

Une obligation de prévention partagée

Comme le rappellent régulièrement les juges (Soc, 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 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

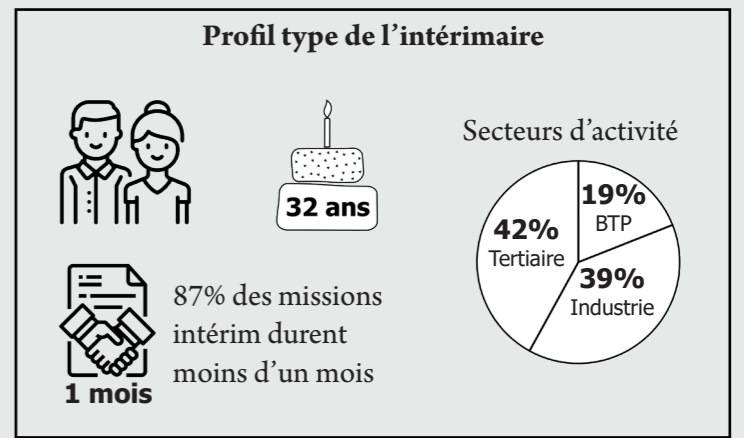
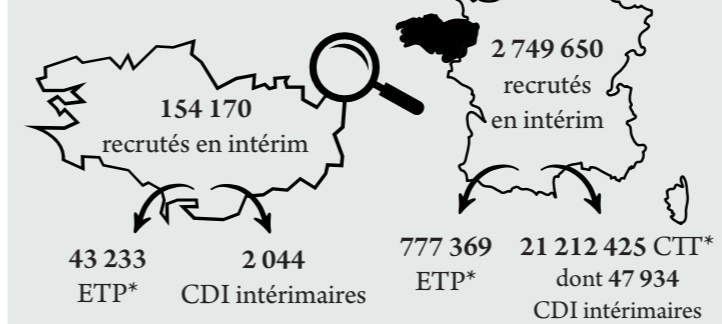
Sources : Articles L 241-5-1 et R 242-6-1 code de la sécurité sociale \*Possible répartition différente par un juge en fonction des données de l'espèce.



L'INTÉRIMAIRE ET SA SANTÉ AU TRAVAIL

Il est à noter qu'en France, plus d'un million de travailleurs temporaires travaillent moins de 150 heures par an et que le nombre moyen d'heures travaillées en intérim sur un an est de 504 heures (466 heures au niveau de la Bretagne).

En 2019



Sources : données 2019 OIR (Observatoire de l'Intérim et du Recrutement) Crédits images : Freepik.com et Thenounproject.com

Ces particularités, ajoutées à la succession de missions sur des emplois divers et variés au sein de secteurs professionnels différents, à la fois 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 et Service de Santé au Travail).

\*ETP : équivalent temps plein ; CTT : contrat de travail temporaire

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES 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 et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Les règles 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).
- » la constitution d'un dossier médical en santé au travail (DMST) 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 (VIPI), examen médical d'aptitude à l'embauche (EMAE), examen médical d'aptitude (EMA) périodique, visite intermédiaire (VI), visite de pré-reprise (VPR), visite de reprise (VR) et visite à la demande.

Les spécificités

Des spécificités existent pour les personnes embauchées en contrat de travail temporaire (CTT).

Possibilité d'effectuer les visites et examens pour plusieurs emplois, dans la limite de trois

## Modalités spécifiques de dispense des visites d'embauche

- » **Dispense VIPI envisageable (SIS et SIA)** dès lors que les conditions suivantes sont réunies :
  - Connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux 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'art. L. 4624-3) ou d'avis d'inaptitude (au sens de l'art. L. 4624-4) émis au cours des deux dernières années
- » **Dispense EMAE envisageable (SIR)** dès lors que les conditions suivantes sont réunies :
  - Connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche
  - Travailleur appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
  - Absence d'avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou d'avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 émis au cours des deux dernières années



Pour toute visite (dont VPR, VR et visites 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 STPF dans "Procédure intérim".*

## Qui ?

Le service de santé au travail (SSTI 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 STPF.

## 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 :
  - la réalisation des études de poste et conditions de travail
  - accéder aux différents documents relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail (DUERP, Fiche Entreprise, etc.)

## Comment ?

### 1 Un préalable indispensable : le portail intérim

Utiliser le portail intérim afin 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.

- » Se rendre sur le site internet de STPF : [www.stpf-fougeres.fr](http://www.stpf-fougeres.fr)
- » Cliquer sur "Portail intérim"
- » Se connecter avec le code et l'identifiant transmis par STPF  
*En cas d'oubli, envoyer un mail à [interim@stpf-fougeres.fr](mailto:interim@stpf-fougeres.fr)*



### 2 Formuler et transmettre la demande complète à STPF

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

- » Se rendre sur le site de STPF, rubrique "Suivi médical", puis cliquer sur "Intérimaire"
- » Télécharger et prendre connaissance de la "Procédure intérim"
- » Télécharger le formulaire de demande de rendez-vous d'embauche ou de reprise d'un salarié intérimaire
- » Télécharger la fiche de poste et de nuisances afin de la soumettre à l'entreprise utilisatrice
- » Transmettre à STPF :
  - le formulaire de demande dûment rempli
  - la fiche de poste et de nuisances complétée et signée de l'entreprise utilisatrice

Les formulaires peuvent être envoyés au format Word sur simple demande par mail à [interim@stpf-fougeres.fr](mailto:interim@stpf-fougeres.fr)



**Seules les demandes complètes seront traitées par STPF, toute demande incomplète sera systématiquement retournée à l'agence d'emploi.**

### 3 Gestion de la demande par STPF

A réception de la demande, la personne référente Agence d'Emploi (AE) la vérifie :

- » Si la demande porte sur un Examen Médical d'Embauche (SIR), elle est envoyée à l'équipe médicale en charge du suivi des salariés de l'entreprise utilisatrice concernée
- » Si la demande concerne une visite d'information et de prévention (SIS), la personne référente AE planifie le rendez-vous pour l'infirmière référente des AE

Les rendez-vous sont organisés dans la mesure des disponibilités



**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 STPF.**

## 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

## Les conditions d'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 3 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.