

# La protection des travailleurs intérimaires

**S'IL RESTE SALARIÉ** de l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont il dépend et qui le rémunère, le travailleur intérimaire est placé sous la direction de l'entreprise utilisatrice (EU) pour qui il effectue une mission à durée déterminée. C'est cette dernière qui lui donne les instructions nécessaires à l'exécution de son travail et est responsable de ses conditions de travail. Sans toutefois affranchir totalement l'ETT d'un certain nombre d'obligations en matière de prévention des risques professionnels.

La définition du travailleur intérimaire est donnée par l'article L. 1251-1 du Code du travail. Ce salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice (EU) par une entreprise de travail temporaire (ETT) pour effectuer une mission à durée déterminée, motivée par un surcroît de travail, une activité saisonnière ou le remplacement d'un salarié.

Pendant l'exécution de sa mission, l'intérimaire reste salarié de l'ETT qui le rémunère mais il sera placé sous la direction de l'EU qui lui donnera les instructions nécessaires à l'exécution de son travail et sera responsable de ses conditions de travail.

Les travailleurs intérimaires sont donc soumis à une mobilité continue et ils connaissent un environnement de travail sans cesse renouvelé et des missions de durée variable. L'accueil et la formation qui leur sont dispensés sont parfois insuffisants et leur exposition aux risques professionnels s'en trouve souvent accrue. Les textes réglementaires portent donc une attention particulière, en matière de sécurité, à ces salariés précaires.

## Les contrats de mission et de mise à disposition

L'ETT met à la disposition temporaire d'une entreprise utilisatrice des salariés, en fonction d'une qualification convenue et pour une mission déterminée.

L'article L. 1251-1 du Code du travail dispose que le recours au travail temporaire donne lieu à la rédaction de deux contrats distincts, à chaque nouvelle mission, afin d'organiser les rapports tripartites entre l'ETT, l'EU et le salarié intérimaire.

Un **contrat de mise à disposition** (L. 1251-43) est ainsi conclu entre l'ETT et l'EU. Ce contrat est l'occasion d'un dialogue entre les deux entreprises, afin de préparer, en toute sécurité, la délégation du salarié intérimaire dans l'EU. L'ETT

doit, par ce biais, obtenir, en amont de la mise à disposition, les informations relatives aux caractéristiques du poste de travail qui sera occupé par l'intérimaire, la qualification professionnelle et les compétences exigées, le lieu et la durée de la mission et les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment les risques professionnels encourus et les mesures de prévention existantes. À ce titre, le contrat doit indiquer si le travail à exécuter figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, devant donner lieu à une formation renforcée à la sécurité. Les informations relatives aux facteurs de risques permettront également à l'ETT de mettre en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la traçabilité de la pénibilité.

Le contrat de mise à disposition précise également les équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié utilise et indique, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'ETT. En effet, si aux termes de l'article L. 1251-23 du Code du travail, les EPI sont fournis par l'EU, certains EPI personnalisés, définis par accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'ETT. À ce sujet, l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 a précisé qu'il s'agit exclusivement des casques et chaussures de sécurité.

S'agissant ensuite des EPI que l'EU se doit de fournir, l'accord du 10 avril 1996 relatif aux équipements de protection individuelle (non étendu) a précisé que sont visés les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans l'entreprise en dehors des heures de travail, ainsi que les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou imposés par le caractère anormalement salissant des travaux effectués.

Parallèlement au contrat de mise à disposition, un **contrat de mission** est établi entre l'ETT et l'in-

Monica Ferreira, chargée d'études juridiques, INRS

térimaire (article L. 1251-16 du Code du travail). Il comporte les mêmes clauses que le contrat de mise à disposition et mentionne, notamment, en plus la qualification professionnelle du salarié.

### Travaux interdits et postes à risques

Les cas où une entreprise utilisatrice peut faire appel à des intérimaires sont limitativement prévus par le Code du travail (articles L. 1251-5 et L. 1251-6). Il s'agit de remplacer un salarié, de faire face à un accroissement temporaire d'activité ou d'exécuter des travaux temporaires par nature (travaux saisonniers ou emplois pour lesquels il est d'usage de recourir à du personnel temporaire)<sup>1</sup>.

Par ailleurs, les articles L. 1251-10 et L. 4154-1 du Code du travail interdisent le recours à des travailleurs temporaires pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux les exposant notamment à des agents chimiques ou faisant l'objet d'un suivi médical individuel renforcé au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. La liste de ces travaux interdits est établie par l'article D.4154-1. Ces interdictions ne s'appliquent pas toutefois lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale. Le directeur régional chargé du travail (Direccte) peut, en outre, exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire<sup>2</sup>. La demande de dérogation doit alors être adressée au Direccte par l'EU, avant l'affectation aux travaux interdits<sup>3</sup>, et accompagnée de l'avis du CHSCT (ou des DP) ainsi que de celui du médecin du travail. Le Direccte prend sa décision dans un délai d'un mois, après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur du travail permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux.

### Obligations respectives de l'ETT et de l'EU

EU et ETT ont toutes deux une obligation de prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les intérimaires.

L'accord interprofessionnel du 3 mars 2017<sup>4</sup> insiste sur le fait que les ETT contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des intérimaires et doivent pouvoir déléguer des salariés intérimaires en toute sécurité auprès des EU. Cela implique, notamment pour elles, de dialoguer en amont de la mise à disposition avec l'EU, afin de mieux appréhender les risques professionnels du poste à pourvoir, de savoir vérifier l'adéquation de la qualification du personnel intérimaire à la demande de l'utilisateur, et d'assurer un suivi de la mission réalisée par l'intérimaire. Le contrat de mise à disposition permet d'échanger un certain nombre d'informations, mais l'accord encourage les ETT à effectuer des visites de postes sur le

site de l'EU afin d'appréhender tous les aspects de sécurité.

L'ETT a, en tout état de cause, une obligation de prévention des risques professionnels des intérimaires mis à disposition d'une EU et doit garantir leur sécurité. Il lui incombe, dans ce cadre, d'organiser les actions de formation qualifiantes propres à garantir les compétences de l'intérimaire, pour la mission demandée, mais également les formations de sécurité requises pour l'accomplissement des tâches (formation à la conduite d'appareils de levage par exemple). Cette dernière formation sera complétée ensuite par l'EU. Cette obligation de sécurité de l'ETT vis-à-vis des intérimaires a été rappelée dans un arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2010<sup>5</sup>.

La responsabilité conjointe de l'EU et de l'ETT pour les formations à la sécurité est, elle, régulièrement rappelée par la jurisprudence<sup>6</sup>. En effet, même si l'intérimaire reste juridiquement salarié de l'ETT pendant la mise à disposition, les conditions matérielles dans lesquelles il exerce sa mission, dépendent de l'EU. Ainsi, l'article L.1251-21 du Code du travail souligne que l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos, de travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs et en matière de santé et sécurité. Il lui incombe dès lors également d'assurer l'accueil et l'information de l'intérimaire en lui dispensant une formation pratique et appropriée en matière de sécurité (art. L.4141-2 du Code du travail). Cette formation doit porter sur la circulation des personnes, l'exécution du travail (modes opératoires, gestes les plus sûrs) et la conduite à tenir en cas d'accident.

Le Code du travail réserve, en outre, l'accomplissement de certaines tâches, à des travailleurs ayant reçu une formation spécifique. Il s'agit par exemple de la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs ou d'appareils de levage<sup>7</sup> ou des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage qui nécessitent une habilitation, délivrée après une formation théorique et pratique. Il appartient, dans ce cas, à l'EU de parfaire la formation déjà reçue par l'intérimaire et dont la responsabilité incombe à l'ETT. L'EU doit s'assurer que l'intérimaire a bien reçu, auprès de l'ETT, la formation correspondant à l'exécution des opérations qui lui seront confiées et la complète en fonction des risques propres au site, au matériel utilisé et aux conditions d'exécution du travail. L'EU délivre ensuite, le cas échéant, l'habilitation ou l'autorisation<sup>8</sup> nécessaire pour exécuter les travaux qui ne sera valable, que pour la durée de la mission effectuée pour son compte, par l'intérimaire.

Plus généralement, enfin, dans le cadre de l'obligation de sécurité dont elle a la charge, l'EU évalue les risques inhérents à son activité et auxquels sont exposés ses salariés, y compris les intérimaires et met en œuvre les mesures

## Notes

1. La liste des secteurs d'activité concernés est fixée à l'article D.1251-1 du Code du travail, notamment exploitations forestières, déménagement, hôtellerie et restauration, centres de loisirs et de vacances...
2. Articles D.4154-3, D.4154-4 et D.1251-2 du Code du travail.
3. La Cour de cassation a rappelé que la dérogation devait être obtenue avant le commencement des travaux interdits dans un arrêt du 30 novembre 2010 n°08-70390.
4. Cet accord remplace l'accord du 26 septembre 2002 et fait l'objet d'une demande d'extension qui le rendra obligatoire.
5. Soc. 30 novembre 2010, n°08-70390.
6. Crim. 2 février 2010, n°09-84250.
7. Art. R.4323-55 du Code du travail.
8. Art. R.4544-9 et R.4323-56 du Code du travail.
9. Crim. 28 février 2017, n°15-87260.
10. Circulaire DRT n°90/18 du 30 octobre 1990 relative au contrat à durée déterminée et au travail temporaire.
11. Civ. 2° 12 février 2015, n°14-10855.
12. Les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé sont ceux affectés à des postes listés à l'article R.4624-23 du Code du travail, ceux pour lesquels un examen d'aptitude spécifique est prévu (exemple conducteurs d'engins de levage) ou les travailleurs affectés à des postes inscrits par l'employeur sur une liste de postes à risque.

de prévention appropriées. Elle met à disposition les EPI qui lui incombent et s'assure de leur conformité et de leur port effectif (même ceux fournis par l'ETT).

### La formation à la sécurité renforcée de l'intérimaire

Sans préjudice de l'interdiction générale d'affecter les salariés intérimaires aux postes figurant à l'article D.4154-1 du Code du travail, l'article L.4154-2 oblige l'EU à dispenser une formation renforcée à la sécurité aux intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité<sup>9</sup>. La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, en fonction des résultats de l'évaluation des risques réalisée dans l'établissement, après avis du médecin du travail et du CHSCT (ou à défaut des DP). La circulaire DRT du 30 octobre 1990<sup>10</sup> (art. 4.1.2.1) précise qu'ont *a priori* vocation à figurer dans cette liste, les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux sur machines dangereuses), certains travaux nécessitant un suivi médical renforcé, certains travaux exposant à des agents chimiques étiquetés cancérigènes et les travaux, pour lesquels, une formation particulière est prévue par la réglementation, notamment les postes de cariste. La liste peut également être complétée par les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'incidents répétés. L'encadrement de l'intérimaire affecté à ces postes devra s'appuyer sur une formation renforcée et réelle. La formation devra comprendre des informations sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement sur l'environnement de travail (dangers liés à la circulation, zones dangereuses, circulations d'engins...), sur les risques à long terme des produits utilisés. Le programme et les modalités de cette formation, notamment la durée, sont soumis pour avis au CHSCT et au médecin du travail.

L'absence de formation à la sécurité, sur ces postes, ou une formation insuffisante présument l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, en application de l'article L.4154-3 du Code du travail, si l'intérimaire était victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La jurisprudence a fait, par exemple application de ce principe dans une affaire où un intérimaire avait été affecté à des travaux en hauteur, sans avoir bénéficié de formation renforcée à la sécurité<sup>11</sup>.

### Suivi médical

Les obligations relatives à la médecine du travail sont, pour l'essentiel, à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Aux termes de l'article R.4625-8 du Code du travail, les visites d'information et de prévention (VIP), ainsi que les visites et examens médicaux d'aptitude réalisés, le cas échéant, dans le cadre du suivi individuel



© Patrick Delapierre pour l'INRS

renforcé (SIR)<sup>12</sup>, sont réalisés par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire (professionnel de santé ou médecin du travail selon les cas), ou dans certaines conditions, par un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire ou le service autonome de l'entreprise utilisatrice.

Les visites médicales peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois. Il n'est ainsi pas réalisé systématiquement de VIP ou d'examen médical d'aptitude avant chaque nouvelle mission. Une dispense d'examen est possible à certaines conditions cumulatives énumérées par les articles R.4625-11 et R.4625-13 du Code du travail.

Parallèlement, si l'intérimaire est affecté en cours de mission à un poste à risque nécessitant un SIR et qu'il n'en a pas bénéficié, c'est le médecin du travail de l'EU qui se prononce, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail et informe le médecin du travail de l'ETT du résultat de cet examen.

La réalisation des examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant affectation, est également réalisée par le médecin du travail de l'EU qui se prononce aussi sur l'aptitude du travailleur (art. R.4625-14).

Le suivi médical des salariés est assuré, dans tous les cas, par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique pour les travailleurs temporaires.

La tenue du dossier médical est, en outre, réservée au service de santé au travail de l'ETT.

Enfin, dans un objectif de prévention, le Code du travail prévoit la communication d'informations ayant trait à la médecine du travail, entre l'ETT et l'EU : identité de leur service de santé au travail, existence d'un SIR pour le poste de travail que l'intérimaire sera amené à occuper, conditions dans lesquelles le médecin du travail de l'ETT a accès aux postes de travail sur le site de l'EU, susceptibles d'être occupés par le travailleur temporaire... ■