

LES INTÉRIMAIRES



Ce qu'il faut retenir

Le travail temporaire est une relation tripartite impliquant un salarié, une entreprise de travail temporaire et une entreprise utilisatrice. Pour protéger les salariés intérimaires, il est nécessaire d'intégrer la prévention des risques professionnels lors de la préparation en amont de la mission et lors de leur accueil, de leur formation et de leur suivi tout au long de leur mission.

De quoi parle-t-on ?

Le travailleur temporaire, également dénommé travailleur intérimaire, est un salarié engagé et rémunéré par une entreprise de travail temporaire, mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, pour effectuer une mission pendant une durée déterminée.

D'après les derniers chiffres du ministère chargé du Travail, le nombre d'intérimaires recensés fin 2017 n'a jamais été aussi élevé depuis le début des années 2000. Il connaît une hausse régulière depuis la fin de 2014. Les emplois intérimaires sont particulièrement importants dans l'industrie, le tertiaire et la construction.

Les intérimaires sont souvent des hommes, des jeunes, des ouvriers... Ils sont en situation quasi permanente de nouveaux embauchés car ils changent d'entreprises fréquemment.

Une population plus exposée que d'autres travailleurs

Il ne peut être fait appel à un salarié intérimaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité ou dans le cadre d'un emploi saisonnier.

De fait, le travailleur temporaire est soumis à des changements de postes fréquents, dans des entreprises différentes. Il est régulièrement amené à travailler dans des secteurs d'activité où les risques sont importants (comme le BTP ou la logistique).

En raison de ce cumul de facteurs (changement de poste fréquent et secteur à risque), il est plus particulièrement exposé que d'autres travailleurs aux risques professionnels et aux accidents du travail.

Grandes lignes de prévention

Des dispositions spécifiques sont prévues par la réglementation pour préserver la sécurité et la santé physique et mentale des salariés intérimaires.

Le travail temporaire se caractérise par une relation de travail impliquant trois acteurs : l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire. La préparation en amont de la mission, l'accueil, la formation et le suivi du travailleur intérimaire tout au long de sa mission sont des étapes primordiales dans lesquelles la prévention des risques professionnels doit être intégrée.

Qu'est-ce que le travail temporaire ?

Quels sont les rôles de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice ? Il est important en effet de bien les connaître pour mieux comprendre l'environnement du salarié intérimaire et pour mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels adaptées.

Définition du travail temporaire

Le travail temporaire est caractérisé par la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission (selon l'article L. 1251-1 du Code du travail).

L'entrepreneur de travail temporaire est en général une entreprise ou bien une agence d'intérim dont l'activité exclusive consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'elle recrute et rémunère à cet effet.

Une relation entre trois acteurs

Le travail temporaire induit donc une relation triangulaire entre une entreprise utilisatrice, une entreprise de travail temporaire et un salarié intérimaire.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, appelé « entreprise utilisatrice »,
- d'un contrat de travail, dénommé « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

POINTS CLEFS DE LA RELATION ENTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE, L'INTÉRIMAIRE ET LE CLIENT UTILISATEUR

Entreprise de travail temporaire	C'est l'employeur de l'intérimaire : ■ Elle recrute, établit le contrat de mission, gère les congés. ■ Elle contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires. ■ Elle confie le suivi médical du salarié intérimaire à un service de santé au travail. ■ Elle acquitte les cotisations accidents du travail.
Intérimaire	C'est le salarié de l'entreprise de travail temporaire : ■ Il effectue une mission à durée déterminée chez l'entreprise utilisatrice. ■ Il dispose des mêmes droits que l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice. ■ Il respecte les conditions d'exécution prévues par l'entreprise utilisatrice.
Entreprise utilisatrice	C'est le client de l'entreprise de travail temporaire : ■ Elle est responsable des conditions d'exécution du travail, de la santé et de la sécurité. (*) ■ Elle est responsable en particulier de la formation renforcée à la sécurité.

Une obligation de sécurité de résultat

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 professionnels.

Réglementation

Pendant l'exécution de leur mission, les travailleurs intérimaires sont soumis aux mêmes règles que celles des salariés permanents de l'entreprise. Toutefois, certaines dispositions particulières prévoient une responsabilité conjointe entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice en termes de prévention des risques professionnels ou de formation à la sécurité notamment.

Exécution de la mission au sein de l'entreprise utilisatrice

Comme tout salarié de l'entreprise, le travailleur intérimaire doit respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, ainsi que les règles légales et conventionnelles applicables à son lieu de travail.

Ainsi, les salariés intérimaires doivent se conformer aux conditions d'exécution du travail prévues par l'entreprise utilisatrice. Les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, à la santé et la sécurité, au travail des femmes, ainsi qu'au travail des jeunes leur sont en outre applicables (article L. 1251-21 du Code du travail).

Le travailleur intérimaire doit également avoir accès dans l'entreprise utilisatrice aux installations collectives, notamment aux locaux de restauration et aux vestiaires, dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Recours à des intérimaires et travaux interdits

Une entreprise utilisatrice ne peut faire appel à des intérimaires que pour remplacer un salarié de manière temporaire, faire face à un accroissement temporaire d'activité ou exécuter des travaux temporaires par nature, tels que des travaux saisonniers par exemple.

Par ailleurs, il est interdit de recourir à des travailleurs temporaires pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (voir la liste dans article D. 4154-1 du Code du travail). Il est notamment interdit d'employer un salarié temporaire pour l'exécution de travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements ionisants, pour effectuer des opérations d'entretien ou des opérations de maintenance sur des flocages ou calorifugeages exposant à de l'amiante.

Toutefois, le directeur régional chargé du travail (Direccte) peut exceptionnellement accorder une dérogation à cette interdiction. La demande de dérogation doit lui être adressée par l'entreprise utilisatrice, avant l'affectation aux travaux interdits, accompagnée de l'avis du CHSCT ou bien du CSE, ainsi que de celui du médecin du travail (articles D. 4154-3 à D. 4154-6 du Code du travail).

Formation à la sécurité

Obligation générale d'information et de formation

Les salariés intérimaires doivent bénéficier dès leur arrivée au sein de l'entreprise utilisatrice, d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur, doit donc les informer sur les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que les mesures prises pour y remédier (article L. 4141-1 du Code du travail).

En outre, le responsable de l'entreprise utilisatrice, en tant que responsable des conditions d'exécution du travail, doit dispenser une formation pratique et appropriée à la sécurité aux salariés intérimaires (article L. 4141-2 du Code du travail). Cette formation a pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité ainsi que celles des autres personnes présentes dans l'établissement.

Points clefs de la formation pratique dispensée par l'entreprise utilisatrice à un salarié intérimaire

- Conditions de circulation dans l'entreprise : règles générales de circulation des véhicules et engins de toute nature, chemins d'accès aux lieux de travail, issues et dégagements de secours à utiliser, instructions d'évacuation...
- Exécution du travail : comportements et gestes les plus sûrs, modes opératoires, consignes de sécurité...
- Conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre

En toute hypothèse, l'accueil et la formation pratique doivent intégrer la transmission des consignes de sécurité.

Formation renforcée à la sécurité

Formations particulières prévues réglementairement

En fonction des risques constatés, des formations particulières sont prévues réglementairement avant d'affecter le travailleur à certaines activités ou opérations. Par exemple, une formation spécifique est exigée pour la conduite des équipements de lavage, et ce pour tous les travailleurs y compris les salariés intérimaires (article R. 4323-55 du Code du travail).

Ces formations spécifiques prévues réglementairement sont délivrées par l'entreprise de travail temporaire. Toutefois, il revient à l'entreprise utilisatrice de vérifier avant la prise de poste par l'intérimaire que ce dernier a effectivement reçu la formation adaptée au poste. L'entreprise utilisatrice devra éventuellement compléter cette formation et délivrer une autorisation de conduite.

Formation renforcée pour les postes à risques particuliers

Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (article L. 4142-2 du Code du travail et article L. 4154-2 du Code du travail).

La liste des postes présentant des risques particuliers est établie par l'entreprise utilisatrice après avis du médecin du travail et du CHSCT / CSE.

Catégories de postes à indiquer dans la liste des postes à risques particuliers

- Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)
- Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...)

Note : Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits, prévue à l'article D. 4154-1 du Code du travail, n'ont pas à figurer sur cette liste.

La faute inexcusable de l'employeur (l'entreprise de travail temporaire) est présumée établie pour les salariés temporaires 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 (article L. 4154-3 du Code du travail).

Remarque : cette formation renforcée n'exclut pas la formation générale à la sécurité que l'entreprise utilisatrice est tenue de dispenser à tous les travailleurs présents dans l'établissement.

Fourniture des équipements de protection individuelle (EPI)

Les EPI doivent être fournis par l'entreprise utilisatrice (article L. 1251-23 du Code du travail).

Toutefois, certains EPI personnalisés définis par convention ou accord collectif de travail, notamment les casques et les chaussures de sécurité, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

En tout état de cause, qu'ils soient fournis par l'entreprise de travail temporaire ou par l'entreprise utilisatrice, les EPI ne doivent entraîner aucune charge financière aux salariés intérimaires.

L'employeur de l'entreprise utilisatrice, responsable des conditions d'exécution du travail, doit en outre veiller à ce que ces équipements soient bien conformes (peu importe qui les a fournis) et doit s'assurer que les salariés temporaires en font un usage effectif.

Droits personnels du salarié intérimaire : droit d'alerte et de retrait

Comme tout salarié, les salariés intérimaires disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait (article L. 4131-1 et suivants du Code du travail). Il s'agit de droits individuels liés à un danger les visant personnellement.

Droit d'alerte

Le droit d'alerte constitue le droit pour le salarié intérimaire de signaler immédiatement à l'employeur de l'entreprise utilisatrice ou bien à un représentant du personnel (membre du CHSCT ou du CSE) 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.

Droit de retrait

Le salarié intérimaire bénéficie également comme tout salarié, d'un droit de retrait.

Si le salarié intérimaire a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur de l'entreprise utilisatrice n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées (article L. 4132-1 et suivants du Code du travail). A titre d'exemples, l'absence d'équipements de protection collective ou individuelle, un risque d'agression, du matériel non conforme sont autant de situations susceptibles de justifier le droit de retrait des salariés.

En pratique, le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait informera l'employeur de l'entreprise utilisatrice ou bien son représentant, en indiquant ses raisons ainsi que l'existence du danger grave et imminent. L'employeur de l'entreprise utilisatrice, se chargera pour sa part d'informer l'entreprise de travail temporaire du danger signalé par l'intérimaire.

L'entreprise de travail temporaire prendra par la suite contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée, afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en œuvre pour y remédier.

Procédure de déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles

Le travailleur temporaire, victime d'un accident du travail, doit, dans les 24 heures et sauf en cas d'impossibilité majeure :

- en faire la déclaration à l'entreprise utilisatrice par lettre recommandée avec accusé de réception,
- informer son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

L'entreprise utilisatrice doit pour sa part, dans les 24 heures suivant l'accident, informer, par lettre recommandée avec accusé de réception :

- l'entreprise de travail temporaire,
- le service de prévention de la CARSAT,
- l'Inspection du travail.

(article L. 412-4 du Code de la sécurité sociale et article R. 412-1 du Code de la sécurité sociale)

L'entreprise de travail temporaire doit ensuite déclarer l'accident du travail dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés) à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont relève la victime, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (article L. 441-2 du Code de la sécurité sociale).

Calcul des effectifs dans l'entreprise utilisatrice

Bien qu'ils ne fassent pas partie du personnel de l'entreprise utilisatrice, les travailleurs temporaires sont pris en compte dans le calcul des seuils d'effectif de ces entreprises afin de déterminer l'obligation de mettre en place des représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT ou bien CSE) et de fixer le nombre de représentants à élire ou désigner.

Les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice au prorata de leur temps de présence. Ils en sont exclus s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Suivi médical

Comme tout autre salarié, les salariés intérimaires doivent faire l'objet d'un suivi individuel de leur état de santé. Il comprend selon les cas, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé ou bien, un examen médical d'aptitude avant leur affectation au poste de travail réalisé par le médecin du travail.

Dispositions applicables à tous les salariés temporaires

Pour les travailleurs temporaires, les visites d'information et de prévention (VIP), ainsi que les visites et examens médicaux d'aptitude réalisés dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR) sont réalisées, selon la qualification de la visite, par le service de santé au travail ou le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire (article L. 1251-22 du Code du travail et article R. 4625-8 du Code du travail).

Pour faire réaliser ces visites, les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord :

- au service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur,
- au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

Cas des salariés intérimaires occupant des emplois différents dans plusieurs entreprises

Afin de leur éviter de multiplier les visites, la réglementation prévoit qu'il leur est possible de réaliser une seule visite (VIP ou SIR) qui sera valable pour trois emplois, dès lors que certaines conditions sont respectées, à savoir :

- Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi ou bien d'un avis d'aptitude délivré pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche.
- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents.
- Aucun avis médical proposant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou avis d'aptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

Ces trois conditions sont cumulatives. Dès lors qu'une de ces conditions n'est pas remplie (par exemple, si l'emploi occupé n'est pas identique à celui précédemment occupé), une nouvelle visite doit alors être pratiquée par un professionnel de santé.

Dispositions spécifiques à des postes à risques particuliers

Un travailleur temporaire peut être affecté en cours de mission à un poste exposant à des risques particuliers (tels que mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail).

Si c'est le cas et que ce poste nécessite un suivi individuel renforcé et qu'il n'en a pas bénéficié, l'entreprise utilisatrice doit alors organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononcera, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail et informera le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire du résultat de cet examen.

Démarche de prévention

Dialogue entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice

La démarche de prévention pour un travailleur intérimaire repose sur des actions conjointes de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire. Elle se base sur une bonne préparation de la mission de l'intérimaire par l'entreprise de travail temporaire, et sur une information et une formation adaptées lors de son accueil dans l'entreprise utilisatrice.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié intérimaire et de prévenir les risques professionnels, il est possible d'agir par une meilleure connaissance mutuelle et une amélioration de la relation entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice : prendre le temps de l'accueil et de la mise au poste, se donner les moyens d'encadrer correctement, évaluer les risques pour les postes tenus par les intérimaires, se faire une idée du contexte dans lequel l'intérimaire exerce sa mission, inciter les intérimaires à être actifs par rapport à leur intégration...

L'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire ont chacun un rôle à jouer au cours des trois étapes clés suivantes :

- Avant, pour préparer la mission
- Pendant, pour aider l'intérimaire à se faire une place
- Après, pour évaluer la mission

L'obligation de prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs intérimaires incombe tant à l'entreprise utilisatrice, qu'à l'entreprise de travail temporaire.

Entreprise de travail temporaire

Afin d'en garantir son effectivité, la démarche de prévention doit être mise en œuvre le plus en amont possible de la mise à disposition de l'intérimaire. Ainsi, avant d'affecter l'un de ses salariés dans une entreprise, l'entreprise de travail temporaire doit notamment s'informer sur les caractéristiques du poste amené à être occupé par l'intérimaire et les compétences requises inscrites par l'entreprise utilisatrice dans le contrat de mise à disposition. A cette fin, l'entreprise de travail temporaire peut effectuer des visites de postes préalablement à la mise à disposition du travailleur.

La connaissance approfondie du poste de travail permettra d'affecter au poste proposé un intérimaire dont les qualifications seront en adéquation avec celui-ci, ainsi que de dispenser les formations nécessaires pour la réalisation de la mission.

Entreprise utilisatrice

De son côté, l'entreprise utilisatrice est chargée de transmettre certaines informations aux salariés intérimaires qu'elle reçoit. Elle doit notamment donner les consignes de sécurité sur le poste de travail et sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance du port des équipements de protection individuelle lorsqu'ils sont requis au poste considéré.

Elle doit également leur dispenser une formation pratique facilitant leur prise de poste et pouvant porter sur l'apprentissage des gestes, des modes opératoires et de l'environnement, sur les facteurs de risques liés au travail et les mesures de prévention associées ou sur les consignes d'évacuation et de premiers secours.

Il est également recommandé de prévoir un accompagnement par une personne capable d'aider et de conseiller les salariés intérimaires en cas de difficulté : ils pourront ainsi avoir des réponses à leurs questions, notamment ce qu'ils doivent faire et ou ne pas faire, dans telle ou telle situation.

L'entreprise utilisatrice doit également vérifier que les conditions d'exercice de la mission notées au contrat sont respectées. Elle fait enfin bénéficier le salarié intérimaire de toutes les mesures de prévention mises en œuvre pour son personnel permanent.

Salarié intérimaire

L'intérimaire est un acteur à part entière de sa propre sécurité. Il doit apprendre, lui aussi, à dialoguer avec son employeur (l'entreprise de travail temporaire) pour qu'il appréhende ses compétences et qu'il ait une idée des situations de travail dans lesquelles il va se trouver engagé. Il peut alerter son employeur et l'entreprise utilisatrice en cas de danger. En cas de doute, il est normal qu'il sollicite l'avis d'un « tuteur » ou de son responsable.