

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 13 mai 2026

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 437 F-B

Pourvoi n° Z 25-10.127

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 MAI 2026

1°/ La Fédération des services CFDT, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ le comité social et économique Randstad Sud Est, dont le siège est [Adresse 2],

ont formé le pourvoi n° Z 25-10.127 contre l'arrêt rendu le 7 novembre 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige les opposant à la société Randstad, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Les demanderesses invoquent, à l'appui de leur pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Sommé, conseillère, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la Fédération des services CFDT et du comité social et économique Randstad Sud Est, de la SCP Célice, Texidor, Pérrier, avocat de la société Randstad, et l'avis écrit de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 1er avril 2026 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseillère rapporteure, Mme Bérard, conseillère, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillères précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 novembre 2024), la société Randstad (la société) compose, avec onze autres filiales du groupe Randstad, l'unité économique et sociale de travail temporaire du Groupe Randstad en France (l'UES), laquelle est dotée d'un comité social et économique central et de neuf comités sociaux et économiques d'établissement.
2. Parmi ces neuf comités d'établissement, six dépendent de la société Randstad, dont celui de l'établissement Sud Est qui couvre les agences situées en Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne et Languedoc-Roussillon. Cet établissement compte trois cents salariés permanents, qui composent le personnel en agence et encadrent les mises à disposition de travailleurs intérimaires auprès d'entreprises clientes, et douze mille salariés intérimaires, qui réalisent des missions au sein d'entreprises utilisatrices dans le cadre de contrats de mission.
3. Un accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail a été conclu dans la branche du travail temporaire. Cet accord a été étendu par arrêté du 17 juillet 2018.
4. La direction de l'UES a défini une politique générale de prévention et de suivi concernant les salariés intérimaires dans un plan d'actions dénommé « roue de la prévention », lequel est mis en oeuvre dans les différents établissements de l'UES.
5. Invoquant la violation par la société Randstad de ses obligations légales, conventionnelles et de ses engagements en matière de prévention des risques concernant les salariés intérimaires ainsi que la persistance d'un risque élevé pour la santé et la sécurité de ces derniers, par acte du 30 septembre 2022, le comité social et économique Randstad Sud Est (le comité) et la Fédération des services CFDT (la fédération) ont saisi le tribunal judiciaire de demandes tendant notamment à ordonner à la société, sous astreinte, d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », comprenant pour chaque objectif les actions, les indicateurs de suivi chiffré, les moyens associés, l'échéance, la périodicité et les moyens de contrôle qualitatifs, d'informer et de consulter le comité sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires ainsi que le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, ordonner à la société de mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires, d'informer et de consulter le comité sur ces mises à jour, de condamner la société à verser à la fédération des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et d'ordonner à la société de procéder à l'affichage sur son intranet et tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires de la copie de la décision à intervenir.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième, cinquième, sixième, septième et huitième branches, et sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision

spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », d'informer et consulter le comité sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires au titre de l'année 2022 et de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022

Enoncé du moyen

7. Le comité et la fédération font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à ordonner à la société d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », comprenant a minima, pour chaque item/objectif, les actions, les indicateurs de suivi chiffré, les moyens (humain, financier, en temps) associés, l'échéance ou la périodicité, les moyens de contrôle qualitatifs, d'informer et consulter le comité sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires au titre de l'année 2022 et de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, alors :

« 1°/ qu'en vertu de l'article liminaire du 1er chapitre du titre II de l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail, les entreprises de travail temporaire contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires en ayant une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel ; qu'un plan d'action défini unilatéralement par l'employeur en matière de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs constitue un engagement unilatéral par lequel l'employeur supporte des obligations; qu'en l'espèce, il est constant que le plan d'action dénommé "la roue de la prévention" a été mis en place unilatéralement par la société Randstad en application des dispositions de l'accord de branche du 3 mars 2017 ; qu'en retenant cependant que "les objectifs fixés par la société dans le cadre de ce plan d'action ne peuvent, à l'évidence, être qualifiés d'obligations pour l'entreprise", la cour d'appel a violé le texte susvisé et l'article 1100-1 du code civil ;

2°/ que tout employeur a l'obligation de veiller à ce que le droit des travailleurs à la santé et à la sécurité soit assuré, sous la vigilance des institutions représentatives du personnel ayant pour mission la prévention et la protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des travailleurs ; que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques ; que le comité social et économique procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et peut susciter toute initiative qu'il estime utile ; qu'en retenant cependant que "le CSE intimé ne justifie d'aucune atteinte portée à ses attributions et donc en conséquence d'aucun préjudice", et qu' "aucune disposition légale ou conventionnelle ne lui donne la possibilité de demander à ce qu'il soit ordonné à la société d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires selon les items et/ou objectifs déterminés par lui", la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1, L. 4121-3, L. 2312-9 et L. 1251-21 du code du travail, interprétés à la lumière de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 6, § 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 et de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991. »

Réponse de la Cour

8. L'arrêt relève que les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et sécurité des salariés intérimaires conforme à ses obligations légales, conventionnelles et ses engagements pris dans le cadre de la « roue de la prévention », et d'informer et consulter le comité sur le programme de prévention concernant les salariés intérimaires au titre de l'année 2022, sont fondées sur le constat allégué d'un taux de fréquence des accidents du travail subis par les salariés intérimaires dans le périmètre de

l'établissement Randstad Sud Est, supérieur au taux national, ainsi que sur une insuffisance des mesures de prévention prises par la société, ce dont les demandeurs déduisent la défaillance de la politique de prévention mise en oeuvre par la société et par conséquent la nécessité qu'il lui soit enjoint d'établir un plan d'amélioration en matière de santé et de sécurité des salariés intérimaires.

9. D'abord, la cour d'appel ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que ni le taux de fréquence allégué des accidents du travail dans le périmètre de l'établissement Randstad Sud Est, ni l'insuffisance des mesures de prévention prises par la société n'étaient établis, le moyen, en ce qu'il invoque la violation par la société de ses obligations et le non-respect des attributions du comité, est inopérant.

10. Ensuite, la cour d'appel, qui a constaté que dans le cadre de sa consultation récurrente relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, laquelle porte notamment sur les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, le comité avait été consulté sur le programme annuel de prévention concernant les salariés intérimaires en 2021 et 2022, en a déduit à bon droit que le comité avait épuisé sa compétence consultative sur le programme de prévention des risques pour les salariés intérimaires intégré à la politique sociale au titre de l'année 2022.

11. Le moyen, inopérant en ce que les critiques qu'il articule ne sont pas susceptibles d'atteindre le chef de dispositif de l'arrêt rejetant la demande tendant à ordonner à la société de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, n'est donc pas fondé.

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022

Enoncé du moyen

12. Le comité et la fédération font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à ordonner à la société de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, alors « que l'article 22 de l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dispose que l'institution représentative du personnel de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, en étant informée sur le programme annuel de prévention et en étant en mesure d'examiner les actions à mettre en ?uvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail ; que cette disposition met à la charge de l'entreprise de travail temporaire, envers son comité social et économique, des obligations d'information sur le programme annuel de prévention et de consultation sur les actions à mettre en ?uvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail ; qu'en considérant cependant que "l'article 22 de l'accord ne fixe aucune obligation ni action déterminée à la charge de l'entreprise de travail temporaire", la cour d'appel a violé l'article 22 de l'accord susvisé, interprété à la lumière de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 6, § 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 et de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991. »

Réponse de la Cour

13. Selon l'article 22 de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la branche du travail temporaire, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Il pourra s'agir par exemple de l'information sur le programme de prévention et de l'examen des actions à mettre en ?uvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail. L'entreprise de travail temporaire doit informer annuellement le CHSCT sur le dispositif d'accompagnement général mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par les salariés intérimaires victimes d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle et sur les accidents graves du

travail.

14. Il résulte de ce texte que l'obligation mise à la charge de l'entreprise de travail temporaire est une obligation d'information et non de consultation de son comité social et économique.

15. Il s'ensuit que l'arrêt, en ce qu'il rejette la demande du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société de consulter le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022, n'encourt pas le grief du moyen.

Sur le deuxième moyen, pris en ses première et deuxième branches

Énoncé du moyen

16. Le comité et la fédération font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à ordonner à la société de mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires, d'informer et consulter le comité sur ces mises à jour et d'ordonner à la société de procéder à l'affichage sur son intranet et tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires la copie du jugement, alors :

« 1°/ que l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail ; que l'entreprise de travail temporaire doit seule obtenir la liste des postes à risques, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) des entreprises clientes, réaliser les études de poste régulièrement et précisément, informer le salarié intérimaire des caractéristiques particulières du poste à occuper, en particulier des risques qu'il présente pour la santé ou la sécurité, s'assurer que les formations requises lui sont dispensées, vérifier l'existence et la qualité de l'accueil au poste du salarié délégué, effectuer l'analyse des accidents du travail afin d'améliorer la prévention des risques professionnels ; que la mise en œuvre de la politique de prévention des risques pour les salariés temporaires fait donc partie des attributions des salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire, et qu'à ce titre elle a des incidences directes sur leurs conditions de travail ; qu'en retenant cependant que "le champ du DUERP de l'entreprise de travail temporaire se limite aux seuls salariés permanents qui travaillent effectivement dans les unités de travail de l'entreprise de travail temporaire", et que "les travailleurs intérimaires sont intégrés dans le DUERP de l'entreprise utilisatrice ainsi que dans le PAPRI Pact", la cour d'appel a violé l'article L. 4121-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 6, § 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 et de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 ;

2°/ que pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, de formation et d'information, et met en place une organisation et des moyens adaptés, sur le fondement des principes généraux de prévention consistant notamment à combattre les risques à la source et à planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ; que ces principes impliquent qu'il soit tenu compte de l'organisation spécifique du travail temporaire, notamment des obligations qui incombent à l'entreprise de travail temporaire, pour évaluer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs temporaires ; que la mise en œuvre de la politique de prévention des risques pour les salariés temporaires fait partie des attributions des salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire, et qu'à ce titre elle a des incidences directes sur leurs conditions de travail ; qu'en retenant cependant que "le champ du DUERP de l'entreprise de travail temporaire se limite aux seuls salariés permanents qui travaillent effectivement dans les unités de travail de l'entreprise de travail temporaire", et que "les travailleurs intérimaires sont intégrés dans le DUERP de l'entreprise utilisatrice ainsi que dans le PAPRI Pact", la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, interprété à la lumière de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de

l'Union européenne, de l'article 6, § 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 et de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991. »

Réponse de la Cour

17. Selon l'article L. 4121-3-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Les résultats de cette évaluation débouchent, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

18. Selon l'article L. 4121-3, 1°, du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour.

19. Aux termes de l'article R. 4121-1 du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

20. Selon l'article R. 4121-2, 1°, du même code, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés.

21. La Cour de cassation juge que si la responsabilité de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs temporaires est commune à l'entreprise de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice, ainsi que cela découle de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, il incombe au premier chef à l'entreprise utilisatrice de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection en application de l'article L. 1251-21, 4°, du code du travail (Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.556, publié).

22. L'article 5 du chapitre III du titre I de l'accord de branche du 3 mars 2017, qui est relatif à la prévention des risques professionnels pour les salariés permanents, prévoit, s'agissant du périmètre du document unique d'évaluation des risques, que l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés permanents est réalisée en tenant compte de la nature de l'activité réalisée.

23. Selon l'article 14.1 du chapitre III du titre II du même accord, qui est relatif à la prévention des risques professionnels pour les salariés intérimaires, il appartient à l'entreprise utilisatrice d'effectuer le travail d'évaluation des risques, tel que rappelé dans l'accord du 26 septembre 2002. En effet, seule l'entreprise utilisatrice est habilitée à identifier les risques inhérents à son activité dans son document unique d'évaluation des risques et son éventuel plan de prévention des risques et à prendre les mesures de prévention adaptées. Elle transmet à l'entreprise de travail temporaire, à cette fin, et de façon claire, les éléments susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la sécurité du salarié intérimaire (fiche de poste, fiche de liaison de la CNAMTS).

24. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice d'identifier dans son document unique d'évaluation des risques professionnels les risques inhérents à son activité dans les unités de travail au sein desquelles les salariés intérimaires sont affectés.

25. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a rejeté les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société de mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels et son programme annuel de

prévention concernant les salariés intérimaires et subséquemment d'informer et consulter le comité sur ces mises à jour.

26. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société d'informer le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 et de procéder à l'affichage de la copie du jugement sur son intranet et sur tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires

Enoncé du moyen

27. Le comité et la fédération font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à ordonner à la société, sous astreinte, d'informer le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 et à ordonner à la société de procéder à l'affichage de la copie du jugement sur son intranet et sur tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, alors « que l'article 22 de l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dispose que l'institution représentative du personnel de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, en étant informée sur le programme annuel de prévention et en étant en mesure d'examiner les actions à mettre en œuvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail ; que cette disposition met à la charge de l'entreprise de travail temporaire, envers son comité social et économique, des obligations d'information sur le programme annuel de prévention et de consultation sur les actions à mettre en œuvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail ; qu'en considérant cependant que "l'article 22 de l'accord ne fixe aucune obligation ni action déterminée à la charge de l'entreprise de travail temporaire", la cour d'appel a violé l'article 22 de l'accord susvisé, interprété à la lumière de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 31, § 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 6, § 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989 et de l'article 8 de la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 22 de l'accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la branche du travail temporaire :

28. Selon ce texte, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CHSCT de l'entreprise utilisatrice. Il pourra s'agir par exemple de l'information sur le programme de prévention et de l'examen des actions à mettre en œuvre à l'égard des entreprises utilisatrices dans lesquelles il a été constaté un nombre important d'accidents du travail. L'entreprise de travail temporaire doit informer annuellement le CHSCT sur le dispositif d'accompagnement général mis en place pour faciliter la reprise d'une activité par les salariés intérimaires victimes d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle et sur les accidents graves du travail.

29. Pour rejeter la demande du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société d'informer le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 et de procéder à l'affichage de la copie du jugement sur son intranet et sur tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, l'arrêt retient que l'article 22 de l'accord du 3 mars 2017 ne fixe aucune obligation ni action déterminée à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

30. En statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 22 de l'accord de branche que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation d'informer chaque année le comité social et économique, lorsque celui-ci en fait la demande, sur le suivi des

clients les plus accidentogènes et les actions associées, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

31. La fédération fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts, alors « que la cassation à intervenir sur le premier et, ou le deuxième moyen de cassation, relatifs aux manquements de la société Randstad à ses obligations légales et conventionnelles en matière de préservation de la santé des salariés intérimaires et de respect des prérogatives d'information et de consultation du CSE Sud Est dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, lesquels causent nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, emportera la cassation par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif critiqué par le présent moyen en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile ».

Réponse de la Cour

32. La cassation des chefs de dispositif de l'arrêt rejetant les demandes du comité et de la fédération tendant à ordonner à la société d'informer le comité sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 et de procéder à l'affichage de la copie de la décision sur son intranet et sur tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, entraîne, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif déboutant la fédération de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes du comité social et économique Randstad Sud Est et de la Fédération des services CFDT tendant à ordonner à la société Randstad, sous astreinte, d'informer le comité social et économique Randstad Sud Est sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées au titre de l'année 2022 et de procéder à l'affichage de la copie de la décision sur son intranet et sur tout support accessible à l'intégralité des salariés permanents et intérimaires, en ce qu'il déboute la Fédération des services CFDT de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 7 novembre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Randstad aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le treize mai deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.