

# Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire

Pour des missions réussies,  
préserver la santé est un prérequis !



Pour des missions réussies,  
préserver la santé est un prérequis !

## **i** Fiche-mémo Préambule

### 01. Travail temporaire : état des lieux

#### Définition

Le travail temporaire est une relation tripartite impliquant un salarié, une agence d'emploi et une entreprise utilisatrice. Pour protéger les salariés temporaires, il est nécessaire d'intégrer la prévention des risques professionnels lors

de la préparation en amont de la mission et lors de leur accueil, de leur formation et de leur suivi tout au long de leur mission.  
(Source INRS)

Une forte sinistralité qui vous pousse à agir !

En 2019, c'est le secteur d'activité  
le plus sinistré en PACA et Corse

+ de 3 000 accidents  
+ de 230 000 jours d'incapacité



Les intérimaires sont  
2 fois plus accidentés que  
les autres salariés

3% des salariés, 6%  
des accidents du travail  
et 6% des indemnités  
journalières.

Avec une répartition des effectifs en février 2021



## 02.

### Quelles pistes de prévention ?

#### Les chiffres le confirment, la prévention dans l'intérim est l'affaire de tous !

Les salariés temporaires cumulent les facteurs de risques (changements de poste fréquent, activités dans des secteurs à risques) et sont plus exposés que d'autres salariés aux risques professionnels et aux accidents du travail.

Afin de mieux appréhender les risques inhérents au secteur d'activité, la Carsat Sud-Est a conçu une série de fiches d'aide à la décision pour vous permettre de développer les bonnes pratiques et réduire ainsi le nombre des accidents du travail dans l'intérim :



**Fiche-mémo 1**  
Travaux interdits aux salariés temporaires



**Fiche-mémo 2**  
Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité



**Fiche-mémo 3**  
Suivi médical des salariés temporaires et partage des responsabilités entre agences d'emploi et entreprises utilisatrices



**Fiche-mémo 4**  
Préparation de la mission du salarié temporaire



**Fiche-mémo 5**  
Sensibilisation, formation, évaluation des compétences en S&ST du salarié temporaire



**Fiche-mémo 6**  
Salarié temporaire : intégration et accueil au poste de travail



**Fiche-mémo 7**  
Suivi de la mission temporaire



**Fiche-mémo 8**  
Analyse des accidents du travail en mission temporaire



**Fiche-mémo 9**  
Montée en compétences en prévention dans l'intérim



**Fiche-mémo 10**  
Ce qu'il faut retenir

**+ 1 fiche-mémo à remettre aux salariés temporaires**

**i** **Fiche-mémo**  
**Intérimaires, soyez informés !**

# Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire

Pour des missions réussies,  
 préserver la santé est un prérequis !



Pour des missions réussies,  
 préserver la santé est un prérequis !

## **i** Fiche-mémo Intérimaires, soyez informés !



**Salariés temporaires,  
 votre intégration et votre accueil au poste de travail, qui fait quoi ?**

**EN AMONT**



En amont, informez-vous sur la sécurité et faites évaluer vos connaissances par l'AE.



Passez une visite médicale pour vérifier votre aptitude au poste.

L'agence d'emploi vous remet un livret d'accueil, vous donne des consignes de prévention, nomme un référent et peut vous fournir des EPI



**ATTENTION**



En amont, informez-vous sur la sécurité et faites évaluer vos connaissances par l'AE.



J'alerte l'agence d'emploi en cas de changement de poste.

L'entreprise utilisatrice vous forme au poste de travail, évalue vos compétences et propose une formation renforcée si poste à risques



**DROIT  
 D'ALERTE  
 ET DE  
 RETRAIT**



Si la situation de travail présente un danger grave et imminent (risque de maladie ou d'accident grave ou mortel) pour votre vie ou votre santé, vous pouvez quitter votre poste de travail ou refuser de vous y installer sans obtenir l'accord de l'employeur.

L'entreprise utilisatrice vous accueille au poste de travail, vous présente un tuteur ou référent qui vous accompagne pendant la mission et vous remet des EPI conformes, adaptés à la mission



# Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire



Pour des missions réussies,  
préserver la santé est un prérequis !



## Fiche-mémo 2

### Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité

#### 01.

## Transmission des consignes de sécurité à l'accueil de l'intérimaire

L'accueil et la formation pratique de tout nouvel intérimaire doivent intégrer la transmission des consignes de sécurité. L'entreprise utilisatrice doit former le salarié aux tâches qu'il devra accomplir. Cette formation présente l'activité de l'entreprise, les

règles générales de sécurité sur le lieu de travail et rappelle la possibilité d'exercer son droit de retrait en cas de danger grave et imminent. Pour la prise de poste à risques, une formation renforcée en sécurité sera dispensée au salarié temporaire.

#### 02.

## Formations particulières prévues par le code du travail

En fonction des risques constatés, avant affectation au poste, des formations particulières sont prévues par la réglementation pour certaines activités ou opérations comme pour la conduite des équipements de levage, et ce pour tous les travailleurs y compris les salariés temporaires. (article R. 4323-55 du Code du travail).

**Il revient à l'entreprise utilisatrice de vérifier avant la prise de poste que le salarié a bien suivi la formation et qu'elle est bien adaptée au poste. Elle devra éventuellement compléter cette formation et délivrer une autorisation de conduite.**

### Pour approfondir :



#### Fiche-mémo 5

Sensibilisation, formation, évaluation des compétences en S&ST du salarié temporaire



#### Fiche-mémo 6

Salarié temporaire : intégration et accueil au poste de travail

La liste des postes présentant des risques particuliers est établie par l'entreprise utilisatrice après avis du médecin du travail et du CSE.

Catégories de postes à indiquer dans la liste des postes à risques particuliers :

- Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)
- Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...)



Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, **assurée par l'entreprise utilisatrice**, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (article L. 4142-2 du Code du travail et article L. 4154-2 du Code du travail).

**Cette formation renforcée s'ajoute à la formation générale à la sécurité que l'entreprise utilisatrice doit dispenser à tous les travailleurs présents dans l'établissement et donner lieu à la délivrance d'une attestation avec évaluation des compétences.**



**Attention :** la faute inexcusable de l'employeur (l'agence d'emploi) est présumée établie pour les salariés temporaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée (article L. 4154-3 du Code du travail).

# Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire



Pour des missions réussies,  
préserver la santé est un prérequis !



## Fiche-mémo 4 Préparation de la mission du salarié temporaire

### 01. Quelques principes avant d'envisager la délégation

Afin d'en garantir son effectivité, la démarche de prévention doit être mise en œuvre le plus en amont possible de la mise à disposition de l'intérimaire. Ainsi, avant d'affecter l'un de ses salariés dans une entreprise, l'agence d'emploi doit notamment s'informer sur les caractéristiques du poste amené à être occupé par le salarié temporaire et les compétences requises mentionnées par l'EU. Ces informations seront retranscrites dans le contrat de mise à disposition. A cette fin, l'agence

d'emploi peut effectuer des visites de postes préalablement à la mise à disposition du salarié.

La connaissance approfondie du poste de travail permettra d'**affecter au poste proposé un salarié temporaire dont les qualifications seront en adéquation avec celui-ci**, ainsi que de dispenser les formations nécessaires pour la réalisation de la mission.

#### L'entreprise utilisatrice peut également prévenir le recours au salarié temporaire par :

- l'anticipation des fluctuations de charge de travail ;
- l'intégration des phénomènes saisonniers et la prise en compte des variations prévisibles d'effectifs (congrés, formations) ;
- le développement de la polyvalence interne à l'entreprise pour les postes à risques et privilégier ainsi l'intérim pour les autres postes.

#### Objectifs

- 🎯 Organiser le recours à l'intérim afin d'éviter les missions de très courte durée ;
- 🎯 Préférer conserver un salarié temporaire sur une plus longue période plutôt que multiplier des missions courtes avec des salariés différents.

### 02. Un outil : la fiche de liaison

Un échange constructif entre l'agence d'emploi (AE) et l'entreprise utilisatrice (EU) sur les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés temporaires et les moyens adéquats pour les prévenir est déterminant pour contribuer à la baisse de la sinistralité dans ce secteur.

L'obtention des informations nécessaires pour déléguer un intérimaire pourra être réalisée à partir :

- d'une rencontre avec les interlocuteurs de l'entreprise ;
- de l'observation des postes de travail ;
- de la collecte des données nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des intérimaires aux postes de travail (fiche de poste, évaluation des risques, mesures de prévention, instructions, procédures, etc.).

Ces données seront synthétisées par l'EU dans une fiche de liaison transmise à l'AE, regroupant les informations utiles à



La fiche de liaison  
[ameli.fr](http://ameli.fr)



### 03.

## Préparation de la mission : les bons réflexes



### Agence d'emploi

- Créer les conditions d'un dialogue constructif sur les risques professionnels entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi ;
- Désigner au moins un interlocuteur pour l'entreprise ;
- Visiter l'entreprise pour connaître son activité et les postes de travail susceptibles de faire l'objet d'une délégation de mission ;
- Inciter l'entreprise utilisatrice à établir la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés.



### Entreprise utilisatrice

- Créer les conditions d'un dialogue constructif sur les risques professionnels entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi ;
- Désigner au moins un interlocuteur pour l'agence d'emploi ;
- Privilégier les salariés temporaires connaissant déjà les postes de travail de l'entreprise ;
- Établir 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 (CSE / CSSCT). Transmettre cette liste à l'agence d'emploi.<sup>(1)</sup>



Réaliser, en collaboration entre AE et EU, un livret ou une fiche de sensibilisation des salariés temporaires aux risques de l'entreprise et aux moyens de prévention correspondants.<sup>(2)</sup>

### (1) (2) En savoir + :



#### Fiche-mémo 2

Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité



#### Fiche-mémo 5

Sensibilisation, formation, évaluation des compétences en S&ST du salarié temporaire



### Agence d'emploi

- Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir :

Développer le questionnement sur les risques professionnels lors de la prise de commande. Le permanent de l'agence d'emploi doit questionner systématiquement l'entreprise sur les principaux risques du poste (bruit, chutes de hauteur, utilisation de produits chimiques, conduite d'engins, etc.) selon un guide élaboré par l'agence d'emploi ;

Demander si le poste à pourvoir présente des risques particuliers et s'il nécessite un suivi individuel renforcé ;

Vérifier l'aptitude médicale du salarié temporaire :

- date de la dernière visite médicale ;
- adéquation du poste à pourvoir avec les emplois mentionnés sur la fiche médicale d'aptitude (dans la limite de trois) ;
- à défaut, faire passer une visite médicale d'embauche au salarié temporaire.

Visiter l'entreprise, préalablement à la délégation, pour appréhender les risques des postes à pourvoir et identifier les moyens de prévention associés ;



### Entreprise utilisatrice

- Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir :

Formaliser les informations utiles à l'établissement du contrat de mise à disposition dans un document de type fiche de liaison (voir exemple au verso) :

- caractéristiques de la mission (profil demandé, durée, lieu et horaires de la mission), accueil et formation prévus ;
- caractéristiques du poste (détail des tâches, équipements de travail et produits utilisés, conditions particulières de travail prévues) ;
- risques encourus au poste de travail et mesures de prévention correspondantes ;
- habilitations et qualifications requises ;
- équipements de protection individuelle nécessaires.

Préciser si le poste à pourvoir est un poste à risques particuliers ;

Indiquer si ce poste nécessite une surveillance médicale renforcée (à la charge de l'entreprise utilisatrice) ;

Faire visiter les postes de travail où seront affectés des salariés temporaires à l'interlocuteur de l'agence d'emploi ;

Transmettre la demande formalisée de salarié temporaire à l'agence d'emploi si possible 48 heures à l'avance.



## Agence d'emploi

- Préciser, sur le contrat de mise à disposition, les responsabilités en termes de formation pour l'agence d'emploi et pour l'entreprise utilisatrice ;
- Faire figurer ces informations, notamment pour l'utilisation de certains équipements de travail qui nécessitent une autorisation ou une habilitation ;
- En cas de délégation d'un salarié temporaire sur un poste à risques particuliers, s'assurer qu'une formation renforcée à la sécurité est prévue.



## Entreprise utilisatrice

- Préciser, avec l'agence d'emploi, les responsabilités en termes de formation ;
- La délivrance des autorisations (de conduite, permis de feu, etc.) et des habilitations (électriques ou autres) sont à la charge de l'entreprise utilisatrice après formation et validation des acquis ;
- Confirmer à l'agence d'emploi qu'une formation renforcée à la sécurité sera organisée pour le salarié temporaire affecté à un poste à risques particuliers.



# Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire



Pour des missions réussies,  
préserver la santé est un prérequis !



## Fiche-mémo 5

### Sensibilisation, formation, évaluation des compétences en S&ST du salarié temporaire

De nombreuses enquêtes révèlent une dégradation des conditions de travail des salariés temporaires. La fréquence ainsi que la gravité des Accidents du Travail ne cessent de croître, comme le nombre de Maladies Professionnelles déclarées.

Pour améliorer la santé et la sécurité des salariés temporaires, il convient de les sensibiliser aux questions de sécurité mais également de les former et de tester leurs compétences en la matière.

## 01.

### Sensibiliser les salariés temporaires aux questions de sécurité

La sensibilisation des salariés temporaires aux bonnes pratiques de prévention peut passer par la mise à disposition de supports pédagogiques tels que le livret d'accueil, des fiches techniques pratiques sur le métier ou le secteur concerné par le poste et doit intégrer les points suivants :

- L'agence d'emploi doit évaluer les connaissances en sécurité acquises par l'intérimaire et mettre en place la délégation seulement si le salarié a atteint le niveau requis,
- Le salarié temporaire doit avoir connaissance des équipements de protection attaché au poste et mentionnés dans le contrat de mission et l'AE doit s'assurer que ces équipements lui seront fournis,
- Le salarié temporaire doit informer l'agence d'emploi de toute nouvelle affectation à un poste de travail autre que celui prévu au contrat,
- Le salarié temporaire doit également être Informé des travaux interdits et de son droit de retrait en cas de danger grave et imminent,
- La sensibilisation doit être réitérée le plus souvent possible et devenir systématique après un accident du travail.

## 02.

### Formation et évaluation des compétences en santé et sécurité au travail du salarié temporaire

L'AE doit s'assurer que le salarié temporaire a bien suivi une formation adaptée au poste de travail. Par ailleurs, elle demande à l'EU si le poste présente des risques particuliers. Dans ce cas, une formation supplémentaire dite « Formation renforcée à la sécurité » sera également dispensée par l'EU.

#### \* En savoir + :



#### Fiche-mémo 2

Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité

La formation au poste de travail : elle doit être dispensée par un formateur désigné par le chef d'entreprise de l'EU qui connaît le travail inhérent au poste et présente des qualités pédagogiques.

#### Objectifs de la formation :

Rendre le salarié capable de mettre en application des modes opératoires ou des consignes de travail permettant d'éviter les risques présentés par les travaux à réaliser ou par l'environnement de travail.

#### Les 3 axes de formation au poste de travail :

- Formation aux modes opératoires, aux comportements et aux gestes les plus sûrs ;
- Formation au fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et motifs de leur emploi ;
- Explication sur l'utilité des mesures de sécurité prescrites.

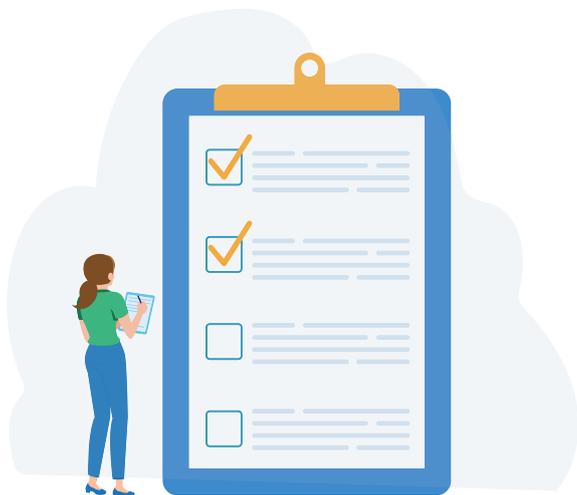
### 03.

## Evaluation des compétences en sécurité

L'acquisition des compétences du salarié temporaire doit être évaluée à partir de supports formalisés tels que le QCM ou un questionnaire en ligne avec textes et images.

L'INRS propose des outils adaptés à différents secteurs d'activité, pour les nouveaux arrivants dans l'entreprise, quel que soit leur statut (stagiaire de lycée en période de formation en milieu professionnel, apprenti, CDD, CDI, salarié temporaire, stagiaire de la formation professionnelle...).

Il permet de vérifier les acquis du nouvel embauché en matière de santé et sécurité au travail et de repérer les connaissances complémentaires qui lui seront nécessaires. Il s'agit de TutoPrév' Accueil\*.



### \*TutoPrév' Accueil propose

- Des planches qui illustrent des situations de travail caractéristiques du secteur d'activité afin que le nouvel embauché identifie les dangers.
- Des planches de correction destinées au tuteur sur lesquelles les situations dangereuses sont entourées et portent un numéro qui renvoie à une vignette montrant l'accident qui pourrait survenir.
- Des tableaux détaillant, pour chaque situation dangereuse, les mesures de prévention envisageables pour protéger les personnes exposées.

Plus d'informations sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

> Actualités > TutoPrév' : accueillir, c'est prévenir

### ATTENTION !

Les formations suivies ainsi que leur évaluation doivent faire l'objet d'un enregistrement.

Inscription au Passeport Prévention dès que possible.

