

## ACCUEIL ET SANTE AU TRAVAIL DANS L'INTERIM

Ce texte est le résultat du travail d'un groupe de partenaires sociaux regroupant les représentants de l'ensemble des activités économiques.

Il a été validé par la Commission des Accidents du Travail et de Maladies Professionnelles le 21 Mars 2007.

### **Quelques données chiffrées sur l'activité du travail temporaire**

Le nombre d'intérimaires s'élève à 585 687 emplois équivalents temps plein en 2005, ce qui représente 3,3 % de la population active salariée.

L'intérim est prépondérant dans l'industrie, secteur qui représente en 2005, 46 % de l'emploi intérimaire, le tertiaire et le BTP comptant respectivement pour 33 % et 21 % du total.

Toutes les catégories socioprofessionnelles sont représentées ; cependant les ouvriers totalisent environ 80 % de l'emploi total intérimaire, répartis comme suit :

- ouvriers non qualifiés : 41,8 %,
- ouvriers qualifiés : 37,7 %.

L'intérimaire est dans plus de 70 % des cas un homme.

Dans plus d'un cas sur deux l'intérimaire a moins de 30 ans. Le nombre d'intérimaires de plus de 50 ans représente près de 7 % du total, leur part dans la structure de l'intérim étant en augmentation constante puisqu'ils ne totalisaient que 4 % du travail temporaire en 1996.

En 2005, 15,5 millions de contrats d'intérim ont été réalisés, soit environ en moyenne 7 missions par an. La durée moyenne d'une mission d'intérim est de 2 semaines.

### **Caractéristiques du travail intérimaire :**

Le salarié intérimaire a au minimum deux interlocuteurs dont il peut recevoir des consignes :

- l'entreprise de travail temporaire qui est l'employeur,
- l'entreprise utilisatrice pour laquelle il effectuera sa mission.

Compte tenu des données chiffrées énoncées ci-dessus et notamment de la durée moyenne des missions, une proportion importante de salariés intérimaires est amené à changer fréquemment d' « employeur de fait » et rencontre alors des situations de travail différentes.

### **Objectifs :**

Les partenaires sociaux reconnaissent la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail du salarié intérimaire, et réaffirment la nécessité d'appliquer au salarié intérimaire les mêmes règles de santé et de sécurité au travail qu'au salarié sous contrat de travail à durée indéterminée. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'il est nécessaire, compte tenu de la nature du contrat de travail intérimaire, de la spécificité et des conditions d'exécution différentes de chaque mission de veiller plus particulièrement à la santé et à la sécurité au travail des intérimaires et ce tout au long de celles-ci.

## **Rappel des textes :**

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement **y compris** les travailleurs temporaires.

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par le législateur, la réglementation et les conventions qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail.

Les entreprises utilisatrices organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, quand celui-ci existe, ou les délégués du personnel le cas échéant, a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale de tous les salariés y compris les travailleurs intérimaires.

Les principes généraux de prévention pour élaborer une politique de santé au travail dans l'entreprise s'appliquent indépendamment du statut des salariés affectés au poste de travail. Ils sont rappelés ci-après :

*Eviter les risques*

*Evaluer les risques qui ne peuvent être évités*

*Combattre les risques à la source*

*Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et des réduire les effets de ceux-ci sur la santé*

*Tenir compte de l'état d'évolution de la technique*

*Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux*

*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, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L122-49 du code du travail*

*Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle*

*Donner les instructions appropriées aux travailleurs*

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Il est interdit d'affecter des salariés sous contrat de travail temporaire pour les travaux figurant à l'arrêté du 8 octobre 1990 modifié, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation (cf annexe 1)

Les EPI sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois certains EPI personnalisés (casques et chaussures de sécurité), définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

### **Des recommandations :**

Afin d'atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de suivre les recommandations suivantes.

Les entreprises de travail temporaire doivent :

- pouvoir créer les conditions d'un dialogue constructif sur les risques professionnels avec d'une part l'entreprise utilisatrice et d'autre part l'intérimaire.
- promouvoir la sensibilisation et la formation des salariés permanents des agences de travail temporaire à la prévention des risques professionnels pour permettre aux entreprises de travail temporaire de disposer d'une réelle compétence afin d'améliorer les échanges d'informations relatifs aux risques identifiés par l'EU et aux moyens de prévention appropriés.
- sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance des questions de sécurité et notamment au respect des consignes générales de sécurité en vigueur dans l'EU et au port des EPI.
- préciser sur le contrat de mise à disposition les responsabilités en terme de formation qui incombent à l'entreprise utilisatrice et à l'entreprise de travail temporaire.
- informer les intérimaires sur les travaux interdits.
- doivent, dès lors que l'intérimaire les a prévenu qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle de ses collègues, prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du risque constaté et sur les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Les entreprises utilisatrices doivent :

- prévenir et anticiper au mieux le recours au travail temporaire ;
- préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir au moyen de tous les documents disponibles (document unique, fiche de poste, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, liste des postes nécessitant une formation renforcée...) ;
- assurer un accueil de l'intérimaire dans l'entreprise ou sur le chantier, en indiquant notamment l'emplacement des installations sanitaires, de restauration et le cas échéant, de l'infirmerie ;
- mettre à disposition les consignes générales de sécurité (incendie, circulation, évacuation,...) et le cas échéant le règlement intérieur et les notes de service en s'assurant de leur compréhension ;

- assurer par une personne qui connaît le travail à effectuer une formation en santé et sécurité dont le contenu et la forme sont appropriés.
- assurer la formation renforcée en cas d'affectation d'un salarié intérimaire sur un poste présentant des risques particuliers ;
- s'assurer avant d'affecter un intérimaire sur un poste nécessitant une formation obligatoire réglementaire que celui-ci la reçoive.
- accorder une attention particulière aux intérimaires lors du démarrage de la mission ou en cas de changement d'affectation ;
- informer l'entreprise de travail temporaire de tout changement modifiant les caractéristiques particulières du poste de travail ou de tout changement d'affectation afin d'établir un avenant ou un nouveau contrat pour mettre en adéquation le contrat de travail et le poste réellement occupé.

Les partenaires sociaux souhaitent que le suivi médical des intérimaires fasse l'objet d'une meilleure prise en compte par les entreprises de travail temporaire, les entreprises utilisatrices et les services de santé au travail concernés afin de gagner en efficacité à l'embauche, et au suivi de cette population salariée, y compris en cas de reprise après accident du travail avec arrêt.

Les branches professionnelles auront à diffuser et à mettre en œuvre ces recommandations, en les enrichissant des éléments dus aux spécificités liées à leurs activités