



Autorisation générale d'installer, « sous-traitance » et location de services

Quand la « sous-traitance » et/ou la location de services sont-elles autorisées en relation avec une autorisation générale d'installer ?¹⁾

La « sous-traitance » – c'est-à-dire l'attribution plus ou moins régulière de travaux d'installation électrique à d'autres entreprises – est une pratique très répandue dans la branche de l'installation électrique. L'auteur montre dans cet exposé sous quelles conditions la « sous-traitance » est conforme aux dispositions de l'ordonnance sur les installations électriques à basse tension (OIBT ; RS 734.27). Il se penche également sur les formes de location de services autorisées par l'OIBT.

Richard Amstutz

Georges Freelance est monteur-électricien et propose ses services à des entreprises d'installations électriques : du tirage de câbles aux petits travaux d'entretien et de dépannage en passant par le montage de chemins de câbles, il décharge ainsi plusieurs entreprises d'installation électrique qui ont momentanément d'importantes entrées de commandes. Georges Freelance facture ses heures de travail à l'entreprise d'installations électriques concernée après avoir exécuté la commande. Seule celle-ci possède une autorisation générale d'installer ; Georges Freelance lui-même n'a pas d'autorisation. Tout cela est-il bien conforme à l'OIBT ?

1. Bases

L'OIBT prévoit l'autorisation générale d'installer pour entreprises en tant qu'autorisation de police. Les conditions requises doivent être remplies tant lors de son octroi que pendant toute sa durée de validité : le titulaire de l'autorisation doit d'une part employer un responsable technique, qui doit être intégré à l'entreprise de telle sorte qu'il puisse surveiller efficacement les travaux d'installation (art. 9, al. 1, let. a OIBT) et d'autre part offrir toute garantie que l'entreprise se conformera à toutes les prescriptions de l'OIBT (art. 9, al. 1, let. b OIBT). L'exécution des travaux d'installation ne doit par ailleurs être confiée qu'aux collaborateurs de l'entreprise (voir art. 10, al. 3 OIBT). Enfin, l'autorisation une fois accordée est intransmissible (voir art. 18, al. 1 OIBT).

Le but de ce cadre réglementaire est de garantir la sécurité et le bon fonctionnement des installations électriques, ce qui est dans l'intérêt public. Bien que l'exécution de travaux d'installations électriques soit soumise au régime de l'autorisation préalable, le propriétaire – dans la plupart des cas un profane – est au final seul responsable de ses installations électriques.²⁾ Dans ce contexte, l'OIBT a en outre une fonction de protection et de soutien pour le propriétaire.

2. Régime de l'autorisation pour travaux d'installation

Selon l'art. 6 OIBT, tous les travaux d'installations électriques sont soumis à l'autorisation obligatoire mentionnée précédemment. Sont réputés travaux électriques entre autres le tirage de câbles et de conducteurs ainsi que le raccordement fixe d'appareils électriques ou le déplacement de prises électriques. N'en font pas (plus) partie les travaux de maçonnerie (creusage de rainures et de gorges), le montage de chemins de câbles ainsi que la simple pose de conduits électriques et de boîtiers encastrés.³⁾

3. Efficacité de la surveillance

L'autorisation générale d'installer est limitée à l'entreprise à laquelle elle a été accordée et n'englobe donc que le personnel qui appartient à l'entreprise. Font seuls partie de l'entreprise les « collaborateurs » au sens défini par l'art. 10, al. 3 OIBT. Compte tenu de la fonction de protection de l'OIBT mentionnée précédemment pour le proprié-

taire et ses installations électriques, l'appartenance à l'entreprise doit être conçue de telle sorte que la/les personne(s) du métier puisse(nt) exercer de fait et efficacement sa/leur surveillance technique (voir art. 9, al. 1, let. a OIBT). Tout le personnel qui effectue des travaux d'installation électrique doit donc, au même titre que la/les personne(s) du métier⁴⁾, être « intégré » à l'entreprise. Cela présuppose que

- le personnel de surveillance soit suffisamment qualifié pour l'exécution des travaux lui incombant⁵⁾;
- le personnel mentionné fasse effectivement partie de l'organisation de l'entreprise ;
- l'entreprise ait également juridiquement parlant une obligation de surveillance et de formation professionnelle et/ou continue⁶⁾ ainsi que le pouvoir de surveillance ou de donner des instructions⁷⁾;
- l'entreprise procède elle-même à la sélection et à la formation du personnel.

Ces conditions ne peuvent être véritablement remplies que si le personnel est lié au titulaire de l'autorisation par un contrat de travail au sens défini par l'art. 319 du code des obligations (CO ; RS 220). Les personnes du métier de l'entreprise ont diverses tâches de surveillance et sont donc en droit de donner des instructions en lieu et place de l'employeur – si elles ne sont pas elles-mêmes employeur. Le rapport de subordination au sens du contrat de travail est donc caractéristique pour l'appartenance à l'entreprise.⁸⁾

Ni un rapport de travail sur mandat, pas plus qu'un rapport de travail sur contrat d'entreprise n'atteignent le degré d'intégration nécessaire pour garantir une insertion suffisante, requise par les conditions d'autorisation. A cela vient s'ajouter qu'en cas de dommage, les éventuelles questions de responsabilité civile seraient vraisemblablement plus difficiles à éclaircir tant pour le titulaire de l'autorisation que pour le propriétaire concerné. Cela est entre autres dû au fait que la conclusion des rapports contractuels mentionnés n'est soumise à aucune prescription de forme⁹⁾. Le propriétaire, responsable en premier lieu, et l'installateur-électricien,

« Sous-traitance »	Contrat de travail	Location de services autorisée
Facturation par mandat de travail au client final ou au mandant	Salaire de l'employeur	Salaire du bailleur de services (en général)
Pouvoir limité de donner des instructions du mandant; en partie pouvoir direct du client de donner des instructions	Instructions de l'employeur	Instructions de l'entreprise locataire de services
Le « sous-traitant » est partenaire contractuel du mandant	Seul l'employeur est partenaire contractuel du client	Seule l'entreprise locataire de services est partenaire contractuel du client
Absence d'intention (du moins de la part du « sous-traitant ») d'intégration chez le mandant	Intégré dans l'organisation de l'employeur	Intégré temporairement dans l'organisation de l'entreprise locataire de services
Une personne du métier met sa signature à disposition; pas de formation continue interne	Le responsable technique surveille les travaux d'installation	Le responsable technique surveille les travaux d'installation; l'entreprise assure la formation professionnelle ¹⁵⁾
Le « sous-traitant » n'a pas d'autorisation d'installer ni d'autorisation de location de services	L'employeur a une autorisation générale d'installer	L'entreprise locataire de services a une autorisation générale d'installer; le bailleur de services n'a pas d'autorisation générale d'installer

Tableau

Comparaison entre « sous-traitance », contrat de travail et location de services autorisée.

dont la responsabilité civile est éventuellement engagée en deuxième lieu, pourraient se trouver dans l'impossibilité de fournir des preuves (à leur décharge).

Ce qui est valable pour le personnel l'est également, par analogie, pour les travaux d'installation. Une entreprise ne peut procéder au contrôle final interne¹⁰⁾, donc établir le rapport de sécurité selon l'art. 37 OIBT que pour les travaux propres à l'entreprise¹¹⁾, ou le cas échéant – en vertu de l'art. 24, al. 3 OIBT – pour d'autres titulaires d'une autorisation. L'établissement d'un rapport de sécurité pour des travaux effectués par des entreprises non titulaires d'une autorisation d'installer équivaut à une mise à disposition de l'autorisation, ce qui n'est pas autorisé.

4. Qu'est-ce qui est autorisé ?

Il faut préalablement faire la distinction suivante: alors que par « sous-traitance » on entend le fait de donner ou de procurer du travail à une autre entreprise, on parle de « location de services » dans le cas de mise à disposition de main-d'œuvre ou de personnel. Ces deux aspects sont examinés séparément ci-après.

4.1 « Sous-traitance »

Il découle de ce qui précède que l'attribution de travaux d'installations électriques soumis à autorisation à des entreprises qui n'ont pas d'autorisation générale d'installer n'est pas prévue par l'OIBT et n'est donc pas autorisée. Cela doit être qualifié de mise à disposition de l'autorisation d'installer, et donc considéré comme un manquement à ses obligations de la part du titulaire de l'autorisation selon l'art. 42, let. c OIBT.

L'attribution de travaux d'installations à des entreprises elles-mêmes en possession d'une autorisation générale d'installer de l'Inspection fédérale des installations à courant fort ESTI est possible. Tous les travaux qui ne sont pas soumis au régime de l'autorisation selon l'art. 6 OIBT¹²⁾ peu-

vent par ailleurs également être attribués à des entreprises qui ne sont pas titulaires d'une autorisation d'installer.

4.2 Location de services

La mise à disposition de personnel peut être le but principal d'une entreprise. On parle dans ce cas de bailleurs de services; ceux-ci doivent en principe avoir obtenu une autorisation de l'office cantonal du travail compétent (voir l'art. 12, al. 1 de la loi fédérale sur le service de l'emploi [LSE; RS 823.11]). Un bailleur de services n'a pas besoin d'une autorisation d'installer de l'ESTI, tant que l'entreprise ne fournit effectivement que du personnel.

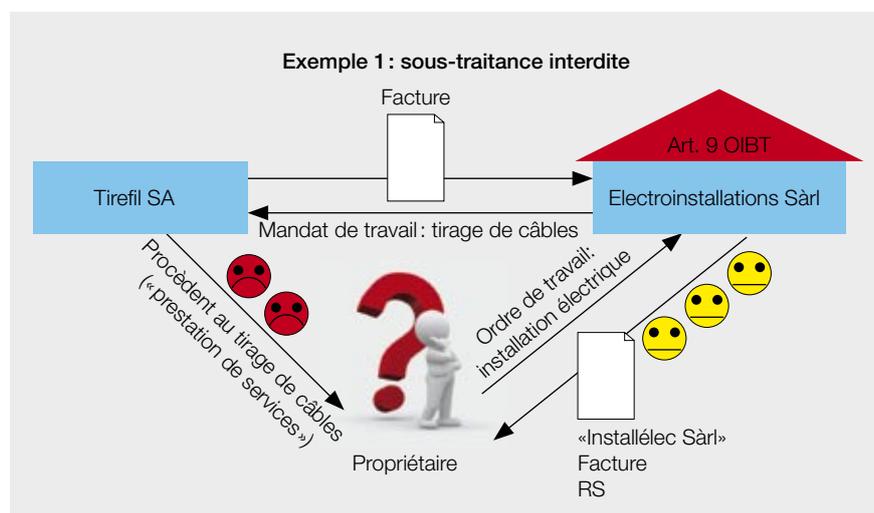
La « mise à disposition occasionnelle » de travailleurs à une entreprise locataire de services n'est en revanche pas soumise à autorisation selon l'art. 12 LSE (voir l'art. 28 en relation avec l'art. 27, al. 4 de l'ordonnance sur le service de l'emploi [OSE; RS 823.111]). Il y a « mise à disposition occasionnelle » au sens défini par l'art. 27, al. 4 OSE essentiellement lorsqu'une entreprise d'installation ne met qu'exceptionnellement du personnel à la disposition d'une autre entreprise et que ce personnel n'est pas économiquement dépendant de cette location

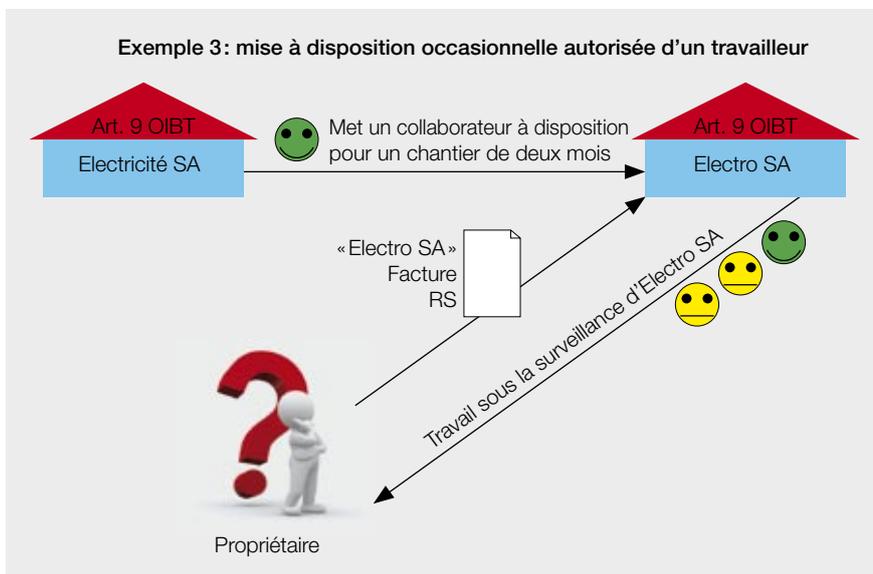
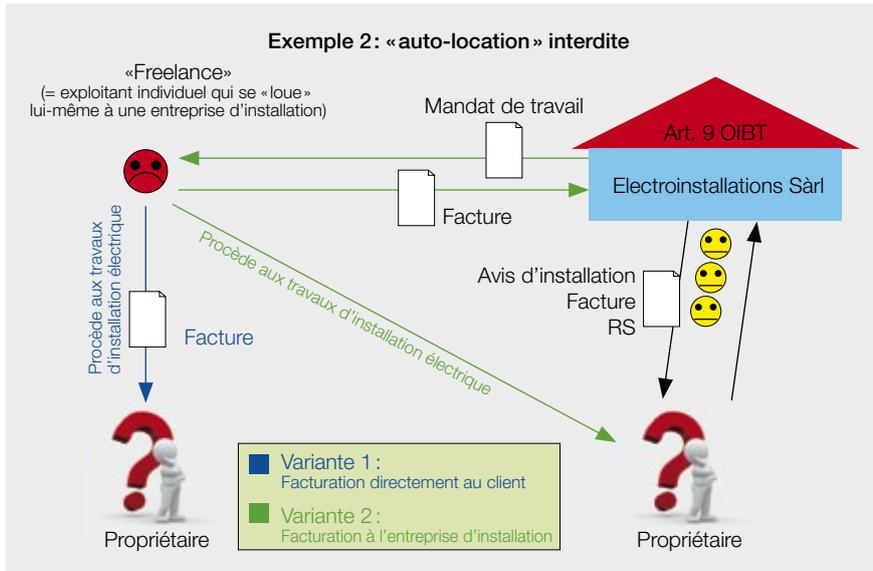
de services.¹³⁾ Mais afin d'avoir là aussi l'assurance de l'efficacité de la surveillance technique, cette mise à disposition occasionnelle n'est possible qu'entre des entreprises qui sont toutes deux titulaires d'une autorisation générale d'installer.

Dans les deux cas, l'intégration des collaborateurs (temporaires) doit être assurée¹⁴⁾. Le personnel temporaire doit lui aussi remplir les conditions requises pour l'autorisation générale d'installer. Cela concerne avant tout le taux d'occupation des personnes du métier (voir l'art. 10, al. 1 OIBT).

Enfin, le titulaire de l'autorisation doit avoir conscience qu'il doit annoncer dans les deux semaines à l'Inspection tout fait exigeant une modification de l'autorisation d'installer (art. 19, al. 1 OIBT). Ce délai court dès que l'exploitant de l'entreprise a connaissance des faits ou doit en avoir connaissance vu les circonstances. Il est donc recommandé, si l'on a recours régulièrement à des travailleurs temporaires d'éclaircir *préalablement* avec l'aide de l'ESTI si, le cas échéant, une adaptation de l'autorisation d'installer est nécessaire (Tableau).

5. Exemples graphiques





6. Résumé et conséquences

Tant la « sous-traitance » que la location de services doivent remplir certaines conditions dans le domaine des travaux d'installations électriques soumis à autorisation. Si ces conditions ne sont pas remplies, le titulaire d'une autorisation sera puni selon l'art. 42, let. c OIBT pour manquement à ses obligations; dans les cas graves, il pourra également faire l'objet, après avertissement, d'une révocation de l'autorisation générale d'installer (voir l'art. 19, al. 2, let. b OIBT). L'entreprise qui exécute sans autorisation d'installer des travaux soumis à autorisation, se rendant ainsi coupable des faits visés à l'art. 42, let. a OIBT, encourt une peine d'une quotité identique¹⁶.

Georges Freelance fera donc bien de renoncer à sa manière actuelle de travailler en ce qui concerne les travaux d'installation soumis à autorisation et de s'efforcer soit de trouver un emploi chez le titulaire d'une autorisation ou un bailleur de services, soit d'obtenir sa propre autorisation d'installer.

A propos de l'auteur

Richard Amstutz, lic. iur., travaille depuis 2009 au service juridique de l'Inspection fédérale des installations à courant fort ESTI. Il s'y occupe principalement des questions relatives au droit de l'électricité, au droit administratif et de l'environnement. Parallèlement, il travaille sur une thèse traitant d'un thème de droit constitutionnel et historique.

Contact : Inspection fédérale des installations à courant fort ESTI, Luppenstrasse 1, 8320 Fehraltorf, richard.amstutz@esti.ch.

¹⁾ Cet article est inspiré d'un exposé de l'auteur le 25 novembre 2010 devant l'Assemblée des délégués de l'USIE à Fribourg.

²⁾ Voir l'art. 5, al. 1 OIBT.

³⁾ Voir la communication de l'ESTI « Régime de l'autorisation pour travaux d'installation électrique – Changement de pratique pour l'installation de conduits électriques »; Bulletin SEV/VSE 5/2011.

⁴⁾ Voir plus haut 1.

⁵⁾ La qualification nécessaire doit être déterminée dans chaque cas en particulier; pour les travaux simples de tirage de câbles, des conditions moins strictes que pour les travaux plus qualifiés d'installation électrique sont valables.

⁶⁾ Ces deux obligations découlent du fait que l'employeur est par principe également responsable de la santé de ses travailleurs et que la sécurité du travail prime (Obligation de protection de l'employeur selon l'art. 328 CO; Streiff/von Kaenel, « Arbeitsvertrag », 6^e édition Zurich/Bâle/Genève 2006, N 2 ss. sur l'art. 328 CO).

⁷⁾ Tiré pour l'essentiel de l'art. 321d, art. 328, al. 2 CO ainsi que, en ce qui concerne l'obligation de sélection, surveillance et formation adéquates du travailleur (cura in eligendo, instruendo et custodiendo), de l'art. 55, al. 1 CO. La disposition de l'art. 10 OIBT s'inspire de cette dernière disposition en ce qui concerne l'obligation d'organisation appropriée et de surveillance adéquate de l'entreprise (voir ATF 90 II 86 E. 3c).

⁸⁾ Pour cette condition, voir p. ex. Portmann/Stöckli (édit.), « Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR) 2003 », p. 143 ss.

⁹⁾ Cela vaut également pour le contrat de travail (art. 11, al. 1 CO et contrario); on peut néanmoins admettre qu'il y a appartenance à l'entreprise – et par conséquent existence d'un rapport de travail – dès l'attribution d'une autorisation en ce qui concerne le personnel indiqué dans la demande.

¹⁰⁾ Art. 24, al. 2 OIBT.

¹¹⁾ La réalisation d'un contrôle final (transféré à l'extérieur) pour une autre entreprise est toutefois possible – pour autant que l'entreprise qui effectue le contrôle possède une autorisation de contrôler.

¹²⁾ Voir plus haut 2.

¹³⁾ Voir Christian Drechsler, « Personalverleih: uncharfè Grenzen », AJP 2010, p. 317 ss.

¹⁴⁾ Voir plus haut 3.

¹⁵⁾ Obligation de surveillance et de formation professionnelle; voir notes 6 et 7 ainsi que Roland Bachmann dans : « Mitteilungen des Instituts für schweizerisches Arbeitsrecht », Berne 2010, « Verdeckter Personalverleih: Aspekte zur rechtlichen Ausgestaltung, zur Bewilligungspflicht, zum Konzernverleih und zum Verleih mit Auslandsberührung », p. 60 ss et 67.

¹⁶⁾ Voir, parmi les nombreux mandats de répression de l'Office fédéral de l'énergie OFEN, notamment les nos 103.10606 (condamnation basée sur l'art. 42, let. a OIBT) et 103.0607 (condamnation basée sur l'art. 42, let. c OIBT; mise à disposition de l'autorisation au premier cité), toutes deux du 14 janvier 2009.