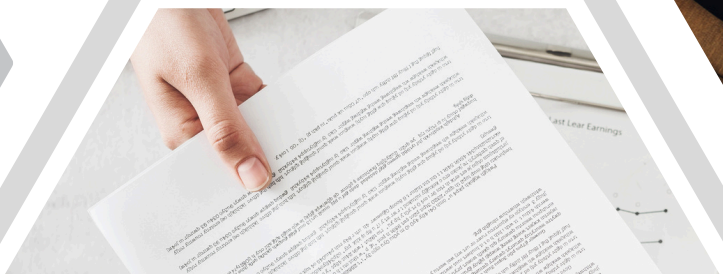
2021-2025
Plan Régional Santé au Travail
Hauts-de-France

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

En Santé Sécurité au Travail

Entreprises de Travail Temporaire - Entreprises Utilisatrices - Salariés Intérimaires

PARCOURS D'INTÉGRATION DU SALARIÉ INTÉRIMAIRE



Version mise à jour : mai 2024

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction p.03
2. Intérim mode d'emploi p.05
3. Les contrats encadrant la relation de travail temporaire p.06
4. Réglementation p.07
4.1. Exécution de la mission au sein de l'Entreprise Utilisatrice (EU) p.07
4.2. Travaux interdits aux salariés intérimaires p.07
4.3. Formations à la sécurité p.08
4.3.1. Obligation générale d'information et de formation p.08
4.3.2. Points clés de la formation pratique dispensée par l'EU à un salarié intérimaire p.08
4.3.3. Formation renforcée à la sécurité p.08
4.3.4. Formation renforcée à la sécurité pour les postes à risques particuliers p.09
4.4. Responsabilités de chacun en matière de prévention p.10
4.4.1. Les rôles de chacun p.10
4.4.2. Droit d'alerte et droit de retrait p.11
4.4.3. Obligations en cas d'accidents du travail p.12
5. La relation tripartite p.14
5.1. Préparation de l'arrivée du salarié intérimaire p.14
6. Relation entre l'ETT et l'EU p.16
6.1. Relation entre l'ETT et le salarié intérimaire p.19
6.2. Relation l'EU et le salarié intérimaire p.21
7. Le suivi de santé au travail des salariés intérimaires p.26
7.1. Organisation du suivi de santé au travail p.27
8. Focus sur les salariés intérimaires en situation de handicap p.31
9. Lexique p.32
10. Annexes p.33

1. INTRODUCTION

Dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 4 (PRST4), les partenaires ont renouvelé leurs engagements. Les travaux réalisés proposent des actions concrètes auprès des entreprises de la Région des Hauts-de-France. Ils mettent l'accent sur la nécessité de sensibiliser les entreprises utilisatrices pour qu'elles informent et forment les **nouveaux arrivants** à la sécurité et à la prévention des accidents. Le recours au travail temporaire permet aux entreprises utilisatrices de faire face à des surcharges d'activité.

Le PRST 4 est un plan d'action régional en santé au travail et un outil d'actions partagé entre les partenaires pour les entreprises. Il est destiné à contribuer à l'amélioration/ promotion de la santé sécurité au travail et à éviter la désinsertion professionnelle, garantir que les parcours professionnels se fassent dans de bonnes conditions de travail et travailler en partenariat afin de sortir de la logique silo et capitaliser sur la plus value du travail partenarial.

Les acteurs de la prévention de la Région des hauts de France se mobilisent pour agir sur l'accueil des nouveaux arrivants Intérimaires en entreprise et afin de favoriser une culture de prévention en amont du travail. Pour aider les employeurs, entreprise de travail temporaire à préserver la santé et la sécurité du salarié intérimaire, les partenaires membres du PRST4, avec notamment les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), l'OPPBTP, la CARSAT, la CCI et la DREETS ont travaillé conjointement pour apporter un guide d'accompagnement sur le parcours d'intégration du salarié intérimaire.

Les **salariés intérimaires** sont mis à disposition par l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) au sein des Entreprises Utilisatrices (EU). **C'est une relation tripartite** :

- L'employeur de droit : L'ETT est une entreprise de mise à disposition de personnel. Elle est en charge du recrutement, du suivi des compétences, du suivi en santé et sécurité et de la rémunération.
- L'employeur de fait : l'EU utilise le personnel de l'entreprise de travail temporaire pour une mission limitée dans le temps.
- Le salarié intérimaire : est le salarié mis à disposition dans l'EU par l'ETT.

NB : Attention ce guide contient des sources réglementaires pouvant être modifiées en fonction de l'évolution de la réglementation en vigueur.

1. INTRODUCTION

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES :

L'intérim en Hauts-de-France concentre 8,6 % des effectifs intérimaires totaux. Les 3 premiers secteurs utilisateurs sont les transports (16,6 %), les services administratifs (16,4 %) et le BTP (13,5 %). L'activité de recrutement représente 7,5 % de l'ensemble des recrutements réalisés par les ETT. (Sources : Dares 2023 et étude Xerfi/Prism'emploi 2024).

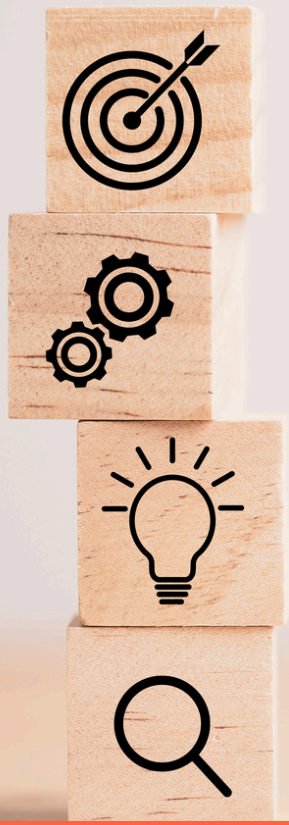
Le public des salariés intérimaires est particulièrement concerné par les Accidents du Travail (AT) : **1,8 fois plus de probabilité d'être victime d'un AT.**

12%

L'analyse des accidents en 2021 révèle **12 %** d'accidents mortels chez les salariés intérimaires dans les **Hauts-de-France.**

Le statut d'emploi intérimaire révèle une sinistralité significative. Le BTP représente 9,5 % des heures travaillées pour l'intérim mais 14 % des AT et 17 % des jours d'arrêt de travail en moyenne.

Ce Guide de Bonnes Pratiques s'adresse à la fois aux ETT et aux EU en vue de contribuer au développement d'une démarche de prévention en santé et en sécurité auprès des salariés intérimaires.



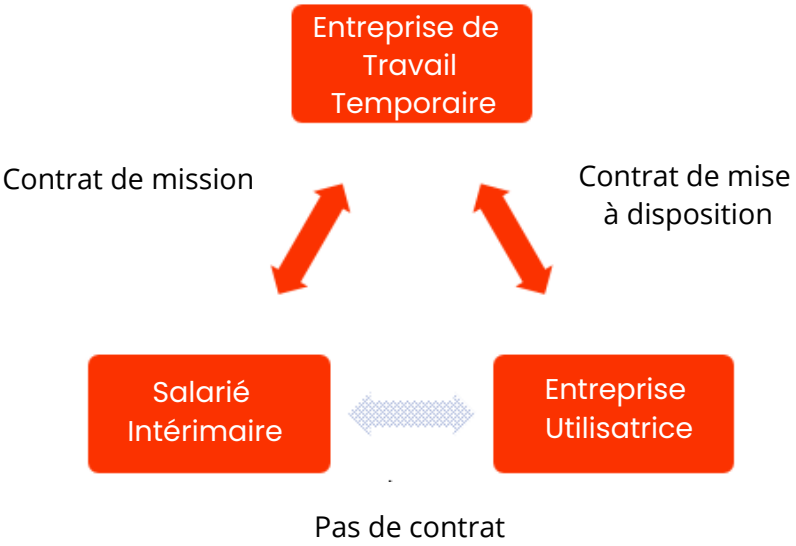
Les objectifs sont :

- D'informer sur la règlementation,
- D'informer sur les obligations de formation : pour préserver la santé et la sécurité du salarié intérimaire, et de sensibiliser les salariés intérimaires aux pratiques et consignes de l'EU,
- De mettre en œuvre des actions de prévention pour réduire la sinistralité des salariés intérimaires,
- De définir les rôles des acteurs autour du salarié intérimaire,
- D'accueillir et d'intégrer un salarié intérimaire avec des outils adaptés,
- D'organiser le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires.

2. INTERIM MODE D'EMPLOI

L'ensemble de ces objectifs vise à coordonner les actions entre les différents acteurs liés de près ou de loin au secteur de l'intérim et d'augmenter ou d'améliorer le niveau de prévention en santé travail pour tous les salariés intérimaires de manière à :

- **Anticiper** pour placer les dispositifs préventifs au cœur du déploiement des activités intérimaires,
- **Intervenir** sur tous les niveaux de prévention, en particulier primaire, en ciblant particulièrement les métiers exposés,
- **Améliorer** l'intégration des salariés intérimaires dans les équipes de l'EU.



Relation tripartite

Le travail temporaire est caractérisé par une relation tripartite : **l'EU qui exprime un besoin de personnel** et **l'ETT qui met à disposition** un salarié intérimaire pour effectuer une mission dans cette entreprise.

Le statut des salariés intérimaires est spécifique de par la multitude de missions, de la précarité des contrats, de la diversité des environnements, des expositions à des contraintes physiques ou psychiques plus fortes, et à des risques d'accident du travail plus importants. Les salariés intérimaires et les nouveaux embauchés sont donc plus vulnérables face aux risques professionnels. L'objectif est ici de faire baisser significativement la sinistralité dans cette catégorie.

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
INRS	• Nouveaux Embauchés, Ce qu'il faut retenir. • Salariés intérimaires, Ce qu'il faut retenir • D0 10 - Réussir l'accueil des nouveaux embauchés pour prévenir les risques – INRS
CARSAT	• Recommandations : RECO 460 « Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise » - CNAM
OPPBTP	• Boîte à outil OPPBTP : Intérim - Prévention BTP (preventionbtp.fr) • Kit de sensibilisation : Kit de sensibilisation INTERIM - Prévention BTP (preventionbtp.fr) • Webinaire : https://youtu.be/XRmsc0GzCxE • Affiche Intérimaire : les 4 règles d'or

3. LES CONTRATS ENCADRANT LA RELATION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

CONTRAT DE MISE À DISPOSITION :

Le contrat conclu entre l'ETT et l'EU, dénommé contrat de **mise à disposition**, est un contrat commercial. Une fois établi, il autorise l'ETT à mettre à disposition des salariés intérimaires à l'EU.

Selon la nature de la tâche à exécuter, le contrat de mise à disposition précisera les risques professionnels auxquels le salarié intérimaire est exposé et, les différents Equipements de Protection Individuelle (EPI) qui lui seront remis à son arrivée au sein de l'entreprise utilisatrice.

En fonction des besoins de l'EU, un avenant au contrat de mise à disposition peut être réalisé.

Le contrat doit comporter les mentions présentes à **l'article L. 1251-43 du code du travail** (Annexe 1).

CONTRAT DE MISSION :

Le **contrat conclu** entre **l'ETT et le salarié intérimaire** dit **contrat de mission** doit reproduire toutes les mentions citées **à l'article L. 1251-16 du code du travail**, et présentées en annexe 1.
Le contrat doit mentionner que l'embauche du salarié par l'EU à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard **dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition. (Article L1251-17 du code du travail).**

4. RÉGLEMENTATION

Ce chapitre comprend un rappel de la réglementation associée à l'emploi de salarié(s) intérimaire(s), avec les textes principaux du Code du Travail concernant la prévention sécurité :

- **Article L. 1251-21** : Pendant la durée de la mission, l'EU qui accueille le salarié intérimaire est responsable des conditions d'exécution du travail (comprenant la santé et la sécurité au travail).
- **Articles L.4154-2 et 3,** et circulaire DRT n°18/90 du 30 octobre 1990 : L'EU faisant appel à l'intérim doit établir une liste des postes à risques particuliers, compte tenu de la spécificité du contrat de travail. Une formation renforcée à la sécurité est nécessaire, sous peine de présomption de faute inexcusable en cas de survenance d'un accident sur l'un de ces postes à risques particuliers.
- **Article D. 4154-1** : Travaux interdits aux intérimaires (Annexe 3 : liste des travaux interdits).
- **Articles L. 4141-1 à 3 : Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche et des travailleurs intérimaires.**
- **Article L. 1251-23** : l'EU est responsable de la fourniture des EPI aux salariés intérimaires.
  NB : Toutefois l'EU peut convenir avec l'ETT d'une prise en charge partagée concernant la distribution des EPI.

4.1. Exécution de la mission au sein de l'EU

Comme tout salarié de l'entreprise, le salarié intérimaire doit respecter les dispositions du **règlement intérieur** de l'EU, 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'EU. Les dispositions relatives, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, à la santé et à 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 salarié intérimaire doit également avoir accès dans l'EU aux installations collectives, notamment aux **locaux de restauration** et aux **vestiaires**, dans les mêmes conditions que les salariés permanents (**article L.1251-24 du Code du travail**).

4.2. Travaux interdits aux salariés intérimaires

Par ailleurs, il est interdit de recourir à des salariés intérimaires pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (voir la liste dans **l'article D. 4154-1 du Code du travail**, Annexe 3).

Travaux INTERDITS à toute personne non autorisée

Toutefois, la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) peut exceptionnellement accorder une dérogation à cette interdiction. La demande de dérogation doit lui être adressée par l'EU, avant l'affectation aux travaux interdits, accompagnée de l'avis du médecin du travail et celui du Comité Sociale Economique (CSE) s'il est mis en place **(articles D. 4154-3 à D. 4154-6 du Code du travail).**

4.3. FORMATION A LA SÉCURITÉ

4.3.1. Obligation générale d'information et de formation

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

L'ETT, en sa qualité d'employeur, doit les informer sur les risques pour la santé et la sécurité et des mesures prises pour y remédier (**article L. 4141-1 du Code du travail**).
En outre, le responsable de l'EU, en tant que responsable des conditions d'exécution du travail, doit dispenser une **formation pratique** et appropriée à la sécurité des salariés intérimaires (**article L. 4141-2 du Code du travail**).

Le médecin du travail doit être associé à l'élaboration des actions de formations à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information sur les risques professionnelles (**article R. 4141-6 du code du travail**).

4.3.2. Points clés de la formation pratique dispensée par l'EU à un salarié intérimaire

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement pour répondre aux **articles R.4141-3 et R.4141-3-1 du code du travail.**

4.3.3. Formation renforcée à la sécurité

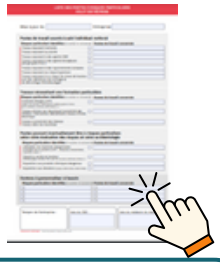
Formations particulières prévues réglementairement

En fonction des risques constatés, des formations particulières sont prévues réglementairement avant d'affecter le salarié intérimaire à certaines activités ou opérations. Par exemple, une formation spécifique est exigée pour la conduite des équipements de levage, 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'ETT. Toutefois, il revient à l'EU de vérifier, auprès du salarié intérimaire et avant l'affectation au poste, que ce dernier a effectivement reçu la formation adaptée au poste. L'EU devra compléter cette formation par une formation sur le site d'affectation destinée à s'assurer que le salarié concerné dispose d'une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation afin de délivrer une autorisation de conduite (arrêté du 2 décembre 1998).

4.3.4. FORMATION A LA SÉCURITÉ POUR LES POSTES A RISQUES PARTICULIERS

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 suivre une formation renforcée à la sécurité. Ils devront bénéficier d'un accueil et d'une information adaptés dans l'EU dans laquelle ils seront employés (**article L. 4142-2 du Code du travail** et **article L. 4154-2 du Code du travail**).

Pour aller plus loin :
Pour vous aider, en cliquant sur la fiche ci-jointe, vous trouverez deux fiches vous permettant d'identifier la liste des postes à risque pour l'entreprise, lors du recrutement d'un intérimaire.

Les postes présentant des risques particuliers tels que ceux mentionnés à l'**article R. 4624-23 du Code du travail**, hors travaux interdits, doivent être pris en compte pour établir la liste des postes à risques particuliers prévue à **l'article L.4154-2 du code du travail**. En outre, certains postes nécessitent des habilitations/formations/autorisations ou compétences particulières telles que :

- Les travaux habituellement reconnus comme dangereux et nécessitant une qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses)
- Les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, produits chimiques, …).
- Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la règlementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant aux risques biologiques 3 et 4, …).

La liste des postes à risques particuliers donnant lieu à une formation renforcée des intérimaires est établie par l'EU après avis du médecin du travail et du CSE (quand il existe) en tenant compte notamment des postes faisant l'objet de dispositions réglementaires spécifiques telles que le suivi individuel renforcé et/ou la délivrance de justificatifs de formation, habilitation ou autorisation aux salariés affectés à certains travaux mais aussi des informations concernant les AT, les MP et les incidents survenus sur le site. **(cf. extrait de la circulaire DRT 90-18 du 30 octobre 1990 présenté en annexe 3)**

Attention : Cette formation renforcée n'exclut pas la formation générale à la sécurité que l'EU est tenue de dispenser à tous les travailleurs présents dans l'établissement.

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
INRS	• Accueillir son salarié intérimaire : pour une réussite en sécurité de la mission • ED 6298 INRS : La formation à la sécurité - Brochure - INRS
CARSAT	• Guide pour la formation renforcée
OPPBTP	• Recrutement d'un intérimaire : identifier la liste des postes à risques • Liste des postes à risques particuliers et formation renforcée à la sécurité • Guides livret d'accueil bâtiment et travaux publics

4.4. RESPONSABILITÉS DE CHACUN EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

4.4.1 Les rôles de chacun

Le schéma ci-dessous présente les responsabilités en matière de prévention des trois acteurs :

RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE LES RESPONSABILITÉS DE CHACUN EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

ENTREPRISE UTILISATRICE

- Assure la responsabilité des conditions d'exécution du travail.
- Assure la formation sécurité au poste de travail et l'accueil du nouvel arrivant.
- Délivre les autorisations internes (conduite, habilitation électrique, ...).
- Assure la formation sécurité renforcée en fonction de la liste des postes à risques.
- Fournit les EPI spécifiques et adaptés aux missions confiées.
- Assure le suivi individuel de santé du salarié intérimaire sur un poste à risques particuliers.
- Informe l'ETT de la survenue d'un accident du travail concernant un salarié intérimaire, ainsi que l'inspecteur du travail. L'analyse des causes de l'AT est réalisée en commun.
- Veille à l'affectation du salarié intérimaire et au respect de la liste des travaux dangereux

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

- Assure son obligation de moyens en sensibilisant et informant le salarié intérimaire sur les risques et mesures de prévention.
- S'assure de la validité des formations des salariés intérimaires (CACES, SST, montage d'échafaudage, ...).
- Assure le suivi médical du salarié médical et informe les SPST des 3 emplois possibles.
- Déclare les accidents du travail des salariés intérimaires à la CPAM. L'analyse des causes de l'AT est réalisée en commun.
- Fournit les EPI communs de base (ex : chaussures de sécurité, casque, ...).

SALARIÉ INTÉRIMAIRE

- Suit les formations, temps d'information, et l'accueil nouvel arrivant.
- Applique les règles de sécurité et le règlement intérieur.
- Alerte en cas de danger grave et imminent.
- Informe de toute anomalie.

4.4.2. DROIT D'ALERTE ET DROIT DE RETRAIT

Comme tout salarié, le salarié intérimaire dispose d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait (article L. 4131-1 et suivants du Code du travail).

Qu'est-ce que le droit d'alerte ?

Le travailleur alerte immédiatement le représentant de l'EU de 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 de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Exemples :

- Absence d'Equipements de Protections Collectives et/ou Individuelles ; (EPC et EPI)
- Matériel non conforme ;
- Agression ;
- …

Il peut également informer un représentant du personnel (membre du CSE, délégué syndical, …) qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte spécifiquement prévu pour les représentants du personnel **(article L. 4131-2 du code du travail).**

Simultanément à l'exercice du droit d'alerte mis en œuvre soit par le salarié, soit par un représentant du personnel, le ou les salariés concernés par la situation peuvent exercer leur droit de retrait.
Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Le salarié peut se retirer de 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 dès lors qu'il a informé immédiatement le représentant de l'EU de cette situation.

L'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

L'exercice du droit de retrait ne fait pas obstacle à l'affection du salarié intérimaire sur un poste de travail ne pressentant pas de danger grave et imminent.

Le fait, pour un salarié intérimaire, d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des (**articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du code du travail**).

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié intérimaire qui s'est retiré, d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (**article L. 4131-3 du code du travail**).

Pour aller plus loin :
OPPBTP : Danger grave et imminent | Minute Prévention (youtube.com)

4.4.3. OBLIGATIONS EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail qui doit organiser les démarches ?

Quel est le rôle de chacun lors d'un Accident de Travail ?

Dans les 24 heures

Dans les 48 heures

SALARIÉ

1 Je préviens immédiatement l'EU et l'ETT et je récupère mon arrêt de travail établi par le médecin

2 Je récupère les coordonnées des témoins de l'accident pour transmission à l'ETT pour compléter la déclaration de l'accident du travail

3 J'adresse à l'ETT le volet 3 de mon arrêt de travail

4 Je récupère la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui permet de me dispenser de l'avance des frais

5 J'adresse à la Sécurité Sociale (SS) :

- les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail (si le médecin ne le transmet pas de façon dématérialisée)
- la copie des bulletins de salaires des 12 mois pour reconstituer le salaire et permettre le calcul des indemnités journalières de la SS.

ETT

1 L'ETT a connaissance de l'AT

2 L'ETT effectue la déclaration* d'accident du travail ou de maladie professionnelle à la Sécurité Sociale :

- adresse la déclaration d'accident du travail,

l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

3 L'ETT déclare l'accident du travail au régime de prévoyance en adressant :

- une copie du volet 3 de déclaration d'accident du travail
- le dernier contrat de mission.

EU

1 L'EU doit, pour sa part, via le cerfa d'information préalable à la DAT, dans les 24 heures suivant l'AT ou ayant connaissance de l'AT , informer l'ETT, les services de prévention de la CARSAT/MSA et l'inspection du travail (article L. 412-4 et article R. 412-1 du Code de la Sécurité sociale)

2 L'EU récupère les coordonnées des témoins de l'accident pour transmission à l'ETT avec les éléments dont l'EU dispose

3 4 L'EU doit analyser les causes de l'AT en lien avec l'ETT; et la prend en compte pour éviter la survenance d'un nouvel AT et mettre à jour le DUERP : proposer un Plan d'Actions, un retour d'expérience et, le cas échéant, enclencher un CSSCT extraordinaire

24h

48h

4.4.3. OBLIGATIONS EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

***En cas d'accident du travail mortel, l'ETT devra également informer l'inspection du travail dans les 12 heures suivants l'AT ou sa connaissance de l'AT (article R4121-5 du code du travail).**

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
FASTT	• https://www.fastt.org/accompagnement/laccident-du-travail
Ameli	• La déclaration d'un accident de travail
CARSAT	• Outil d'analyse des AT

5. LA RELATION TRIPARTITE

5.1. Préparation de l'arrivée du salarié intérimaire

Accueillir, c'est prévenir !

La relation entre le **salarié intérimaire, l'EU et l'ETT** constitue une relation tripartite.

Le salarié intérimaire est employé pour réaliser une **mission** sur une période définie, il n'en reste pas moins primordial et nécessaire de **préparer son arrivée** au même titre qu'un salarié permanent.

Quels sont les rôles et responsabilités de chacune des entreprises en matière d'accueil ?

Le schéma ci-après détaille les différentes étapes de l'accueil nouvel arrivant dans la relation tripartite.

Pour aller plus loin :
Un cahier de l'accueillant (Ameli) : Mettre en place l'accueil du nouvel arrivant au poste de travail
Former les nouveaux embauchés à la prévention des risques professionnels

5. LA RELATION TRI PARTITE

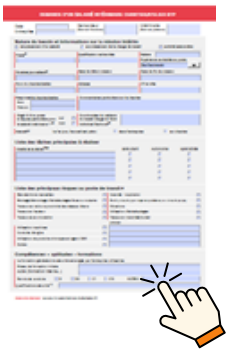
	Entreprise Utilisatrice	Salarié intérimaire	Entreprise de Travail Temporaire
Préparation de la mission	Choisit une entreprise de travail temporaire		
	Signe le contrat de mise à disposition avec l'agence	***Fiche de liaison*** Cliquez sur l'image pour y accéder	Signe le contrat de mise à disposition avec l'EU
	Définit le(s) besoin(s) (fiche de liaison) et propose, la visite de l'entreprise à l'agence		Recueille les besoins et vérifie l'adéquation entre salariés et besoins de l'EU
			Choisit le salarié intérimaire
	Organise une VM en cas d'examen médical spécifique* ou en cas de convention avec l'ETT. Sinon elle incombe de l'ETT	Signe son contrat de mission avec l'ETT	Signe le contrat de mission entre l'agence et le salarié
		Se rend à la visite médicale	Organise la visite médicale
Pendant la mission	Enregistre le salarié intérimaire sur son registre du personnel		Met à disposition le salarié intérimaire dans l'EU
	Réalise l'accueil du nouvel arrivant et s'assure de l'adéquation entre compétence/ santé/ poste de travail	Suit l'accueil nouvel arrivant	
	Forme si besoin avec une formation renforcée à la sécurité et évalue le salarié au poste, les risques, aux EPC, aux EPI	Suit les formations données, applique les consignes au poste de travail, les règles d'Hygiène & de sécurité	
En fin de mission	Suit l'évolution des compétences du salarié intérimaire et l'application des consignes au poste de travail Intégrer du personnel intérimaire : 4 check-lists pour vérifier les actions engagées - Prévention BTP (preventionbtp.fr)	Communique avec son employeur (entreprise de travail temporaire) et l'EU (entreprise utilisatrice)	Réceptionne et alimente les dossiers du salarié intérimaire et de l'EU avec le bilan de fin de mission
	Réalise le bilan de fin de mission		

**Attention ! il appartient donc à L'EU d'organiser la visite médicale prévue pour les postes dont l'affectation est conditionnée à un examen médical spécifique (postes à risques particuliers) article R.4624-23-2° du code du travail (Annexe 3)*

6. RELATION ENTRE L'ETT et L'EU

Comment recourir à un salarié intérimaire ?

Le recours au travail temporaire est très encadré par le Code du travail. Par dérogation l'interdiction de prêt de main d'œuvre à but lucratif, les ETT sont autorisées à mettre à disposition des EU des salariés intérimaires à condition de respecter l'ensemble des obligations spécifiques encadrant cette activité. Quant aux EU, elles ne peuvent faire appel à ces salariés que dans des situations bien spécifiques.



NB : Il est possible que des ETT bénéficie d'un statut d'Entreprise de Travail Temporaire d'insertion) (ETTI) structure d'insertion par l'activité économique).

Pour aller plus loin :
Cette fiche navette vous aidera à bien formaliser vos besoins avant de recruter vos salariés intérimaires pour réussir vos chantiers en toute sécurité.

Dans quels cas recourir à des salariés intérimaires ?

Le Code du travail prévoit expressément les cas dans lesquels une EU peut faire appel à des salariés intérimaires. Il est ainsi possible, par exemple, d'embaucher des salariés intérimaires pour :

- Remplacer un salarié, en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression du poste de travail après consultation du CSE s'il existe,
- Pallier un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- Occuper un emploi à caractère saisonnier.
- …

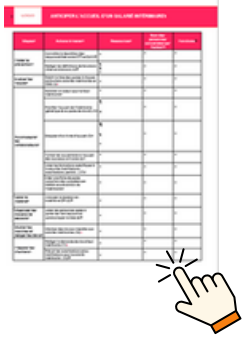
Les autres cas de recours sont limitativement prévus à l'**article L. 1251-6 du code du travail** (remplacement du chef d'entreprise, de son conjoint, d'un associé…) et à l'**article L. 1251-7 du code du travail** (recours au travail temporaire pour des publics éloignés de l'emploi).

Quel que soit le motif de recours au travail temporaire, celui-ci ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU. Pour rappel les EU ont interdiction de faire appel à des salariés intérimaires (ou à des salariés en Contrat à Durée Déterminée -CDD) pour effectuer des travaux interdits (Annexe 3).

6. RELATION ENTRE L'ETT et L'EU

Comment anticiper le recrutement d'un salarié intérimaire afin de bien l'intégrer ?

Pour anticiper le recrutement du salarié intérimaire, l'EU :



- Priorise les missions de longue durée.
- Privilégie les salariés intérimaires connaissant déjà les postes de travail ou ayant les compétences nécessaires au poste.
- Désigne au moins un interlocuteur pour l'ETT et un référent au sein de l'EU.
- Etablit la liste des postes présentant des risques particuliers, en collaboration avec le médecin du travail et les instances représentatives du personnel en charge de la santé et de la sécurité au travail (CSSCT ; membres du CSE).
- Réalise, en collaboration avec l'ETT, un livret ou une fiche de sensibilisation des travailleurs intérimaires aux risques de l'entreprise et aux moyens de prévention correspondants.

Pour aller plus loin :
Voici trois fiches méthode, en cliquant sur l'image ci-dessus, pour vous aider à identifier les actions à mettre en œuvre afin de faciliter l'intégration et l'accueil du personnel intérimaire de l'entreprise.
CARSAT : Agences d'emploi - Entreprises de travail temporaire : Agir en prévention dans l'intérim / Entreprises utilisatrices : agir en prévention dans l'intérim

Quelles sont les obligations entre l'ETT et l'EU ?

Avant la mise à disposition d'un salarié intérimaire, l'EU doit choisir une ETT. Le choix porte sur le secteur de l'agence généraliste ou spécialisée (par branches d'activités ou par zone géographique), locale ou nationale. Le choix dépendra largement du nombre et de la nature des profils recherchés.
Pour l'ETT en charge de recruter le salarié, l'EU doit fournir le plus de précisions possibles sur le poste à pourvoir : le niveau de responsabilité auquel il correspond, les compétences qu'il requiert, les contraintes, les EPI à fournir pour chacune des parties (ETT et EU) ….

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
INRS	• ED 126 : constituer des fiches de poste - Fiche pratique de sécurité
GNMSTBTP	• Fiches FAST - Forsapre
OPPBTP	• E learning: D clic prévention : Accueillir sur un chantier • E learningDclicprévention:Animerun¼ heuresécurité • Demande d'un salarié intérimaire
CARSAT	• Caractériser les postes de travail • Fiche d'étude de poste

6. RELATION ENTRE L'ETT et L'EU

Il est fortement recommandé à l'EU de proposer à l'ETT de se rendre dans l'entreprise ou sur le chantier pour appréhender le poste recherché. Ce travail préparatoire est un gage de sécurité et de réussite de la mission pour le salarié. Cette visite est préconisée dans l'accord de branche du 26 septembre 2002 modifié, relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Une fois ce travail de préparation effectué, l'EU peut formaliser la demande en remplissant la fiche de liaison qu'elle remet à l'ETT. C'est sur cette base que sera établi un contrat de mise à disposition.

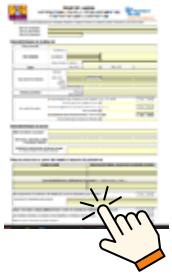
Pour aller plus loin : La fiche de liaison c'est quoi ?

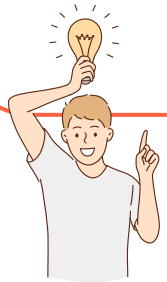
La fiche de liaison ci-jointe est une fiche navette qui aidera à bien formaliser les besoins avant de recruter le salarié intérimaire, notamment de décrire les missions pour le poste recherché et identifier les risques et mesures de prévention en se servant du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de l'EU. Ce document navette facilite l'échange d'information entre l'EU, l'ETT et les Services de Prévention Santé Travail (SPST), lors du recrutement de travailleurs temporaires.

Vous pouvez trouver ces documents sur les sites Ameli.fr et preventionbtp.fr (OPPBTP).

La fiche de liaison a pour but de :

- définir précisément le poste à pourvoir,
- mettre à disposition le personnel le plus qualifié pour le poste,
- mettre en place un suivi de santé au travail adapté aux risques,
- assurer une meilleure prévention des AT et des maladies professionnelles (MP).





6.1. RELATION ENTRE L'ETT ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Quelles sont les obligations entre le salarié intérimaire et l'ETT ?

Le salarié intérimaire et l'ETT sont liés par un contrat de mise à disposition. Dès lors que le salarié intérimaire signe son contrat, l'**ETT devient son seul et unique employeur**. C'est elle qui gère toute la partie administrative liée à son embauche en tant que salarié intérimaire (relevé d'heures, bulletin de paie, attestation employeur, …).

Une bonne intégration du salarié intérimaire commence en amont de la mission, lors de la signature du contrat de mission en respectant les règles qui encadrent cette signature.
L'ETT se doit également d'organiser le suivi de santé au travail du salarié intérimaire en précisant les 3 emplois au maximum auxquels il pourra être affecté.

La liste complète des EPI doit être mentionnée dans le contrat de mise à disposition **(article L.1251-23 du code du travail). Seuls les casques et chaussures de sécurité peuvent être fournis par l'ETT à condition qu'ils soient mentionnés dans le contrat.**

En tout état de cause, qu'ils soient fournis par l'ETT ou par l'EU, les EPI ne doivent entraîner aucune charge financière pour les salariés intérimaires.

Quel accueil dans l'ETT ?

Cette dernière réalise l'accueil du « nouvel arrivant » du salarié intérimaire. Le Code du Travail prévoit que l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation est évaluée et répétée autant de fois que nécessaire.
L'ETT informe le salarié intérimaire sur les risques auxquels il est susceptible d'être exposé dans l'EU.

Il convient aussi de rappeler :

- Les règles de bases en termes de santé et sécurité au travail,
- L'identification des dangers et des risques, les mesures de prévention,
- La conduite à tenir en cas d'accident.

6.1. RELATION ENTRE L'ETT ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

L'accord de branche précise que les moyens de prévention sur le risque routier sont à aborder systématiquement.

Certaines EU demandent des formations et des tests supplémentaires pour certains postes de travail. Ceux-ci sont en général menés en amont par les ETT avant la prise de poste.

L'ETT doit s'assurer de l'existance :

- Des connaissances et compétences du salarié vis-à-vis des emplois,
- Des formations métier,
- Des formations spécifiques relatives à la sécurité pour tous les postes de travail,
- Des formations renforcées à la sécurité pour les postes à risques particuliers.

L'ETT doit s'assurer de la réalisation de l'accueil du nouvel arrivant prévu aux articles R.4141-3 et 3 1 ° du code du travail.

Les partenaires ont recensé un ensemble d'outils que vous retrouverez en chapitre 6.2.
Les SPST peuvent proposer des accompagnements aux entreprises sur de nombreuses thématiques : vous pouvez vous rapprocher de votre SPST pour vous faire accompagner.

Important :

L'ETT est un contact privilégié en cas de problème avec l'EU

6.2. RELATION ENTRE L'EU ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Quelles sont les obligations de l'EU envers le salarié intérimaire ?

Le salarié intérimaire est employé par l'ETT. L'EU est tenue, pendant toute la durée de la mission, de mettre à la disposition du salarié intérimaire tous les outils dont il a besoin pour accomplir sa mission dans les meilleures conditions. Elle est responsable des conditions relatives à l'exécution du travail. Cette responsabilité porte tant sur les éléments relatifs à la durée du travail que ceux en lien avec la santé et la sécurité sur le lieu du travail, au même titre que les salariés de l'entreprise. (**L'article L. 1251-21 du Code du travail**). L'accueil d'un salarié intérimaire se prépare comme celui de tout autre salarié (préparation du vestiaire, des équipements, du poste de travail, des documents utiles, …).

Quelles sont les démarches administratives à réaliser à l'arrivée du salarié intérimaire ?

L'EU inscrit le salarié intérimaire, au moment de son arrivée, sur son registre unique du personnel même si ce salarié est employé de l'ETT. (**article D. 1221-23 du Code du travail**)

A l'arrivée du salarié, il est important de vérifier les acquis et les compétences initiales par le biais d'une évaluation. L'EU récupère les attestations de formation pour délivrer des autorisations (conduite, travail en hauteur, …) des permis de travail, des permis de feu des habilitations électriques, etc.

L'accueil du nouvel arrivant

L'EU a l'obligation de veiller à la sécurité des salariés intérimaires et, en présence de risques, de protéger le salarié mis à sa disposition. Les salariés intérimaires doivent bénéficier dès leur arrivée au sein de l'EU, d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés de l'entreprise.

En outre, **l'article L.4141-2 du Code du travail** impose au responsable de l'entreprise, en qualité de responsable des conditions d'exécution du travail, de dispenser une formation pratique et appropriée à la sécurité aux salariés intérimaires. 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.

6.2. RELATION ENTRE L'EU ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Pour aller plus loin :

Sources	Outils et documentations
PRST4	• Accueillir, c'est prévenir ! Trois documents pour les employeurs, les salariés et les apprenants
CARSAT	• Livret accueil transport de voyageurs • Livret accueil transport de marchandises Le Dispositif TUTOPREV' Accueil, un support illustré pour évaluer tout nouvel arrivant dans l'entreprise sur ses connaissances et sa maitrise de situations de travail à risques. 12 secteurs d'activités La version en ligne du Tutoprev' INTERACTIF permet de tester les connaissances de manière ludique sur ordinateur ou tablette (10 secteurs d'activité)
OPPBTP	• 4 check-lists pour vérifier les actions engagées
FASTT	• Livret d'accueil FASTT • Module prévention FASTT • Coach Issa – websérie • Chasses aux risques
Branche du travail temporaire	• La plateforme : E-prevention : https://agences.fastt.org/plateforme-e-prevention-interim • La chasse aux risques en intérim (chasse-aux-risques-interim.fr)
SPST	Les SPST proposent des ateliers d'accompagnement sur de nombreuses thématiques : La réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, la préparation de l'accueil des nouveaux arrivants, « accueillir, c'est prévenir ! »
AFT (Association Française de Transport)	• Un modèle de procédure d'accueil AFT • Le livret de sensibilisation aux risques d'accident AFT : Le Mémento Prévention du conducteur TRM

6.2. RELATION ENTRE L'EU ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

À cette fin, les points clefs de la formation pratique dispensée par l'EU à un salarié intérimaire sont les suivants :

- **Présenter l'entreprise :** métiers, valeurs, culture de l'entreprise, informations diverses, règlement intérieur, horaires de travail, accès au DUERP, rôle des SPST et représentants du personnel, …

- **L'informer sur son environnement de travail :** le code de bonne conduite à respecter, les risques liés à son emploi, les 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, plans d'évacuation, …).

- **Visiter le site sans oublier les espaces collectifs** (vestiaires, sanitaires, salle de repos, cafétéria, etc.).

- **Présenter le poste de travail et les consignes de sécurité spécifiques à son poste :** montrer les tâches à effectuer en insistant sur les risques, points de vigilance et de vérification. Montrer les gestes les plus sûrs, faire exécuter et répéter les gestes par le nouvel arrivant intérimaire pour vous assurer qu'il les a bien compris.

- **Présenter les procédures utiles** (consignes de travail, permis de travail, plan de prévention, protocole de sécurité, …).

- **Présenter le référent, le tuteur, les managers concernés et les équipes** avec lesquels le salarié intérimaire sera susceptible d'interagir, les personnes à contacter en cas de problème technique, les sauveteurs-secouristes du travail (SST) évoluant à proximité du poste et les membres de l'instance représentative du personnel.

- **Expliquer et transmettre les consignes de sécurité** associées aux risques identifiés (comportements et gestes les plus sûrs, consignes de sécurité, incendie, évacuation, …).

- **Le former à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.**

- **Former le salarié à l'utilisation des EPC.**

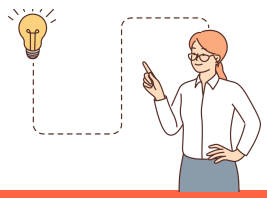
- **S'assurer que le salarié intérimaire est en possession des EPI** nécessaires à la tenue de son poste de travail et qu'ils soient bien conformes.

- **Le former à leur utilisation** et s'assurer que le salarié intérimaire en fait un usage approprié.

- **Remettre les moyens d'accès et d'identification.**

- **Identifier les postes à risques et lui délivrer une formation renforcée spécifique** à la sécurité pour les postes à risques particuliers.

- **Prévoir des temps d'échanges** pour répondre aux questions.



6.2. RELATION ENTRE L'EU ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Pour aller plus loin :

Le Dispositif TUTOPREV' Accueil, un support illustré pour évaluer tout nouvel arrivant dans l'entreprise sur ses connaissances et sa maitrise de situations de travail à risques.
12 secteurs d'activités
La version en ligne du Tutoprev' INTERACTIF permet de tester les connaissances de manière ludique sur ordinateur ou tablette (10 secteurs d'activité)

Participation des intérimaires aux moments prévention
D clic prévention : Animer un ¼ heure sécurité

L'outil de l'OPPBTP « Accueil et suivi du personnel » vous permet de fabriquer et de personnaliser votre livret d'accueil.

Des outils spécifiques pour le BTP sont mis à disposition par l'OPPBTP :
Si vous êtes couvreur, électricien, maçon, peintre ou charpentier-menuisier, vous pouvez bénéficier d'un coffret d'accueil pour votre métier. Ce coffret peut être utilisé lors de l'accueil de travailleurs intérimaires.

> Remarque : Si les salariés intérimaires s'expriment peu ou avec difficulté en français, veillez à adapter la communication. Assurez-vous de la bonne compréhension des consignes. Pensez également à leur transmettre les informations en ayant recours aux supports visuels contenant des symboles ou des illustrations tels que les affiches ou les mémentos, simples et concrets.

Afin de **faciliter l'intégration,** l'EU assure la traçabilité de cet accueil par une évaluation des compétences et la signature du suivi des échanges. Cela prouvera que vous avez bien procédé à son accueil et que vous avez ainsi respecté vos obligations légales. L'EU pourra rédiger un **livret d'accueil,** qui sera remis aux nouveaux arrivants et qui contiendra les informations clés en termes d'intégration et les mesures pour travailler en sécurité. Ce livret d'accueil est commenté pendant la visite d'accueil.

6.2. RELATION ENTRE L'EU ET LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

Nous rappelons que les EPI spécifiques sont fournis par l'EU qui assure également la formation sur leur bonne utilisation et leur entretien.

Quel doit être le parcours d'intégration de l'intérimaire durant la mission ?

Après les formalités administratives, les formations à la sécurité et les visites de suivi de santé au travail, le processus d'intégration de l'intérimaire se poursuit. La direction de l'EU doit garder une oreille attentive aux préoccupations du nouveau salarié dès les premiers jours.
Le salarié intérimaire peut avoir des questions. Il faudra suivre l'intégration du salarié intérimaire en faisant des points réguliers.
Cela permettra à l'EU de réaliser une évaluation sur les capacités et les axes d'amélioration du salarié intérimaire.

L'EU informe l'ETT de tout changement de poste de travail du travailleur intérimaire et **confie au salarié intérimaire uniquement des tâches prévues à son contrat** et en adéquation avec son aptitude médicale.

En cas de changement de poste, l'EU devra s'assurer que l'intérimaire a reçu une formation à la sécurité correspondant à son nouveau poste.

Bilan de fin de mission

Lors du départ du salarié intérimaire, l'EU réalise un bilan de fin de mission. Ceci permettra à l'ETT d'enrichir ses connaissances sur les postes de l'entreprise en vue de prochains recrutements. Utilisez pour cela la fiche de liaison ou la fiche ci-dessous.

Pour aller plus loin :

Ces exemples de check-lists ci-dessus vous aideront à vérifier que les actions identifiées pour l'accueil du personnel intérimaire ont bien été mises en œuvre. Une 4e fiche vous permettra d'effectuer le bilan de la mission.

7. LE SUIVI DE SANTÉ AU TRAVAIL DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Chaque entreprise, à partir du 1er salarié, a l'obligation d'adhérer à un SPST.

Chaque SPST possède des équipes pluri disciplinaires autour desquelles gravitent différents professionnels experts dans un domaine de prévention[1] (ergonomes, psychologues, toxicologues, assistantes sociales, …) et une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.

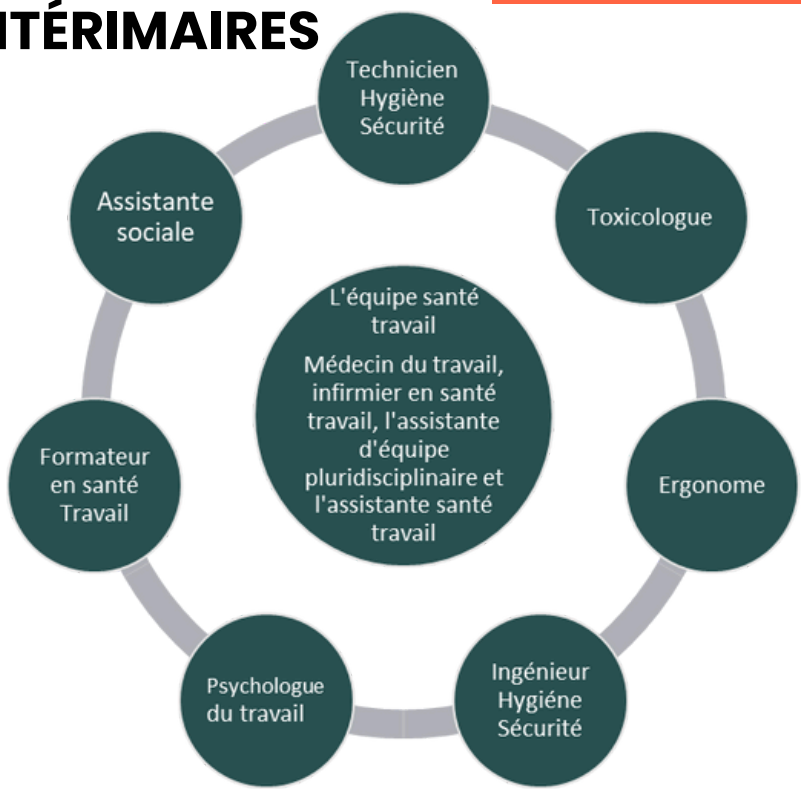
Les SPST sont organisés autour de 5 missions principales :

- La santé au travail en entreprise,
- La surveillance de l'état de santé,
- Le conseil aux employeurs et salariés,
- La traçabilité et la veille sanitaire
- Les actions de promotion de la santé

Sous la coordination du médecin du travail, l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail réalise des Actions en Milieu de Travail (AMT). Les missions des acteurs de cette équipe sont présentées en annexe 4.

[1] Les termes repris dans ce guide sont ceux de la convention collective des SPST : nous utiliserons celle-ci afin d'avoir un langage commun. Chaque SPST est libre d'utiliser ou non ces termes mais également d'en rajouter en fonction de leur organisation interne. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre SPST afin d'avoir les termes exacts utilisés mais également afin de connaitre leurs prestations La constitution des équipes de chaque SPST est différente, certaines fonctions ne sont pas toujours présentes.

7. LE SUIVI DE SANTÉ AU TRAVAIL DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES



Il appartient **aux ETT d'assurer le suivi de santé des salariés intérimaires.**
Comme tout salarié, le salarié intérimaire bénéficie d'un suivi de santé au travail. Ces visites sont réalisées par le SPST de l'ETT **(article R. 4625-8 du Code du travail)**.
Par accord conclu entre l'ETT et l'EU, la réalisation des visites peut être confiée :
- Au SPST de l'entreprise de travail temporaire,
- À un SPST « spécialisé » (exemple SPST spécialisé dans le BTP, Agricole, …)
- À un service autonome de l'EU auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.
(article R. 4625-8 du Code du travail).

La périodicité des visites est fixée réglementairement et en fonction des risques auxquels il est exposé, des conditions de travail, de son poste de travail, de son environnement de travail, de l'âge et de son état de santé.

Les mêmes dispositions de suivi que celles prévues pour les salariés permanents (**article R.4625-2 du code du travail**) s'appliquent aux salariés intérimaires :

- **Suivi Individuel Simple (SIS)**
- **Suivi Individuel Adapté (SIA)**
- **Suivi Individuel Renforcé (SIR)**

Les différents suivis seront détaillés dans le chapitre « **Le suivi de santé pour les salariés intérimaires** »

Attention, **en cas de nouvelle mission**, le salarié intérimaire ne doit pas réaliser de nouvelle VIP ou examen médical d'aptitude si les 3 conditions indiquées aux **articles R.4625-11 et R.4625-13 du code du travail** sont réunies.

- **une attestation de suivi de santé au travail pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche**
- **un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents**
- **pas d'avis d'inaptitude ou d'avis d'aménagement/ d'adaptation de poste**

En complément du suivi de santé au travail classique, les salariés intérimaires peuvent rencontrer le médecin du travail à la demande du salarié, du médecin, de l'employeur…

7.1. ORGANISATION DU SUIVI DE SANTÉ AU TRAVAIL

La visite réalisée permet de délivrer une attestation pour exercer de **1 à 3 emplois.** Lors de la demande de visite médicale par l'ETT, cette dernière informe le SPST des risques professionnels auxquels le salarié intérimaire peut être exposé lors de sa mission. L'EU se doit de fournir à l'ETT les éléments identifiés dans le DUERP afin de mener une visite médicale adaptée par le professionnel de santé.

En principe, les salariés intérimaires affectés à des postes à risques bénéficient d'un examen médical d'aptitude organisé par l'ETT.

Néanmoins, un salarié intérimaire affecté en cours de mission à un poste exposant à des risques particuliers nécessite un suivi individuel renforcé. S'il n'en n'a pas bénéficié, l'EU doit alors organiser un **examen médical d'aptitude** pour ce poste. Le médecin du travail de l'EU se prononcera, le cas échéant, sur l'aptitude du travailleur à occuper ce poste de travail et informera le médecin du travail de l'ETT du résultat de cet examen.

Il en est de même, lorsqu'un décret impose pour certaines professions, certains modes de travail ou certains risques, la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation. Ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'EU, qui se prononce sur l'aptitude de l'intérimaire **(article R. 4625-14 du Code du travail).**

Il appartient de ce fait à **l'EU d'organiser la visite médicale prévue pour les postes dont l'affectation est conditionnée à un examen médical d'aptitude spécifique (article R. 4624-23, II du Code du travail).**

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
Service Publique .fr	Un travailleur temporaire est-il suivi par la médecine du travail ?
Améli	Un guide suivi médical en intérim
CARSAT	Guide entreprise utilisatrice PRST HdF

7.1. ORGANISATION DU SUIVI DE SANTÉ AU TRAVAIL

Nouveauté - Changement de règlementation :

Le décret n° 2024-307 du 4 avril 2024, paru au JO le 5 avril 2024, est entré en vigueur depuis cette même date. Il actualise la liste des VLEP contraignantes et introduit de nouvelles dispositions réglementaires visant à améliorer la traçabilité des expositions des salariés aux agents CMR. Ce décret a un impact direct sur tous les salariés utilisant des CMR, y compris les salariés intérimaires.

L'employeur a désormais l'obligation d'établir, en tenant compte de l'évaluation des risques, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés à des CMR. Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

Lors de la mise à disposition d'un travailleur temporaire, l'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire les informations de cette liste ainsi que, le cas échéant, leurs actualisations, concernant ce travailleur. L'entreprise de travail temporaire communique ces informations à son SPST, en vue de compléter le dossier médical en santé au travail.

Pour trouver le SPST de rattachement, cliquez ici : https://www.entrepriseetsante.fr/services-de-sante-au-travail
ou flashez ce code :

La liste des SPST agréés par la DREETS :
https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2022_liste_spst_hdf_.pdf

Le suivi de santé pour les salariés intérimaires

Suivi	Quel salarié, quel risque ? hors travaux interdits (annexe 3)	Délai de réalisation de la visite	Périodicité du suivi de l'état de santé	Type de visite	Reçu par qui?	Document du suivi de l'état de santé
SIS: Suivi Individuel Simple	Cas général – concerne les emplois n'ayant pas d'exposition à un risque listé dans les catégories SIA et SIR.	Dans les 3 mois suivant la prise de poste	5 ans maximum	VIP : Visite d'Information et de Prévention	Professionnel de santé	Attestation de suivi
SIA : Suivi Individuel Adapté	< 18 ans Agents biologiques groupe 2 Champs électromagnétiques *(seuils dépassés décret 2016 – 1074)*	Avant affectation au poste de travail	5 ans maximum	VIP : Visite d'Information et de Prévention	Professionnel de santé	Attestation de suivi
	Travail de nuit		3 ans maximum			
	Travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité	Dans les 3 mois suivant la prise de poste			Médecin à l'embauche puis prof. de santé	
	Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante		5 ans maximum		Prof. de santé	
SIR: Suivi Individuel Renforcé	Agents biologiques groupes 3 et 4 Agents Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques 1A et 1B Amiante Risque hyperbare Plomb Rayonnements ionisants (Catégorie B) Chute de hauteur lors du montage et démontage des échafaudages Autorisation de conduite d'engins Habilitation électrique (sous tension) *Article R 4544-10* Manutentions manuelles >55kg *Article R 4541-9* **Liste déclarée par l'employeur *Article R 4624-23***	Avant affectation au poste de travail	Cycle de 4 ans max. :	Examen médical d'aptitude à L'EMBAUCHE	Médecin à l'embauche	Avis d'aptitude
			Examen Médical d'Aptitude,	Visite Intermédiaire	Professionnel de santé	Attestation de suivi
			Visite intermédiaire 2 ans après	Examen médical d'aptitude PÉRIODIQUE	Médecin	Avis d'aptitude
	< 18 ans si travaux règlementés *Article R 4153-40* Rayonnements ionisants (Catégorie A)		Tous les ans	Examen médical d'aptitude	Médecin	Avis d'aptitude

8. FOCUS SUR LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

Le secteur du travail temporaire s'est engagé pour le développement d'actions en faveur des personnes en situation de handicap en signant un accord de branche le 19 juillet 2019, étendu par le Ministère le 5 février 2021.
L'obligation d'emploi impose aux entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés de comptabiliser 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.
Les EU peuvent comptabiliser dans leur obligation d'emploi les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi au prorata de leur temps de présence. Le taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise.

***IDÉE REÇUE** : travailler avec une personne en situation de handicap nécessite toujours des adaptations de poste. C'est faux ! Dans seulement **10 à 15%** des situations il est nécessaire de mettre en œuvre un aménagement de poste (matériel, organisationnel, …).*
*En France, on compte 12 millions de personnes en situation de handicap. Parmi elles, plus de 9 millions ont un handicap invisible **(soit 80%)**.*

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
CPNSST	DÉVELOPPER L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Interimaireinfo	Interim et Handicap

Intégration des salariés intérimaires en situation de handicap

L'intégration de ce profil ne sera optimale que si l'ETT et l'EU réalisent conjointement un travail préparatoire. Le salarié intérimaire doit participer à cette construction.
La reconnaissance de ce statut (travailleur en situation de handicap) peut intervenir à tout moment de la carrière et peut être officialisée en cours de mission. Là aussi, un travail doit être mené par les trois acteurs afin d'éventuellement adapter le poste et/ou son environnement.
Il est recommandé pour l'ETT d'évoquer le potentiel statut de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) le plus tôt possible dans les échanges.
Avant toute affectation au poste de travail, le salarié intérimaire en situation de handicap doit être vu par le médecin du travail.

Pour aller plus loin :

Sources	***Outils et documentations***
CPNSST	Ressources téléchargeable du FASTT

9. LEXIQUE

- AMT : Action en Milieu de Travail
- AT : Accident de Travail
- BTP : Bâtiment Travaux Publics
- CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
- CARSAT : Caisse d'Assurance de Retraite et de Santé au Travail
- CDD : Contrat à Durée Déterminé
- CDII : Contrat à Durée Indéterminé Intérimaire
- CDPI : Contrat de Développement Professionnel Intérimaire
- CIPI : Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire
- CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers
- CSE : Comité Socio-Economique
- CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
- DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- DRT : Direction Régionale du Travail
- DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- EPI : Equipement de Protection Individuelle
- ETT : Entreprise de Travail Temporaire
- EU : Entreprise Utilisatrice
- FASTT : Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
- INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité
- MDPH : Maison Départemental des Personnes Handicapées
- MP : Maladie Professionnelle
- MSA : Mutualité Sociale Agricole
- PDP : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
- PRST4 : Plan Régional Santé Travail 4
- RQTH : Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé
- SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
- SIA : Suivi Individuel Adapté
- SIS : Suivi Individuel Simple
- SIR : Suivi Individuel Renforcé
- SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail
- SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- VIP : Visite d'Information et de Prévention
- VM : Visite Médicale

10. ANNEXES

Annexe 1	La Check-list contrat de mise à disposition	p.34
	La Check-list contrat de mission	p.35
Annexe 2	Les autres contrats	p.36
Annexe 3	Liste des postes à risques particuliers et travaux interdits	p.37
Annexe 4	Missions des différents acteurs des SPST	p.40

ANNEXE 1 : Check list contrat de mise à disposition

Check-list des informations : le contrat de mise à disposition
Informations obligatoires prévues par l'article L. 1251-43

	Oui	Non	Commentaires
Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6			
Le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer si applicable			
Le terme de la mission			
Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition			
Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L.4154-2			
La qualification professionnelle exigée			
Le lieu de la mission			
Les horaires de travail			
La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire			
Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail			

ANNEXE 1 : Check list contrat de mission

Check-list des informations : le contrat de mission
Informations obligatoires prévues par l'article L. 1251-16

	Oui	Non	Commentaires
Caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir			
Poste à pourvoir figurant sur la liste des postes à risques particuliers prévue l'article L. 4154-2			
La reproduction des autres clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43			
La qualification professionnelle du salarié			
Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32			
La durée de la période d'essai éventuellement prévue			
Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié			
Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire			
La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'EU à l'issue de la mission n'est pas interdite			

ANNEXE 2 : Les autres contrats

LE CDII (Contrat à Durée Indéterminé Intérimaire)
Comme pour le contrat de travail temporaire classique, la conclusion d'un CDI intérimaire se traduit par la mise à disposition d'un salarié temporairement auprès d'entreprises utilisatrices uniquement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.

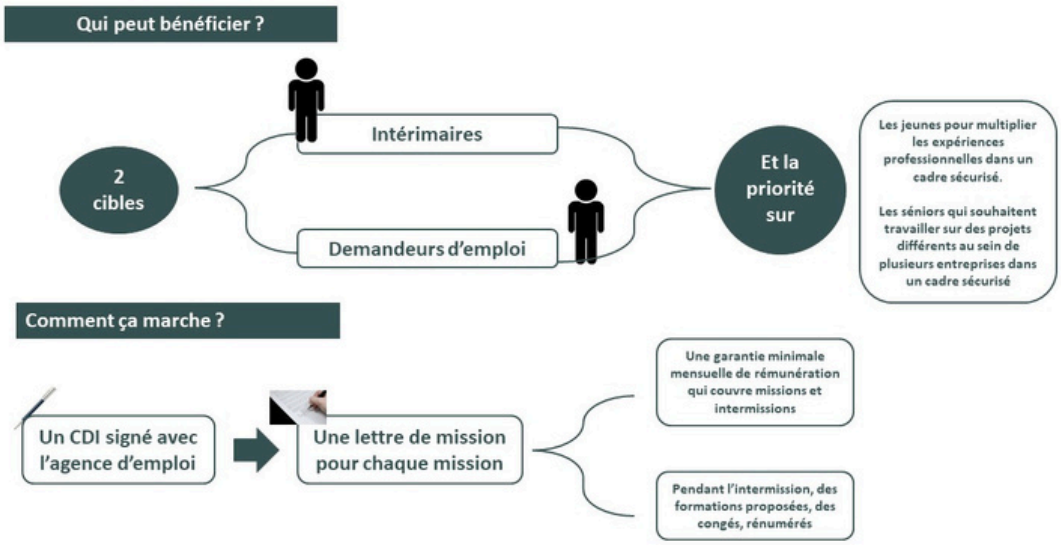


Figure 2 : Source Prism'Emploi

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Le CDII ainsi conclu comporte des périodes d'exécution des missions et peut prévoir des périodes sans exécution de mission (« périodes d'intermission »), assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition l'ETT et l'EU. Il donne lieu à la réalisation d'une lettre de mission entre le salarié intérimaire et l'ETT.
Les dispositions applicables à ces contrats figurent aux articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du code du travail.

LE CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire)
Le CIPI est un dispositif de formation en alternance. **Il s'adresse à des publics très éloignés de l'emploi, rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail**.
Sa durée varie de 140 à 315 heures avec un **temps minimum de formation et de missions au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices.**
La formation suivie ne donne pas nécessairement lieu à l'obtention d'une certification ou d'une qualification. A l'issue du CIPI, le salarié intérimaire peut se voir proposer un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire ou un contrat de professionnalisation intérimaire dans le cadre de la construction d'un parcours qualifiant.

LE CDPI (Contrat de Développement Professionnel Intérimaire)
Le CDPI est un dispositif de formation en alternance **permettant à un salarié intérimaire peu ou pas qualifié d'accéder à un premier niveau de qualification en vue de développer ses opportunités d'emploi.**
Sa durée varie de 140 à 525 heures avec un **engagement de l'ETT à proposer une ou plusieurs missions au salarié intérimaire** d'une durée au moins égale au tiers de la durée de la formation.
Le CDPI est un parcours de formation devant nécessairement aboutir à **l'obtention soit d'une certification** (titre professionnel, Certification de Qualification Professionnelle) s**oit d'une qualification reconnue** dans une convention collective de branche.

ANNEXE 3 : Liste de postes à risques particuliers et travaux interdits

Les postes à risques particuliers (Article R4624-23) sont ceux exposant les travailleurs :
1° A l'amiante ;
2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60
4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
5° Aux rayonnements ionisants ;
6° Au risque hyperbare ;
7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Travaux interdits aux intérimaires (arrêté du 8 octobre 1990 modifié, article D.4154-1 du Code du Travail)
Il s'agit notamment des travaux exposant à certains produits chimiques, à l'inhalation de poussières de métaux durs, aux poussières d'amiante, aux rayonnements ionisants dans certaines conditions.

Liste des 27 travaux interdits aux salariés intérimaires :

1. Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
2. Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
3. Arsenite de sodium ;
4. Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
5. Auramine et magenta (fabrication) ;
6. Béryllium et ses sels ;
7. Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
8. Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
9. Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
10. Composés minéraux solubles du cadmium ;
11. Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
12. Chlorométhane (ou chlorure de méthyle)
13. Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
14. Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
15. Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
16. Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
17. Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
18. Oxychlorure de carbone ;
19. Paraquat ;
20. Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
21. Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
22. Poussières de métaux durs ;
23. 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 ;
24. Sulfure de carbone ;
25. Tétrachloroéthane ;
26. Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
27. 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 3 : Liste de postes à risques particuliers et travaux interdits

En raison de la recodification intervenue en 2008 et à la réforme des institutions représentatives du personnel intervenue en 2017, les obligations relatives à la liste des poste à risques particuliers sont maintenues mais sont désormais situées à l'article L. 4154-2 du code du travail et nécessitent la consultation du comité social et économique en lieu et place du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Extrait de la circulaire DRT 90-18 du 30 octobre 1990

La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.
Le chef d'établissement doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou des intérimaires compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail. Il s'agit d'une liste de postes de travail présentant des risques particuliers au sein d'une entreprise. Cette liste est établie par le chef d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du médecin du travail.
Si aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat à durée déterminée ou des intérimaires compte tenu des spécificités de leur contrat de travail, un état néant sera établi après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du médecin du travail.
La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité, le cas échéant, l'état néant, doivent être transmis à l'inspecteur du travail.
Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits, prévue aux articles L 122-3 et L 124-2-3 du code du travail n'ont pas, par construction, à figurer sur cette liste.

Deux catégories de postes de travail paraissent devoir figurer sur la liste établie par le chef d'établissement : les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur ; produits chimiques tels que benzène, chlorure de vinyle ; substances telles que l'amiante ; nuisances: bruit - niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB -, vibrations).

Parmi ces travaux figurent ceux qui font l'objet d'une réglementation particulière, ainsi :
- certains des travaux soumis à surveillance médicale spéciale (arrêté du 11 juillet 1977 et, pour l'agriculture, arrêté du 11 mai 1982) ;
- les travaux exposant à des substances dangereuses étiquetées cancérogènes, mutagènes, tératogènes, etc.

Ces travaux devront normalement figurer sur la liste de l'entreprise dans la mesure où les risques qu'ils induisent sont très sensiblement accrus par la précarité des contrats de travail, la nouveauté du poste de travail et le changement fréquent de poste de travail et/ou d'entreprise qui sont autant de handicaps à une appréhension suffisante par le salarié des contraintes, en matière de santé et de sécurité, de son poste de travail.

ANNEXE 3 : Liste de postes à risques particuliers et travaux interdits

Par ailleurs, nombre de ces travaux créent des risques à long terme pour la santé (agents cancérogènes, etc) ou pour la descendance des salariés (agents mutagènes, tératogènes, etc) : il convient que ces risques soient tout particulièrement expliqués aux salariés non permanents de l'entreprise qui pourraient ne pas faire l'objet, après l'expiration de leur contrat de travail, d'une surveillance médicale suffisamment adaptée, par exemple faute d'une bonne connaissance par les employeurs successifs - ou par les médecins du travail - des expositions antérieures du salarié à ces produits :

Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation : il en est ainsi des postes de caristes.

La liste de l'entreprise peut également être établie après analyse des bilans d'hygiène et de sécurité présentés chaque année au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L 236-4 du code du travail.

Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés, devraient figurer sur la liste.

Le chef d'établissement est responsable de l'établissement de cette liste. Il doit cependant prendre l'avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel.

Il vous appartiendra de vérifier l'existence de cette liste dans les entreprises employant des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ou des intérimaires, en appelant, si nécessaire, l'attention du chef d'établissement sur sa responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'il apparaissait qu'il n'a pas, comme il doit le faire, établi cette liste ou si elle se révélait par trop insuffisante.

La formation renforcée à la sécurité.
Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires bénéficient du droit commun en matière de formation à la sécurité. Le chef d'établissement doit donc organiser pour chaque travailleur qu'il embauche une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Les nouvelles dispositions prévoient cependant que pour les salariés précaires affectés à l'un des postes de travail figurant sur la liste définie au point précédent, la formation à la sécurité doit être renforcée. Cela doit s'entendre, d'une part, comme la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au médecin du travail, d'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur.

Il est donc important que cette formation comprenne des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à circuler (zones dangereuses, circulations d'engins), sur les risques à long terme des produits utilisés, etc.

D'une manière générale, l'accueil et l'information des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des intérimaires doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi de la particularité de leur contrat de travail. A cet égard, il importe de veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement de ce type de salariés soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées.

ANNEXE 4 : Missions des différents acteurs des SPST

MEDECIN DU TRAVAIL
Ce professionnel de santé intervient auprès des entreprises afin d'éviter toute altération de la santé physique et mentale du salarié du fait de son travail.
Afin d'exercer ses missions, le médecin du travail conduit différentes actions :
• Réalisation d'une visite médicale durant laquelle une attestation de suivi ou un avis d'aptitude/inaptitude est délivré (l'avis d'aptitude demeure de la seule compétence du médecin du travail),
• Réalisation d'études de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi.

Dans ses diverses activités, le médecin du travail est assisté d'une équipe pluridisciplinaire (assistante administrative et médicale / infirmière en santé au travail / préventeur…) et secondé par des infirmières avec lesquelles un protocole est établi.
L'infirmière peut effectuer le suivi individuel des salariés hors risques particuliers, et pourra prendre en charge la Visite d'Information et de Prévention et délivrer une attestation de suivi.

ERGONOME
L'ergonome effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.
Il adapte les situations de travail à l'homme en prenant en considérations les contraintes (physiques, organisationnelles, mentales et environnementales) et celles liées aux exigences de l'entreprise.
Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise relevant de son domaine d'expertise. Il intervient dans la correction, l'aménagement et la conception de postes, de nouveaux locaux, de nouvelles organisations.

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL
Le psychologue du travail exerçant dans le champ du travail effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de préservation de la santé mentale des salariés et l'amélioration des conditions de travail.
Il assure des missions de diagnostic, conseil, appui pour les acteurs de l'entreprise dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective.

INGENIEUR HYGIENE SECURITE ET ENVIRONNEMENT
L'ingénieur Hygiène Sécurité effectue des interventions en entreprise dans le but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.
Il assure des missions relevant de ses domaines d'expertises scientifiques et techniques.
Il identifie les risques professionnels, contribue à leur évaluation, propose des solutions de prévention.

TOXICOLOGUE
Le toxicologue effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.
Il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'appui, au bénéfice des acteurs de l'entreprise adhérente relevant de son domaine d'expertise.

ASSISTANT SANTE TRAVAIL
L'assistant en Santé au travail effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention.
Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en Santé Travail, notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés. Il mène ses actions en milieu de travail dans le cadre de la pluridisciplinarité, à la demande du médecin du travail.

TECHNICIEN HYGIENE SECURITE
Le technicien hygiène sécurité effectue des interventions en entreprise dans un but exclusif de prévention et de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail.
Il participe à l'identification des risques, aux missions de diagnostic, de conseil, d'appui pour les acteurs de l'entreprise notamment dans les entreprises de plus de 20 salariés.

ANNEXE 4 : Missions des différents acteurs des SPST

FORMATEUR EN SANTE AU TRAVAIL

Le formateur en Santé Travail transmet des savoirs et des savoir-faire aux travailleurs des entreprises adhérentes du SPST portant sur la prévention des risques professionnels de type Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP), Sauveteur Secouriste du Travail (SST) …dans le cadre des référentiels INRS.

Ces préventeurs peuvent intervenir au sein des entreprises sous formes de différentes actions (sensibilisations, forum, étude de poste…) afin de traiter les problématiques identifiées en amont par le médecin du travail lors d'une visite médicale ou par l'employeur suite à la réalisation de la fiche entreprise ou du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ces interventions sont discutées et validées en amont par l'employeur et le médecin.

CONSEILLER EN PREVENTION

Spécifique au régime agricole, ils sont des interlocuteurs de proximité, ils accompagnent aussi bien les exploitants, les entreprises que les salariés, développent des actions de partenariat avec les représentants des filières professionnels et les organismes de formation, notamment. Leurs missions ? Prévenir les risques, améliorer la sécurité et les conditions de travail quel que soit le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

Les conseillers en prévention accompagnent les professionnels du monde agricole au quotidien pour :

- Améliorer l'environnement et les situations de travail.
- Réaliser des études de poste ou d'environnement de travail.
- Informer, former aux risques professionnels.
- Accompagner les projets lors de la transformation ou la conception d'un bâtiment, l'achat d'un nouveau matériel, la transformation de l'outil de production, …
- Conseiller et trouver des solutions collectives et individuelles.

ASSISTANTE SOCIALE

L'assistante sociale informe et conseille les salariés et les employeurs (individuel et collectif).

Elle accompagne également les salariés et les employeurs dans le cadre du maintien dans l'emploi (inaptitude, prévention de la désinsertion socioprofessionnelle …).

CELLULE DE DESINSERTION PROFESSIONNELLE

Les cellules d'action dédiées au maintien en emploi se sont généralisées en réponse à la Loi du 02 août 2021. Devenues cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), propres à chaque SPST ou mutualisées selon les territoires, elles accompagnent les salariés dont les situations demandent une prise en charge avancée.

Chaque SPST dispose de référents spécialisés (Infirmières(iers), médecin, assistante sociale …) dans le maintien dans l'emploi qui apportent un appui technique.

L'assistante sociale informe, conseille et oriente les salariés dans différents domaines : maintien en emploi, constitution du dossier de reconnaissance de travailleur handicapé, longue maladie, invalidité, prévoyance, licenciement pour inaptitude (information sur l'indemnisation chômage), retraite pour inaptitude au travail ou encore retraite anticipée. Elle apporte un appui technique au médecin du travail afin de garantir une prise en charge des salariés.

Cette cellule accompagne le salarié et le rend acteur de sa démarche de maintien dans l'emploi soit sur son poste de travail dans l'entreprise, soit lors d'un changement d'orientation professionnelle. Elle aide et conseille les Médecins du travail ainsi que les employeurs dans leurs actions de maintien.

Elle travaille en partenariat étroit avec des organismes extérieurs comme la Maison Départemental des Personnes Handicapées (MDPH), le service social de la CARSAT, France Travail, le Cap Emploi en collaboration avec le médecin du travail. Cette collaboration permet également d'adresser au besoin le salarié vers l'assistant (e) social (invalidité, pré-retraite…)

Ce dispositif se mobilise en accord avec le salarié qu'il accompagne, pour l'orienter vers différentes structures en vue de le conseiller et ainsi promouvoir le maintien dans l'emploi au sein de son entreprise :

- L'accompagnement à la mise en place des dispositifs : essai encadré, contrat de rééducation en entreprise, tutorat, bilan de compétences, formation, prestations spécifiques.
- L'aménagement technique ou organisationnel du poste de travail.
- Le reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise.

prst
2021-2025
Plan Régional
Santé au Travail
Hauts-de-France

RETROUVEZ TOUTES CES INFORMATIONS SUR LE SITE DU
PRST4 EN SCANNANT CE QR CODE
ou sur https://sante-travail-hdf.fr/