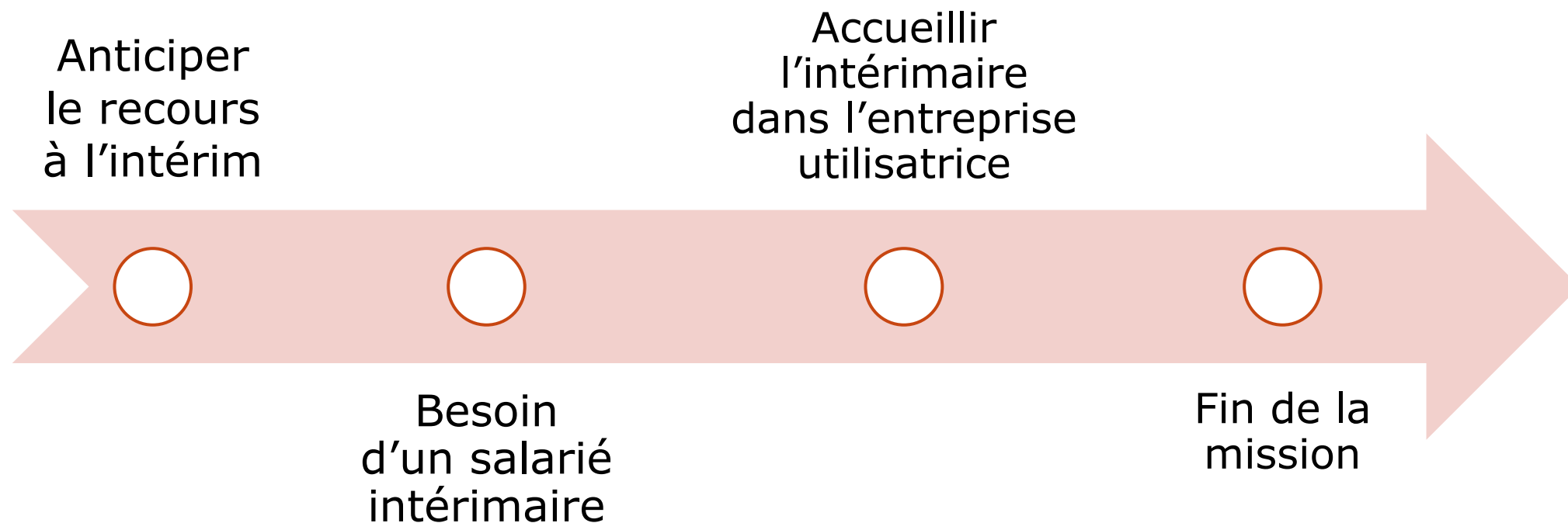


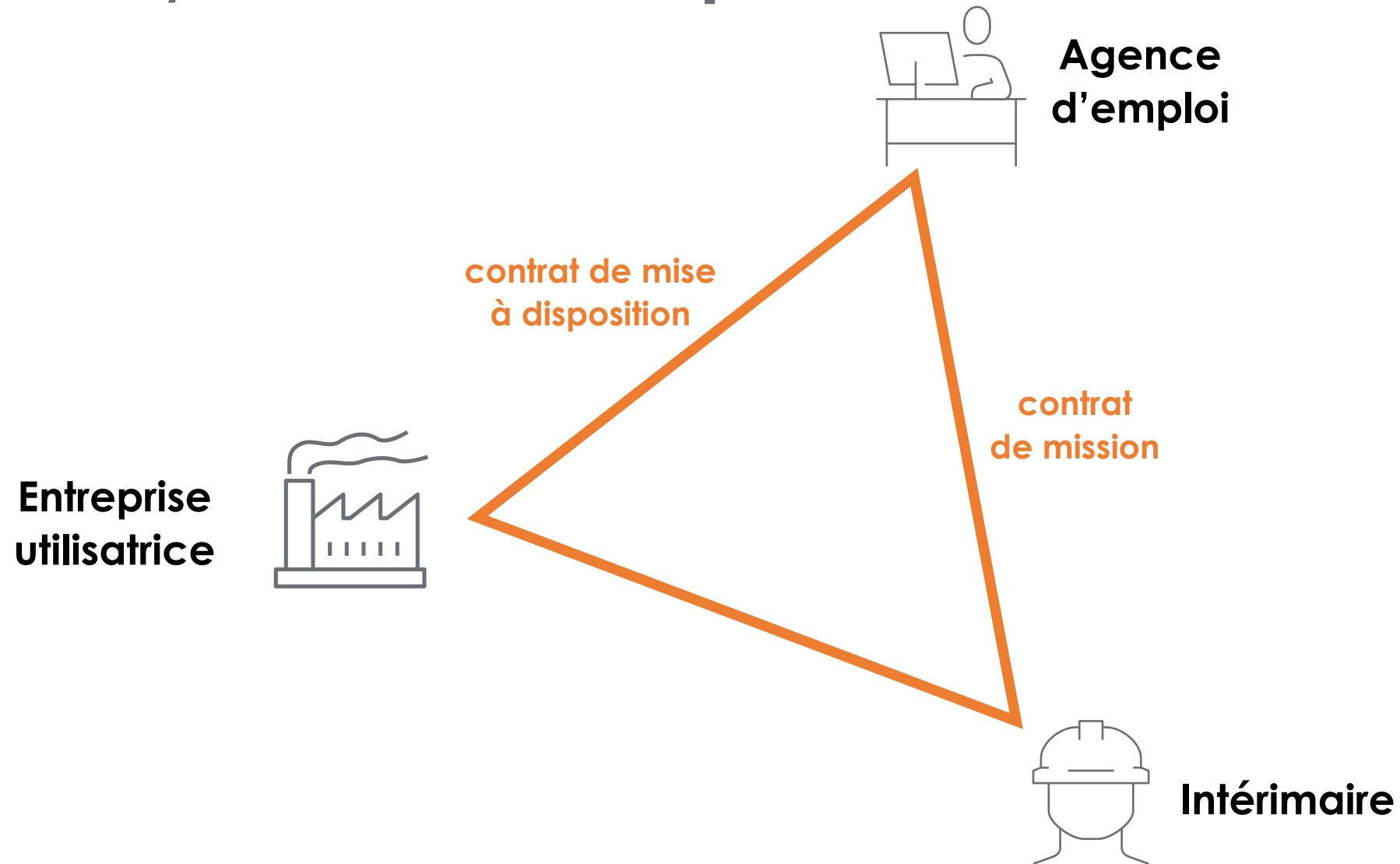
Accueil d'un intérimaire

**Obligations réglementaires
et bonnes pratiques de prévention**

Sommaire



L'intérim, une relation tripartite



Quelques chiffres

En France, en 2023 :

- ❑ 3 millions d'intérimaires
- ❑ 20 millions de contrats de mises à disposition conclus
- ❑ Correspond à 800 000 équivalents temps plein

Concernant la sinistralité :

Taux de fréquence et taux de gravité presque **2 fois plus élevés** que pour les autres salariés.

01

Anticiper le recours à l'intérim

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Évaluer les risques pour les salariés intérimaires et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Pas de disposition réglementaire spécifique

Exemples de risques	Personnels concernés	Actions de prévention
Risques liés à la manutention manuelle	CDI, CDD, intérimaires
Risques liés à la méconnaissance de l'entreprise	Intérimaires, nouveaux embauchés	Procédure d'accueil spécifique Tutorat Procédure d'évaluation des compétences

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Lister les postes présentant des risques particuliers

Article L.4154-2 du Code du travail

Etablie après avis du médecin du travail et du Comité social et économique (CSE)
Tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Lister les postes présentant des risques particuliers

Circulaire DRT n°90-18 du 30 octobre 1990

Les postes de travail **communément admis comme dangereux** et nécessitant une **certaine qualification**

Les postes **exposant à certains risques** (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)

Les postes de travail pour lesquels une **formation particulière** est **prévue par la réglementation**

Les postes de travail ayant été à **l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'incidents répétés**

Les postes identifiés par l'entreprise utilisatrice comme **nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé** de l'état de santé des salariés y étant affectés

Du côté de l'entreprise de travail utilisatrice

Mettre en place une procédure d'accueil des salariés intérimaires

Pas de disposition réglementaire spécifique

- ✓ Désignation d'un référent pour l'accueil des salariés intérimaires dans l'entreprise,
- ✓ Création d'une procédure d'évaluation des compétences,
- ✓ Mise en place d'un tutorat,
- ✓ Etc.

Du côté de l'entreprise de travail temporaire

Former ses salariés permanents

Article 12 de l'accord étendu du 3 mars 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail

- ✓ Savoir obtenir les informations nécessaires à l'établissement du contrat,
- ✓ Être capable d'informer ou/et de former les intérimaires,
- ✓ Assurer un suivi puis un bilan de la mission,
- ✓ Être capable de suivre et de traiter les accidents du travail.

Du côté de l'entreprise de travail temporaire

Réaliser des visites de postes

Article 14 de l'accord étendu du 3 mars 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail

Objectifs pour les salariés permanents :

- ✓ Améliorer leur connaissance des postes de travail qui vont être occupés par les salariés intérimaires,
- ✓ Recueillir des informations sur les risques qui y sont attachés,
- ✓ Connaître l'environnement de travail dans lequel les intérimaires vont évoluer.

Finalités pour la prévention :

Bien connaître les postes de travail existant au sein de l'entreprise utilisatrice, par l'entreprise de travail temporaire, est essentielle pour permettre la mise en place d'actions de prévention avant même le démarrage de la mission par le salarié.

Cela lui permettra notamment:

- ✓ de recruter le salarié intérimaire le plus à même d'effectuer sa mission en toute sécurité,
- ✓ de lui transmettre les informations essentielles concernant la mission à réaliser et l'environnement de travail.

02

Besoin de recourir à l'intérim

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Questions à se poser et actions à mener :

Cette mission relève-t-elle de l'intérim ?

- **Articles L.1251-5 à L.1251-8 du Code du travail**



Ce poste présente-t-il des risques particuliers pour la santé ou la sécurité?

Est-il indiqué sur la liste des postes à risques particuliers ?



Transmettre toutes les informations relatives au poste à l'agence d'emploi et notamment :

- Poste à risque particulier,
- Formation et qualification nécessaires,
- Expérience exigée,
- Equipement de protection individuelle,
- Exposition potentielle à des agents chimiques cancérogènes mutagènes et reprotoxiques (CMR) ou à des facteurs de risques professionnels (ex pénibilité),
- Etc.

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Outil d'aide à la transmission d'informations

FICHE DE LIAISON

Informations utiles pour une mission en toute sécurité

Cette fiche est un outil de transmission d'informations de l'entreprise utilisatrice vers l'agence d'emploi pour faciliter l'établissement du contrat de mise à disposition.

Nom de l'entreprise

Nom du demandeur

Date de la demande

CARACTÉRISTIQUES DE LA MISSION

Poste demandé

Profil demandé

Qualification et Compétences

Niveau, position

Durée

Date de début

Date de fin

Lieu exact de la mission

Adresse 1 CP 1 Commune

Atelier

Chantier

Emplacement du poste

Horaires de travail

Type d'horaires : horaires de jour horaires de nuit

Accueil et formations

Un accueil est-il prévu dans l'entreprise ou sur le chantier intégrant la formation générale à la sécurité ? (art. L4141-1 du CT)

Oui Non

Nom de la personne chargée de l'accueil

Une formation au poste de travail est-elle prévue ? (art. L4141-2 du CT)

Oui Non

Nom de l'interlocuteur privilégié de l'intérimaire

CARACTÉRISTIQUES DU POSTE

Détail des tâches à accomplir

Machine(s), matériel(s), outil(s) et produit(s) utilisé(s)

Condition(s) particulière(s) de travail prévue(s) (ex: travaux en hauteur, bruit, ambiance thermique, travail de nuit, plages horaires...)

RISQUES ENCOURUS AU POSTE DE TRAVAIL ET MESURES DE PRÉVENTION

Risques du poste

Mesures de prévention / Equipements de protection collective

Liste des habilitation(s), certification(s) nécessaires (ex: habilitation électrique, CACES...)

Des équipements de protection individuelle (EPI) sont-ils nécessaires pour ce poste ?

Oui Non

Liste des EPI nécessaires pour le poste

Formation renforcée

S'agit-il d'un poste à risques particuliers pour la santé et la sécurité de l'intérimaire ? (art. L4154-2 du CT)

Oui Non

Une formation renforcée à la sécurité (dispensée par l'EU) est-elle prévue ?

Oui Non

Suivi individuel renforcé

L'emploi nécessite-t-il un Suivi Individuel renforcé ?

Oui Non

www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/votre-secteur/interim

Du côté de l'entreprise de travail temporaire

Formaliser la démarche de prévention dans les contrats

Articles L.1251-16 et L.1251-42 à L.1251-44 du Code du travail

- ✓ Les **caractéristiques particulières** du poste de travail (poste à risques ou non, qualification professionnelle exigée, lieu de mission, etc.).
- ✓ Les **équipements de protection individuelle** que le salarié devra utiliser et si les EPI de base sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.
- ✓ Les **facteurs de risques professionnels** (ex. de facteurs de pénibilité : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

Du côté de l'entreprise de travail temporaire

Assurer le suivi de santé des salariés intérimaires

Articles R.4625-2 à R.4625-20 du Code du travail

- ✓ Adhésion à un SPST agréé travail temporaire.
- ✓ Organisation des visites (embauches, périodiques le cas échéant, de retour à l'emploi notamment.
- ✓ Transmission au SPST des informations relatives à l'exposition aux agents CMR.

03

Accueillir l'intérimaire

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Dispenser une formation « pratique et appropriée »

Article L.4141-2 du Code du travail

- ✓ Les modes opératoires du poste,
- ✓ Les gestes les plus sûrs,
- ✓ Les conditions de circulation dans l'entreprise,
- ✓ Les règles d'exécution du travail,
- ✓ La conduite à tenir en cas d'accident,
- ✓ Etc.

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Organiser une formation renforcée à la sécurité

Article L.4142-2 du Code du travail

- ✓ Pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers,
- ✓ En complément de la formation pratique et appropriée,
- ✓ Renouvelée à chaque nouvelle mission (même si l'intérimaire l'a déjà reçue),
- ✓ Les modalités de réalisation et notamment la durée et le contenu sont soumis au CSE.

En cas de manquement : faute inexcusable

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Délivrer les habilitations et autorisations

Pas de disposition réglementaire spécifique

- ✓ S'assurer des qualifications du salarié intérimaire,
- ✓ Vérifier les qualifications et les compétences par le biais d'un test si nécessaire,
- ✓ Délivrer les habilitations et les autorisations exigées par le Code du travail.

Du côté de l'entreprise utilisatrice

Fournir les équipements de protection individuelle

Article L.1251-23 du Code du travail

- Fournir les équipements de protection individuelle,
- Délivrer les informations ou la formation nécessaires à leur utilisation,
- S'assurer de la conformité de ces équipements,
- Veiller à leur usage effectif.

Du côté de l'entreprise de travail temporaire

Assurer le suivi de la mission

Pas de disposition réglementaire spécifique

- Suivre la mission réalisée par l'intérimaire, afin de vérifier, auprès de l'encadrement de l'entreprise utilisatrice et des salariés intérimaires, que les conditions d'exercice de la mission mentionnées au contrat sont remplies.

04

Fin de la mission

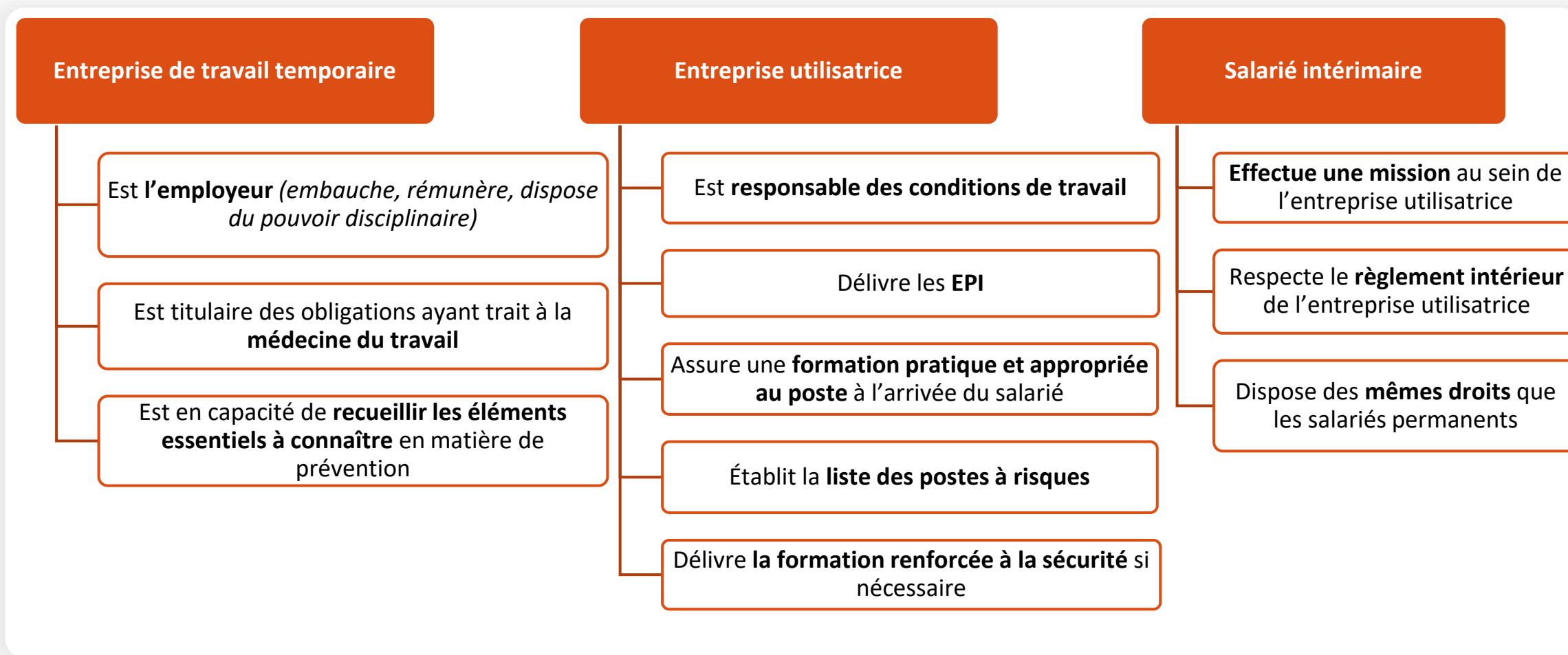
Pour les deux entreprises

Réaliser un bilan de mission

Pas de disposition réglementaire spécifique

- ✓ **Echange entre les deux entreprises** afin d'ajuster certains éléments en vue d'éventuelles demandes de main d'œuvre ultérieures.
- ✓ Un **bilan de la mission** peut également être réalisé **avec le salarié intérimaire** pour que celui-ci puisse faire part des conditions de réalisation de celle-ci.
- ✓ Dans l'hypothèse où le salarié a été accidenté durant sa mission, les deux entreprises procèdent à **une analyse conjointe de l'accident du travail** afin d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne se reproduise.

Conclusion



Pour en savoir plus



La brochure Santé et sécurité des intérimaires (TJ 21) présente les obligations réglementaires liées à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires. Il insiste également sur l'importance :

- de l'échange permanent d'informations entre les entreprises tout au long de la mission, pour une prévention efficace ;
- de l'analyse conjointe des accidents de travail par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise de travail temporaire afin d'éviter qu'ils se reproduisent.

Cette brochure, destinée tant aux entreprises utilisatrices qu'aux entreprises de travail temporaire, a pour objectif de les accompagner dans la mise en place d'une politique de prévention concertée et efficace.

05

Vos questions

Si des questions subsistent...

.Découvrez l'ensemble de nos supports sur

www.inrs.fr

. **Vous pouvez adresser vos questions au service assistance de l'INRS via la rubrique**

Poser une question à l'INRS

<https://www.inrs.fr/services/assistance/questions.html>



**Notre métier,
rendre le vôtre plus sûr**

www.inrs.fr

