FICHE PRATIQUE

SALARIÉS INTÉRIMAIRES

PREVY
PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

PREVY.FR

DÉFINITION DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le travailleur temporaire ou travailleur intérimaire, est un salarié embauché et rémunéré par une **entreprise de travail temporaire,** mis à la disposition d'une **entreprise utilisatrice,** pour effectuer une mission pendant une durée déterminée. Il est fait appel au travail intérimaire seulement pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité ou dans le cadre d'un emploi saisonnier.

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

RÉGLEMENTATION

- Le travailleur intérimaire doit respecter les dispositions du règlement intérieur et des règles en vigueur de l'entreprise utilisatrice.
- 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 sont applicables (article L. 1251-21 du Code du travail).
- Ils ont accès aux installations collectives, aux locaux de restauration et aux vestiaires, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

TRAVAUX INTERDITS

- 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).

- Toutefois, le directeur régional chargé du travail (Direccte) peut exceptionnellement **accorder une dérogation à cette interdiction.** (articles D. 4154-3 à D. 4154-6 du Code du travail)

FORMATION À LA SÉCURITÉ

L'intérimaire change souvent de mission et ne connait pas les risques professionnels des différentes entreprises dans lesquelles il travaille.

Il doit être accueilli par l'entreprise utilisatrice comme un « nouvel embauché ». 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 doit être intégrée.

Chacune des 3 parties a son rôle à jouer :

- L'entreprise de travail temporaire s'informe sur les caractéristiques du poste amené à être occupé par l'intérimaire, ainsi que les compétences requises. Pour cela, elle peut effectuer des visites de postes préalablement à la mise à disposition du travailleur.
- L'entreprise utilisatrice est en charge de transmettre certaines informations aux salariés intérimaires qu'elle reçoit. Elle doit :
- Donner les consignes de sécurité sur le poste de travail.
- Sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance du port des équipements de protection individuelle lorsqu'ils sont requis (article L. 4141-1 du Code du travail).
- Faciliter la prise de poste par une formation pratique (article L. 4141-2 du Code du travail).
- Prévoir un accompagnement par une personne référente en cas de difficulté.
- Vérifier que les conditions d'exercice de la mission notées au contrat sont respectées.
- Faire bénéficier le salarié intérimaire de toutes les mesures de prévention mises en œuvre pour son personnel permanent.

L'intérimaire respecte les consignes, peut alerter son employeur et l'entreprise utilisatrice en cas de danger. En cas de doute, il sollicite l'avis d'un « tuteur » ou de son responsable.

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 l'entreprise de travail temporaire : conduite des équipements de levage, **(article R. 4323-55 du Code du travail).**

L'entreprise utilisatrice vérifie 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 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…)

PROCÉDURE DE DÉCLARATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Si le salarié intérimaire est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors que cette formation n'a pas été réalisée, la faute inexcusable de l'employeur (entreprise de travail temporaire) est présumée établie **(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 salariés 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, notamment les casques et les chaussures de sécurité, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. L'employeur de l'entreprise utilisatrice doit veiller à ce que ces équipements soient conformes et portés

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

Comme tout salarié, les 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.

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).**

Suivi médical :

En fonction des risques ou des situations auxquels est exposé le salarié intérimaire, il bénéficie d'un suivi individuel simple ou renforcé, identique à tous les salariés (embauche, périodique, reprise, occasionnelle…).

Application au travail temporaire :

Une visite de reprise sera obligatoire lorsque l'arrêt de travail prend fin avant l'expiration du contrat de travail du salarié intérimaire et que ce dernier reprend sa mission après son arrêt de travail. En revanche, si le contrat prend fin pendant l'arrêt de travail, l'ETT n'est pas tenue de faire passer l'examen de reprise.

LIENS UTILES

Un passeport sécurité pour les intérimaires du BTP - OPPBTP

- **https://www.fastt.org/**
- **https://www.sante-securite-interim.fr/ je-suis-au-travail/je-travaille-en-toute securite/ma-securite-sur-le-lieu-de travail/**

PREVY
PRÉVENTION & SANTÉ AU TRAVAIL

Maison de la Prévention, Parc Georges Besse,
215 rue Georges Besse, 30 000 Nîmes
04.66.04.21.33
contact@prevy.fr
prevy.fr