



Vous avez recours à des intérimaires ?

Ce qu'il faut savoir pour leur sécurité

Les travailleurs intérimaires sont davantage exposés aux risques professionnels que les salariés en CDD et CDI.

La fréquence et la gravité des accidents du travail sont en moyenne deux fois plus élevées pour cette population que pour l'ensemble de l'effectif salarié.

Des actions de prévention des risques professionnels permettent de réduire cette forte sinistralité. L'une des priorités est d'améliorer la relation tripartite qui s'établit à chaque mission entre l'agence d'emploi, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire.

Ce document rappelle les bonnes pratiques que l'Entreprise Utilisatrice doit adopter pour diminuer le nombre d'accidents du travail de ses intérimaires.

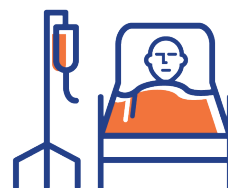
Intérimaires : 2 fois plus d'accidents



fréquents



graves



Avant le recours aux travailleurs intérimaires

- Anticipez les fluctuations de charge de travail pour réduire le recours à l'intérim.
- Organisez la polyvalence dans l'entreprise pour privilégier l'intérim sur les postes les moins exposés aux risques professionnels et pour limiter les missions intérim de courte durée.
- Faites visiter les postes de travail aux agences d'emploi.
- Prenez en compte la liste des travaux interdits aux intérimaires ([annexe 1](#), p.5).
- Établissez la liste des postes présentant des risques particuliers pour les travailleurs intérimaires ([annexe 2](#), p.6).

La demande de travailleur intérimaire



La demande de travailleur intérimaire doit être complète, précise et formalisée pour que la délégation puisse se faire dans de bonnes conditions.

→ Vous pouvez utiliser le document type « [fiche de liaison](#) »

Le suivi médical du travailleur intérimaire



Comme tous les autres salariés, les travailleurs intérimaires doivent faire l'objet d'un suivi individuel de leur état de santé.

Le suivi médical du travailleur intérimaire permet de :

- S'assurer qu'il est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter (en vérifiant par exemple la compatibilité du poste avec son état de santé).
- Rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs.
- Proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes de travail.
- L'informer sur les risques liés à son poste de travail et sur le suivi médical nécessaire.
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Pour tout savoir sur le suivi médical des travailleurs intérimaires, reportez-vous à l'[annexe 3](#), p.7.

L'accueil du travailleur intérimaire et sa formation à la sécurité



L'accueil du travailleur intérimaire dans l'entreprise est un facteur clé de succès de la mission qui lui est confiée. Un bon accueil favorise l'implication du travailleur et permet de prévenir des risques comme les accidents du travail ou les abandons de poste.

Assurer l'accueil du travailleur intérimaire et mettre à disposition les consignes générales de sécurité

- Utiliser un livret d'accueil qui sera remis et commenté au travailleur intérimaire,
- Présenter les sauveteurs-secouristes du travail évoluant à proximité du poste et les membres de l'instance représentative du personnel,
- S'assurer que le travailleur intérimaire est en possession des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à la tenue de son poste de travail et le former à leur utilisation,
- Assurer la traçabilité de l'accueil du travailleur intérimaire.

Former le travailleur intérimaire au poste de travail et dispenser une formation renforcée à la sécurité s'il est affecté à un poste présentant des risques particuliers

- Élaborer et formaliser la formation à la sécurité au poste de travail (contenu, durée).
- La présenter à l'instance représentative du personnel.
- Assurer la formation pratique du travailleur intérimaire au poste de travail. Cette formation doit notamment inclure :
 - Les risques et les nuisances du poste de travail et les mesures de prévention correspondantes,
 - Les modes opératoires et les gestes les plus sûrs,
 - Le fonctionnement des dispositifs de sécurité,
 - La circulation des engins et des personnes,
 - L'utilisation des appareils de levage et de manutention,
 - Les particularités du poste de travail.
- Dispenser la formation au poste de travail par une personne désignée par le chef d'entreprise, qui connaît le travail à effectuer en toute sécurité et dotée de qualités pédagogiques.
- Évaluer les compétences du travailleur intérimaire pour effectuer la mission en toute sécurité (test, mise en situation).
- Délivrer une attestation de formation au travailleur intérimaire à l'issue du cursus de formation et d'évaluation des compétences.

La délivrance des autorisations (de conduite, permis de feu...) et des habilitations (électriques ou autres) sont à la charge de l'entreprise utilisatrice après formation et validation des acquis.

L'accompagnement du travailleur intérimaire tout au long de sa mission



Un tuteur compétent, qui connaît le travail à effectuer en toute sécurité, disponible et proche géographiquement, doit être désigné pour suivre l'activité du travailleur intérimaire. Cela contribue à fournir au travailleur de bonnes conditions de travail et à améliorer sa productivité.

- Informer l'agence d'emploi de tout changement de poste de travail du travailleur intérimaire.
- Ne pas confier au travailleur intérimaire une tâche différente de celles prévues à son contrat.
- Informer l'agence d'emploi en cas de nouveau besoin. Transmettre les informations utiles à l'établissement d'un nouveau contrat de mise à disposition. Reprendre les étapes d'intégration et d'accompagnement du travailleur intérimaire.
- En cas d'accident, prévenir immédiatement l'agence d'emploi et établir une information préalable à la déclaration d'accident du travail dans les 24 heures. Réaliser une enquête accident du travail au même titre que pour tout salarié permanent en y associant l'agence d'emploi.



Annexe 1 : Travaux interdits aux intérimaires (article D 4154-1 du Code du travail)

Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants suivants :

- **Amiante** : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- **Amines aromatiques** suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- **Arsenite de sodium** ;
- **Arséniure d'hydrogène** (ou hydrogène arsénié) ;
- **Auramine et magenta** (fabrication) ;
- **Béryllium et ses sels** ;
- **Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine)** ;
- **Brome liquide ou gazeux**, à l'exclusion des composés ;
- **Cadmium** : travaux de métallurgie et de fusion ;
- **Composés minéraux solubles du cadmium** ;
- **Chlore gazeux**, à l'exclusion des composés ;
- **Chlorométhane (ou chlorure de méthyle)** ;
- **Chlorure de vinyle** lors de la polymérisation ;
- **Dichlorure de mercure** (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- **Dioxyde de manganèse** (ou bioxyde de manganèse) ;
- **Fluor gazeux et acide fluorhydrique** ;
- **Iode solide ou vapeur**, à l'exclusion des composés ;
- **Oxychlorure de carbone** ;
- **Paraquat** ;
- **Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphore d'hydrogène** (ou hydrogène phosphoré) ;
- **Poussières de lin** : travaux exposant à l'inhalation ;
- **Poussières de métaux durs** ;
- **Rayonnements ionisants** : travaux accomplis dans une zone où la dose efficace susceptible d'être reçue, intégrée sur une heure, est égale ou supérieure à 2 millisieverts ou en situation d'urgence radiologique, lorsque ces travaux requièrent une affectation au premier groupe défini au 1° du II de l'article R. 4451-99 ;
- **Sulfure de carbone** ;
- **Tétrachloroéthane** ;
- **Tétrachlorométhane** (ou tétrachlorure de carbone) ;
- **Travaux de désinsectisation des bois** (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.



Annexe 2 : Postes à risque nécessitant une formation renforcée à la sécurité

RÉGLEMENTATION

Article L. 4154-2 du Code du travail

Article L. 4142-2 du Code du travail

DÉFINITION

Ce sont des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés intérimaires.

Le chef d'établissement établit la liste des postes à risques après avis des Institutions Représentatives du Personnel et du médecin du travail.

Cette liste est mise à la disposition de l'inspection du travail.

L'Entreprise Utilisatrice doit aussi la fournir à l'Agence d'Emploi qui en fait la demande au moment de l'établissement du contrat.

Il est de la responsabilité de l'Entreprise Utilisatrice d'établir et d'actualiser ce document.

Si aucun des postes de travail ne présente de risques particuliers, un état néant est établi.

Les catégories de postes de travail devant figurer sur cette liste sont :

- Les travaux dangereux nécessitant une certaine qualification (ex : machines dangereuses, conduites d'engins, travaux de maintenance...).
- Travaux exposant à certains risques (produits Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction).
- Travaux soumis à un Suivi Individuel Renforcé.
- Travaux pour lesquels une formation particulière et prévue par la réglementation (ex : cariste, électricien...).
- Tous postes estimés dangereux suite à l'évaluation des risques, à l'origine d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Les salariés affectés aux postes figurant sur la liste doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité à la charge de l'Entreprise Utilisatrice (à défaut, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'EU est présumée établie).



Annexe 3 : Suivi médical des intérimaires, qui fait quoi ?

En fonction de la situation du travailleur intérimaire, trois cas de figure peuvent se présenter :

1. DANS LE CADRE DE LA VISITE D'EMBAUCHE

	Entreprise Utilisatrice (EU)	Agence d'Emploi (AE)
Première Visite d'Information et de Prévention (VIP) : suivi individuel classique	Fournit à l'AE les informations concernant le poste de travail (<i>art. D. 4625-19 du Code du travail</i>)	Vérifie que les travaux confiés à l'intérimaire ne font pas partie de la liste des travaux interdits (<i>art. D. 4154-1 du Code du travail</i>)
Première Visite d'Information et de Prévention (VIP) : suivi individuel adapté		
Examen médical d'aptitude	Informe l'AE de l'existence d'un Suivi Individuel Renforcé	

	Médecin EU (ou professionnels de santé*)	Médecin AE (ou professionnels de santé*)
Première Visite d'Information et de Prévention (VIP) : suivi individuel classique	- Possibilité de VIP en accord entre l'AE et l'EU (<i>R. 4625-8 du Code du travail</i>) - Examens obligatoires (<i>R. 4625-14 du Code du travail</i>) - Échanges entre les médecins de l'AE et de l'EU (<i>R. 4625-20 du Code du travail</i>)	Visite dans les 3 mois à compter de la prise de poste et pour 3 emplois maximum - Ouverture d'un dossier médical - Délivrance d'une attestation de suivi au salarié et à l'employeur
Première Visite d'Information et de Prévention (VIP) : suivi individuel adapté		VIP avant l'affectation et jusqu'à 3 emplois pour les travailleurs : - de nuit - de moins de 18 ans - exposés à des agents biologiques groupe 2 - exposés à un Champ Électromagnétique (CEM) VIP dans les 2 mois suivant la prise de poste et jusqu'à 3 emplois : - apprentis VIP dans les 3 mois suivant la prise de poste et jusqu'à 3 emplois : - travailleurs handicapés - titulaires d'une pension d'invalidité - femmes enceintes, ayant accouché ou allaitantes
Examen médical d'aptitude	- Examens obligatoires pour certaines professions prévues par Décret (<i>R. 4625-14 du Code du travail</i>) - Échanges entre les médecins de l'AE et de l'EU (<i>R. 4625-20 du Code du travail</i>)	Visite uniquement par le médecin avant l'embauche et jusqu'à 3 emplois : Délivrance au salarié et à l'employeur d'un avis d'aptitude/inaptitude

* Médecin collaborateur, interne en médecine, infirmier(e) en santé travail

2. DANS LE CADRE D'AUTRES VISITES (PÉRIODIQUE, REPRISE, À LA DEMANDE)

	Médecin EU [ou professionnels de santé*]	Médecin AE [ou professionnels de santé*]
Suivi individuel classique	Possibilité de VIP en accord entre l'AE et l'EU (<i>R. 4625-8 du Code du travail</i>)	Au maximum tous les 5 ans
Suivi individuel adapté		Au maximum tous les 3 ans
Suivi individuel renforcé [SIR]	Réalise un examen médical d'aptitude et informe le médecin de l'AE, si le travailleur est affecté, en cours de mission, à un poste à risque qui nécessite un suivi individuel renforcé (<i>R. 4625-9 du Code du travail</i>)	• Au maximum tous les 4 ans • Visite intermédiaire par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail
Visite de pré-reprise	/	• Obligatoire en cas d'arrêt de travail supérieur à 3 mois • À tout moment pendant l'arrêt de travail • À la demande du salarié, du médecin traitant, du médecin conseil
Visite de reprise	/	Au plus tard dans les 8 jours après la reprise : • après un congé maternité • après une absence pour cause de maladie professionnelle • après un arrêt d'au moins 30 jours (accident du travail, maladie et accident non professionnel)
Visite occasionnelle	/	À tout moment, à la demande du salarié, de l'AE, du médecin

* Médecin collaborateur, interne en médecine, infirmier(e) en santé travail

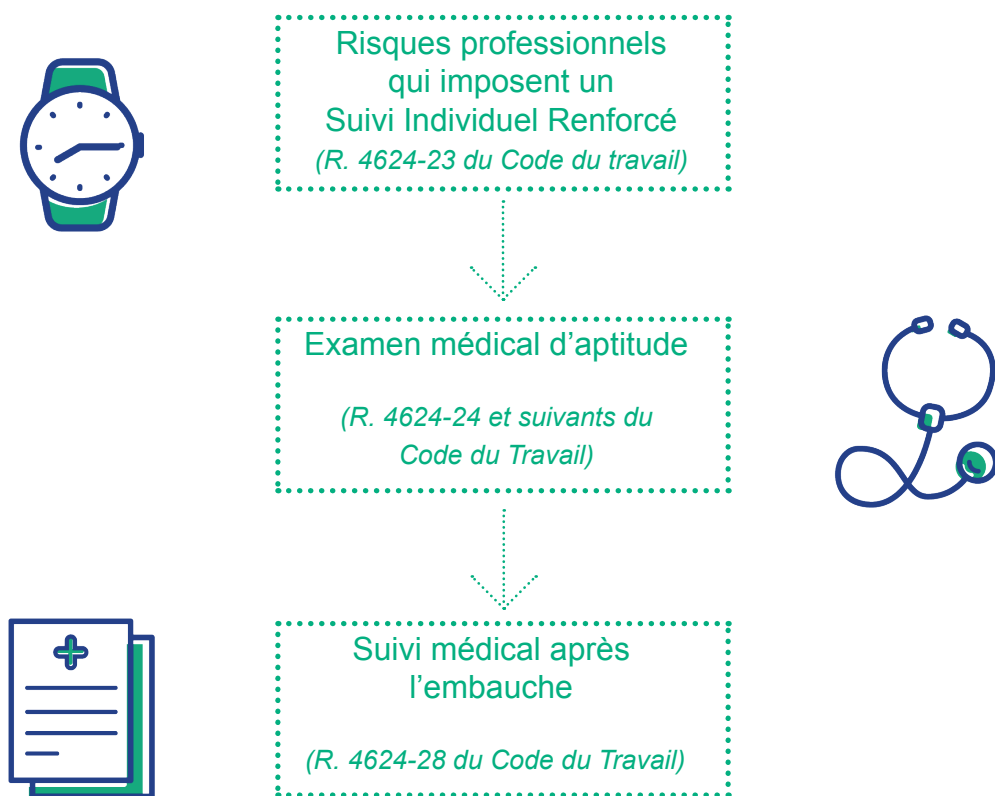
Pas de nouvel examen médical d'aptitude ou d'attestation de suivi avant la nouvelle mission si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Avis d'aptitude pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche,
- Concerne un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- Pas d'avis d'inaptitude ou d'aménagement de poste dans les 2 années précédentes.



3. DANS LE CADRE D'UN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR)

Les obligations correspondant au Suivi Individuel Renforcé concernent également les intérimaires.



Doivent bénéficier d'un Suivi Individuel Renforcé

a. Les salariés affectés à des postes exposant à :

- L'amiante,
- Le plomb : en fonction de la concentration du plomb dans l'air ou de la plombémie,
- Aux agents CMR : catégorie 1A ou 1B définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 ou définis comme tels par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture,
- Aux agents biologiques pathogènes appartenant aux groupes 3 et 4 (APB3 et APB4),
- Aux rayonnements ionisants : cat. A et B,
- Au risque hyperbare,
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

b. Les salariés affectés à des postes soumis à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail (R4624-23 I) :

- Habilitation électrique (art. R. 4544-10 du Code du travail),
- Autorisation de conduite (art. R. 4323-56 du Code du travail),
- Jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux (art. R. 4153-40 du Code du travail).

c. Les salariés affectés à tout poste à risque particulier identifié par l'EU après évaluation des risques, avis du médecin et des Institutions Représentatives du Personnel (art R. 4624-23 III du Code du travail).

Pour tout complément, se référer à l'annexe 2, Postes à risque nécessitant une formation renforcée à la sécurité, p.6.



À retenir

Pour faire diminuer le nombre d'accidents du travail de vos travailleurs intérimaires :

- Décrivez la mission et le poste en détail à votre agence d'emploi.
- Faites-lui parvenir une fiche de poste.
- Faites visiter le poste au permanent de votre agence.
- Établissez la liste des postes à risques et communiquez-la à votre agence.
- Formalisez l'accueil et donnez à chaque intérimaire une formation pratique à la sécurité. Si poste à risques : formation renforcée à la sécurité
- Désignez un tuteur pour une bonne intégration au poste de travail.
- Ne changez pas l'intérimaire de poste de travail sans avoir averti son agence et sans l'avoir formé à la sécurité au nouveau poste.
- Si vous affectez un intérimaire en cours de mission sur un poste à risque qui nécessite un suivi individuel renforcé, votre médecin du travail doit lui faire passer un examen médical d'aptitude et en informer le médecin du travail de votre agence.
- N'oubliez pas d'évoquer la sécurité des intérimaires lors de vos réunions avec les Institutions Représentatives du Personnel, en particulier pour étudier leurs postes ou analyser leurs accidents.
- Rencontrez au moins une fois par an le permanent de votre agence d'emploi sur le thème de la prévention des risques professionnels.

Votre médecin du travail peut vous aider et vous conseiller sur chacun de ces points.



Notes

A man in a workshop setting, wearing a dark blue quilted vest over a grey long-sleeved shirt, safety glasses, and large black earmuffs. He is wearing white work gloves with red accents and is leaning over a workbench, working with a piece of wood. The background shows a workshop environment with various tools and materials.

Carsat Centre-Val de Loire
Direction de la relation entreprise
36 rue de Xaintrailles
CS 44406
45044 ORLÉANS Cedex 1

Pour plus d'info :

