

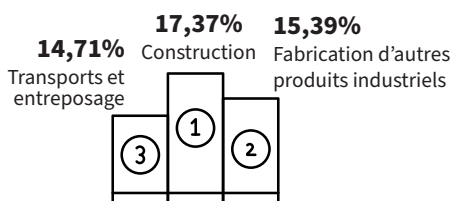
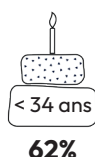
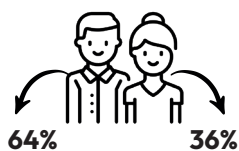


L'intérimaire et sa santé au travail

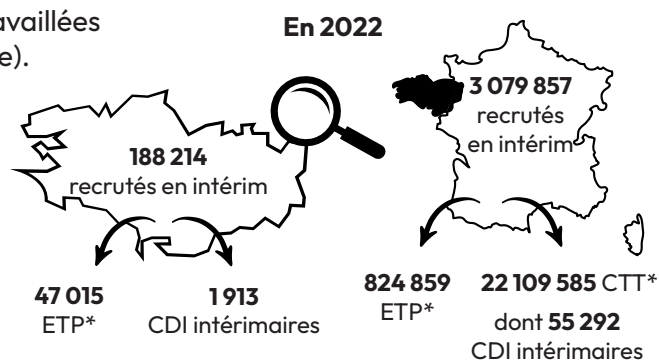
NOS CONSEILS PRÉVENTION

En France, près d'1 million de travailleurs temporaires travaillent moins de 150 heures par an. Le nombre moyen d'heures travaillées en intérim sur 1 an est de 472 heures (444 heures en Bretagne).

Profil type de l'intérimaire



Sources : données 2022 - Observatoire de l'Intérim et du Recrutement



*ETP : Équivalent Temps Plein / CTT : Contrat de Travail Temporaire

Ces particularités, ajoutées à la succession de missions sur des emplois divers et variés au sein de secteurs professionnels différents, complexifient le suivi de leur état de santé au quotidien tout en exigeant une attention particulière en termes de prévention, de sécurité et des conditions de travail de l'ensemble des acteurs (intérimaire, agence d'emploi, entreprise utilisatrice (EU) et Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST).

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés intérimaires

Les règles communes

Les travailleurs temporaires bénéficient, comme tout salarié, des dispositions du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail. Plus particulièrement, ils bénéficient, au titre de la surveillance de leur état de santé, d'un suivi individuel assuré par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Les règles suivantes, communes au suivi individuel de tout salarié, s'appliquent :

- La répartition entre les différents types de suivi individuel : Suivi Individuel Simple (SIS), Suivi Individuel Adapté (SIA) et Suivi Individuel Renforcé (SIR). [Pour en savoir plus : https://preventionsantetravail35.fr/quel-suivi-de-letat-de-sante-appliquer](https://preventionsantetravail35.fr/quel-suivi-de-letat-de-sante-appliquer)
- La constitution d'un Dossier Médical en Santé au Travail Informatisé (DMSTI) retraçant, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur.
- Les modalités et le délai de réalisation des différentes visites et examens : Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI), Visite d'Information et de Prévention périodique (VIP), Examen Médical d'Aptitude à l'embauche ou périodique (EMA), visite intermédiaire, visite de pré-reprise, visite de reprise et visite à la demande.

[Pour en savoir plus : "Quel suivi de l'état de santé des salariés ?" - Prévention santé travail 35 https://www.preventionsantetravail35.fr/documentation-suivi-de-letat-de-sante](https://www.preventionsantetravail35.fr/documentation-suivi-de-letat-de-sante)

Les spécificités

Des spécificités existent pour les personnes embauchées en contrat de travail temporaire : **possibilité d'effectuer les visites et examens pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.**

Les modalités spécifiques de dispense des visites d'embauche

- **Dispense de VIPI envisageable (SI et SIA) dès lors que les conditions suivantes sont réunies :**
 - » Connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche.
 - » Travailleur appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents.
 - » Absence de proposition de mesures individuelles (au sens de l'article L4624-3) ou d'avis d'aptitude (au sens de l'article L4624-4) émis au cours des 2 dernières années.
- **Dispense d'EMA d'embauche envisageable (SIR) dès lors que les conditions suivantes sont réunies :**
 - » Connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche.
 - » Travailleur appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents.
 - » Absence d'avis médical formulé (au titre de l'article L4624-3) ou d'avis d'aptitude rendu (en application de l'article L4624-4) émis au cours des 2 dernières années.



Pour toutes visites (dont visite de pré-reprise, de reprise et à la demande), **le salarié doit être lié à l'agence d'emploi par un contrat de travail au moment de la visite.**

En pratique

Les modalités de suivi des intérimaires ont été définies au niveau régional afin de permettre un suivi adéquat au regard des risques professionnels.

Pour en savoir plus : fiche "Positionnement de la DREETS Bretagne concernant le suivi médical en santé au travail des intérimaires" disponible sur le site internet de Prévention santé travail 35 - Espace Employeur / Agence d'emploi : www.preventionsantetravail35.fr

Qui ?

Le Service de Prévention et de Santé au Travail (interentreprises ou autonome) en charge du suivi des salariés de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire. Il sera nécessaire de se rapprocher de l'entreprise utilisatrice pour savoir si elle est adhérente à Prévention santé travail 35.

Pourquoi ?

- Meilleure connaissance du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle sera mis à disposition l'intérimaire.
- Prévention adaptée aux risques professionnels.
- Accès à l'entreprise utilisatrice pour :
 - » réaliser des études de poste et conditions de travail,
 - » accéder aux différents documents relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, Fiche d'Entreprise, Fiche de Données de Sécurité, etc.).

Comment ?

1. Un préalable indispensable : le Portail régional intérimaire

Dédié aux agences d'emploi et aux Services de Prévention et de Santé au Travail, le Portail régional intérimaire permet la consultation du fichier commun des aptitudes des salariés intérimaires. Il constitue l'outil de recherche d'attestations et d'avis d'aptitude indispensable avant de formuler une demande de visite médicale.

En d'autres termes, ce Portail permet d'identifier la présence d'une attestation ou d'un avis d'aptitude permettant à l'agence d'emploi de se prévaloir d'une dispense.

- Rendez-vous sur le site internet de Prévention santé travail 35 : www.preventionsantetravail35.fr
- Cliquez sur Espace Employeur / Agence d'emploi, puis sur "Portail régional intérimaire" : <https://interim.medtra.fr>
- Connectez-vous avec l'identifiant et le mot de passe transmis par Prévention santé travail.

Identifiant ou mot de passe oubliés ? Contactez le service intérim de votre secteur (voir page 4 de cette fiche).



2. Faire une demande de visite d'embauche ou de reprise pour les salariés intérimaires

En l'absence de dispense possible s'agissant des visites d'embauche et pour toutes les autres visites :

- Rendez-vous sur le site internet de Prévention santé travail 35 : www.preventionsantetravail35.fr
- Cliquez sur Espace Employeur / Agence d'emploi, puis sur le formulaire de demande de visite pour les salariés intérimaires : <https://www.preventionsantetravail35.fr/demande-de-visite-pour-les-salaries-interimaires>
- Téléchargez et complétez la fiche de poste et de nuisances avec l'entreprise utilisatrice.
- Envoyez le formulaire de demande dûment rempli, avec la fiche de poste et de nuisances complétée et signée par l'entreprise utilisatrice.

NB : le Portail adhérents est réservé aux demandes de visites pour les salariés permanents de l'agence d'emploi.



Seules les demandes complètes et envoyées via ce formulaire (en concordance avec la fiche de poste et de nuisances) seront traitées par Prévention santé travail 35. Toute demande incomplète sera systématiquement retournée à l'agence d'emploi.

3. Gestion de la demande par Prévention santé travail 35

Dès lors que toutes les pièces seront fournies, l'équipe intérim de Prévention santé travail 35 validera votre demande et l'adressera à l'équipe médicale en charge du suivi des salariés de l'entreprise utilisatrice. L'équipe médicale vous recontactera ultérieurement pour organiser un rendez-vous. En cas de renouvellement ou pour une nouvelle mission, il sera nécessaire de réitérer votre demande de rendez-vous.



Compte-tenu des difficultés à satisfaire l'ensemble des demandes et afin de faciliter l'organisation des rendez-vous, il convient de rendre l'intérimaire disponible aux dates proposées par Prévention santé travail 35.

Les critères de priorisation

Devant le très important flux de demandes, des critères de priorisation sont appliqués :

- Type de visite : reprise, pré-reprise, à la demande.
- Types d'emplois / Postes de travail : travail de nuit, emplois relevant d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR).
- Liés au salarié : grossesse, RQTH ou pension d'invalidité, moins de 18 ans, plus de 50 ans, restriction d'aptitude ou inaptitude antérieure.
- Salarié jamais vu, inconnu au fichier régional.

L'annulation d'un rendez-vous

L'agence d'emploi doit informer le secrétariat qui a délivré le rendez-vous, au plus vite et au plus tard 5 jours ouvrés avant la date du rendez-vous.

À défaut, l'absence au rendez-vous sera facturée.



Pour les salariés en CDI intérimaire, la déclaration s'effectue parmi les effectifs intérimaires avec une facturation selon les mêmes conditions que les effectifs intérimaires. Le suivi de l'état de santé est identique aux salariés intérimaires.

Quelques particularités sont toutefois à noter :

- Le titulaire d'un CDI intérimaire peut bénéficier d'une visite pendant les périodes d'intermissions.
- Leur contrat peut être rompu selon les mêmes conditions et procédures qu'un CDI, notamment en cas de déclaration régulière et définitive de l'inaptitude par le médecin du travail.

Pour mémoire, une fois l'inaptitude constatée, l'agence d'emploi est tenue de diverses obligations : recherche de reclassement, reprise du versement des salaires, etc.

Pour en savoir plus : "L'inaptitude : son constat, sa contestation, ses suites" - Prévention santé travail 35 - <https://www.preventionsantetravail35.fr/documentation-suivi-de-letat-de-sante>

Une obligation de prévention partagée

Comme le rappellent régulièrement les juges (Cour de cassation - Chambre sociale, 30 novembre 2010 - n°08-70390) :

- L'employeur - l'agence d'emploi prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail, notamment pour ce qui a trait à la santé et la sécurité au travail.
- L'agence d'emploi et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques en termes de :

» **Suivi de l'état de santé** : l'agence d'emploi assure le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires selon le type de suivi individuel correspondant aux salariés.

Exception : en cas de Suivi Individuel Renforcé (SIR), c'est le SPST de l'entreprise utilisatrice qui assure le suivi de l'état de santé des salariés.

Conditions d'exécution du travail : l'entreprise utilisatrice est responsable du respect de la réglementation relative à la durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, la santé et à la sécurité au travail (dont la formation à la sécurité), au travail des femmes et des jeunes travailleurs.

» **Fourniture des Équipements de Protection Individuelle (EPI)** : l'obligation de fourniture des EPI revient à l'entreprise utilisatrice.

Exception : pour les EPI personnalisés, c'est l'agence d'emploi qui fournit le salarié intérimaire.



S'agissant de la prévention des risques professionnels, l'entreprise utilisatrice est responsable, à priori, pendant la durée de la mission du salarié de l'obligation de sécurité, tout en sachant que l'agence d'emploi reste l'employeur et à ce titre, est tenue de s'assurer du respect de l'obligation de la réglementation.

En cas d'accident du travail

Lorsqu'un travailleur intérimaire est victime d'un accident du travail alors qu'il était mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, c'est l'agence d'emploi qui est considérée comme l'employeur et donc qui est responsable. Toutefois, l'agence d'emploi peut agir en action récursoire contre l'entreprise utilisatrice lorsque l'accident du travail lui est imputable.

Répartition partielle des coûts des AT/MP entre l'agence d'emploi et l'EU dans les conditions suivantes

Coûts moyens	Imputation à l'agence d'emploi	Imputation à l'EU
Indemnités journalières - Incapacité temporaire	100%	-
Incapacité permanente partielle < 10% - Capital	100%	-
Incapacité permanente partielle > ou égales à 10% - Rente & Capitaux accidents mortels*	2/3	1/3

*Possible répartition différente par un juge en fonction des données de l'espèce

Sources : articles L241-5-1 et R242-6-1 du Code de la sécurité sociale

Contacts du service interim de Prévention santé travail 35 selon la zone géographique

Rennes : Interim-rennes@pst35.fr

Saint-Malo : Interim-saintmalo@pst35.fr

Fougères : Interim-fougères@pst35.fr

Vitré : Interim-vitre@pst35.fr

DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur www.preventionsantetravail35.fr