l'emploi.

Les salariés intérimaires relèvent du régime général de la sécurité sociale, sauf pour ceux mis à disposition d'un professionnel agricole et qui relèvent donc du régime des salariés agricoles. L'entreprise d'intérim a l'obligation d'affilier ses travailleurs intérimaires à un organisme de retraite complémentaire. S'agissant de la protection sociale complémentaire, un accord signé le 4 juin 2015, étendu par arrêté du 17 décembre 2015, permet aux

³² Graphique réalisé à partir de l'étude « *Les intérimaires par secteurs* » de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement réalisée en 2016, page 6.

³³ Article L. 1251-24 alinéa 1^{er} du Code du travail.

intérimaires de bénéficier, dès le 1^{er} janvier 2016, d'une protection complémentaire santé obligatoire. Selon les chiffres communiqués par l'Assurance Maladie, de manière globale, plus d'un million d'accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles ont été pris en charge au titre de l'année 2016, et plus de 514 décès liés au travail ont été recensés³⁴. Le secteur le plus touché par ces accidents est celui du BTP. Néanmoins, une baisse de 3,1 % est à noter dans ce secteur. Désormais, on compte 60 accidents du travail pour 1.000 salariés³⁵. Précisément, s'agissant du secteur de l'intérim, le nombre d'accidents du travail a d'abord connu une baisse importante en 2012 et 2013, mais, depuis 2015, une augmentation de 7,8 % a été constatée³⁶. Par ailleurs, selon les chiffres communiqués par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), il apparaît que les accidents du travail ont atteint leur niveau le plus bas depuis 70 ans³⁷. En région Rhône-Alpes, les accidents du travail représentent 37,4 pour 1.000 salariés. C'est un chiffre plus élevé que la moyenne nationale (33,9 accidents du travail pour 1.000 salariés) s'expliquant notamment par l'importance du besoin industriel dans la région³⁸.

Du fait de leur statut précaire, les travailleurs intérimaires demeurent les premières victimes du défaut de formation et de sécurité. Ils sont ainsi davantage touchés par les accidents du travail que les autres salariés permanents de l'entreprise. Selon le lexique des termes juridiques, un accident du travail est un « *accident, quelle qu'en soit la cause, survenu*

³⁴ Communiqué de presse de l'Assurance Maladie du 14 septembre 2017, « *Données 2016 des accidents du travail et maladies professionnelles, des chiffres contrastés selon les risques et les secteurs dans un contexte de baisse globale de la sinistralité* » - Annexe : Principales données de la sinistralité 2016 par risque et par secteur, page 3.

³⁵ Communiqué de presse de l'Assurance Maladie du 14 septembre 2017, « *Données 2016 des accidents du travail et maladies professionnelles, des chiffres contrastés selon les risques et les secteurs dans un contexte de baisse globale de la sinistralité* » - La sinistralité AT/MP en 2016, page 1.

³⁶ Communiqué de presse de l'Assurance Maladie du 14 septembre 2017, « *Données 2016 des accidents du travail et maladies professionnelles, des chiffres contrastés selon les risques et les secteurs dans un contexte de baisse globale de la sinistralité* » - Annexe : Principales données de la sinistralité 2016 par risque et par secteur, page 3.

³⁷ CARSAT Rhône-Alpes, « *Statistiques Rhône-Alpes 2016 – Accidents du travail / Maladies professionnelles / Accidents de trajet* », septembre 2017.

³⁸ Communiqué de presse de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail Rhône-Alpes (CARSAT), « *Accidents du travail et maladies professionnelles : état des lieux en Rhône-Alpes* », communiqué de presse du 21 mars 2017, page 7.

par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou à quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise³⁹ ».

Lorsqu'il est victime d'un tel évènement, le travailleur intérimaire doit, dans un délai de 24 heures, informer l'entreprise utilisatrice et cette dernière dispose du même délai pour effectuer une déclaration d'accident à l'entreprise d'intérim, au service de prévention de la CARSAT ainsi qu'à l'inspecteur du travail. L'intérimaire bénéficie bien évidemment de la législation professionnelle relative aux accidents du travail et sera donc pris en charge par la Caisse d'assurance maladie. Pour le calcul des indemnités journalières qui lui sont versées, la Caisse prend en compte les douze derniers mois de salaire précédant l'arrêt de travail⁴⁰.

Le sujet étudié dans le cadre de ce mémoire conduit donc à s'intéresser aux accidents du travail survenus à une catégorie de salariés vulnérable. Il est alors important d'analyser, au regard du Droit français, les conséquences de cet évènement, notamment à l'égard des entreprises en cause, à savoir l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice mais également à l'égard du travailleur. Du fait de l'existence de cette relation dite tripartite, de nombreuses difficultés naissent lors de la survenance d'un accident du travail. Les premiers enjeux importants sont d'ordre monétaire. La question se pose alors d'identifier l'entreprise qui sera reconnue comme étant à l'origine de l'accident du travail, et celle qui devra en assumer les conséquences financières. En découle une autre grande difficulté puisqu'il est important de déterminer quelle entreprise se verra imputer les cotisations accidents du travail / maladies professionnelles sur son compte employeur.

Ainsi, dans l'hypothèse d'un accident du travail dû à une faute inexcusable de l'employeur, contre quelle entreprise le travailleur intérimaire peut-il agir, et qui devra en supporter la charge financière qui en résulte ?

³⁹ Thierry DEBARD, Serge GUINCHARD, « *Lexique des termes juridiques* », DALLOZ, 20^{ème} édition, 2013, page 9.

⁴⁰ Cass. Soc. 6 décembre 1973, n° 72-13.182.

Pour répondre à cette problématique, il convient, dans un premier temps, d'identifier les différentes obligations mises à la charge des entreprises de travail temporaire et utilisatrice, dont l'obligation de sécurité de résultat (partie 1), puis, dans un second temps, il semble nécessaire de s'intéresser plus particulièrement aux conséquences d'une reconnaissance de faute inexcusable notamment au regard de l'impact du compte employeur de chacune desdites sociétés (partie 2).

PARTIE 1 : LES OBLIGATIONS MISES A LA CHARGE DES DEUX ENTREPRISES

L'obligation de sécurité incombe à l'employeur. Il a la charge de veiller à la santé et à la sécurité de son salarié. Dans le cadre du travail temporaire, le travailleur intérimaire se trouve face à deux interlocuteurs : d'un côté, l'entreprise de travail temporaire, puis, de l'autre, l'entreprise utilisatrice pour le compte de laquelle il effectue sa mission d'intérim. Le législateur a souhaité accorder davantage de protection à ces salariés en imposant aux employeurs le respect d'un certain nombre d'obligations notamment l'obligation de sécurité (chapitre 1), et dont le manquement permettrait à la victime d'engager une action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur (chapitre 2).

CHAPITRE 1 : LA CHARGE DE L'OBLIGATION DE SECURITE

L'obligation de sécurité constitue l'une des obligations essentielles par laquelle l'employeur doit garantir la santé et la sécurité de son salarié. Cependant, de nombreuses jurisprudences rendues en la matière ont mis en avant une difficulté importante : celle de connaître la nature de cette obligation de sécurité (section 1). Dans le cadre plus spécifique du travail temporaire, s'est posée une question primordiale, celle de connaître le débiteur de cette obligation de sécurité, l'entreprise de travail temporaire ou alors l'entreprise utilisatrice ? La question est tranchée en l'espèce, cette obligation de sécurité incombe bien aux deux sociétés concernées (section 2).

SECTION 1 : QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION DE SECURITE ?

L'obligation de sécurité est définie comme une obligation de sécurité de résultat (paragraphe 1) dont la jurisprudence a apporté des modifications quant à son objet (paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1: LA NATURE DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR

L'obligation de sécurité résulte de la préoccupation de la santé des salariés. En effet, celle-ci est considérée comme étant un droit fondamental qui leur est reconnu⁴¹. L'obligation de sécurité trouve sa source dans de nombreux textes importants, et, notamment, dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne⁴² ou encore le Préambule de la Constitution de 1946. Elle a été codifiée aux articles L. 4121-1⁴³ et L. 4121-2⁴⁴ du Code du travail.

⁴¹ Virginie MORGAND, « *L'obligation de sécurité de l'employeur assouplie : vers une obligation de moyens renforcée* », Semaine Sociale Lamy, n° 1700, 30 novembre 2015.

⁴² Article 31 § 1 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ».

⁴³ Article L. 4121-1 du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* ».

⁴⁴ Article L. 4121-2 du Code du travail : « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Éviter les risques ; 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme (...); 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas*

L'obligation de sécurité de l'employeur a été définie par cinq arrêts dits « *amiante* » du 28 février 2002⁴⁵. En effet, au titre de son attendu de principe, la Haute juridiction a considéré qu'« *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ». L'obligation de sécurité de résultat a également été consacrée par l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation⁴⁶. Il est à noter que celle-ci ne concerne pas uniquement les maladies professionnelles, elle a également été étendue aux accidents du travail⁴⁷.

Cette définition ainsi posée met en avant le contrat le travail qui unit une société à son salarié, et donc, à ce titre, l'employeur doit garantir la santé et la sécurité de son salarié. La nature de l'obligation à laquelle est tenu l'employeur est très précise, les juges indiquent qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat. L'employeur doit donc tout mettre en œuvre pour atteindre le résultat initialement visé et, par voie de conséquence, que le manquement à celui-ci fait présumer sa faute inexcusable. Ainsi, cette définition, en apparence sévère, rend difficile, pour l'employeur, la possibilité d'apporter la preuve de la bonne exécution de ses obligations. Il semblerait que l'obligation de sécurité de résultat ait été mise en œuvre dans le but d'assurer une meilleure protection des salariés, ceux-ci sont considérés, dans leur relation contractuelle avec leurs employeurs, comme étant une partie vulnérable. Ces arrêts marquent le point de départ d'une jurisprudence abondante en la matière facilitant aux salariés l'enclenchement de la responsabilité automatique de leurs

dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention (...) ; 8° Prendre des mesures de protection collective (...) ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

⁴⁵ Cass. Soc. 28 février 2002, n° 99-17.201, 99-17.221, 99-18.390, 99-21.255 et n° 00-10.051.

⁴⁶ Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005, n° 03-30.038.

⁴⁷ Cass. Soc. 11 avril 2002, n° 00-16.535. Également, Cour d'appel de Chambéry 9 janvier 2018, n° 17/01554 : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail* ».

employeurs qui, pour s'en défendre, devaient démontrer la mise en œuvre de tous moyens visant à préserver la santé de ses salariés⁴⁸.

Afin de préserver la santé des intérimaires, le législateur a édicté un certain nombre de mesures dans le but de limiter les potentiels abus des employeurs. A ce titre, l'article L. 4154-1 du Code du travail interdit de recourir à un travailleur temporaire pour l'exercice de travaux dangereux dont la liste est établie par voie réglementaire. Cependant, l'employeur peut s'adresser au Directeur Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) afin de demander une dérogation à ce principe⁴⁹.

Le législateur a également instauré une formation à la sécurité renforcée au bénéfice des salariés intérimaires qui incombe à l'entreprise utilisatrice lorsqu'ils sont affectés à des postes présentant des risques particuliers. La liste de ces postes est établie par l'employeur, après avoir recueilli l'avis du médecin du travail et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT)⁵⁰. Il appartient alors à la société utilisatrice d'informer l'entreprise d'intérim de l'existence de ces postes⁵¹.

S'agissant de la charge de la preuve, par un arrêt du 23 janvier 2018⁵², la Cour d'appel de Limoges a considéré que la preuve de la réalisation d'une telle formation pèse sur l'employeur utilisateur. Dans le même sens, des arrêts récents de différentes Cours d'appel, souhaitant protéger l'intérimaire, ont jugé que l'entreprise utilisatrice n'est pas dispensée de faire bénéficier ce salarié de la formation à la sécurité renforcée même si celui-ci a déjà une qualification professionnelle⁵³, ou une certaine expérience professionnelle⁵⁴.

⁴⁸ Cass. Soc. 10 octobre 2002, n° 96-12.388.

⁴⁹ Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70.390.

⁵⁰ Cour d'appel de Montpellier 28 mars 2018, n° 16/03528.

⁵¹ Article R. 4625-18 alinéa 2 du Code du travail.

⁵² Cour d'appel de Limoges 23 janvier 2018, n° 17/00297 : « *Il appartient à la société utilisatrice d'apporter la preuve de la formation à la sécurité renforcée donnée au salarié intérimaire* ».

⁵³ Cour d'appel de Toulouse, 20 mars 2018, n° 17/02785 : « *Le fait que le salarié intérimaire dispose d'une qualification professionnelle n'est pas de nature à affranchir l'entreprise utilisatrice de son obligation de formation renforcée, ni de son obligation de prévention des risques* ».

Cette obligation de sécurité de résultat a conduit à protéger le salarié ou, inversement, cela aboutit à la condamnation de l'employeur sans lui laisser la possibilité de se défendre contre les manquements qu'on lui reproche. Il n'est pas nécessaire que le dommage se produise. Il suffit simplement qu'un manquement de l'employeur soit constaté. Dès lors, il apparaît que le contrat de travail constitue, en tant que tel, un instrument de protection du salarié.

Cependant, il convient de relever que la charge de la preuve a été précisée, notamment par un arrêt du 8 juillet 2004, dans lequel la Haute juridiction a considéré qu'il incombe au salarié de démontrer les manquements à cette obligation de sécurité de résultat⁵⁵. Il n'existe plus de présomption de faute inexcusable dans ce cas puisque le salarié doit prouver que son employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour veiller à sa santé et sa sécurité au travail. Le non-respect de cette obligation de sécurité a pour conséquence d'entraîner, pour l'employeur, des sanctions pénales prévues par le Code du travail⁵⁶ mais également par le Code pénal⁵⁷.

L'obligation de sécurité de résultat a connu quelques changements depuis les fameux arrêts « *amiante* » de 2002. Ainsi, une décision déterminante a été rendue en 2015 par laquelle la Cour de cassation a procédé à la modification de l'objet de cette obligation.

⁵⁴ Cour d'appel de Montpellier 28 mars 2018, n° 16/03528 : « *L'employeur a manqué à son obligation de formation renforcée à la sécurité résultant de l'article L. 4154-2 du Code du travail qu'il était tenu de fournir à son salarié engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, qu'elle qu'ait été l'expérience précédente de ce dernier* ».

⁵⁵ Cass. Civ. 2^{ème} 8 juillet 2004, n° 02-30.984.

⁵⁶ L'article L. 4741-1 du Code du travail prévoit une amende de 3.750 €.

⁵⁷ L'article 223-1 du Code pénal prévoit une peine d'un an d'emprisonnement et 15.000 €.

PARAGRAPHE 2 : L'EVOLUTION DE L'OBJET DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

Dans un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2015⁵⁸, dit « *Air France* », les juges ont posé une nouvelle définition de l'objet de l'obligation de sécurité : « *Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ».

Cet arrêt a pu laisser penser que la Haute juridiction avait modifié le régime juridique de l'obligation de sécurité de l'employeur. Certains auteurs y ont ainsi vu un revirement de jurisprudence en ce qu'il a défini l'obligation de sécurité de l'employeur comme une obligation de sécurité de moyens renforcés et non une obligation de sécurité de résultat. Jean-Yves FROUIN, président de la Chambre sociale de la Cour de cassation a relevé que « *l'évolution de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité, d'abord qualifiée d'obligation de résultat et qui ne l'est plus, tout simplement parce que la notion d'obligation de résultat ne semble guère correspondre à ce dont les dispositions légales des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail chargent l'employeur, à savoir prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) ce qui n'est ni plus ni moins qu'une obligation de moyens*⁵⁹ ». Cependant, dans son bulletin d'information du 15 septembre 2016⁶⁰, la Cour de cassation est venue apporter quelques précisions sur l'obligation de sécurité de l'employeur en évoquant l'arrêt « *Air France* ». Elle a, en effet, précisé que le régime juridique de l'obligation de sécurité n'était pas modifié et restait une obligation de sécurité de résultat. Seul son objet, en réalité, a été modifié. Selon elle, le résultat attendu ne s'attache plus à l'absence d'atteinte à la santé et à la sécurité du salarié, mais à la mise en œuvre, par l'employeur, de tous les moyens de prévention des risques professionnels⁶¹. Cette position a également fait l'objet d'un

⁵⁸ Cass. Soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444.

⁵⁹ Jean-Yves FROUIN, « *La jurisprudence sociale rentre dans le rang* », Liaisons sociales quotidien n° 17423, 11 octobre 2017.

⁶⁰ Pascal LOKIEC et Alexandre DAVID, « *L'obligation de sécurité de résultat, une norme visant à rendre effectif le droit à la santé et à la sécurité dans le travail* », Rencontres de la Chambre sociale du 18 mars 2016 – bulletin d'information du 15 septembre 2016.

⁶¹ Matthieu BABIN, « *L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche* », La Semaine Juridique Social n°2, 19 janvier 2016, 1011.

commentaire par le Professeur Pierre-Yves VERKINDT qui, à la question : « *L'obligation de sécurité de résultat serait-elle en déclin ?* » a répondu : « *Non, elle subsiste : elle change seulement d'objet selon moi (...) Le résultat attendu est l'existence de mesures de prévention*⁶² ». Maître Sébastien MILLET souligne que ladite jurisprudence « *ne met plus le focus sur l'absence de dommage, mais sur la réalité et la consistance de l'action préventive menée par l'employeur*⁶³ ». Dès lors, les différents avis ci-dessus, concernant l'interprétation de la jurisprudence de la Cour de cassation de 2015, démontrent une certaine instabilité et une incertitude quant à la nature de l'obligation de sécurité de l'employeur. Néanmoins, la position de la Haute juridiction s'attache à dire que seul l'objet de cette obligation a changé. Elle considère que, dorénavant, on s'attache davantage aux moyens mis en œuvre par l'entreprise afin de déterminer si elle a respecté, ou non, l'obligation de sécurité qui lui incombe. Ainsi, les changements initiés en matière d'obligation de sécurité semblent encore fragiles, la jurisprudence ultérieure permettra peut-être d'apporter un éclairage quant à la notion d'obligation de sécurité.

Enfin, l'employeur peut, lorsque sa responsabilité est recherchée, s'en exonérer mais ne peut invoquer toutes les causes. A ce titre, la Haute juridique a rappelé que pour échapper à une telle responsabilité, l'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires lui permettant de protéger la santé et la sécurité de ses salariés⁶⁴. A cet égard, le Professeur Pierre-Yves VERKINDT a estimé que « *contrairement aux apparences, cela ne facilite pas la tâche des employeurs dans la mesure où ils devront apporter la preuve qu'ils ont pris les mesures telles qu'elles sont définies à l'article L. 4121-2 du code et dans l'ordre dans lesquelles les imposent tant la directive européenne que le texte français*⁶⁵ ». Cependant, l'employeur ne peut invoquer l'absence de sa propre faute⁶⁶ ou encore celle du salarié sauf

⁶² Pierre-Yves VERKINDT, « *Un signe fort de la maturité de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat* », Semaine sociale Lamy n° 1726, 6 juin 2016.

⁶³ Sébastien MILLET, Avocat au Cabinet Ellipse Avocats Bordeaux, « *L'obligation de sécurité, une obligation de prévention des risques professionnels* », 1^{er} février 2018.

⁶⁴ Cass. Soc. 22 septembre 2016, n° 15-14.005 : « *Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ».

⁶⁵ Pierre-Yves VERKINDT, « *Un signe fort de la maturité de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat* », Semaine Sociale Lamy n° 1726, 6 juin 2006.

⁶⁶ Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914 : « (...) *L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise,*

lorsque celle-ci revêt le caractère de faute inexcusable⁶⁷, qui ne constituent pas, en tant que telles des causes d'exonération de son obligation de sécurité.

L'obligation de sécurité de résultat s'applique également au travail temporaire. Cependant, une difficulté naît quant à la désignation de l'entreprise considérée comme employeur de l'intérimaire et sur laquelle pèse cette obligation de sécurité. Comme dit précédemment, l'employeur juridique du travailleur intérimaire est l'entreprise de travail temporaire. Néanmoins, il semble injuste de faire peser cette obligation de sécurité uniquement sur elle. Dès lors, il a été considéré que cette obligation pèse autant sur l'entreprise d'emploi temporaire que l'entreprise utilisatrice⁶⁸.

SECTION 2 : UNE OBLIGATION A LA CHARGE DES DEUX ENTREPRISES

Du fait de l'existence d'une relation triangulaire, le salarié se trouve face à deux entreprises, lesquelles sont débitrices d'une obligation de sécurité de résultat⁶⁹. Ainsi, afin d'assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité du travailleur intérimaire, le législateur considère que cette obligation incombe autant à l'entreprise de travail temporaire (paragraphe 1) qu'à l'entreprise utilisatrice (paragraphe 2).

notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité (...)»

⁶⁷ Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005, n° 03-30.038 : « *La faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable ; que seule une faute inexcusable de la victime, au sens de l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale, peut permettre de réduire la majoration de sa rente ; que présente un tel caractère la faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* ».

⁶⁸ Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70.390.

⁶⁹ Cour d'appel de Colmar 22 septembre 2016, n° 14/03608.

PARAGRAPHE 1 : L'ESSENTIEL DES OBLIGATIONS MISES A LA CHARGE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

De nombreuses obligations sont à la charge de l'entreprise utilisatrice puisqu'en effet, c'est elle qui doit veiller à la sécurité du salarié⁷⁰. Il lui incombe de nombreuses obligations concernant notamment la formation. L'article L. 4142-2 alinéa 1^{er} du Code du travail dispose que « *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2* ». Ainsi, il en résulte que les salariés temporaires affectés à des postes de travail à risques doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, il ne s'agit pas d'une simple formation. Au préalable, la société utilisatrice doit informer la société d'intérim, lors de la conclusion du contrat de mise à disposition, de l'affectation du salarié à un tel poste⁷¹. Cependant, qu'est-ce qu'un poste à risques particuliers ? La jurisprudence a donné de nombreux exemples, il a ainsi pu être considéré que des travaux en hauteur⁷², ou encore la conduite de pelle, pose de canalisations et tâches annexes⁷³ constituent des postes exposant l'intérimaire à des risques particuliers. La Cour de cassation, dans de nombreux arrêts, relève que cette obligation de formation n'incombe pas uniquement à l'entreprise utilisatrice, mais qu'elle est autant à la charge de l'entreprise utilisatrice qu'à celle de l'entreprise de travail temporaire⁷⁴. Ainsi, par un récent arrêt de 2016, précédemment cité, la Haute juridiction a réitéré sa position⁷⁵. Cela apparaît

⁷⁰ Cour d'appel de Grenoble 12 octobre 2010, n° 10/00697 : « *Ce n'était pas à la société d'intérim mais à l'entreprise utilisatrice sous le contrôle de laquelle le salarié en cause était placé au moment de l'accident, de veiller à la sécurité du salarié* ».

⁷¹ Cour d'appel de Lyon 23 février 2016, n° 15/01700 : « *Il appartient à l'entreprise utilisatrice, qui affecte le salarié intérimaire à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité d'en informer l'entreprise de travail temporaire lors de la conclusion du contrat de mise à disposition et de dispenser à ce dernier une formation renforcée à la sécurité* ».

⁷² Cass. Civ. 2^{ème} 12 février 2015, n° 14-10.855.

⁷³ Cass. Civ. 2^{ème} 31 mars 2016, n° 15-15.898.

⁷⁴ Cass. Civ. 2^{ème} 13 décembre 2007, n° 06-15.617 : « *L'existence de la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés mis à disposition (...) victimes d'un accident du travail alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur sécurité, ils n'ont pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés ; que ces dispositions ne mettent pas à la charge de la seule entreprise utilisatrice l'obligation d'assurer la formation à la sécurité renforcée* ».

⁷⁵ Cass. Civ. 2^{ème} 31 mars 2016, n° 15-15.898 : « *La mission de conduite de mini-pelle, pelle, travaux de VRD, pose de canalisations et tâches annexes, confiée au salarié l'exposait à des risques particuliers, justifiant de le*

tout à fait logique dans la mesure où l'entreprise de travail temporaire doit s'assurer que son salarié dispose des qualifications nécessaires pour occuper un tel poste à risques mais l'entreprise utilisatrice, laquelle détient un pouvoir de direction et dont les locaux servent de lieux de travail pour l'intérimaire, doit également assurer cette formation puisqu'elle expose le salarié à ces risques. Par ailleurs, récemment, il a été considéré que l'entreprise de travail temporaire ne pouvait relever le moyen selon lequel son salarié disposait déjà de la qualification requise afin de dispenser la société utilisatrice de son obligation de formation⁷⁶. Enfin, l'article L. 4141-4 du Code du travail prévoit les modalités de financement de la formation à la sécurité qui demeurent alors à la charge de l'employeur, c'est-à-dire en l'espèce l'entreprise de travail temporaire. Toutefois, une exception est prévue à l'alinéa 2 de l'article L. 4142-2 du Code du travail disposant ainsi que « *le financement de ces actions de formation (à savoir la formation renforcée à la sécurité) est à la charge de l'entreprise utilisatrice* ».

Il est à noter qu'un autre type de formation existe, il s'agit de la formation pratique et appropriée. L'article L. 4141-2 3° du Code du travail dispose que « *L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice : (...) Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention* ». On peut alors légitimement penser que cette obligation incombe à la société d'emploi temporaire, l'employeur juridique. Pourtant, la jurisprudence, et notamment la Chambre criminelle de la Cour de cassation a pu considérer, par un arrêt de 2010, que cette obligation demeurait à la charge de l'entreprise utilisatrice⁷⁷. Cette position a également été confirmée récemment par un arrêt de 2017⁷⁸. Par ailleurs, l'article L. 1251-21 du Code du

faire bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, que cette formation incombait autant à l'entreprise utilisatrice qu'à l'entreprise de travail temporaire et pouvait être dispensée en tous lieux ».

⁷⁶ Cour d'appel d'Aix-en-Provence 14 juin 2017, n° 15/21591 : « *Que le moyen développé par la société de travail temporaire selon lequel la victime était déjà intervenue à plusieurs reprises sur le site et se serait formée par elle-même en raison de l'expérience acquise, ne saurait dispenser l'entreprise utilisatrice de ré-attirer l'attention du salarié intérimaire par une formation spécifique sur les risques inhérents au travail en hauteur qu'elle lui fait réaliser* ».

⁷⁷ Cass. Crim. 2 février 2010, n° 09-84.250 : « *Il appartient au dirigeant de l'entreprise utilisatrice d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés temporaires* ».

⁷⁸ Cass. Crim. 28 février 2017, n° 15-87.260 : « *Attendu qu'au titre du délit de blessures involontaires résultant d'un défaut de formation suffisante des salariés, l'arrêt retient, notamment, qu'aucune formation pratique et appropriée à la sécurité n'a été organisée au bénéfice de la victime, travailleur temporaire mis à la disposition de la société Labastère 64 le jour des faits (...) les qualités professionnelles attendues de ce salarié, telles que*

travail dispose que « *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* ». L'article poursuit en détaillant les « *conditions d'exécution du travail* » en énonçant qu'il s'agit notamment de tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail⁷⁹. La société utilisatrice doit alors former le salarié intérimaire à la sécurité. Contrairement à ce que l'on peut penser, l'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue à une telle obligation. On considère que celle-ci incombe uniquement à la société sous le contrôle de laquelle se trouve l'intérimaire pendant la mission.

Par ailleurs, une obligation de surveillance médicale incombe à l'entreprise utilisatrice. A ce titre, l'article R. 4625-14 du Code du travail dispose que « *Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L. 4111-6 prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur* ». Ainsi, la réalisation d'un tel examen est destinée à vérifier l'aptitude du salarié intérimaire au poste auquel il est affecté, c'est le médecin du travail de la société utilisatrice qui va le pratiquer. Enfin, une dernière obligation est mise à la charge de l'entreprise utilisatrice, celle de mettre à disposition, du salarié intérimaire, un équipement adapté à son poste de travail. En effet, l'article L. 1251-23 alinéa 1^{er} du Code du travail énonce que « *Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice* ». L'article R. 233-83-3 du Code du travail, abrogé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, a défini ces équipements comme « *des dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ainsi que sa santé* ». Ces protections doivent être fournies gratuitement⁸⁰. Par exemple, des bouchons d'oreilles ou encore des lunettes de protection,

transmises à l'entreprise de travail temporaire, n'ont pu exonérer la société utilisatrice de ses obligations ; que la cour d'appel en déduit que l'absence de formation suffisante, dès lors qu'aucun responsable de cette société n'était présent lors de ces opérations afin de veiller à la correcte utilisation du hayon dans les limites du poids desdites palettes, n'a pas permis à M. X... de vérifier l'adéquation de la charge au poids maximal supporté par le hayon de sorte qu'elle a directement concouru à la réalisation du dommage ».

⁷⁹ Cour d'appel de Toulouse 20 mars 2018, n° 17/02785.

⁸⁰ Article L. 1251-23 alinéa 3 du Code du travail : « *Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle* ».

sont considérés comme des équipements de protection individuelle⁸¹. Il a d'ores-et-déjà été considéré que le fait pour une entreprise utilisatrice d'omettre de fournir un tel équipement est constitutif d'un manquement à son obligation de sécurité de résultat⁸².

L'essentiel des obligations a été mis à la charge de l'entreprise utilisatrice. Toujours est-il qu'un accord du 26 septembre 2002, remplacé par un accord interprofessionnel du 3 mars 2017 portant sur l'amélioration des conditions de réalisation des missions, a souhaité une intervention plus active de l'entreprise d'emploi temporaire pour assurer une meilleure protection de ses salariés intérimaires.

PARAGRAPHE 2 : L'INTERVENTION PROGRESSIVE DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'accord interprofessionnel du 3 mars 2017 précité a été négocié pour essayer d'impliquer davantage les entreprises de travail temporaire dans la santé et la sécurité de leurs salariés. Il a souhaité que ces sociétés d'intérim assurent un dialogue avec les entreprises utilisatrices sur les conditions de travail de leurs salariés intérimaires afin de prévenir les accidents professionnels. Cela passe notamment par des visites au sein de ces sociétés, c'est un « *devoir* » qui leur incombe⁸³. L'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur, doit former son salarié intérimaire afin de s'assurer que ses compétences sont en adéquation avec le poste proposé. Cette formation est complétée par celle de l'entreprise utilisatrice dès son arrivée dans ses locaux.

⁸¹ INRS, « *Les équipements de protection individuelle (EPI)* » - Règles d'utilisation, Edition INRS ED 6077, 2^{ème} édition, octobre 2013.

⁸² Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70.390 : « *La seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni à M. X... dès le début de sa mission constituait un manquement de l'entreprise utilisatrice à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié* ».

⁸³ Cass. Civ. 2^{ème} 1^{er} juillet 2010, n° 09-67.028 : « *Lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié* ».

La société d'emploi temporaire doit dispenser certaines formations à son salarié. A ce titre, l'article L. 4121-1 2° du Code du travail évoque des actions d'information et de formation⁸⁴. Par un arrêt du 22 septembre 2016, la Cour d'appel de Colmar a précisé sur quelle entreprise devait peser cette obligation en indiquant que « *L'article L. 4121-1 du code du travail met à la charge de l'employeur, en l'occurrence la société de travail temporaire, des « actions d'information et de formation*⁸⁵ ». Encore plus récemment, un arrêt de la Cour d'appel de Fort-de-France de 2018 réitère cette position tout en précisant que l'entreprise de travail temporaire ne peut s'en exonérer en invoquant le manquement de l'entreprise utilisatrice à cette obligation d'information⁸⁶. Cette obligation incombe uniquement à l'entreprise de travail temporaire qui ne peut légitimement s'exonérer d'une telle obligation en considérant que celle-ci incombait à la société utilisatrice⁸⁷.

La plupart des obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de la société d'intérim. L'article L. 1251-22 du Code du travail, en son alinéa 1^{er}, dispose que « *Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire* ». En tant qu'employeur, c'est à elle qu'incombe cette obligation, celle s'assurer le suivi de la santé de ses salariés. Également, l'article L. 4625-8 du Code du travail prévoit plus spécifiquement que « *Pour les travailleurs temporaires, les visites (...) sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire* ». Il s'agit des visites d'information et de prévention mais également des visites et examens médicaux d'aptitude. Cela conduit les sociétés d'intérim à davantage se soucier de la santé de leurs salariés vulnérables, tout en leur assurant un suivi régulier afin de prévenir les éventuels accidents professionnels.

⁸⁴ Article L. 4121-1 2° du Code du travail : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : (...) Des actions d'information et de formation (...)* ».

⁸⁵ Cour d'appel de Colmar 22 septembre 2016, n° 14/03608.

⁸⁶ Cour d'appel de Fort-de-France 12 janvier 2018, n° 17/00100 : « *Il n'en demeure pas moins que l'entreprise de travail temporaire n'était pas dispensée en sa qualité d'employeur des obligations d'information et de formation de ses employés (...) La SARL FIDERIM MARTINIQUE BTP ne pouvait donc se croire déchargée de toute obligation de formation et d'information de ses salariés au motif de leur mise à disposition d'une entreprise utilisatrice qui serait seule tenue à l'obligation d'information* ».

⁸⁷ Cour d'appel de Fort-de-France 12 janvier 2018, n° 17/00100 : « *L'entreprise de travail temporaire n'était pas dispensée en sa qualité d'employeur des obligations d'information et de formation de ses employés (...) La SARL FIDERIM MARTINIQUE BTP ne pouvait donc se croire déchargée de toute obligation de formation et d'information de ses salariés au motif de leur mise à disposition d'une entreprise utilisatrice qui serait seule tenue à l'obligation d'information* ».

Comme dit précédemment, la fourniture des équipements de protection individuelle incombe à la société utilisatrice. Néanmoins, l'article L. 1251-23, en son alinéa 2, prévoit que « *Certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire* ». Il s'agit notamment des casques et des chaussures de sécurité mis à disposition de l'intérimaire. Pour que la société d'intérim puisse fournir de tels équipements, cela doit être expressément mentionné dans le contrat de mise à disposition⁸⁸.

L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent chacune honorer leurs obligations respectives telles qu'elles sont prévues par le Code du travail. Afin de préserver la santé du salarié intérimaire, le législateur fait peser une obligation de sécurité de résultat sur les deux sociétés. Leurs obligations se complètent. La position actuelle de la jurisprudence fait prévaloir une obligation de sécurité dont il incombe à l'entreprise de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice d'en assurer l'effectivité⁸⁹. Au sein de cette relation triangulaire, l'une ou l'autre entreprise possède chacune sa propre obligation de sécurité qu'elle est tenue de respecter envers l'intérimaire. Cependant, l'entreprise utilisatrice supporte l'essentiel des obligations en matière de sécurité. Puisque c'est elle qui donne ses instructions à l'intérimaire, elle est responsable de ses conditions de travail. Cela n'empêche pas l'entreprise d'intérim de respecter les obligations qui lui incombent. Imposer de telles obligations peut apparaître comme étant une solution sévère, mais comme l'indique le Professeur Christophe RADE, « *cette sévérité est parfaitement justifiée* » tout ajoutant qu'« *aucune approximation ne doit être tolérée* » et que les entreprises doivent « *se monter intraitables sur les mesures de précaution à prendre*⁹⁰ ». Tout est fait pour protéger la santé et assurer la sécurité du salarié intérimaire.

⁸⁸ Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

⁸⁹ Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70.390.

⁹⁰ Christophe RADE, « *Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat* », Lexbase Hebdo édition sociale – Accident du travail – Maladies professionnelles, n° 422, 6 janvier 2011.

Le manquement à cette obligation permet au salarié victime de rechercher la faute inexcusable de son employeur, laquelle ne se présume pas et doit être prouvée. Il est de jurisprudence constante que la victime est soumise à l'obligation de rapporter la preuve de l'existence de cette faute. Il a pu être rapporté que « *celui qui invoque l'existence d'une telle faute est tenu d'en rapporter la preuve*⁹¹ ». Toutefois, dans certains cas, le régime de la présomption de la faute inexcusable s'applique à la victime.

⁹¹ Cour d'appel d'Aix-en-Provence 15 février 2012, n° 10/00156.

CHAPITRE 2 : L'ACTION EN RECHERCHE DE FAUTE INEXCUSABLE DIRIGEE CONTRE L'EMPLOYEUR DE LA VICTIME

Lorsqu'un accident du travail se produit et est dû au manquement, par l'employeur, à son obligation de sécurité de résultat, la victime peut rechercher sa faute inexcusable. Dans certains cas, cette faute est présumée (section 1). Malgré tout, une difficulté naît du fait que la société d'intérim est l'employeur du salarié mais que ce dernier effectue sa mission dans les locaux d'une société utilisatrice. La jurisprudence a tranché cette question en indiquant que l'action en recherche de faute inexcusable ne peut être dirigée qu'à l'encontre de l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire (section 2).

SECTION 1 : LA DEFINITION ET LES CARACTERISTIQUES DE LA FAUTE INEXCUSABLE

La faute inexcusable de l'employeur a fait l'objet de nombreuses définitions qui se sont précisées au fil des années (paragraphe 1). Elle existe également dans le cadre du travail temporaire où elle est même parfois présumée (paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : QU'EST-CE QUE LA FAUTE INEXCUSABLE ?

Pour appréhender la notion de faute inexcusable, il convient au préalable d'exposer un bref rappel des arrêts importants en la matière (A), puis en second lieu, d'étudier les conséquences de la reconnaissance d'une telle faute (B).

A. LA DEFINITION DE LA FAUTE INEXCUSABLE

Pour définir la faute inexcusable, il faut remonter aux années 1940. Cette notion est assez ancienne et a fait l'objet d'une première définition dans un arrêt Dame Veuve Villa des Chambres réunies de 1941⁹². Les juges ont considéré que « *La faute inexcusable (...) doit s'entendre d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute*

⁹² Cass. Ch. Réun. 15 juillet 1941, n° 00-26.836.

visée au paragraphe 1^{er} dudit article ». Il ressort de cette définition que pour caractériser une faute inexcusable, il faut une faute d'une exceptionnelle gravité, assortie d'une omission volontaire ou d'une conscience du danger. Elle doit être grave pour pouvoir être qualifiée d'inexcusable.

Par la suite, afin d'apporter davantage de précisions, la Chambre sociale de la Cour de cassation est intervenue, au début des années 2000, pour définir cette faute. Par une succession d'arrêts, dits « *amiante* », du 28 février 2002, le juge a relevé qu'« *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat (...) que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ». Désormais, il n'est plus question de faute d'exceptionnelle gravité, ni d'un acte d'omission ou volontaire. La Cour met en avant le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur et en vertu duquel ce dernier doit remplir son obligation de sécurité de résultat. Lorsque l'entreprise manque à cette obligation essentielle, le juge peut reconnaître l'existence d'une faute inexcusable. Les arrêts précités concernaient les maladies professionnelles liées à l'amiante. La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt en 2002 par lequel elle étend la notion de faute inexcusable aux accidents du travail⁹³.

Partant, deux conditions cumulatives sont requises pour déterminer l'existence d'une faute inexcusable : une conscience du danger et une absence de prise de mesures visant à préserver la santé et la sécurité du travailleur. En vertu de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, il appartient au salarié victime d'apporter la preuve de l'existence de cette faute⁹⁴. Pour apprécier la conscience du danger, le juge prend en compte plusieurs paramètres : le contexte, les circonstances de fait, l'état des connaissances scientifiques... Il a pu être considéré que la manœuvre effectuée par le salarié était « *tellement impensable et sa dangerosité si évidente que cela paraissait impossible à imaginer, de sorte que l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel s'est trouvé exposé son salarié*⁹⁵ ». S'agissant

⁹³ Cass. Soc. 11 avril 2002, n° 00-16.535.

⁹⁴ Cass. Soc. 8 juillet 2004, n° 02-30.984 : « *Il incombait à M. X... de prouver que son employeur, qui devait avoir conscience du danger auquel il était exposé, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

⁹⁵ Cass. Civ. 2^{ème} 2 mai 2007, n° 06-10.083.

de la deuxième condition, le salarié doit démontrer que son employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour préserver sa santé et sa sécurité au travail. L'arrêt précité précise qu'il s'agit de mesures « nécessaires », ce qui tend à renforcer l'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur envers son salarié⁹⁶. Par exemple, dans un arrêt de 2012, les juges ont considéré que : « *D'une part, que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger résultant à la fois de la présence de piles d'outils à proximité des lignes de presse, qui encombraient physiquement les axes de circulation et réduisaient le champ visuel des opérateurs, et de la polyvalence de l'activité de pontier et de conducteur de ligne dans une équipe réduite à cinq personnes dont un intérimaire, d'autre part, que les mesures de protection mises en place étaient insuffisantes pour préserver la sécurité du salarié eu égard notamment au positionnement des outils à proximité des zones de presse (...) la cour d'appel a pu décider que l'accident du travail était en lien de causalité avec les manquements de la société, de sorte que cette dernière avait commis une faute inexcusable*⁹⁷ ». Enfin, il est à noter que l'accident, dont la cause est indéterminée, a pour effet d'empêcher la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur⁹⁸.

Comme dit précédemment, la charge de la preuve incombe à la victime qui doit prouver la conscience du danger de son employeur et l'absence de mesures prises par celui-ci⁹⁹. Depuis un arrêt de l'Assemblée plénière de 2005, la Haute juridiction a considéré qu'il importe peu que la faute inexcusable de l'employeur soit la cause déterminante de l'accident, il suffit juste qu'elle en soit « *une cause nécessaire* »¹⁰⁰. Cela signifie que même si d'autres fautes ont permis la réalisation de cet accident, cela ne prive pas le salarié d'obtenir la

⁹⁶ Cass. Soc. 8 juillet 2004, n° 02-30.984 précité.

⁹⁷ Cass. Civ. 2^{ème} 15 mars 2012, n° 10-15.503.

⁹⁸ Cass. Civ. 2^{ème} 16 novembre 2004, n° 02-31.003 : « *Les différents enquêteurs n'ont fait qu'émettre des hypothèses sur les causes de l'accident qui s'est produit sans témoin, que le médecin du service de neuro-traumatologie n'a pas exclu qu'un malaise ait été à l'origine de la chute de la victime, et qu'il est impossible d'établir un lien de causalité entre celle-ci et l'état du sol rendu glissant ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que la cause de la chute étant indéterminée, l'employeur ne pouvait se voir imputer une faute inexcusable* ».

⁹⁹ Gérard VACHET, « *Présomption de faute inexcusable et action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 36, 5 septembre 2006, 1677.

¹⁰⁰ Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005, n° 03-30.038.

qualification de la faute inexcusable de son employeur. Cela a également été affirmé par un arrêt de la Cour d'appel de Lyon de 2013¹⁰¹.

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur a été retenue, cela entraîne, pour l'intérimaire, un certain nombre de conséquences financières pour lui, mais également pour ses ayants-droit.

B. LES CONSEQUENCES DE LA FAUTE INEXCUSABLE

En application de l'article L. 452-4 du Code de la sécurité sociale (CSS), le salarié doit saisir le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) dans un délai de deux ans à partir du jour de l'accident, du jour de la consolidation, ou encore du jour de la cessation de paiement des indemnités journalières. A défaut d'action dans ce délai imparti, l'action est frappée de forclusion, le salarié ne peut plus agir. L'employeur, ainsi que son salarié, ne peuvent conclure une transaction ayant pour objet la renonciation, par le salarié, à l'exercice d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable en contrepartie d'une somme négociée entre les parties¹⁰².

La victime peut se voir attribuer un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui lui permet d'obtenir le versement soit d'un capital soit d'une rente. Indépendamment de cette incapacité, la faute inexcusable de l'employeur emporte le versement d'indemnités financières importantes. La victime obtient une réparation complète de ses préjudices. L'article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale prévoit que la victime, ou ses ayants droit, peuvent prétendre au versement d'une rente majorée : « *Le montant de la majoration est calculé en fonction de la réduction de capacité dont la victime reste atteinte*¹⁰³ ». La Caisse d'assurance maladie effectue une « *reconstitution fictive du salaire sur les douze mois précédents*¹⁰⁴ ». Par ailleurs, la victime peut solliciter la réparation des différents préjudices dont elle a souffert. La décision QPC du Conseil constitutionnel de

¹⁰¹ Cour d'appel de Lyon 5 mars 2013, n° 12/03162.

¹⁰² Cass. Civ. 2^{ème} 1^{er} juin 2011, n° 10-20.178.

¹⁰³ Jugement du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Vienne du 29 décembre 2017 n° 492/2017.

¹⁰⁴ Patrick MORVAN, « *Droit de la protection sociale* », LexisNexis, 8^{ème} édition, août 2017.

2010¹⁰⁵ a élargi la liste des préjudices pouvant faire l'objet d'une réparation. Il est dorénavant possible d'invoquer la réparation des *pretium doloris*, préjudice d'esthétique et d'agrément, l'aménagement du véhicule et la réparation d'un préjudice sexuel... Cette liste n'est pas limitative. Enfin, l'article L. 452-3 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale prévoit que lorsque la victime s'est vue attribué un taux d'incapacité permanente de 100 %, une indemnité forfaitaire lui est due. Elle est égale « *au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation* ». Lorsque la victime décède, ses ayants-droits conservent la possibilité de demander la réparation de leur préjudice moral¹⁰⁶ mais également celui de la victime elle-même¹⁰⁷.

Par exemple, dans un arrêt de la Cour d'appel de Paris de 2014¹⁰⁸, un salarié intérimaire a été recruté par une société utilisatrice pour effectuer une mission d'intérim sur un chantier de construction. Il a été victime d'un accident pris en charge au titre de la législation professionnelle sur les accidents du travail. L'intérimaire a engagé une action en reconnaissance de faute inexcusable contre son employeur. La Cour d'appel a considéré que la victime d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de son employeur devait recevoir une majoration de sa rente. Au-delà, elle peut solliciter une réparation de ses préjudices au titre de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale. La Cour a également indiqué que la victime peut solliciter la réparation de ses préjudices non couverts par le Livre IV du Code de la sécurité sociale. Elle a chiffré ses préjudices de la manière suivante :

- 30.000 € au titre de ses souffrances physiques et morales endurées ;
- 1.500 € au titre de son préjudice esthétique ;
- 5.000 € au titre de son déficit fonctionnel temporaire.

¹⁰⁵ Décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010.

¹⁰⁶ Cass. Civ. 2^{ème} 20 septembre 2005, n° 04-30.110 : « *M. X... était recevable à solliciter, dans le cadre d'une action en faute inexcusable, tant la réparation, en sa qualité d'ayant droit, du préjudice moral subi par son père, que celle de son propre préjudice moral, la cour d'appel a pu en déduire qu'il justifiait d'un intérêt à agir en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie dont était décédé son père* ».

¹⁰⁷ Mathilde CARON, Les cahiers Lamy du CE n° 128, juillet 2013.

¹⁰⁸ Cour d'appel de Paris 23 janvier 2014, n° 11/03766, pôle 6 – Chambre 12.

En apparence, les conséquences de la faute inexcusable paraissent évidentes. La société d'intérim, comme l'entreprise utilisatrice, peuvent avoir commis une faute inexcusable dont elles doivent assurer la réparation. La difficulté naît du fait de savoir laquelle des deux sociétés sera tenue d'assurer la réparation des préjudices de l'intérimaire. Néanmoins, il convient d'ores-et-déjà de noter que lorsque la faute inexcusable de l'employeur utilisateur a été reconnue, c'est l'entreprise d'intérim qui engage sa responsabilité. Toutefois, elle dispose d'une action récursoire contre elle.

Enfin, il convient d'indiquer que la loi de 1987¹⁰⁹, en son article 33¹¹⁰, a modifié l'article L. 452-4 du Code de la sécurité sociale. Il dispose, en son alinéa 3, que l'employeur peut s'assurer des conséquences financières de sa propre faute inexcusable. Dans le cadre du travail temporaire, il peut s'assurer de la faute de ceux qu'il s'est substitué dans la direction de l'entreprise. Dans cette hypothèse, en vertu de l'article L. 242-7 du Code de la sécurité sociale, la CARSAT peut solliciter, de l'employeur, le paiement d'une cotisation supplémentaire.

Dans certaines hypothèses précises, la faute inexcusable de l'employeur est présumée, dispensant ainsi le salarié d'en rapporter la preuve. Ces cas sont spécifiques à la situation d'intérim.

PARAGRAPHE 2 : LA PRESOMPTION DE FAUTE INEXCUSABLE DANS LE CADRE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Pour rechercher la faute inexcusable de son employeur, le salarié doit prouver les deux éléments constitutifs de cette faute (conscience du danger et absence de prise de mesures). Parfois, l'intérimaire est dispensé d'apporter cette preuve : Lorsqu'il est affecté à un poste à risques sans avoir reçu de formation à la sécurité renforcée (A) et lorsqu'il est victime d'un accident du travail alors que le risque a déjà été signalé à l'employeur (B).

¹⁰⁹ Loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social, publiée au Journal Officiel le 28 janvier 1987, page 991.

¹¹⁰ Question écrite n° 12602 de Monsieur André Fosset sur l'application de la loi portant diverses mesures d'ordre social. Réponse du ministère des Affaires sociales : « L'article 33 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social a modifié l'article L. 452-4 du code de la sécurité sociale - en étendant à tous les employeurs la possibilité de s'assurer contre les conséquences financières de leur propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'ils se sont substitués dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement ».

A. L'AFFECTION DU SALARIE A UN POSTE PRESENTANT DES RISQUES PARTICULIERS POUR SA SANTE OU SA SECURITE

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver¹¹¹ ». La charge de la preuve de la faute inexcusable incombe à celui qui l'invoque : le salarié. Cependant, dans le cadre du travail temporaire, cela peut être différent. Si l'intérimaire est affecté à un poste à risques, il doit bénéficier d'une formation à la sécurité renforcée¹¹². La liste de ces postes est établie par l'employeur, après que ce dernier ait recueilli l'avis du médecin du travail et du Comité social et économique lorsqu'il existe. La liste est mise à la disposition de l'agent de contrôle¹¹³. Il a pu être considéré que l'absence de mise en œuvre de cette liste ne présume pas la faute inexcusable de l'employeur, c'est le risque présenté par le poste qui importe¹¹⁴. La charge de la preuve ne pèse plus sur l'intérimaire, ce qui lui est favorable. Selon le Code du travail, c'est l'entreprise utilisatrice, dans laquelle le salarié est mis à disposition, d'assurer la formation renforcée du salarié. A défaut, sa faute inexcusable est présumée. L'article L. 4154-3 du Code du travail a donné lieu à de nombreuses jurisprudences en la matière¹¹⁵. Par un arrêt de 2006, la Cour de cassation a reconnu la présomption de la faute inexcusable de l'employeur. En effet, le salarié intérimaire a été affecté à un poste à risque sans avoir bénéficié ni d'une « formation à la sécurité renforcée », ni d'un « accueil et information adaptés¹¹⁶ ». Encore récemment, les juges ont réitéré cette position¹¹⁷. La

¹¹¹ Michel PIERCHON, Avocat à la Cour, « La preuve, la preuve, toujours la preuve ! », Semaine Sociale Lamy Supplément n° 1452, 28 juin 2010, page 17.

¹¹² Article L. 4154-2 alinéa 1^{er} du Code du travail.

¹¹³ Article L. 4154-2 alinéa 2 du Code du travail.

¹¹⁴ Cass. Civ. 2^{ème} 16 février 2012, n°11-10.889 : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'aucun texte ne prévoit que la présomption de faute inexcusable de l'article L. 4154-3 du code du travail soit mise en œuvre en cas de carence de l'employeur dans l'établissement de la liste des postes présentant des risques particuliers, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si le poste auquel M. X... était affecté présentait des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité, a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ».

¹¹⁵ Article L. 4154-3 du Code du travail : « La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2 ».

¹¹⁶ Cass. Civ. 2^{ème} 21 juin 2006, n° 04-30.665. **Annexes 1 et 2 pour un exemple de fiches d'accueil et de formation à la sécurité.**

¹¹⁷ Cour d'appel de Chambéry 9 janvier 2018, n° 17/01554 : « (...) La charge de la preuve incombe au salarié sauf si il s'agit d'un salarié intérimaire qui a été affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers

jurisprudence de la Haute juridiction est claire et constante en la matière¹¹⁸. Elle constitue une jurisprudence sévère mais juste visant à assurer la protection des salariés vulnérables. En ce sens, la Cour de cassation a déjà condamné des employeurs, à plusieurs reprises, pour ce défaut de formation, notamment lorsqu'ils privilégient la rentabilité de leur structure au détriment de la santé de leurs salariés intérimaires¹¹⁹.

Il s'agit d'une présomption simple à laquelle la preuve contraire peut être apportée¹²⁰. Il a ainsi pu être jugé que la situation dans laquelle un salarié a été affecté à un poste dangereux, sans avoir reçu de formation à la sécurité, fait présumer la faute inexcusable de son employeur qui ne rapportait pas « *la preuve contraire de nature à l'exonérer de cette présomption*¹²¹ ». Également, la Haute juridiction a cassé un arrêt par lequel la Cour d'appel a considéré que le fait qu'un salarié intérimaire ait déjà travaillé dans une société et qu'il a reçu des certificats d'aptitude à la conduite en sécurité était de nature à écarter la présomption de l'article L. 4154-3 du Code du travail. La Cour de cassation a indiqué que ces motifs étaient « *impropres à écarter la présomption de faute inexcusable* ». Elle se montre protectrice envers le salarié en mettant à la charge de l'employeur une obligation de formation malgré l'expérience et la qualification professionnelle du salarié¹²².

L'affectation du salarié à ces postes n'est pas une hypothèse isolée. En effet, la présomption joue également lorsque le risque a déjà été signalé à l'employeur.

sans avoir bénéficié de la formation à la sécurité renforcée ; que dans un tel cas il existe une présomption de responsabilité de l'employeur (...) ».

¹¹⁸ Cour d'appel de Toulouse 20 mars 2018, n° 17/02785.

¹¹⁹ Cass. Crim. 25 avril 2017, n° 15-85.890 : « *Le caractère manifestement délibéré de la violation, par la société Satisfo, de son obligation spéciale de formation résulte de ce que la jeune victime a été postée sur une machine dangereuse pendant plusieurs heures, alors qu'elle était dépourvue de toute qualification et avait d'ailleurs été embauchée en qualité de simple manutentionnaire, et que, d'une manière générale, aucune procédure n'était prévue pour former les salariés intérimaires dans l'entreprise, par souci de rentabilité* ».

¹²⁰ Cass. Civ. 2^{ème} 18 janvier 2005, n° 03-30.570 : « *L'employeur (...) avait pris soin de se tenir aux côtés du conducteur lors de l'essai puis lors de la manœuvre qu'il lui avait demandé d'effectuer, avait rempli ses obligations de formation au sens de l'article L. 231-3-1 du Code du travail, en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée, de sorte que M. X... ne pouvait se prévaloir de la présomption de faute inexcusable édictée par l'article L. 231-8 du même Code* ».

¹²¹ Cass. Soc. 6 février 2003, n° 01-20.936.

¹²² Cass. Civ. 2^{ème} 31 mai 2012, n° 11-18.857. Également en ce sens, Cass. Civ. 2^{ème} 18 octobre 2005, n° 03-30.162.

B. L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR DE LA PRESENCE DU RISQUE ET LA REALISATION DE L'ACCIDENT

La présomption de faute inexcusable trouve application dans le cas où le risque a déjà été signalé à l'employeur par la victime ou un représentant du personnel au CHSCT. Cette situation est prévue à l'article L. 4131-4 du Code du travail¹²³ mais aussi par la jurisprudence : le bénéfice de cette faute inexcusable est « *de droit* »¹²⁴. Si l'employeur n'agit pas et qu'un accident se produit, sa faute inexcusable est présumée. Il n'a ainsi pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Contrairement à l'hypothèse précédente, il s'agit, ici, d'une présomption irréfragable, l'employeur ne peut apporter une preuve contraire pour s'exonérer de sa responsabilité.

Par ailleurs, les salariés intérimaires, tout comme les salariés permanents de l'entreprise, disposent d'un droit d'alerte et de retrait prévus à l'article L. 4131-1 du Code du travail¹²⁵. Ce droit s'exerce en cas de danger grave et imminent. L'article 14.2 de l'accord du 3 mars 2017, relatif à la santé et à la sécurité au travail, dispose que « *Le salarié intérimaire peut informer le CHSCT de l'ETT de l'exercice de son droit de retrait (...)* ». La Cour de cassation considère qu'il s'agit, pour le salarié, d'« *un droit et non une obligation* »¹²⁶. Les salariés peuvent exercer ces droits sans se soucier d'une éventuelle rupture de leur contrat de mission¹²⁷ et aucune retenue de salaire n'est pratiquée¹²⁸. Les intérimaires sont protégés dans l'exercice de leurs droits. Face à cette situation d'urgence, l'employeur doit tout mettre en œuvre afin de permettre à ses salariés d'arrêter immédiatement leur travail¹²⁹. Il a tout intérêt à agir puisque dans le cas contraire, l'article L. 4131-4 du Code du travail trouve pleinement

¹²³ Article L. 4131-4 du Code du travail : « *Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé* ».

¹²⁴ Cass. Soc. 17 juillet 1998, n° 96-20.988.

¹²⁵ Article L. 4131-1 alinéas 1 et 2 du Code du travail : « *Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection (...)* Il peut se retirer d'une telle situation (...) ».

¹²⁶ Cass. Soc. 9 décembre 2003, n° 02-47.579.

¹²⁷ Article 14.2 de l'accord du 3 mars 2017 : « *L'exercice du droit de retrait ne fait pas obstacle à la reprise de la mission ou d'une nouvelle mission* ».

¹²⁸ Article L. 4131-3 du Code du travail.

¹²⁹ Article L. 4132-5 du Code du travail.

application. L'idée selon laquelle l'employeur doit assurer la sécurité de ses salariés persiste toujours.

Mise à part ces hypothèses précitées dans lesquelles la faute inexcusable de l'employeur se présume, la charge de la preuve pèse sur l'intérimaire. S'il souhaite engager une telle action, il doit identifier son destinataire : l'entreprise de travail ou l'entreprise utilisatrice ?

SECTION 2 : LA DESIGNATION DE L'EMPLOYEUR DESTINATAIRE DE L'ACTION EN RECONNAISSANCE DE FAUTE INEXCUSABLE

Le travailleur intérimaire se trouve confronté à une difficulté majeure : contre quelle entreprise peut-il diriger cette action ? (paragraphe 1). Cette action en reconnaissance de faute inexcusable emporte l'interdiction, pour l'intérimaire, d'exercer une action fondée sur les règles de Droit commun (paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE DESIGNEE COMME L'AUTEUR DE LA FAUTE INEXCUSABLE

L'action ne peut être dirigée qu'à l'encontre de son employeur juridique (A) et ce devant les juridictions de sécurité sociale (B).

A. L'ACTION DIRIGEE A L'ENCONTRE DE L'EMPLOYEUR UNIQUEMENT

Du fait de la multiplicité des parties dans cette relation particulière, la difficulté majeure est de connaître l'employeur à l'encontre duquel l'action en reconnaissance de faute inexcusable est dirigée. L'article L. 412-6 du Code de la sécurité sociale prévoit que l'employeur est responsable des obligations découlant de la reconnaissance d'une faute inexcusable. On peut alors légitimement penser que le terme « *employeur* » fait référence à l'entreprise de travail temporaire. Cela a déjà fait l'objet d'une jurisprudence abondante, notamment un arrêt de 2017 par lequel la Cour de cassation a d'abord rappelé que cette action ne peut être dirigée qu'à l'encontre de l'employeur¹³⁰. Dans cette affaire, l'intérimaire avait

¹³⁰ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, « *Le salarié mis à disposition ne peut rechercher que la faute inexcusable de son employeur* », Les cahiers sociaux n° 296, 1^{er} mai 2017, page 264. Commentaire de l'arrêt Cass. Civ. 2^{ème} 9 février 2017, n° 15-24.037 : « *L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime* ».

introduit une action contre l'entreprise utilisatrice où se déroulait sa mission. La Cour d'appel a accueilli favorablement sa demande. La Haute juridiction a cassé l'arrêt ainsi rendu et a précisément indiqué qu'il existait une « *confusion avérée* » entre les deux sociétés. Elle a relevé que la victime travaillait au sein de la société utilisatrice pendant la durée de sa mission, laquelle s'est substituée à l'entreprise d'intérim dans la direction du salarié. La Cour a alors précisé que la société utilisatrice n'avait pas la qualité d'employeur de sorte que l'action en reconnaissance de faute inexcusable ne pouvait être dirigée contre elle. L'entreprise de travail temporaire est l'employeur de l'intérimaire et une telle action ne peut être dirigée contre celui qui ne dispose pas de cette qualité. Les juges adoptent une conception stricte de la notion d'employeur en faisant prévaloir le contrat de travail conclu entre cette société et son salarié.

Cela semble dénué de bon sens puisque l'entreprise de travail temporaire, qui met à disposition son salarié, ne se trouve pas sur les lieux de la mission pour pouvoir vérifier ses conditions de travail, elle ne peut veiller au respect de leurs conditions de sécurité. Ne serait-il donc pas plus juste que cette action soit dirigée contre la société utilisatrice ? La Cour de cassation répond par la négative. Néanmoins, elle admet la possibilité, pour l'employeur, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice par la suite. Cette position est critiquable dans la mesure où le manquement à l'obligation de sécurité est avéré lorsque « *l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ». Au regard de cette définition, les deux éléments constitutifs de cette faute semblent difficiles à caractériser vis-à-vis de la société d'intérim. Cette dernière n'a pas la mainmise sur les conditions de travail du salarié. Cette action aurait pu être valablement exercée contre l'entreprise utilisatrice à l'encontre de laquelle la faute inexcusable peut caractérisée eu égard à la définition précitée. Même lorsque la société utilisatrice commet une faute inexcusable, c'est toujours l'entreprise d'intérim qui est tenue des conséquences de cette faute¹³¹.

¹³¹ Cass. Civ. 2^{ème} 19 septembre 2013, n° 12-19.522 : « *L'entreprise utilisatrice de main d'œuvre temporaire s'était substituée, dans la direction effective du salarié temporaire, la société Sogéco à l'origine de la faute inexcusable, de sorte que l'employeur demeurait responsable de cette faute* ».

La responsabilité de l'employeur est également engagée lorsque le prêt de main d'œuvre s'est fait de manière illégale. C'est ce qu'en a déduit la Cour de cassation dans un arrêt de 2000 dans lequel elle déclare irrecevable l'action formée contre l'utilisateur¹³². La faute inexcusable de l'entreprise de travail temporaire peut aussi être recherchée lorsque le salarié, mis à disposition d'un employeur utilisateur, a reçu les ordres d'une société tierce. En effet, dans un cas d'espèce, un ouvrier intérimaire a été mis à disposition d'une société utilisatrice. Sur le chantier, une société tierce chargée d'un lot « *maçonnerie-gros œuvre* » a mis en place un mur en béton mal stabilisé. De fortes bourrasques étaient annoncées par alarme mais ladite société a ordonné aux salariés de poursuivre leur travail malgré les vents violents. L'ouvrier a obéi. Il a chuté puis est décédé. La Cour d'appel a rejeté la faute inexcusable de l'entreprise de travail temporaire au motif que la cause de l'accident résulte uniquement des négligences de l'entreprise tierce sur laquelle les entreprises d'intérim et utilisatrice « *n'exerçaient aucun pouvoir de surveillance ou de contrôle*¹³³ ». L'arrêt a été cassé en 2013, les juges ont reconnu la faute inexcusable de l'entreprise de travail temporaire¹³⁴. Ils ont indiqué que « *l'entreprise utilisatrice de main d'œuvre temporaire s'était substituée, dans la direction effective du salarié temporaire, la société Sogéco à l'origine de la faute inexcusable, de sorte que l'employeur demeurerait responsable de cette faute* ».

La jurisprudence de la Cour de cassation, en apparence stricte, semble être motivée par la nécessité de protéger le salarié intérimaire. Cela conduit l'entreprise de travail temporaire à davantage se soucier de la sécurité de leurs salariés puisqu'ils sont tenus, envers eux, d'une obligation de sécurité de résultat. Les juges ont ajouté que l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers encourus par ses salariés¹³⁵. Bien que l'employeur utilisateur détienne un pouvoir de direction sur l'intérimaire, la responsabilité de l'employeur juridique

¹³² Cass. Soc. 6 juillet 2000, n° 98-20.054 : « *L'employeur demeure tenu des obligations résultant de la faute inexcusable dans tous les cas de prêt de main-d'œuvre, qu'ils soient licites ou illicites* ».

¹³³ Cour d'appel d'Aix-en-Provence 15 février 2012, n° 10/00156.

¹³⁴ Cass. Civ. 2^{ème} 19 septembre 2013, n° 12-19.522, commenté dans Hebdo Edition Sociale n° 541 du 26 septembre 2013 : « *AT/MP : la responsabilité de l'employeur en cas de faute commise par l'entreprise effectuant la direction effective du salarié mis à disposition* ».

¹³⁵ Cass. Civ. 2^{ème} 8 novembre 2007, n° 07-11.219 : « *Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la société Clemessy, qui avait fait intervenir M. X... pendant plusieurs années sur un site industriel sensible, avait satisfait à son obligation de se renseigner auprès de la société Sollac 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 d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés* ».

peut toujours être recherchée. L'entreprise d'intérim peut trouver ces dispositions injustes, mais cela l'incitera à se préoccuper de la sécurité de ses salariés. C'est à l'employeur qu'incombe la charge de prévenir les risques professionnels même lorsque la « *maîtrise du travail est confiée à un tiers*¹³⁶ ».

La recherche de la faute inexcusable de l'employeur doit s'exercer devant les juridictions. Néanmoins, il convient d'en déterminer celle qui est compétente, au regard de l'objet du litige.

B. LA DESIGNATION DE LA JURIDICTION COMPETENTE

L'action en recherche de faute inexcusable est dirigée contre l'employeur, lié à son salarié par un contrat de travail. Se pose la question de la répartition des compétences entre les juridictions de sécurité sociale et les juridictions prud'homales. Laquelle de ces juridictions est compétente dans ce cas ? Dans un arrêt de 2010, la Cour de cassation a constaté que la salariée, victime d'un accident du travail, soulevait le défaut de bonne exécution du contrat de travail par son employeur. En réalité, elle sollicitait la réparation de ses préjudices résultant de l'accident. La Cour a décidé qu'« *une telle action ne pouvait être portée que devant le tribunal des affaires de sécurité sociale et que la juridiction prud'homale était incompétente pour en connaître*¹³⁷ ». Le Code du travail prévoit expressément la compétence des juridictions de sécurité sociale en matière de faute inexcusable. De ce fait, en vertu de l'article L. 452-4 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale, « *A défaut d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit d'une part, et l'employeur d'autre part, sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, (...) il appartient à la juridiction de la sécurité sociale compétente, saisie par la victime ou ses ayants droit ou par la caisse primaire d'assurance maladie, d'en décider* ». Par conséquent, sans difficulté, le TASS demeure compétent pour statuer sur les conséquences d'un accident du travail et plus précisément, sur les litiges relatifs à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Le fait que l'intérimaire puisse saisir le TASS pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur, il se retrouve privé d'exercer une action fondée sur le Droit commun.

¹³⁶ Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX, Virgile PRADEL, « *Reconnaissance d'une faute inexcusable : action contre le seul employeur* », La Semaine Juridique Social n° 11, 21 mars 2017, 1091.

¹³⁷ Cass. Soc. 30 septembre 2010, n° 09-41.451.

PARAGRAPHE 2 : L'INTERDICTION DE L'EXERCICE D'UNE ACTION SUR LE FONDEMENT DES REGLES DE DROIT COMMUN

L'article L. 454-1 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale dispose que « *si la lésion dont est atteint l'assuré social est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun* ». A la lecture de cet article, il apparaît que la victime peut exercer une action contre la personne tierce qui n'est ni son employeur ni le préposé. On peut alors, à juste titre, penser que puisque la société utilisatrice n'est ni l'employeur ni le préposé, l'intérimaire peut se retourner contre elle sur le fondement de cet article. Or, la jurisprudence de la Cour de cassation ne reconnaît pas une telle action.

Cette question s'est posée dans un arrêt de 2015 où une salariée intérimaire a été victime d'un accident du travail. Elle a assigné l'entreprise utilisatrice devant le juge des référés du Tribunal de Grande Instance (TGI) afin de solliciter une indemnisation de son préjudice. Un appel a été interjeté. La Cour d'appel a accueilli sa demande en considérant que la société utilisatrice était un « *tiers étranger à la société Adecco, employeur de la victime* ». La Cour de cassation, dans sa décision de 2015, a cassé le précédent arrêt au visa de l'article L. 454-1 du Code de la sécurité sociale en indiquant que la société utilisatrice « *responsable des conditions d'exécution du travail de ce salarié, n'a pas la qualité de tiers à l'égard de celui-ci, de sorte que sa responsabilité ne peut être engagée en application des dispositions du texte susvisé*¹³⁸ ». Cet arrêt a été commenté par le Professeur Hubert GROUTEL qui a repris cet attendu de principe en déclarant qu'en l'espèce, « *les circonstances de l'accident sont absentes* ». Il justifie cette décision par l'existence du contrat, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, qui l'empêche d'avoir la qualité de tiers¹³⁹.

¹³⁸ Cass. Civ. 2^{ème} 5 novembre 2015, n° 14-22.603.

¹³⁹ Hubert GROUTEL, « *Recours des organismes sociaux – accident du travail – immunité de l'employeur (cas du travail temporaire)* », Responsabilité civile et assurances n° 2, février 2016, comm. 39.

Le salarié doit agir devant les juridictions de sécurité sociale uniquement. La Chambre criminelle de la Cour de cassation l'a également rappelé récemment. Dans un arrêt de 2017, elle a indiqué qu'aucune action en réparation ne peut être exercée selon les règles de Droit commun contre la société utilisatrice ou ses préposés. Elle a également rappelé, fermement, que « *seul le tribunal des affaires de sécurité sociale est compétent* » pour connaître d'un tel litige¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Cass. Crim. 25 avril 2017, n° 15-85.890.

PARTIE 2 : L'INCIDENCE DE LA RECONNAISSANCE D'UNE FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Après avoir recherché la faute inexcusable de son employeur, l'intérimaire va pouvoir obtenir la réparation de ses différents préjudices. Dans ce cas-là, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) lui verse les sommes qui lui sont dues, à charge pour elle de se retourner contre l'employeur pour obtenir leur remboursement (chapitre 1). Toujours est-il que cette dernière peut aussi agir contre de l'entreprise utilisatrice afin de solliciter le remboursement de ce qu'elle a versé (chapitre 2).

CHAPITRE 1 : LE REMBOURSEMENT, A L'ORGANISME DE SECURITE SOCIALE, DES SOMMES DUES AU TITRE DE LA FAUTE INEXCUSABLE

Lorsqu'une faute inexcusable a été reconnue, c'est l'entreprise de travail temporaire qui assume, seule, les conséquences d'une telle faute (section 1). A ce titre, la CPAM avance les sommes correspondant aux préjudices, à charge pour elle de se retourner contre la société d'intérim (section 2).

SECTION 1 : LES CONSEQUENCES FINANCIERES DE LA FAUTE INEXCUSABLE INCOMBANT A L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La reconnaissance de l'existence d'une faute inexcusable a pour conséquence d'engager la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire (paragraphe 1). Cependant, lorsque la victime a commis une faute ayant concouru à la réalisation de ce dommage, son indemnisation est réduite (paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : LA REPARATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET LA RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Dans l'hypothèse où un accident du travail résulte de la faute inexcusable de l'employeur utilisateur, c'est l'entreprise de travail temporaire qui est responsable des conséquences de sa faute (A). Cette dernière est aussi responsable de la faute d'une entreprise tierce à la relation tripartite (B).

A. L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE RESPONSABLE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

La société utilisatrice qui commet une faute inexcusable n'est pas tenue des conséquences de sa propre faute. La jurisprudence est constante en la matière et ne cesse de le réaffirmer : seule la société d'intérim est responsable de cet accident. Dans un ancien arrêt de 1986¹⁴¹, la Cour de cassation a rendu une décision au visa de l'article 26 de la loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire précitée¹⁴². Elle a considéré que l'entreprise utilisatrice « *est regardée comme substituée dans la direction (...) à l'employeur* » qui demeure tenu des

¹⁴¹ Cass. Soc. 18 juin 1986, n° 85-10.250.

¹⁴² Loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire, publiée au Journal Officiel le 5 janvier 1972, page 141.

obligations prévues par le Code de la sécurité sociale. L'unique responsabilité de l'employeur juridique du salarié intérimaire est mise en jeu¹⁴³. Comme l'a réaffirmé le Professeur Christophe WILLMANN, l'entreprise de travail temporaire est seule tenue des conséquences financières d'un accident du travail¹⁴⁴. Par exemple, « *le chariot élévateur (...) utilisé sans palonnier et dans des conditions inappropriées (...) l'opération de levage (...) effectuée sans précaution particulière (...) les risques de cette opération étaient accrus à la fois par l'inexpérience du salarié et par le fait qu'il évoluait sur un sol glissant sans que le port de chaussures de sécurité lui ait été imposé* » sont constitutifs d'une faute inexcusable de la l'employeur utilisateur¹⁴⁵.

Dans deux publications successives en 2006, le Professeur Gérard VACHET a considéré que, dans ce cas précis, l'entreprise de travail temporaire doit régler une majoration de son taux de cotisations accidents du travail / maladies professionnelles et verser les indemnités complémentaires prévues par le Code de la sécurité sociale¹⁴⁶. Mettre la totalité de la charge de l'accident du travail sur le compte de l'entreprise de travail temporaire peut être regardé comme étant une solution injuste vis-à-vis d'elle. Elle ne commet pas de faute mais doit assumer celle commise par la société cocontractante. On aurait pu légitimement penser que puisque la société utilisatrice est responsable des conditions de travail de l'intérimaire, sa faute peut faire engager sa responsabilité. En réalité, elle est seulement exposée à une action récursoire de la part de l'entreprise de travail temporaire. Cela conduit la société d'intérim à se soucier davantage de la sécurité de ses salariés mais ne serait-il pas plus juste d'engager la responsabilité conjointe des sociétés ? En tout cas, la position du juge est claire sur cette question : c'est l'entreprise de travail temporaire qui est tenue des conséquences de la faute inexcusable de l'autre société. Toutefois, l'employeur dispose de moyens d'actions afin d'obtenir la garantie de l'entreprise utilisatrice.

¹⁴³ Réponse du ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat le 11 juin 2009.

¹⁴⁴ Christophe WILLMANN, Hebdo édition sociale n° 264, 14 juillet 2007, commentaire de l'arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 24 mai 2007, n° 05-21.355.

¹⁴⁵ Cass. Soc. 12 octobre 1995, n° 93-16.571.

¹⁴⁶ Gérard VACHET, « *présomption de faute inexcusable et action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice* », JCP S 2006, 1677 - Également dans La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 38, 21 septembre 2006, 2393.

La société d'emploi temporaire n'est pas uniquement responsable de la faute commise par la société utilisatrice. Sa responsabilité peut également être engagée lorsqu'une entreprise tierce a commis une faute ayant contribué au dommage de l'intérimaire.

B. L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE RESPONSABLE DE LA FAUTE INEXCUSABLE D'UNE ENTREPRISE TIERCE

L'entreprise de travail temporaire peut voir sa responsabilité engagée dans le cas où une entreprise, tierce à la relation triangulaire, intervient dans le cadre de la mission de l'intérimaire.

Dans une affaire précitée, il était question d'un ouvrier électricien mis à disposition d'une société pour une mission d'intérim. Une entreprise tierce, qui a mis en place les infrastructures nécessaires à la réalisation du travail, se trouvait sur ce chantier. Malgré les vents violents et la sirène d'alarme, cette dernière a ordonné aux salariés de poursuivre leur travail, ce que l'intérimaire a fait. Il a chuté et est décédé. Les ayants-droit de cet ouvrier ont engagé une action en reconnaissance de faute inexcusable. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, par un arrêt de 2012, a rejeté leur demande en considérant que l'accident « *résulte uniquement des négligences fautives* » du personnel sur lequel « *ni l'employeur de la victime ni la société utilisatrice n'exerçaient de pouvoir de surveillance ou de contrôle* »¹⁴⁷. Pour elle, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ne disposaient d'aucun pouvoir de direction sur le salarié, de sorte que l'accident est dû uniquement aux négligences de ce dernier. La Cour de cassation, par une décision de 2013, casse l'arrêt précédemment rendu. Dans son attendu de principe, rendu au visa des articles L. 412-6 et L. 452-1 à L. 452-4, la Haute juridiction a relevé que « *l'entreprise utilisatrice (...) s'était substituée, dans la direction effective du salarié temporaire, la société Sogéco à l'origine de la faute inexcusable, de sorte que l'employeur demeurait responsable de cette faute*¹⁴⁸ ». Elle considère que c'est à la société d'intérim, employeur juridique, d'assumer les conséquences de la faute inexcusable lorsque l'accident du travail est dû aux ordres donnés par une entreprise tierce.

¹⁴⁷ Cour d'appel d'Aix-en-Provence – 14^{ème} chambre, 15 février 2012, n° 10/00156

¹⁴⁸ Cass. Civ. 2^{ème} 19 septembre 2013, n° 12-19.522.

Dans tous les cas, l'entreprise de travail temporaire est responsable. Pourtant, en tant qu'employeur de l'intérimaire, il paraît logique de lui incomber cette responsabilité, d'autant plus qu'elle n'est pas sur les lieux du déroulement de la mission pour veiller aux conditions de travail du salarié. A ce titre, l'employeur qui a pris toutes les mesures de prévention nécessaires peut éviter la survenance d'un tel accident. Néanmoins, l'entreprise d'emploi temporaire a la possibilité de se retourner contre l'entreprise à l'origine de cet accident¹⁴⁹.

Dès lors que la responsabilité de l'employeur juridique a été engagée, cela fait bénéficier le travailleur d'indemnités importantes. Mais si ce dernier a commis une faute dans la survenance du dommage, les conséquences ne sont plus les mêmes.

PARAGRAPHE 2 : L'IMPACT DE LA COMMISSION D'UNE FAUTE PAR LE TRAVAILLEUR INTERIMAIRE

Dans le cas où un accident du travail se produit, il est possible d'identifier le comportement du salarié qui a concouru à la réalisation de ce dommage. Cela a forcément des conséquences sur son indemnisation et non pas sur la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. Toutefois, ce n'est pas n'importe quelle faute du salarié qui va impacter la réparation de ses préjudices. Sa faute doit avoir le caractère d'une faute inexcusable. De ce fait, le salarié « *peut être l'auteur d'une faute inexcusable s'il s'expose à un danger dont il aurait dû avoir conscience et que cette faute est d'une exceptionnelle gravité*¹⁵⁰ ». Stéphanie MARTIN-CUENOT a estimé que la faute inexcusable du salarié devait, cumulativement, être une « *faute volontaire (...) d'une exceptionnelle gravité* », et que le salarié devait avoir « *conscience du danger auquel il s'exposait*¹⁵¹ ». Sa simple imprudence ne suffit pas à réduire la majoration de la rente qui lui est versée. Par exemple, la Cour de cassation a déjà pu considérer que le salarié qui était « *descendu dans la fosse d'évacuation des sciures de la machine sur laquelle il travaillait, après avoir ôté les planches de protection* » n'a pas commis de faute ayant le caractère de faute inexcusable¹⁵². Contrairement à ce qu'elle faisait

¹⁴⁹ Cass. Soc. 20 février 1992, n° 90-13.599.

¹⁵⁰ Mathilde CARON, Maître de conférence, Les cahiers Lamy du CE, La revue des comités d'entreprise, juillet 2013 n° 128.

¹⁵¹ Stéphanie MARTIN-CUENOT, « *Les éléments constitutifs de la faute inexcusable du salarié* », Hebdo Edition Sociale n° 106, 5 février 2004.

¹⁵² Cass. Civ. 2^{ème} 27 janvier 2004, n° 02-30.693.

auparavant, la Haute juridiction rejette de plus en plus la faute inexcusable du salarié victime. En effet, avant, elle prenait en compte la faute retenue à son encontre pour déterminer l'indemnisation à laquelle le salarié a droit¹⁵³.

Cette faute inexcusable emporte un certain nombre de conséquences sur l'indemnisation. En application de l'article L. 453-1 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, il est prévu que « *Lors de la fixation de la rente, le conseil d'administration de la caisse ou le comité ayant reçu délégation à cet effet peut, s'il estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime, diminuer la rente* ». La Cour de cassation a relevé que « *la majoration de la rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur (...) ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute, mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable, au sens de l'article L.453-1 du même Code*¹⁵⁴ ». Par conséquent, seule la faute inexcusable de la victime permet de réduire la majoration de sa rente. Il a déjà été considéré que « *la faute d'un tiers n'est pas susceptible d'entraîner la réduction de majoration de rente allouée au salarié en cas de faute inexcusable de l'employeur*¹⁵⁵ ».

SECTION 2 : L'ACTION EXERCEE PAR L'ORGANISME DE SECURITE SOCIALE CONTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Un accident du travail donne lieu à réparation. La Caisse avance les sommes relatives aux frais de l'accident (paragraphe 1), puis, se retourne uniquement contre l'employeur de celui-ci afin de solliciter leur remboursement (paragraphe 2).

¹⁵³ Cass. Soc. 22 novembre 1990, n° 89-10.043.

¹⁵⁴ Cass. Soc. 19 décembre 2002, n° 01-20.447.

¹⁵⁵ Cass. Soc. 2 novembre 2004, n° 03-30.206, arrêt commenté par Mathilde CARON, Les cahiers Lamy du CE, La revue des comités d'entreprise, juillet 2013 n° 128.

PARAGRAPHE 1 : LE PAIEMENT, PAR LA CAISSE, DES SOMMES REPARANT LE DOMMAGE CAUSE A L'INTERIMAIRES

La victime d'un accident du travail se fait nécessairement indemniser de ses préjudices. La CPAM doit avancer ces sommes. Elle dispose ensuite d'une action à l'encontre de l'employeur pour obtenir leur remboursement. Lorsque l'une des sociétés, à savoir l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise utilisatrice, a été à l'origine de la faute inexcusable, la victime, comme dit précédemment, peut solliciter une majoration de la rente ou un doublement du capital qui lui a été attribué. En vertu de l'article L. 452-2 alinéa 6 du Code de la sécurité sociale, la Caisse verse la majoration de la rente à la victime. Elle peut ensuite récupérer ce montant « *par l'imposition d'une cotisation complémentaire* ». La doctrine est unanime sur cette question : l'employeur verse une cotisation complémentaire d'accident du travail en application des articles R. 452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale¹⁵⁶. Tel est le cas de Stéphanie MARTIN-CUENOT qui a indiqué que « *la majoration de rente est versée par la CPAM qui récupère auprès de l'employeur par une majoration de ses cotisations maladie/AT*¹⁵⁷ ».

Dans sa réponse du 11 juin 2009, le Ministre du Travail a clairement mentionné que « *La responsabilité de l'entreprise de travail temporaire est (...) mise en jeu : c'est elle qui subira la majoration de son taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles et devra les indemnités complémentaires (réparation du préjudice esthétique, d'agrément et du préjudice moral, prix de la douleur)*¹⁵⁸ ». Partant, l'entreprise de travail temporaire « *est seule tenue (...) au remboursement à la caisse primaire d'assurance maladie des indemnités complémentaires prévues par la loi*¹⁵⁹ ». Le seul employeur responsable devant la Caisse est l'entreprise d'emploi temporaire.

Au vu de ce qui précède, il convient de noter que la Caisse ne dispose qu'aucune action à l'encontre de l'employeur utilisateur. Elle ne peut le solliciter pour obtenir un remboursement de sa part.

¹⁵⁶ Mathilde CARON, Les cahiers Lamy du CE n° 128, juillet 2013.

¹⁵⁷ Stéphanie MARTIN-CUENOT, « *L'action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice auteur d'une faute inexcusable* », Hebdo édition sociale n° 63 du 20 mars 2003 – Commentaire de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 mars 2006, n° 00-21.788.

¹⁵⁸ Réponse du ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat le 11 juin 2009.

¹⁵⁹ Cass. Civ. 2^{ème} 21 février 2008, n° 07-11.771.

PARAGRAPHE 2 : L'EXCLUSION D'UNE ACTION DE LA CAISSE A L'ENCONTRE DE LA SOCIETE UTILISATRICE

Puisque c'est la Caisse qui indemnise la victime, elle est en mesure de solliciter le remboursement des sommes versées auprès du responsable de l'accident. Néanmoins, du fait de l'existence de la relation tripartite, vers quel employeur la Caisse peut se tourner ? L'employeur juridique ou utilisateur ? Dans l'hypothèse où c'est l'entreprise utilisatrice qui est à l'origine d'une faute inexcusable, la Caisse peut-elle se retourner contre elle ? La jurisprudence est constante et claire en la matière. Dans un ancien arrêt de 1992, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu une décision dans laquelle elle a considéré qu'« *en cas d'accident survenu à un travailleur intérimaire et imputable à une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, c'est l'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, qui est seule tenue envers la caisse du remboursement des indemnités complémentaires prévues par la loi* ¹⁶⁰ ». Quelques années après, dans un arrêt de 2006¹⁶¹, la Cour a rendu une décision similaire à celle précitée et dont l'attendu de principe est repris à l'identique. En effet, elle a indiqué qu'en vertu des articles L. 412-6 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, lorsqu'un intérimaire a été victime d'un accident du travail imputable à la faute inexcusable de la société utilisatrice, « *l'entreprise de travail temporaire employeur est seule tenue envers l'organisme social du remboursement des indemnités complémentaires prévues par la loi* ».

Puisque la société d'intérim est l'employeur juridique du travailleur intérimaire, il lui incombe de supporter la charge financière de l'accident du travail. Le statut d'employeur est déterminant pour l'exercice de l'action de la Caisse. Même si l'auteur de la faute inexcusable est l'employeur utilisateur, il revient tout de même à l'entreprise de travail temporaire d'assumer les conséquences financières de cet accident. Pour être plus explicite, la Haute juridiction, a, par un arrêt de 2010, énoncé que « *la caisse ne dispose d'aucune action à l'encontre de l'entreprise utilisatrice pour le remboursement des indemnités complémentaires versées à l'assuré ou à ses ayants droit*¹⁶² ».

¹⁶⁰ Cass. Soc. 20 février 1992, n° 90-13.599.

¹⁶¹ Cass. Civ. 2^{ème} 21 juin 2006, n° 04-30.665.

¹⁶² Cass. Civ. 2^{ème} 4 février 2010, n° 08-21.306.

L'action dont dispose la Caisse à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire est une action récursoire. Elle est définie comme une action « *exercée par celui qui a dû exécuter une obligation dont un autre était tenu en tout ou en partie, soit contre le véritable débiteur pour lui faire supporter le poids de la condamnation, soit contre un coobligé pour obtenir le paiement de la part lui incombant*¹⁶³ ». Cette action fait obstacle à toute condamnation solidaire de l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. En effet, « *l'entreprise utilisatrice étant seulement exposée à une action récursoire de la part de l'employeur*¹⁶⁴ ». Il est à noter que cette action concerne uniquement les indemnisations complémentaires versées à la victime.

Bien que la Caisse ne dispose d'aucun moyen à l'encontre de la société utilisatrice, cette dernière n'est pas à l'abri d'une action dirigée, contre elle, par l'entreprise d'emploi temporaire. Il a ainsi pu être considéré que l'entreprise de travail temporaire dispose « *d'une action récursoire contre l'entreprise utilisatrice, auteur de la faute inexcusable*¹⁶⁵ ».

¹⁶³ Thierry DEBARD, Serge GUINCHARD, « *Lexique des termes juridiques* », DALLOZ, 20^{ème} édition, 2013, page 32.

¹⁶⁴ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique – Edition Sociale n° 12 du 27 mars 2018.

¹⁶⁵ Gérard VACHET, « *Recours de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice en cas de faute inexcusable de cette dernière* », La Semaine Juridique Social n° 21-22, 19 mai 2009, 1234.

CHAPITRE 2 : L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE **TITULAIRE D'UNE ACTION A L'ENCONTRE DE** **L'ENTREPRISE UTILISATRICE**

L'entreprise de travail temporaire peut se retourner contre l'entreprise utilisatrice afin de solliciter le remboursement des sommes qu'elle a versé à la Caisse (section 1). Dès lors, la responsabilité de ces deux sociétés sera partagée et les coûts liés à l'accident du travail seront répartis entre elles (section 2).

SECTION 1 : L'ACTION EN REMBOURSEMENT DES SOMMES AVANCEES A LA VICTIME

La société d'emploi temporaire, contre laquelle l'action en recherche de faute inexcusable a été dirigée, dispose d'un recours qu'elle peut exercer à l'encontre de la société utilisatrice (paragraphe 1). Ce recours ne peut pas porter sur l'ensemble des sommes ayant été versées au salarié victime : son objet est limité (paragraphe 2).

PARAGRAPHE 1 : LA NATURE DU RECOURS ACCORDE A L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'entreprise de travail temporaire peut agir contre de la société utilisatrice (A). Cependant, en cas de défaillance de cette dernière, la société d'intérim demeure l'unique responsable (B).

A. L'ACTION RECOURSIRE DIRIGEE A L'ENCONTRE DE LA SOCIETE UTILISATRICE

A la fin des années 1980, les intérimaires étaient de plus en plus sollicités pour réaliser des travaux dangereux. Selon Marcel VOXEUR, de cette manière, les entreprises « s'exonéraient de coûts lourds en cas d'accident du travail¹⁶⁶ ». Le législateur est intervenu pour éclaircir la situation. Pour faire face à ces difficultés, l'article 40 de la Loi du 12 juillet 1990¹⁶⁷ a inséré l'article L. 242-5-1 dans le Code de sécurité sociale. En son alinéa 1^{er}, cet

¹⁶⁶ Marcel VOXEUR, directeur chez ALMA Consulting Group, « *Accident du travail en intérim : quel partage des coûts entre entreprise d'intérim et entreprise utilisatrice ?* », Jurisprudence Sociale Lamy n° 275, 19 avril 2010 – Analyse de l'arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 17 décembre 2009, n° 08-20.690.

¹⁶⁷ Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au Journal Officiel le 14 juillet 1990, page 8322.

article dispose que « *Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle (...) est mis, pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci, au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article L. 241-5* ». Le législateur prévoit un partage des coûts entre les employeurs.

Aux termes de l'article L. 241-5 alinéa 1^{er} du même Code, « *Les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont à la charge exclusive des employeurs* ». Dans le cas du travail temporaire, le terme « *employeur* » fait référence à l'entreprise de travail temporaire. Cependant, cette dernière a la possibilité de solliciter le remboursement des sommes qu'elle a versé. Pour ce faire, elle exerce une action récursoire. Si la société utilisatrice a commis une faute ayant concouru à la réalisation du dommage, il est raisonnable qu'une telle action puisse être exercée. Toutefois, toutes les dépenses engagées au titre de l'accident ne sont pas concernées par l'action en remboursement.

L'article R. 242-6-3 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale dispose que « *Les litiges concernant la répartition de la charge financière de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent du contentieux général de la sécurité sociale* ». Cet article est clair, aucune difficulté ne subsiste quant à la juridiction compétente. Par un récent arrêt de 2016, la Haute juridiction a confirmé la compétence du TASS pour connaître d'un litige portant sur la répartition de la charge financière d'un accident du travail¹⁶⁸. Elle a indiqué que « *Le recours de l'employeur dont elle était saisie avait pour objet de faire supporter à l'entreprise utilisatrice la charge financière de l'accident du travail subi par M. X..., de sorte que le litige relevait de la compétence du tribunal des affaires de sécurité sociale* ». Ainsi, l'entreprise de travail temporaire doit saisir le TASS.

Même si l'entreprise d'emploi temporaire use de son action récursoire, elle demeure, malgré tout, l'unique responsable lorsque l'employeur utilisateur se trouve dans une situation de « *défaillance* ».

¹⁶⁸ Wolfgang FRAISSE, « *Compétence juridictionnelle en cas de répartition de la charge financière de la faute inexcusable* », Dalloz Actualité, 10 janvier 2017. Également Morane KEIM-BAGOT, « *Compétence juridictionnelle en matière de répartition de la charge financière de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », Les cahiers sociaux n° 293, 1^{er} février 2017. Commentaires de l'arrêt Cass. Civ. 2^{ème} 15 décembre 2016, n° 15-29.149.

B. LA RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE EN CAS DE DEFAILLANCE DE LA SOCIETE UTILISATRICE

Lorsque l'action de l'entreprise de travail temporaire, contre l'entreprise utilisatrice, aboutit, le juge procède à une répartition du coût de l'accident du travail entre elles. Pour autant, le Code de la sécurité sociale et la jurisprudence de la Cour de cassation prévoient une exception dans laquelle l'entreprise de travail temporaire continue à supporter intégralement les coûts de l'accident. C'est le cas lorsque la société utilisatrice est en état de « *défaillance* ». En effet, l'article R. 242-6-1 alinéa 3 du même Code qui prévoit que « *Le coût de l'accident du travail (...) est entièrement imputé au compte employeur de l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de l'entreprise utilisatrice* ». Une question se pose : qu'est-ce que la « *défaillance* » ? L'article L. 241-5-1 du Code de la sécurité sociale évoque cette « *défaillance* » sans en donner de définition. C'est l'article R. 242-6-1 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale explicite cette notion, et, à ce titre, dispose que « *L'entreprise utilisatrice qui fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire est regardée comme défaillante au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L. 241-5-1* ». Thierry TAURAN, Maître de conférence, ajoute que pour lui, la « *défaillance* » peut être regardée comme étant son dépôt de bilan de l'entreprise¹⁶⁹. Dès lors, cette notion fait référence à trois hypothèses de :

- Procédure de sauvegarde ;
- Procédure de redressement judiciaire ;
- Procédure de liquidation judiciaire.

Cette « *défaillance* » de l'entreprise utilisatrice entraîne de lourdes conséquences pour la société d'intérim. C'est cette dernière, seule, qui doit supporter intégralement le coût de l'accident. Cela est notamment prévu par l'article L. 242-5-1 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale qui dispose que « *ce coût est supporté intégralement par l'employeur* ». L'insolvabilité de l'entreprise utilisatrice emporte, pour la société d'emploi temporaire, l'obligation d'assumer l'ensemble des charges générées par l'accident du travail dont a été victime l'intérimaire.

¹⁶⁹ Thierry TAURAN, « *Travail temporaire : éléments de jurisprudence* », La Semaine Juridique Social n° 15, 11 avril 2007, 1237.

En dehors de cette hypothèse, l'entreprise de travail temporaire peut exercer son action récursoire. Mais celle-ci ne peut porter sur l'ensemble des sommes ayant été versées à la victime et son objet demeure limité.

PARAGRAPHE 2 : L'OBJET DU RECOURS DIRIGE A L'ENCONTRE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Pour que l'action récursoire puisse être exercée, il convient, au préalable, de déterminer l'étendue de son objet. Par une réponse écrite du 11 juin 2009, le Ministre du Travail a indiqué que « *le coût de l'AT-MP, (pour ce qui concerne les capitaux représentatifs des rentes et les capitaux correspondant aux accidents et maladies mortels) est réparti à hauteur de deux tiers pour l'entreprise de travail temporaire et un tiers pour l'établissement utilisateur*¹⁷⁰ ». Il est à noter que tous les coûts ne seront pas répartis entre elles puisque certains frais demeurent à la charge exclusive de l'entreprise de travail temporaire. Il en est ainsi pour le remboursement des frais médicaux, de pharmacie et d'hospitalisation, des indemnités journalières ainsi que des indemnités en capital¹⁷¹. Cela a notamment été explicité par la réponse du Ministre du Travail précitée qui a indiqué que « *toutes autres dépenses liées à l'accident ou à la maladie sont imputées en totalité au compte de l'entreprise de travail temporaire*¹⁷² ». La prise en charge de ces sommes n'est pas prévue par la loi et de ce fait, elles pèsent sur la société d'emploi temporaire¹⁷³.

Pour identifier les sommes pouvant faire l'objet de l'action récursoire, il convient de se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation qui apporte des réponses précises à cette question. Par un ancien arrêt de 1995, la Haute juridiction a éclairci ce point en indiquant que l'entreprise utilisatrice devait garantir l'entreprise de travail temporaire « *à hauteur du surcroît des cotisations d'accident du travail*¹⁷⁴ ». Cependant, que signifie le « *surcroît de cotisations* » ? Par un arrêt du 10 juillet 2014, la Cour a rappelé que « *le coût de*

¹⁷⁰ Réponse du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat le 11 juin 2009, page 1473.

¹⁷¹ Article « *Accident du travail en intérim : quel partage des coûts entre entreprise d'intérim et entreprise utilisatrice ?* », Jurisprudence Sociale Lamy n° 275, 19 avril 2010 – Analyse de l'arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 17 décembre 2009, n° 08-20.690.

¹⁷² Réponse du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat le 11 juin 2009, page 1473.

¹⁷³ Gérard VACHET, « *Travailleur temporaire victime d'un AT : incidences financières* », La Semaine Juridique Social n° 52, 23 décembre 2014, 1498.

¹⁷⁴ Cass. Soc. 12 janvier 1995, n° 92-18.116.

*l'accident du travail (...) s'entend exclusivement du capital versé aux ayants droit en cas d'accident mortel et du capital représentatif de la rente servie à la victime*¹⁷⁵ ». Il apparaît que l'objet de l'action récursoire de l'entreprise de travail temporaire porte uniquement sur le capital versé aux ayants droit de la victime lorsque celle-ci décède ou alors sur le capital ou la rente qui lui sera versée de son vivant. Cette solution a, très récemment, été confirmée par un arrêt du 15 février 2018 où la Cour de cassation s'est prononcée au visa des articles L. 241-5-1 et R. 242-6-1 du Code de la sécurité sociale¹⁷⁶. Dans cette affaire, la Cour d'appel avait retenu que l'entreprise utilisatrice devait relever sa cocontractante de « *toute condamnation prononcée à son égard au titre de la faute inexcusable, y compris au titre des cotisations supplémentaires portées sur le compte employeur* ». La Cour de cassation a cassé l'arrêt précédemment rendu en indiquant que « *le coût de l'accident du travail s'entend exclusivement du capital versé aux ayants droit en cas d'accident mortel et du capital représentatif de la rente servi à la victime, peu important la reconnaissance d'une faute inexcusable* ». La société utilisatrice ne peut être appelée en garantie pour le paiement des cotisations supplémentaires qui incombent de l'entreprise de travail temporaire.

Comme l'a précisé le Professeur Gérard VACHET, lorsque l'accident du travail survient au sein de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire dispose de deux actions contre elle. L'une portant sur les surcoûts liés à l'accident du travail (sur le fondement de l'article L. 241-5-1 CSS) et l'autre sur les conséquences financières de la faute inexcusable (sur le fondement de l'article L. 412-6 CSS)¹⁷⁷. Le Professeur Gérard VACHET a indiqué que le recours de la société d'intérim lui permet d'obtenir « *simultanément ou successivement le remboursement des indemnités complémentaires versées à la victime et la répartition de la charge financière de l'accident du travail* »¹⁷⁸. Selon Madame la Professeure Dominique BAILLEUX, « *le coût de l'accident, au sens de l'assiette des cotisations AT/MP, doit être distingué des conséquences financières de la faute inexcusable*¹⁷⁹ ».

¹⁷⁵ Cass. Civ. 2^{ème} 10 juillet 2014, n° 13-23.335, JurisData n° 2014-016166, JCP S 2014, 1498, note Gérard VACHET.

¹⁷⁶ Cass. Civ. 2^{ème} 15 février 2018, n° 16-22.441.

¹⁷⁷ Gérard VACHET, « *Travailleur temporaire victime d'un AT : incidences financières* », La Semaine Juridique Social n° 52, 23 décembre 2014, 1498.

¹⁷⁸ Gérard VACHET, « *Travailleur temporaire victime d'un AT : incidences financières* », La Semaine Juridique Social n° 52, 23 décembre 2014, 1498.

¹⁷⁹ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique – Edition Sociale n° 12, 27 mars 2018,

Dans l'hypothèse d'une action portant sur les conséquences financières de la faute inexcusable, l'objet du recours n'est pas limité. Par exemple, dans un arrêt rendu en 2009, les juges ont relevé que puisque l'accident du travail était imputable uniquement à la faute inexcusable de la société utilisatrice, « *cette dernière devait relever et garantir l'employeur des conséquences financières résultant de la faute inexcusable tant en ce qui concerne la réparation complémentaire versée à la victime que le coût de l'accident du travail*¹⁸⁰ ». Par ailleurs, dans un récent arrêt, il était question d'une entreprise de travail temporaire qui sollicitait le Tribunal pour obtenir la garantie de la société utilisatrice à l'origine de la faute inexcusable. Elle sollicitait le remboursement de la majoration de la rente et du surcoût des cotisations accident du travail. La Cour d'appel a statué en limitant la garantie de l'employeur utilisateur au capital représentatif de la rente, tout en rejetant, « *pour le surplus, l'appel en garantie* ». La Haute juridiction a cassé la décision précédemment rendue. Par un arrêt de 2016, elle a considéré que le recours formé par l'entreprise de travail temporaire devait porter sur les indemnités complémentaires versées à l'intérimaire, le coût financier de l'accident du travail ainsi que sur la majoration de la rente octroyée¹⁸¹.

Une décision a récemment été rendue dans la même lignée. En effet, le TASS de Vienne a considéré que l'action de l'entreprise d'emploi temporaire devait porter sur « *la réparation complémentaire versée à la victime (majoration de rente/capital et réparation des postes de préjudice personnel de la victime, y compris ceux non prévus au livre IV du code de la sécurité sociale)* » et « *le coût de l'accident du travail au sens des articles L. 241-5-1 et R. 242-6-1 du code de la sécurité sociale (surcoût de certaines cotisations AT imputées au compte employeur)*¹⁸² ». Ce jugement détaille précisément les sommes réclamées, à savoir :

- Majoration de la rente ou du capital ;
- Réparation des préjudices personnels de la victime ;
- Surcoût de cotisations accident du travail.

1111 – Commentaire de l'arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 15 février 2018, n° 16-22.441.

¹⁸⁰ Cass. Civ. 2^{ème} 12 mars 2009, n° 08-11.735. Également en ce sens : Cass. Civ. 2^{ème} 12 mars 2009, n° 08-10.629.

¹⁸¹ Cass. Civ. 2^{ème} 4 mai 2016, n° 15-20.650.

¹⁸² TASS de Vienne du 29 décembre 2017 n° 492/2017.

Au titre de cette action, aucun texte ne prévoit une répartition de la charge financière entre les deux entreprises. Cela laisse ainsi « *une grande latitude* » au juge¹⁸³. Le Ministre du Travail a considéré qu'il « *appartient au juge de fixer le montant de ce remboursement*¹⁸⁴ ». L'action récursoire est exercée dans la même instance que celle par laquelle l'intérimaire entend faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur¹⁸⁵. Pour ce faire, la société d'emploi temporaire « *doit appeler en la cause l'entreprise utilisatrice*^{186/187} ». Cet appel en la cause est prévu à l'article R. 242-6-3 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale. Lorsqu'elle ne le fait pas, cela lui fait perdre le « *bénéfice de son action récursoire*¹⁸⁸ ». De cette manière, les coûts de l'accident du travail seront répartis entre la société d'intérim et la société utilisatrice.

La reconnaissance de la faute inexcusable permet d'engager la responsabilité des deux entreprises et d'opérer un partage des coûts de l'accident du travail.

SECTION 2 : LA RESPONSABILITE DES DEUX ENTREPRISES DANS LA RELATION TRIANGULAIRE

En cas de reconnaissance de faute inexcusable, la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire, ainsi que celle de l'entreprise utilisatrice, sont engagées (paragraphe 1). Pourtant, en pratique, c'est l'employeur utilisateur qui, au final, assume la charge financière de l'accident (paragraphe 2).

¹⁸³ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique – Edition Sociale n° 12, 27 mars 2018, 1111 – Commentaire de l'arrêt de la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation du 15 février 2018, n° 16-22.441.

¹⁸⁴ Réponse du ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat le 11 juin 2009.

¹⁸⁵ Christophe WILLMANN, « *L'entreprise de travail temporaire est seule tenue des conséquences financières de l'accident du travail* », Hebdo Edition Sociale – Sécurité Sociale n° 264, 14 juin 2007.

¹⁸⁶ Cass. Civ. 2^{ème} 12 mars 2009, n° 08-11.735, JurisData n° 2009-047475, JCP S 2009, 1234, note VACHET.

¹⁸⁷ Françoise BOUSEZ, « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 7, 12 février 2008, 1107.

¹⁸⁸ Lamy Hygiène et Sécurité, « *Faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice d'intérimaires* ».

PARAGRAPHE 1 : LE PARTAGE DE RESPONSABILITES EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Le compte employeur des deux sociétés est impacté. En principe, l'entreprise d'emploi temporaire supporte les deux tiers du coût de l'accident tandis que l'entreprise utilisatrice le tiers restant (A). Cependant, par exception, le juge peut procéder à une répartition différente (B).

A. LE PRINCIPE : LA REPARTITION 1/3 – 2/3

La règle de répartition de la charge financière de l'accident du travail a été mise en œuvre par deux textes. Le premier étant la loi du 12 juillet 1990¹⁸⁹ qui, en son article 40, prévoit ce partage. Cet article fait référence à l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 dont l'article 18 précise que ce partage du coût s'effectue pour les accidents ayant entraîné une « *incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % ou un décès* ». Ces mesures s'expliquent par le fait qu'auparavant, les coûts générés par l'accident demeuraient à la charge exclusive de l'entreprise de travail temporaire¹⁹⁰. Cela était contraire aux dispositions du Code du travail qui prévoyait « *la responsabilité de l'utilisateur en matière d'hygiène et de sécurité des intérimaires*¹⁹¹ ».

L'article 40 précité a inséré, dans le Code de sécurité sociale, l'article L. 241-5-1. Ce dernier prévoit, en son alinéa 1^{er}, que le coût de l'accident est mis, en partie, à la charge de l'entreprise utilisatrice lorsque celle-ci « *au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article L. 241-5* ». Cela suppose donc que la société utilisatrice soit assujettie au paiement des cotisations lorsque cet accident se produit. L'objectif de cette loi de 1990 est de « *renforcer, par une responsabilité financière, la responsabilité légale des entreprises utilisatrices* ». De fait, « *devrait permettre de mettre un terme à l'insuffisance fréquente, dans les entreprises utilisatrices, de la réflexion sur les conditions de travail des salariés temporaires et des mesures relatives à leur sécurité* ». L'ambition de ce texte est de sensibiliser les employeurs utilisateurs aux conditions de sécurité des intérimaires en leur infligeant des sortes de pénalités financières. Puisque de

¹⁸⁹ Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au Journal Officiel du 14 juillet 1990 page 8322.

¹⁹⁰ Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au Journal Officiel du 14 juillet 1990 page 8322.

¹⁹¹ Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au Journal Officiel du 14 juillet 1990 page 8322.

nombreuses obligations leur incombe en vertu du Code du travail, il paraît tout à fait juste de les sanctionner en cas de manquement. Le deuxième texte est la circulaire du 30 octobre 1990¹⁹², laquelle, en son article 4.3.8, fait expressément état de l'objectif qu'elle poursuit, celui de la « *prévention des risques professionnels* ». A cet égard, elle prévoit « *la mise à la charge partielle de l'entreprise utilisatrice du coût de l'accident du travail* ».

L'article R. 242-6-1 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale dispose que le coût de l'accident du travail « *est imputé au compte de l'établissement dans lequel le travailleur temporaire effectuait sa mission, à hauteur d'un tiers de ce coût moyen* ». Cela signifie que l'entreprise utilisatrice supporte un tiers du coût tandis que l'entreprise de travail temporaire prend à sa charge les deux tiers restants. Cette répartition semble logique dans la mesure où la société d'intérim est l'employeur juridique. A ce titre, il lui incombe un certain nombre d'obligations envers l'intérimaire, notamment au titre de sa santé et sa sécurité. L'entreprise d'emploi temporaire se doit alors de supporter une part plus importante que sa cocontractante. Bien entendu que cela n'empêche pas la société utilisatrice de prendre une part à sa charge. En effet, elle dispose du salarié et est responsable de ses conditions de travail, il est normal de lui imputer une part des conséquences de l'accident. Par exemple, dans un arrêt de 2015, la Cour de cassation a considéré que le coût de l'accident est mis « *pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice*¹⁹³ ». Par un autre arrêt, la Haute juridiction a rendu une décision similaire par laquelle elle a indiqué que l'accident dont était victime le salarié intérimaire était imputable aux fautes « *tant de l'entreprise utilisatrice que de la société et laisser à celle-ci une part de responsabilité*¹⁹⁴ ». Elle a relevé que l'employeur n'avait pas dispensé de formation à son salarié et que la société utilisatrice avait négligé sa sécurité.

Pour autant, cette répartition 1/3 – 2/3 est-elle juste ? Dans un récent article publié sur le site « Novethic », le Prism'emploi a exprimé le souhait d'une répartition « *plus équitable à 50/50* ». François ROUX, délégué général de Prism'emploi, considère que cette répartition constitue « *un système inique et totalement déresponsabilisant pour les entreprises*

¹⁹² Circulaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990 portant sur le contrat à durée déterminée et travail temporaire.

¹⁹³ Cass. Civ. 2^{ème} 17 septembre 2015, n° 14-23.140.

¹⁹⁴ Cass. Civ. 2^{ème} 31 mars 2016 n° 15-15.898.

*utilisatrices*¹⁹⁵ ». Ses arguments ne sont pas totalement faux. Un partage proportionnel entre les deux sociétés serait plus équitable dans la mesure où il tiendrait compte du rôle qu'elles jouent dans la survenance de l'accident. De plus, cela soulagerait l'entreprise de travail temporaire en partie. *A contrario*, un tel partage ne prendrait pas compte de l'absence des fautes commises par l'une ou l'autre des sociétés.

La répartition dictée par le Code de la sécurité sociale n'est pas celle toujours retenue. Selon les cas qui se présentent à lui, le juge peut procéder à un partage des coûts différent, il n'est pas tenu par les textes.

B. L'EXCEPTION : LA REPARTITION LAISSEE A L'APPRECIATION SOUVERAINE DES JUGES

Outre cette répartition que l'on peut qualifier de « *classique* », un partage différent est possible. Cette demande peut être à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire après saisine du juge. Par un arrêt de 2006, la Cour de cassation a considéré que la société d'intérim a la possibilité de solliciter une répartition du coût de l'accident du travail différente de celle dictée par l'article R. 242-6-1 du Code de la sécurité sociale¹⁹⁶. Toutefois, il est impossible « *de procéder à une répartition par voie contractuelle*¹⁹⁷ ». Selon la Haute juridiction, cette demande de répartition différente est effectuée dans une instance distincte¹⁹⁸.

Le juge peut évaluer, souverainement, la répartition des coûts au cas par cas. En effet, l'article L. 241-5-1 du Code de la sécurité sociale, en son alinéa 1^{er} prévoit que le juge peut procéder « *à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce* ». Il demeure libre dans sa répartition. Par exemple, dans un arrêt de 2008, le juge a condamné la société utilisatrice à garantir l'entreprise de travail temporaire à hauteur de $\frac{3}{4}$ de la totalité des sommes¹⁹⁹.

¹⁹⁵ « *Les intérimaires, premières victimes des accidents du travail* », article paru sur <https://www.novethic.fr/actualite/social/sous-traitance/isr-rse/les-interimaires-premieres-victimes-des-accidents-du-travail-144025.html> le 5 septembre 2016.

¹⁹⁶ Cass. Civ. 2^{ème} 21 décembre 2006, n° 05-15.544.

¹⁹⁷ Réponse du Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, publiée au Journal Officiel du Sénat du 11 juin 2009.

¹⁹⁸ Thierry TAURAN, « *Travail temporaire : éléments de jurisprudence* », La Semaine Juridique Social n° 15, 11 avril 2007, 1237. Commentaire de l'arrêt Cass. Civ. 2^{ème} 21 décembre 2006 n° 05-15.544, RJS n° 506, avril 2007.

¹⁹⁹ Cass. Civ. 2^{ème} 21 février 2008, n° 07-11.771.

L'article R. 242-6-3 alinéa 1^{er} du Code de la sécurité sociale dispose que « *Les litiges concernant la répartition de la charge financière de l'accident du travail (...) entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent du contentieux général de la sécurité sociale* ». La question s'est posée dans un arrêt de la Cour de cassation de 2016 où une entreprise de travail temporaire avait assigné l'entreprise utilisatrice devant le Tribunal de Grande Instance. Elle a invoqué la responsabilité contractuelle de la société utilisatrice. La Haute juridiction a rendu une décision conforme aux textes de loi en précisant que « *Le recours de l'employeur dont elle était saisie avait pour objet de faire supporter à l'entreprise utilisatrice la charge financière de l'accident du travail (...) de sorte que le litige relevait de la compétence du tribunal des affaires de sécurité sociale*²⁰⁰ ». S'agissant de la compétence territoriale, l'article R. 142-12 alinéa 2 5° du Code de la sécurité sociale dispose que « *La juridiction compétente est celle dans le ressort de laquelle se trouve l'établissement concerné de l'entreprise de travail temporaire* ». De ce fait, le TASS compétent est celui du lieu où se trouve la société d'intérim.

Bien que les textes prévoient une répartition de la charge financière de l'accident du travail entre les deux employeurs, la réalité est toute autre. En effet, finalement, c'est l'employeur utilisatrice qui supporte seul ces charges.

PARAGRAPHE 2 : EN PRATIQUE, RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE SEULE

Le salarié peut rechercher la faute inexcusable de son employeur uniquement. Pour autant, en pratique, c'est généralement l'entreprise utilisatrice qui est condamnée. Cette solution paraît logique, notamment au regard de la définition de la faute inexcusable qui peut lui être reprochée. En effet, souvent, l'entreprise de travail temporaire ne commet pas de faute ayant concouru à la réalisation de l'accident. L'article L. 1251-21 du Code du travail prévoit que l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail du salarié intérimaire pendant la durée de sa mission. A ce titre, on fait notamment référence à sa santé et sa sécurité au travail. Par exemple, dans un arrêt de 2006, les juges ont conclu à l'existence d'une faute à l'encontre de la société utilisatrice qui devait assurer la sécurité du salarié mis à sa

²⁰⁰ Hubert GROUDEL, « *Accident du travail : faute inexcusable de l'employeur (régime du travail temporaire)* », Responsabilité civile et assurances n° 3, mars 2017, comm. 70. Arrêt également commenté par Wolfgang FRAISSE, « *Compétence juridictionnelle en cas de répartition de la charge financière de la faute inexcusable* », Dalloz, 10 janvier 2017.

disposition²⁰¹. Par ailleurs, en application des articles L. 4154-2 et L. 4154-3 du Code du travail, la présomption de faute inexcusable joue lorsque intérimaires victimes ont été affectés à des postes à risques sans bénéficié préalable d'une formation à la sécurité renforcée. Comme le précisent les articles précités, cette formation est dispensée « *dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés* ». Par cela, on entend l'entreprise dans laquelle l'intérimaire exécute sa mission, il est donc fait référence à l'entreprise utilisatrice. Au même titre que l'article L. 4142-2 du même Code précise, en son alinéa 2, que le financement de la formation renforcée à la sécurité « *est à la charge de l'entreprise utilisatrice* ». Ce qui renforce une fois de plus les obligations qui lui incombent.

L'employeur utilisateur, qui, en application de l'article L. 412-6 du Code de la sécurité sociale, est substituée à l'employeur juridique dans la direction du salarié intérimaire. Il se trouve dans l'obligation de protéger sa santé mais aussi d'assurer sa sécurité. C'est la raison pour laquelle il est soumis à un certain nombre d'obligations (formation, information, équipements de protection individuelle...). Étant donné que la mission se déroule au sein de son établissement, la société utilisatrice connaît précisément les risques liés à chaque poste de travail. Elle doit alors prévenir ces risques. Compte tenu de l'existence de cette substitution, seule la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice devrait être recherchée. Cette dernière devient, en quelque sorte, le « *dirigeant* » de l'intérimaire pendant sa mission. Eu égard à la définition de la faute inexcusable, les critères de la conscience du danger et l'absence des moyens pour prévenir le risque ne peuvent être appréciés qu'à l'égard de la société utilisatrice puisque la mission se déroule au sein de son établissement. Par jugement de 2017, le TASS a précisé que « *la société P [entreprise utilisatrice], substituée dans la direction à la société d'intérim, en ne respectant pas ses obligations de sécurité avait, ou aurait dû avoir, nécessairement conscience du danger auquel était exposé le salarié en ne prenant pas les mesures nécessaires pour l'en préserver, a commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, dans la survenance de l'accident du travail*²⁰² ». Une appréciation de ces critères à l'égard de l'entreprise de travail temporaire est dénuée de bon sens et aboutit à la condamnation d'un employeur qui ne détient pas de pouvoir de direction et de contrôle pendant la mission. Le juge a considéré que « *la caractérisation de la faute inexcusable doit donc en l'espèce être appréciée au regard du manquement à l'obligation de*

²⁰¹ Cass. Civ. 2^{ème} 21 juin 2006, n° 04-30.665.

²⁰² Jugement du TASS de Vienne du 29 décembre 2017, décision n° 492/2017.

*sécurité de résultat commis par l'entreprise utilisatrice*²⁰³ ». C'est pour cette raison que l'employeur utilisateur doit « *relever et garantir totalement l'employeur (...) des conséquences financières résultant de la faute inexcusable tenant à la réparation complémentaire versée à la victime*²⁰⁴ ». Finalement, c'est sur l'entreprise utilisatrice que pèse « *la charge définitive du paiement des majorations de cotisations et les dommages-intérêts* » réparant les préjudices de l'intérimaire²⁰⁵.

²⁰³ Jugement du TASS de Vienne du 29 décembre 2017, décision n° 492/2017.

²⁰⁴ Jugement du TASS de Vienne du 29 décembre 2017 décision n° 492/2017.

²⁰⁵ Alain BOUILLOUX, « *A propos de la répartition de la charge financière des AT-MP entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 17, 2 mai 2017, 1146.

CONCLUSION

Les intérimaires sont sollicités pour réaliser divers travaux, notamment des travaux dits à risques. En vue de limiter les accidents du travail, la CGT Randstad a sollicité l'interdiction de l'emploi des intérimaires dans les « *secteurs particulièrement accidentogènes* ». Elle a cité l'exemple de l'Allemagne où « *le BTP ne peut plus y avoir recours*²⁰⁶ ». Néanmoins, la solution la plus adaptée serait de contraindre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice à respecter davantage d'obligations, ce qui serait déjà un premier pas vers la baisse du nombre d'accidents.

La santé et la sécurité des intérimaires demeurent une préoccupation essentielle. Certes, ils se trouvent dans une situation de précarité, mais celle-ci est compensée par la protection qui leur est accordée par le Code du travail. En effet, ces travailleurs bénéficient de formations assurées par les sociétés d'intérim et utilisatrice mais également d'équipements de protections. Face à une situation susceptible de présenter un risque pour leur santé ou leur sécurité, les intérimaires peuvent exercer leurs droits d'alerte et de retrait sans qu'aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne soit pratiquée²⁰⁷.

Dans la relation de travail intérimaire, la charge de l'obligation de sécurité de résultat incombe aux deux sociétés. Chacune d'elle a ses propres obligations qu'elle est tenue de respecter. De nombreux textes ont été adoptés en la matière pour assurer une meilleure protection des travailleurs. Tel est le cas de la loi du 12 juillet 1990 précitée²⁰⁸. Tout manquement à ces obligations entraîne bien évidemment une sanction. Dans un arrêt de 2010, la Cour de cassation a rendu une décision, au visa des articles L. 1251-21 et L. 4121-1 du Code du travail, dans laquelle elle énonce que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) 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 et*

²⁰⁶ Article « *Les intérimaires, premières victimes des accidents du travail* », sur www.novethic.fr, publié le 5 septembre 2016.

²⁰⁷ Article « *La responsabilité de l'entreprise utilisatrice* », Liaisons sociales quotidien, 26 avril 2017.

²⁰⁸ Question écrite n° 12461 de Monsieur Albert VOILQUIN, publiée au Journal Officiel du Sénat du 8 novembre 1990 – Réponse publique du Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité du 24 janvier 1991, page 154.

*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*²⁰⁹ ». Le Professeur Christophe RADE a considéré que la Haute juridiction est « *intraitable avec le défaut de sécurité* ». Il a indiqué que sa solution est « *sévère* » mais « *parfaitement justifiée* »²¹⁰. Malgré tout, les missions, de durées plus ou moins courtes, le travailleur intérimaire ne dispose pas de suffisamment de temps pour appliquer les règles de sécurité et s'adapter à son poste de travail²¹¹. Cela étant, la victime peut engager une action pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur, ce qui lui permet d'obtenir une indemnisation importante. La Caisse fait l'avance des frais puis se retourne contre l'entreprise de travail temporaire pour obtenir le remboursement des sommes qu'elle a versé. Cette dernière dispose, elle aussi, d'une action qu'elle exerce à l'encontre de la société utilisatrice pour obtenir sa garantie.

Dès 1990, le Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité a évoqué l'hypothèse d'une répartition de la charge financière de l'accident du travail. Il a déclaré que cette répartition s'effectue « *dans des cas et selon un pourcentage forfaitaire*²¹² » fixé par décret. La répartition classique est celle des 2/3 – 1/3. Récemment, la CGT Randstad a manifesté le souhait d'une répartition que l'on peut qualifier de « *stricte* ». En effet, elle préconise une prise en charge à « *100 % par l'employeur et à 100 % pour la société utilisatrice*²¹³ ». Quoiqu'il en soit, la répartition actuelle laisse la possibilité à l'entreprise de travail temporaire condamnée, de se retourner contre la société utilisatrice pour obtenir le remboursement du surcroît des cotisations mais également celui des indemnités réparant les

²⁰⁹ Christophe RADE, « *Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat* », Hebdo Edition Sociale n° 422 du 6 janvier 2011. Commentaire de l'arrêt Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70.390.

²¹⁰ Christophe RADE, « *Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat* », Hebdo Edition Sociale n° 422 du 6 janvier 2011.

²¹¹ Thomas LEMAHIEU, « *Dans l'intérim, la CGT passe à l'offensive sur la sécurité* », article publié le 14 novembre 2011 sur www.humanite.fr.

²¹² Question écrite n° 12461 de Monsieur Albert VOILQUIN, publiée au Journal Officiel du Sénat du 8 novembre 1990 – Réponse publique du Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité du 24 janvier 1991, page 154.

²¹³ Article « *Les intérimaires, premières victimes des accidents du travail* », sur www.novethic.fr, publié le 5 septembre 2016.

préjudices de la victime²¹⁴. En vertu de la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les litiges relatifs à la répartition de la charge financière d'un accident du travail entre les deux sociétés relèvent du contentieux général de la sécurité sociale.

L'entreprise de travail temporaire, en tant qu'employeur juridique, doit assumer les conséquences de l'accident du travail. C'est cette qualité d'employeur qui est déterminante. Les obligations qui sont à sa charge devraient être plus importantes et les contrôles effectués au sein de l'entreprise utilisatrice plus fréquents. Les entreprises utilisatrices devraient, elles aussi, être sanctionnées plus sévèrement. Partant, lorsqu'un accident du travail se produit, le travailleur intérimaire doit se retourner contre l'entreprise de travail temporaire, son employeur, qui dispose d'une action récursoire à l'encontre de l'employeur utilisateur. En définitif, ce dernier supporte la charge financière de l'accident.

²¹⁴ Gérard VACHET, « Travailleur temporaire victime d'un accident du travail : incidences financières », La Semaine Juridique Social n° 52, 23 décembre 2014, 1498.

ANNEXE 1

ANNEXE 4

FICHE D'ACCUEIL Formation à la Sécurité, Qualité et Environnement

| ENTREPRISE | SALARIE |
|---|---|
| Raison sociale : Chantier : Tél : | Nom : Prénom : Qualification : Secouriste : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Habilitation électrique : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non |
| Accueil/Formation | Autorisation de conduite délivrée pour l'entreprise par Monsieur pour les engins (grue, nacelle, ...) précisez : |
| Par : Fonction | |
| INFORMATIONS GENERALES SUR LE CHANTIER | ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE |
| | Raison sociale : Téléphone : |
| Oui Non | |
| * Présentation de l'opération et du site : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Présentation de l'équipe de travaux : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Présentation de la Démarche Qualité : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Présentation des consignes environnementales (ex : tri des déchets) : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS DE CIRCULATION | APPTITUDE MEDICALE |
| Oui Non | Date de la dernière visite médicale : |
| * Les circulations sur chantier : <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | Restrictions éventuelles : |
| * Les chemins d'accès pour se rendre au cantonnement, WC, vestiaire <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Les issues de secours <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Les zones de circulation interdites <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Propreté et rangement du chantier <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| CONDUITE A TENIR EN CAS D'ACCIDENT | PROTECTIONS INDIVIDUELLES DU SALARIE ET MISE A DISPOSITION |
| Oui Non | Oui Non |
| * Consignes générales (noms des secouristes) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | * Casques <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| * Emplacement du téléphone et liste des secours à appeler <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | * Chaussures de sécurité <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| * Emplacement de la boîte à pharmacie <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | * Bottes de sécurité <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Lunettes <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Masque <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Vêtements de pluie <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Gants <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Protections auditives <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| | * Autres : |
| | |
| INFORMATION DES RISQUES LIES AU POSTE DE TRAVAIL | OBSERVATIONS |
| Oui Non | |
| Présentation : | |
| * Des opérations à effectuer <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Des matériels à utiliser <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Des risques encourus <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Des moyens de protection collective <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Devoir d'alerte et Droit de retrait <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | |
| * Points clés de sécurité à respecter : | Signature du salarié : |
| | Signature de l'accueillant : |
| * Risques particuliers pour lesquels une formation renforcée a été donnée : | Date : |
| | |
| | |

« Des sanctions peuvent être prises en cas de non respect des consignes de sécurité présentées ci dessus »

215

²¹⁵ « Formation renforcée du personnel intérimaire par les entreprises utilisatrices », L'Assurance Maladie, Annexe 4 : Fiche d'accueil – formation à la sécurité, qualité et environnement, février 2012.

ANNEXE 2

• Habilitation électrique (suivant prescriptions UTE C18-510 ou C18-530)
 - Attestation de formation UTE présentée : Oui Non
 Date de la formation :
 Recueil de prescriptions remis ou en possession : C18.510 C18.530
 - Contrôle des connaissances de l'intérimaire effectué par M/Mme :
 - Attestation de formation travaux sous tension (TST) : Oui Non
 Date de la formation : / /
 Spécialité :
 - Niveau d'habilitation attribué par l'Entreprise :
 par M/Mme :

• Autre habilitation ou formation sécurité éventuellement nécessaire
 Secourisme Attestation présentée : Oui Non Date :
 Montage échafaudage Attestation présentée : Oui Non Date :
 Travaux en hauteur Attestation présentée : Oui Non Date :
 Autre : Attestation présentée : Oui Non Date :

• Dotation et vérification des équipements de protection individuelle (EPI)
 Cocher les cases correspondantes si les EPI suivants ont été remis ou sont en sa possession :
 Casque Oui Non Lunettes de sécurité Oui Non
 Chaussures de sécurité Oui Non Protections auditives Oui Non
 Bottes Oui Non Harnais + système d'assujettissement Oui Non
 Vêtements de travail Oui Non Gilet de signalisation Oui Non
 Gants Oui Non Autres : Oui Non

• Information / formation sécurité²¹⁶ spécifique "au chantier"
 - Visite du chantier effectuée : Oui Non
 - Conditions de circulation : Oui Non
 - Risques dans l'exécution du travail : Oui Non
 - Port obligatoire des E.P.I. : Oui Non
 - Conduite à tenir en cas d'accident : Oui Non
 - Affichage "en cas d'accident" : Oui Non
 - Commentaire PPSPS ou plan de prévention de chantier : Oui Non

• Formation renforcée sécurité
 - Le poste de travail comporte des risques "particuliers" selon liste type de l'activité et/ou PPSPS ou Plan de prévention : Oui Non
 - Si oui : risques "particuliers" pour lesquels la Formation a été donnée :
 1.
 2.
 3.

Accueil et Formation à la Sécurité des nouveaux arrivants
 (suivant décret du 20 mars 1979 et loi du 12 juillet 1990)

AGENCE :
 CHANTIER :

• Renseignements concernant le personnel arrivant
 - Entreprise Intérimaire
 - Locataire Société d'intérim :
 - Autre :

- NOM : Prénom :
 - Qualification :
 - Date d'arrivée : Heure d'arrivée :
 - Certificat médical présenté (moins de deux ans) : Oui Non
 - Restrictions médicales :

• Poste de travail / Emploi :
• Engin ou matériel autorisé à conduire ou à utiliser à l'entreprise :

| Matériel | Attestation de formation présentée | Date de validité | Autorisation de conduite donnée par l'entreprise par M./Mme : |
|--|---|------------------|---|
| Chariot de manutention Catégorie : | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Grue mobile | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Grue auxiliaire | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Navette élévatrice de personnel (PEMP) Catégorie : | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Engin de terrassement Catégorie : | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Permis de conduire B <input type="checkbox"/> E(B) <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> E(C) <input type="checkbox"/> FIMO <input type="checkbox"/> FCCO <input type="checkbox"/> FCOS <input type="checkbox"/> | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| Autre : | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | / / | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |

Fait le (date) / à (lieu)
 NOM du salarié :
 NOM du responsable hiérarchique ou de chantier :
 Signature :

216

²¹⁶ « Formation renforcée du personnel intérimaire par les entreprises utilisatrices », L'Assurance Maladie, Annexe 5 : Accueil et formation à la sécurité des nouveaux arrivants, février 2012.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

CAVAILLE (J-P), *Le Droit du travail en 350 questions*, Gereso édition, 5^{ème} éd., 2016.

CAVAILLE (J-P), *La protection sociale en 170 questions*, Gereso édition, 5^{ème} éd., 2017.

DEBARD (T), GUINCHARD (S), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 20^{ème} éd., 2013.

GRANDGUILLOT (D), *Le Droit social*, Gualino, Lextenso éditions, 17^{ème} éd., 2015-2016.

KESSLER (F), *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 6^{ème} éd., 2017.

Mémento pratique, Social, Francis Lefebvre, 2017.

MORVAN (P), *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 8^{ème} éd., 2017.

PRETOT (X), *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 14^{ème} éd., 2015.

CODES

TEYSSIE (B), *Code du travail*, LexisNexis, 33^{ème} éd., 2018.

COURSIER (P), *Code de la sécurité sociale*, LexisNexis, 19^{ème} éd., 2018.

PELLETIER (H), *Code pénal*, LexisNexis, 30^{ème} éd., 2018.

ARTICLES DE DOCTRINE

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « *Protection sociale* », Les cahiers sociaux n° 296, 1^{er} mai 2017, page 259.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « *Le salarié mis à disposition ne peut rechercher que la faute inexcusable de son employeur* », Les cahiers sociaux n° 296, 1^{er} mai 2017, page 264.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine juridique – Edition sociale n° 12, 27 mars 2018, 1111.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D), « *De quelles actions en contestation bénéficie d'entreprise utilisatrice en matière d'accident du travail ?* », Les cahiers sociaux n° 308, 1^{er} juin 2018, page 305.

BABIN (M), « *L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche* », La Semaine juridique, édition social, n° 2, 19 janvier 2016, 1011.

BEDJA (L), « *Action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et travail temporaire : seule la responsabilité de l'entreprise employeur peut être engagée* », Lexbase édition sociale n° 688, 23 février 2017.

BOUILLOUX (A), « *Contentieux de la sécurité sociale – A propos de la répartition de la charge financière des AT-MP entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 17, 2 mai 2017, 1146.

BOUSEZ (F), « *Travail temporaire – Accident du travail : responsabilité de l'entreprise de travail temporaire* », La Semaine Juridique Social n° 43, 23 octobre 2007, 1810.

BOUSEZ (F), « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 7, 12 février 2008, 1107.

BOUSEZ (F), « *Absence de formation pratique et appropriée à la sécurité des intérimaires : la faute est caractérisée* », La Semaine Juridique Social n° 3, janvier 2014, 1027.

BUY (M) et VIGNAL (N), « *Travail temporaire* », Dalloz, octobre 2005, actualisation janvier 2018.

CERF-HOLLENDER (A), « *De quelques difficultés posées par un accident du travail subi par un salarié intérimaire* », Dalloz RSC 2013 p. 385.

CHAUMET (B), « *Obligation de sécurité de résultat : de nouveaux moyens de défense pour les employeurs* », Lexbase Hebdo édition sociale n° 655, 19 mai 2016.

DE MONTVALON (L), « *Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat* », Jurisprudence sociale Lamy n° 449, 16 mars 2018.

FRAISSE (W), « *Faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice d'un travailleur temporaire* », Dalloz, octobre 2013.

FRAISSE (W), « *Compétence juridictionnelle en cas de répartition de la charge financière de la faute inexcusable* », Dalloz, 10 janvier 2017.

FROUIN (J-Y), « *La jurisprudence sociale rentre dans le rang* », Liaisons sociales quotidien n° 17423, 11 octobre 2017.

GROUDEL (H), « *Accident du travail : faute inexcusable et travail temporaire* », Responsabilité civile et assurances n° 12, décembre 2010, comm. 317.

GROUDEL (H), « *Accident du travail (faute inexcusable de l'employeur) : compétence de la juridiction de sécurité sociale* », Responsabilité civile et assurances n° 5, mai 2015, comm. 148.

GROUDEL (H), « *Recours des organismes sociaux - Accident du travail : immunité de l'employeur (cas du travail temporaire)* », Responsabilité civile et assurances n° 2, février 2016, comm. 39.

GROUDEL (H), « *Accident du travail : faute inexcusable de l'employeur (cas du travail temporaire)* », Responsabilité civile et assurances n° 9, septembre 2016, comm. 251.

GROUDEL (H), « *Accident du travail : faute inexcusable de l'employeur (régime du travail temporaire)* », Responsabilité civile et assurances n° 3, mars 2017, comm. 70.

KEIM-BAGOT (M), « *Compétence juridictionnelle en matière de répartition de la charge financière de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », Les cahiers sociaux n° 293, 1^{er} février 2017.

KOLECK-DESAUTEL (S), « *L'exercice du droit de retrait* », Lexbase édition sociale n° 70 – Social général, 8 mai 2003.

MARIE (R), « *La complémentaire santé des travailleurs temporaires* », La Semaine Juridique – Edition sociale n° 1, 10 janvier 2017.

MARTIN-CUENOT (S), « *L'action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice auteur d'une faute inexcusable* », Lexbase édition sociale n° 63 – Social général, 20 mars 2003.

MARTIN-CUENOT (S), « *Faute inexcusable de l'employeur : un résultat « moyen »* », Lexbase édition sociale – Sécurité sociale n° 130, 22 juillet 2004.

MARTINON (A), « *Faute inexcusable : recours de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 51-52, décembre 2007, 1988.

MICHALLETZ (M), « *De la qualité à agir de l'entreprise utilisatrice d'un travailleur temporaire devant les juridictions de sécurité sociale* », La Semaine Juridique Social n° 17, 1^{er} mai 2018, 1149.

MO (C), « *Faute inexcusable : du rebondissement au bouleversement des règles, retour sur l'année 2015* », Jurisprudence Sociale Lamy bimensuel n° 404, 17 février 2016.

MORGAND (V), « *L'obligation de sécurité de l'employeur assouplie : vers une obligation de moyens renforcée !* », La Semaine Sociale Lamy, 30 novembre 2015, 1700.

PAGNERRE (Y), « *De la couverture à l'exclusion des intérimaires en matière de complémentaire santé : l'accord de branche sur la sellette ?* », La Semaine Juridique – Edition sociale n° 51-52, 26 décembre 2017, 1417.

PIERCHON (M), « *La preuve, la preuve, toujours la preuve !* », Semaine Sociale Lamy Supplément n° 1452, 28 juin 2010, page 17.

PUJOLAR (O), « *Travail temporaire et faute inexcusable : les obligations respectives de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire* », Lexbase édition sociale – Sécurité sociale n° 222, 6 juillet 2006.

PRADEL (C-F), PRADEL-BOUREUX (P) et PRADEL (V), « *Reconnaissance d'une faute inexcusable : action contre le seul employeur* », La Semaine Juridique – Edition sociale n° 11, 21 mars 2017, 1091.

RADE (Ch), « *Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat* », Lexbase édition sociale n° 422, 6 janvier 2011.

RADE (Ch), « *La décision de prise en charge d'un risque professionnel est indépendante et distincte de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur* », Lexbase édition sociale n° 636 – Accident du travail – Maladies professionnelles, 10 décembre 2015.

TAURAN (T), « *Répartition du coût de l'accident entre une entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 12, mars 2007, 1190.

TAURAN (T), « *Travail temporaire : éléments de jurisprudence* », La Semaine Juridique Social n° 15, 11 avril 2007, 1237.

TEISSONNIERE (J-P), « *Faute inexcusable de l'employeur : l'indemnisation des salariés* », Semaine Sociale Lamy Supplément n° 1452, 28 juin 2010, page 36.

TEYSSIE (B), « *Travail temporaire* », JurisClasseur, janvier 2015, fascicule n° 3-30.

TOURNAUX (S), « *L'obligation de sécurité de l'employeur : retour à la case départ* », Lexbase Hebdo édition sociale n° 636, 10 décembre 2015.

VACHET (G), « *Accident du travail – Présomption de faute inexcusable et action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 36, 5 septembre 2006, 1677.

VACHET (G), « *Accident du travail – Présomption de faute inexcusable et action récursoire de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 38, 21 septembre 2006, 2393.

VACHET (G), « *Recours de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice en cas de faute inexcusable de cette dernière* », La Semaine Juridique Social n° 21-22, mai 2009, 1234.

VACHET (G), « *Répartition du coût de l'accident du travail entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice* », La Semaine Juridique Social n° 12, 23 mars 2010, 1121.

VACHET (G), « *Travailleur temporaire victime d'un accident du travail : incidences financières* », La Semaine Juridique – Edition sociale n° 52, 23 décembre 2014, 1498.

VEAUX (D), « *Responsabilité des entreprises de travail temporaire* », JurisClasseur Entreprise – Fasc. 368, 1^{er} juin 1998, mise à jour 19 août 2012.

VERKINDT (P-Y), « *Un signe fort de la maturité de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat* », Semaine sociale Lamy, n° 1726, 6 juin 2016.

WILLMANN (Ch), « *L'entreprise de travail temporaire est seule tenue des conséquences financières de l'accident du travail* », Lexbase édition sociale n° 264 – Sécurité sociale, 14 juin 2007.

WILLMANN (Ch), « *Faute inexcusable : comment un employeur peut tenter d'échapper à la qualification ?* », Lexbase édition sociale n° 655, 19 mai 2016.

WILLMANN (Ch), « *Faute inexcusable et travail temporaire : qui est l'employeur ?* », Lexbase Hebdo édition sociale n° 690, 9 mars 2017.

ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord du 20 décembre 1965 portant sur le champ d'application des accords collectifs du travail temporaire.

Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Accord national du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

Convention collective n° 186/2013 du 10 octobre 2013 portant sur la sécurisation des parcours des salariés intérimaires.

Accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire.

Convention collective n° 79/2017 du 26 avril 2017 relative à la santé et sécurité au travail dans le travail temporaire.

CIRCULAIRES, DECRETS ET DIRECTIVES

Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires.

Circulaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990 relatif au contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire.

Directive n° 2008/104/CE du Parlement Européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire et le Mémo/08/646 du 22 octobre 2008.

Décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires.

Décret n° 2017-1605 du 24 novembre 2017 relatif au travail temporaire des praticiens intérimaires dans les établissements publics de santé.

DOCUMENTS ELECTRONIQUES – INTERNET

ADECCO, « *Le marché de l'intérim en chiffres et en images !* », <https://www.adecco.fr/blog/2018/january/chiffres-marche-interim-2017/>, consulté le 12 février 2018.

AUMERAN (X), « *L'agence d'intérim est responsable de la faute inexcusable commise par l'entreprise utilisatrice* », <https://www.ellipse-avocats.com/2014/01/lagence-dinterim-est-responsable-de-la-faute-inexcusable-commise-par-lentreprise-utilisatrice/>, consulté le 15 février 2018.

M. FRANCOIS, D. LIEVIN, M. GRZEBYK, « *Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires – Résultats d'une étude comparative dans 4 entreprises utilisatrices de main-d'œuvre intérimaire* », <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ND%202120>, consulté le 15 février 2018.

LEPETIT (B), « *Boom de l'intérim : ce n'est pas temporaire* », <http://www.leparisien.fr/economie/boom-de-l-interim-ce-n-est-pas-temporaire-27-11-2017-7417269.php>, consulté le 12 février 2018.

MILLET (S), « *L'obligation de sécurité, une obligation de prévention des risques professionnels* », <https://www.ellipse-avocats.com/2018/02/lobligation-de-securite-obligation-de-prevention-risques-professionnels/>, consulté le 12 février 2018.

PRISM'EMPLOI, « *Baromètre prism'emploi – L'emploi intérimaire en septembre 2017* », <http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Presse/Communiqués-de-presse/Barometre-Prism-emploi-l-emploi-interimaire-en-septembre-2017>, consulté le 15 février 2018.

PRISM'EMPLOI, « *Baromètre prism'emploi – Hausse de l'emploi intérimaire en décembre 2017 (+ 7,8 %) et bilan annuel* », <http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Carrousel/Barometre-Prism-emploi-Hausse-de-l-emploi-interimaire-en-decembre-2017-7-8-et-bilan-annuel>, consulté le 12 février 2018.

SITES INTERNET

<http://www.actuel-rh.fr>

<https://www.ameli.fr/l-assurance-maladie/statistiques-et-publications/index.php>

<http://www.carsat-ra.fr/accueil/decouvrir-la-carsat/les-chiffres-cles>

<https://www.courdecassation.fr/>

<https://eur-lex.europa.eu/>

<https://www.fastt.org>

<https://www.humanite.fr>

<http://www.inrs.fr/>

<https://insee.fr/fr/accueil>

<http://www.larousse.fr>

<https://www.legifrance.gouv.fr>

<http://www.leparisien.fr>

<https://www.lexpress.fr/>

<http://www.prismemploi.eu>

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://www.travail-et-securite.fr>

<https://www.village-justice.com/articles/>

<https://www.urssaf.fr/portail/home.html>

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| Remerciements | 3 |
| Table des abréviations | 4 |
| Introduction | 6 |
| | |
| Partie 1 : Les obligations mises à la charge des deux entreprises | 19 |
| | |
| Chapitre 1 : La charge de l'obligation de sécurité..... | 20 |
| Section 1 : Qu'est-ce que l'obligation de sécurité ?..... | 20 |
| Paragraphe 1 : La nature de l'obligation de sécurité de l'employeur..... | 20 |
| Paragraphe 2 : L'évolution de l'objet de l'obligation de sécurité de résultat..... | 24 |
| Section 2 : Une obligation à la charge des deux entreprises | 26 |
| Paragraphe 1 : L'essentiel des obligations mises à la charge de l'entreprise utilisatrice | 27 |
| Paragraphe 2 : L'intervention progressive de l'entreprise de travail temporaire | 30 |
| | |
| Chapitre 2 : L'action en recherche de faute inexcusable dirigée contre l'employeur de la victime | 34 |
| Section 1 : La définition et les caractéristiques de la faute inexcusable | 34 |
| Paragraphe 1 : Qu'est-ce que la faute inexcusable ?..... | 34 |
| A. La définition de la faute inexcusable..... | 34 |
| B. Les conséquences de la faute inexcusable..... | 37 |

| | |
|--|----|
| Paragraphe 2 : La présomption de faute inexcusable dans le cadre du travail temporaire..... | 39 |
| A. L'affectation du salarié à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité | 40 |
| B. L'information de l'employeur de la présence du risque et la réalisation de l'accident | 42 |
| Section 2 : La désignation de l'employeur destinataire de l'action en reconnaissance de faute inexcusable | 43 |
| Paragraphe 1 : L'entreprise de travail temporaire désignée comme l'auteur de la faute inexcusable | 43 |
| A. L'action dirigée à l'encontre de l'employeur uniquement | 43 |
| B. La désignation de la juridiction compétente..... | 46 |
| Paragraphe 2 : L'interdiction de l'exercice d'une action sur le fondement des règles de Droit commun..... | 47 |
| Partie 2 : L'incidence de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur | 49 |
| Chapitre 1 : Le remboursement, à l'organisme de sécurité sociale, des sommes dues au titre de la faute inexcusable | 50 |
| Section 1 : Les conséquences financières de la faute inexcusable incombant à l'entreprise de travail temporaire | 50 |
| Paragraphe 1 : La réparation de l'accident du travail et la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire | 50 |
| A. L'entreprise de travail temporaire responsable de la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice | 50 |
| B. L'entreprise de travail temporaire responsable de la faute inexcusable d'une entreprise tierce | 52 |
| Paragraphe 2 : L'impact de la commission d'une faute par le travailleur intérimaire | 53 |

| | |
|--|----|
| Section 2 : L'action exercée par l'organisme de sécurité sociale contre l'entreprise de travail temporaire | 54 |
| Paragraphe 1 : Le paiement, par la Caisse, des sommes réparant le dommage causé à l'intérimaire | 55 |
| Paragraphe 2 : L'exclusion d'une action de la Caisse à l'encontre de la société utilisatrice | 56 |
| Chapitre 2 : L'entreprise de travail temporaire titulaire d'une action à l'encontre de l'entreprise utilisatrice | 58 |
| Section 1 : L'action en remboursement des sommes avancées à la victime | 58 |
| Paragraphe 1 : La nature du recours accordé à l'entreprise de travail temporaire ... | 58 |
| A. L'action récursoire dirigée à l'encontre de la société utilisatrice..... | 58 |
| B. La responsabilité de l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de la société utilisatrice | 60 |
| Paragraphe 2 : L'objet du recours dirigé à l'encontre de l'entreprise utilisatrice | 61 |
| Section 2 : La responsabilité des deux entreprises dans la relation triangulaire | 64 |
| Paragraphe 1 : Le partage de responsabilités en cas d'accident du travail..... | 65 |
| A. Le principe : la répartition 1/3 – 2/3..... | 65 |
| B. L'exception : la répartition laissée à l'appréciation souveraine des juges ... | 67 |
| Paragraphe 2 : En pratique, responsabilité de l'entreprise utilisatrice seule | 68 |
| Conclusion..... | 71 |
| Annexe 1..... | 74 |
| Annexe 2..... | 75 |
| Bibliographie | 76 |

