

# Accueil et formation des salariés intérimaires : rôle et responsabilité de l'entreprise utilisatrice

**Les travailleurs intérimaires sont plus souvent victimes d'accidents de travail que les travailleurs permanents. Accueil, formation, information..., c'est l'entreprise utilisatrice qui est responsable de la sécurité des intérimaires qui interviennent pour elle. Explications.**

L'INTÉRIM est une forme d'emploi particulière caractérisée par une relation tripartite liant un salarié, une entreprise de travail temporaire qui l'emploie, et une entreprise utilisatrice dans laquelle la mission est effectuée.

En matière d'exposition aux risques professionnels, les statistiques de l'Assurance maladie montrent que les salariés intérimaires sont nettement sur-représentés dans les chiffres de la sinistralité. Les accidents de travail des salariés intérimaires sont à la fois plus fréquents et plus graves que les accidents des autres salariés, ce qui peut s'expliquer par plusieurs raisons.

Parmi elles, on peut en particulier relever les changements fréquents de poste et/ou d'entreprise utilisatrice, et le fait que ces salariés sont donc placés en situation de nouveaux entrants permanents. Or, durant les premières semaines suivant une prise de poste, les salariés peuvent être davantage exposés aux risques professionnels puisqu'évoluant au sein d'un environnement de travail qu'ils ne connaissent pas. Par ailleurs, une étude<sup>1</sup> de la Dares en 2023 fait apparaître que le recours à l'intérim, au sein d'une entreprise utilisatrice, engendre également une exposition accrue aux risques pour les salariés permanents de l'entreprise.

Pour limiter ces risques, la réglementation a prévu des dispositions spécifiques concernant l'accueil et la formation des salariés intérimaires.

Une démarche de prévention des risques professionnels efficace passera ainsi d'abord par une anticipation, par l'entreprise utilisatrice, de l'accueil des salariés intérimaires et ensuite par la mise en œuvre d'une formation adéquate de ces salariés. Cette démarche permettra à la fois de garantir la santé et la sécurité des salariés intérimaires, mais également des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

## Nécessité d'anticiper l'accueil de salariés intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice

Le recours à l'intérim a souvent lieu dans des situations d'urgence (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité imprévu...), ce

### NOTES

1. Dares, Analyse: « Les salariés des entreprises sous-traitantes sont-ils davantage exposés aux accidents du travail ? »

2. Article L.1251-21 du Code du travail

3. Article L.4154-2 du Code du travail

4. Circulaire DRT, n° 90-18, du 30 octobre 1990

5. Article R.4323-55 du Code du travail

6. Article R.4543-22 du Code du travail

7. Article R.4462-27 du Code du travail

8. Article L.2312-27 du Code du travail

9. Article L.4624-2 du Code du travail

10. Article R.4624-23 du Code du travail

qui conforte la nécessité de prévoir la mise en place d'une organisation visant à accueillir les intérimaires dans les meilleures conditions pour assurer leur santé et sécurité lors de l'exécution de leur mission.

Ainsi, l'entreprise utilisatrice doit avoir réfléchi, en amont, aux mesures à mettre en place en cas de recours à des salariés intérimaires.

## Intérim, évaluation des risques et document unique

Le Code du travail précise que, durant la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui comprend notamment la santé et la sécurité des salariés intérimaires qu'elle accueille<sup>2</sup>.

De plus, elle est la plus à même de connaître les risques professionnels existants en son sein. C'est pourquoi la démarche d'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les intérimaires est de la compétence de l'entreprise utilisatrice, au même titre qu'elle doit évaluer les risques auxquels sont exposés tous les salariés qu'elle emploie, quel que soit leur statut.

L'entreprise utilisatrice devra évaluer les risques propres aux salariés intérimaires, puis retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les résultats de cette évaluation, en y indiquant notamment les conditions d'exposition de ces salariés, les mesures de prévention existantes au poste de travail concerné, ainsi que les modalités d'accueil en sécurité de ces derniers.

De cette évaluation, des actions de prévention à mettre en place pourront être identifiées parmi lesquelles, par exemple, la mise en œuvre de formations et/ou d'un tutorat avec un salarié permanent, la vérification par l'entreprise utilisatrice du niveau de formation du salarié...

## La liste des postes présentant des risques particuliers

L'entreprise utilisatrice qui accueille dans son établissement des salariés en contrat à durée déterminée (CDD), des salariés intérimaires ou des stagiaires est tenue d'établir une liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.

■ Marie Boisserolles,  
pôle information  
juridique, INRS

Cette liste est établie après avis du médecin du travail et du Comité social et économique (CSE), s'il existe, et doit être tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail<sup>3</sup>.

Bien que la réglementation ne prévoie pas de liste prédéfinie de poste à risques particuliers, différentes typologies de poste de travail devront y apparaître, parmi lesquels<sup>4</sup>:

- les postes de travail communément admis comme dangereux et nécessitant une certaine qualification (travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses...) et les postes exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...). La situation de nouvel entrant dans laquelle est souvent placé le salarié intérimaire augmente sensiblement les risques d'accident à ces postes. C'est pourquoi il conviendra de les faire apparaître sur la liste des postes à risques particuliers;
- les postes de travail pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation; comme les postes impliquant:
  - la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage<sup>5</sup>,
  - l'intervention sur des ascenseurs, monte-charge, élévateurs de personnes, escaliers mécaniques, trottoirs roulants, etc.<sup>6</sup>,
  - la conduite, la surveillance ou l'exécution d'activités pyrotechniques, ainsi que les activités de maintenance et de transport interne de substances ou objets explosifs<sup>7</sup>;
- les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés. Pour ce type de poste, la pertinence de mentionner tel ou tel poste sur la liste des postes à risques particuliers pourra se baser en particulier sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise, présenté chaque année au CSE<sup>8</sup>. L'appréciation de la dangerosité d'un poste se fera alors au cas par cas, en fonction des circonstances;
- les postes identifiés par l'entreprise utilisatrice comme nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé des salariés y étant affectés.

**À noter:** La liste des postes à risques pour l'emploi de travailleurs intérimaires diffère de la liste des postes à risques nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé des salariés. Le Code du travail prévoit que certains salariés bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. Ce dernier concerne les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé<sup>9</sup>. Si la réglementation prévoit que certaines expositions sont de fait considérées comme constitutives de postes à risques, l'employeur peut, s'il l'estime nécessaire, compléter cette liste<sup>10</sup>. Ces deux listes de postes à risques, bien qu'ayant la même dénomination dans le Code du travail, ne sont pas les mêmes.

Dans tous les cas, la mention d'un poste sur la liste

des postes à risques s'appuiera sur l'évaluation des risques de l'entreprise utilisatrice. Cette liste pourra être annexée au document unique d'évaluation des risques, ce qui permettra, au moment de sa mise à jour, de s'interroger sur la mise à jour de la liste des postes à risques.

Dans l'hypothèse où aucun des postes de travail ne présenterait de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés, un état néant devra être établi après avis du CSE et du médecin du travail. Il sera tenu à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

### Intégration de mentions essentielles concernant la prévention des risques dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Le recours à l'intérim est formalisé par la conclusion de deux contrats:

- un contrat de mise à disposition, entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice;



- un contrat de mission, entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.
- Tel que le prévoit le Code du travail, le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié et chaque mission doit notamment comporter les informations suivantes<sup>11</sup> :
- 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, ainsi que la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
  - la nature des équipements de protection individuelle que le salarié devra utiliser et s'ils sont éventuellement fournis par l'entreprise de travail temporaire.

*À noter :* S'agissant des équipements de protection individuelle, le Code du travail prévoit que ceux-ci sont fournis par l'entreprise utilisatrice<sup>12</sup>. Cependant, un accord de branche du 3 mars 2017<sup>13</sup> prévoit que certains équipements personnalisés (par exemple : casques, chaussures, gants) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Ces informations sont retranscrites dans le contrat de mission qui est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire<sup>14</sup>.

Ainsi, l'entreprise d'accueil doit anticiper le recours à l'intérim et réfléchir en amont, dans le cadre de son évaluation des risques, notamment, à l'établissement de la liste des postes à risques pour se conformer aux exigences du Code du travail et également permettre au salarié intérimaire d'avoir les informations nécessaires à la réalisation de sa mission en toute sécurité.

L'anticipation par l'entreprise utilisatrice permettra également la transmission d'informations essentielles quant au poste à pourvoir, de sorte que l'agence d'emploi pourra déléguer l'intérimaire le plus qualifié pour exécuter la mission.

### La formation du salarié intérimaire dès son arrivée dans l'entreprise utilisatrice

#### Obligation générale d'information et formation

L'entreprise utilisatrice est tenue, dès leur arrivée, d'organiser, au bénéfice de tous les travailleurs intérimaires<sup>15</sup>, quel que soit le type de poste sur lequel ceux-ci sont affectés, une formation « pratique et appropriée » en matière de sécurité.

Cette formation doit être adaptée à la fois au poste de travail et à la particularité du contrat de mission. Elle doit permettre au salarié d'effectuer sa mission en toute sécurité, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter.

Elle vise en particulier : les modes opératoires du poste, les gestes les plus sûrs, les conditions de circulation dans l'entreprise, les règles d'exécution du travail ou la conduite à tenir en cas d'accident.



#### À noter : Simple information en matière de sécurité en cas d'exécution de travaux urgents de sécurité<sup>16</sup>

Cette obligation de formation pourra être assouplie lorsqu'une entreprise fait appel à des travailleurs intérimaires en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Dans cette situation particulière, pour les salariés intérimaires dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, l'entreprise utilisatrice devra donner à ces salariés les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise, et de son environnement, susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

#### Formation renforcée à la sécurité pour certains postes présentant des risques particuliers

L'affectation d'un intérimaire à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité fait naître l'obligation, pour l'entreprise utilisatrice, de lui délivrer une formation renforcée à la sécurité. Celle-ci vient en complément de l'obligation générale de formation et doit rendre le salarié capable de mettre en application des modes



© Gaëlle Kerbaol/INRS/2024

opératoires ou des consignes de travail ayant pour objectif d'éviter les risques auxquels il pourrait être exposé du fait des travaux qui lui sont confiés ou de ses conditions de travail.

Le poste à risques ayant normalement été identifié en amont de l'arrivée du salarié intérimaire, la mise en œuvre de la formation renforcée à la sécurité doit être prévue.

Pour autant, il est important de rappeler que le seul fait pour une entreprise utilisatrice de ne pas avoir considéré un poste comme étant à risque ne l'exonère pas nécessairement de l'obligation de délivrer une formation renforcée. En cas de contentieux, les juges pourront estimer qu'un poste était à risque et, de fait, aurait dû donner lieu à une formation renforcée et ce même si celui-ci n'apparaissait pas sur la liste des postes établie par l'entreprise utilisatrice.

#### Contenu de la formation renforcée

Comme pour la liste des postes à risques, la réglementation ne prévoit pas quel doit être le contenu de la formation renforcée à la sécurité. Le contenu de cette formation doit donc être adapté à l'entreprise

utilisatrice et aux types de postes à risques identifiés. Pour autant, dans la majeure partie des cas, cette formation devra *a minima* comprendre :

- les règles de sécurité sur le lieu de travail et son environnement ;
- les informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à circuler (zones dangereuses, circulations d'engins) ;
- es informations sur les risques à long terme des produits utilisés ;
- la démonstration pratique de l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) remis, ainsi que les informations relatives à leur vérification et entretien.

Le programme et les modalités de délivrance (notamment la durée) de cette formation sont soumis à la consultation du CSE<sup>17</sup>.

Elle doit être délivrée à chaque nouvelle mission, même si un salarié intérimaire l'a déjà reçue à l'occasion d'une mission précédemment accomplie au sein de la même entreprise. Pour illustration, la Cour de cassation a jugé que le fait d'avoir déjà été employé par une même entreprise utilisatrice et d'avoir obtenu des certificats sanctionnant une formation à la conduite d'engins de levage n'exonère pas l'entreprise utilisatrice de renouveler la formation renforcée à la sécurité à chaque nouvelle mission<sup>18</sup>. La formation renforcée à la sécurité est à la charge financière de l'entreprise utilisatrice.

#### Conséquence de l'absence de formation renforcée à la sécurité : présomption de faute inexcusable

La faute inexcusable peut se définir comme le manquement de l'employeur à son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Un tel manquement est caractérisé lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors même qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé. En cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, le salarié, ou ses ayants-droit, pourront obtenir une majoration de la rente et/ou une réparation complémentaire.

La reconnaissance de la faute inexcusable nécessite en principe que le salarié apporte la preuve que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé et n'a pourtant rien fait pour l'en préserver. Cependant, pour les salariés temporaires affectés à des postes à risques, le Code du travail prévoit une exception.

En effet, le Code du travail prévoit que, pour les salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'ils étaient affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, la faute inexcusable sera présumée établie dès lors qu'ils n'auront pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité<sup>19</sup>.

Il incombera, dans ce cas, à l'entreprise utilisatrice de prouver qu'elle a bien délivré une formation renforcée à la sécurité pour ces salariés. ■

#### NOTES

11. Article L. 1251-43 du Code du travail

12. Article L. 1251-23 du Code du travail

13. Accord du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail

14. Article L. 1251-16 du Code du travail

15. Article L. 4141-2 du Code du travail

16. Article L. 4154-4 du Code du travail

18. Article L. 4143-1 du Code du travail

18. Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile, 31 mai 2012, pourvoi n° 11-18857

19. Article L. 4154-3 du Code du travail