l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite & Santé au travail
Sud-Est

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 !

Fiche-mémo 7
Suivi de la mission temporaire

01. Suivi et bilan de mission : quelles démarches ?

L'agence d'emploi doit rester en contact avec le salarié temporaire et un référent...

Tout au long de la mission, l'AE reste en contact avec le responsable des ressources humaines ou le référent désigné par l'EU ainsi qu'avec le salarié temporaire afin de veiller au bon déroulement de la mission et de répondre aux éventuelles interrogations du salarié.

S'il y a **changement de poste en cours de mission**, l'AE doit établir un nouveau contrat.

L'AE doit vérifier en fin de mission que le salarié temporaire a bien occupé le poste auquel il devait être affecté selon le contrat.

L'AE doit **participer aux enquêtes sur les accidents du travail** des salariés temporaires avec l'entreprise utilisatrice.

L'Entreprise Utilisatrice doit accorder son attention au salarié temporaire tout au long de la mission...

...Elle veille à :

- **Accompagner le salarié temporaire par un référent désigné** par le chef d'entreprise et qui connaît le travail à effectuer en toute sécurité. Le référent doit être géographiquement proche du salarié concerné.
- Informer l'agence d'emploi de **tout changement de poste de travail** du salarié temporaire.
- Ne pas confier au salarié temporaire **une tâche différente de celles prévues à son contrat.**
- Informer l'agence d'emploi **en cas de nouveau besoin**.
- **Transmettre les informations utiles à l'établissement d'un nouveau contrat** de mise à disposition et reproduire les étapes d'intégration et d'accompagnement du salarié temporaire.
- **Prévenir l'agence d'emploi en cas d'accident du travail** et établir une information préalable à la déclaration d'accident du travail dans les 24 heures.
- **Réaliser une enquête accident du travail** associant l'agence d'emploi.

02. Travaux interdits et droit de retrait

Le code du travail précise que certains travaux sont interdits aux salariés temporaires. La liste de ces travaux est établie par décret et le non-respect de cette disposition est pénalement sanctionné. (1)

Les salariés temporaires disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait (article L. 4131-1 et suivants du Code du travail). Il s'agit de droits individuels liés à un danger les visant personnellement.

Le droit d'alerte constitue le droit pour le salarié temporaire de signaler immédiatement à l'employeur de l'entreprise utilisatrice ou à un représentant du personnel (membre du CHSCT ou du CSE) toute situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le droit de retrait s'exerce lorsque le salarié temporaire a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut alors interrompre ses activités tant que l'EU n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées (**article L. 4132-1 et suivants du Code du travail**). Par exemple, l'absence d'équipements de protection collective ou individuelle peut justifier le droit de retrait.

En pratique, le salarié qui souhaite exercer ce droit doit informer le(s) représentant(s) de l'EU qui informera l'AE du danger signalé par le salarié temporaire. L'AE prendra par la suite contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée, afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en œuvre pour y remédier.

(Source : INRS)

(1) **En savoir + :**

Fiche-mémo 1
Travaux interdits aux salariés temporaires