



Le travailleur intérimaire

Définition

Le **travail temporaire** désigne tout travail réalisé pendant une période de temps déterminé et concerne donc les salariés intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée.

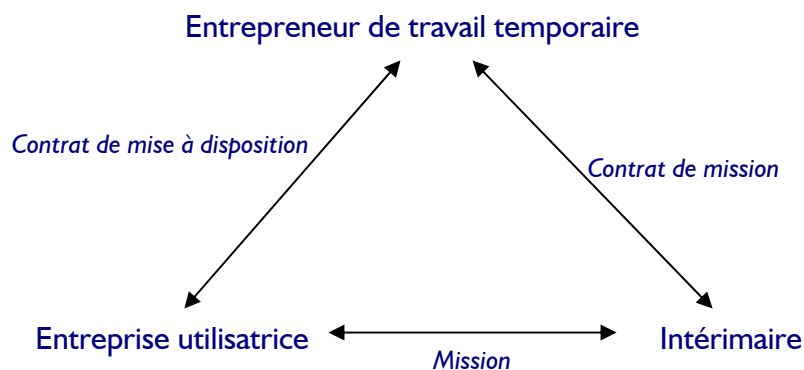
Un **intérimaire** est un salarié recruté par une agence spécialisée dans l'intérim. Il est envoyé par cette agence dans une entreprise pour un travail précis dont la durée peut être déterminée ou indéterminée (cette période de travail s'appelle « mission »).

Les salariés sous **contrat à durée déterminée** appartiennent à une seule entreprise, mais ils exercent leur

prestation de travail pour une durée fixée et limitée dans le temps.

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124-1 que pour des tâches non durables ([Art L1251-6](#) du code du travail)

Le travail temporaire se caractérise sur le plan juridique par l'établissement d'une relation triangulaire entre l'entreprise utilisatrice (UE), l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié envoyé en mission. L'employeur du salarié intérimaire est celui de l'ETT.



Statistiques

En 2004, 641 400 personnes travaillaient en France comme intérimaire, soit 2% de la population active (Source Syndicat des sociétés de travail temporaire)

Le travail intérimaire concerne généralement la population masculine (70 %) et la moyenne d'âge est de 29 ans.

Chaque intérimaire fait en moyenne six missions par an

31% des intérimaires travaillent sur des missions de plus de 10 mois. Les intérimaires représentent 41% d'ouvriers non qualifiés.

L'EMPLOI INTERIMAIRE Données de Juin 2004	Région		France	
	Nombre	Evol. (2)	Nombre	Evol. (2)
Nombre de contrats conclus au cours du mois	110 402	1,7	1 417 681	0,3
Nombre d'équivalents temps pleins du mois	43 955	1,9	624 772	8,7
Taux de recours (1)	4,5		3,9	

(1) nombre d'ETP du mois / effectifs Assedic en % (2) évolution par rapport au même mois de l'année précédente

Source : Perspectives Nord – Pas-de-Calais, Octobre 2004, DRTEFP

Le travail temporaire en Europe				
Hn	Interim/emploi total (%)	Croissance	Secteur principal dans lequel l'intérim est utilisé	Contrats à durée déterminée/emploi total (%) (1997)*
Allemagne	0,6	+	Industriel	11,7
Autriche	1,0	++ (depuis 1993)	Industriel	7,8
Belgique	1,4	++	Industriel	6,3
Danemark	0,2	+	Tertiaire	11,1
Espagne	0,56	++ (1994-juillet 1999, n.d. depuis qu'une nouvelle loi est entrée en vigueur en août 1999)	Industriel	33,6
Finlande	0,4	++ (15 /an)	Tertiaire	17,1
France	1,9 (équivalent temps complet)	++ (35,7 %, 1997-8)	Industriel	13,1
Grèce	n.n.d.	n.d.	n.d.	10,9
Irlande	n.d.	n.d.	n.d.	9,4
Italie	n.d.	++ (depuis 1998)	Industriel et tertiaire	8,2
Luxembourg	3,0	n.d.	n.d.	2,1
Norvège	0,5	+	Tertiaire	11,0
Pays-Bas	2,5	++ (20%/an 1993-7)	Tertiaire	11,4
Portugal	0,5	+	Industriel et Tertiaire	12,2
UK	1,0	++	Tertiaire	7,4
Suède	0,44	++ (50%/an)	Tertiaire	12,1

n.d: données non disponibles ; * source: "Employment in Europe 1998", Commission européenne (1999).

Source: EIRO (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/01/study/tn9901233s.html>)



Risques

Pour le salarié :

- Accident du travail
- Accident de trajet
- Fatigabilité
- Difficulté d'adaptation

Vis-à-vis de l'employeur :

- Erreurs professionnelles liées à la méconnaissance de la tâche
- Faible motivation des salariés

En dépit de l'établissement obligatoire des plans de prévention par l'EU avant tout recours à une entreprise extérieure, on constate ainsi un excès d'accidents du travail des intérimaires, 2 fois plus fréquents et 2 fois plus graves que chez les permanents (alors qu'ils ne représentent que 7% de l'ensemble des

salariés). Ceci s'explique, généralement par l'inexpérience et la jeunesse des intérimaires, mais peut-être aussi par l'inadéquation entre l'état de santé et les contraintes du poste de travail, autrement dit par un avis d'aptitude non posé en toute connaissance de cause. Pourtant, dans le même temps, le développement des connaissances épidémiologiques des risques professionnels et environnementaux rencontrés successivement par un travailleur intérimaire dans sa carrière, ainsi que le durcissement global des obligations des employeurs en matière de prévention et d'évaluation des risques, devraient amener une amélioration du niveau de santé de tous les salariés.

Hygiène et sécurité

Les intérimaires, tout au long de leur mission, doivent se voir appliquer les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les salariés permanents.

En matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité de l'application des règles pèse sur le chef d'établissement et, de façon générale, il est responsable de la sécurité de l'ensemble de son personnel. Ce principe s'applique pour les salariés temporaires présents dans l'entreprise.

Pour les intérimaires on se réfère à l'article [Art L1251-21](#) (C. trav.) : « Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs [...] »

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ([art. L1251-24](#) du code du travail).

Les équipements de protection individuelle sont fournis aux intérimaires par l'utilisateur, au terme de [l'article L1251-23](#).

L'entreprise de travail temporaire peut fournir certains équipements. En effet, l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, confirmé par l'accord interprétatif du 10 avril 1996, prévoit que l'entreprise de travail temporaire pourra fournir uniquement les casques et les chaussures de sécurité.

Les équipements de protection individuelle ne doivent pas être à la charge de l'intérimaire ([art. L1251-23](#)).



Formation des travailleurs

[L'article L4141-2](#) du Code du Travail précise que tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire.

Elle est constituée de trois grands chapitres : la circulation des engins et des personnes ([R4141-11](#)) ; les risques liés à l'exécution du travail ([R4141-13](#)) ; la conduite à tenir en cas d'accident ([R4141-17](#)).

Une **formation renforcée à la sécurité** est assurée dès lors qu'ils ont été affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Outre les axes de la formation à la sécurité, elle doit contenir des informations sur : les risques du poste de travail,

l'environnement de travail, les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à se déplacer, les risques à long terme des produits utilisés.

Le manquement du chef d'établissement à l'obligation de formation renforcée à la sécurité emporte certaines conséquences en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En vertu de l'article [L4154-3](#) du code du travail, l'existence de la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et pour les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée,



Surveillance médicale

Le responsable de la surveillance médicale périodique est l'entreprise de travail temporaire qui a en charge les obligations liées à la surveillance médicale périodique.

La visite de reprise est obligatoire immédiatement après :

- toute absence pour maladie professionnelle.
- toute absence suite à un accident du travail ayant entraîné un arrêt supérieur à 8 jours.
- tout congé de maternité ; toute absence supérieure à 21 jours pour maladie ou tout autre accident.
- après des absences répétées pour raison de santé.

Le responsable des visites médicales spéciales et renforcées est l'entreprise utilisatrice qui est responsable de la surveillance médicale spéciale (postes figurant dans l'arrêté du 11 juillet 1977) et de la surveillance médicale renforcée (postes figurant dans les accords de branche).

Le dossier médical est constitué au moment de la visite d'embauche. Il est tenu par le médecin de l'entreprise de travail temporaire.

La relation triangulaire qui unit l'entreprise de travail temporaire, le salarié et l'entreprise utilisatrice (contrat de travail unissant ETT et salarié et contrat de mise à disposition entre ETT et EU) est

rappelée dans le code du travail dans la relation triangulaire entre le salarié et son suivi médical professionnel. Il prévoit en effet la répartition du suivi médical entre les médecins du travail des deux entreprises (art. [L1251-21](#), [R4625-9](#) et [R4625-11](#) du code du travail).

La question spécifique de la protection de la santé des intérimaires est d'abord le fruit de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, entériné par la loi du 12 juillet 1990 (et le [décret n°91-730 du 23 juillet 1991](#)), qui sont les premiers textes à traiter de l'hygiène et de la sécurité des intérimaires ainsi que de l'indemnisation spécifique des accidents et maladies advenus dans ce cadre. Est ainsi mis en place un suivi médical particulier en vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, suivant une coordination de compétences entre les médecins du travail de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice (EU). La réglementation du suivi des intérimaires distingue donc, depuis 1991, la surveillance médicale ordinaire de la surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à un risque professionnel particulier. Le rôle de médecin du travail est ainsi dédoublé entre celui de l'ETT d'une part et celui de l'EU d'autre part. Ce faisant, cette réglementation induit une importante difficulté de coordination d'informations et d'actions. D'autant plus que de nouvelles règles juridiques renforcent la limitation de transfert de données médicales.



ETT	EU
Répartition des compétences	
<p>SMO :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ surveillance médicale ordinaire ○ tenue du dossier médical, tous types de surveillance (SMO ou SMR) <p>□ Surveillance médicale principale (Visites d'embauche, visite annuelle, visite de reprise)</p> <p>Or, difficile car</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ les missions sont très différentes et trop courtes, le recours à l'intérimaire ne se justifiant que par l'exigence de rapidité ou l'urgence de pourvoir à un poste. ○ les qualifications professionnelles sont très différentes ○ la mobilité géographique est importante ○ L'on demande une grande polyvalence aux intérimaires <p>SMR (Surveillance médicale renforcée du fait des caractéristiques personnelles du salarié) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ femme enceinte, mère d'enfant de moins de 2 ans ○ jeune < 18 ans ○ travailleur migrant ○ travailleur handicapé 	<p>SMR (Surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à un risque professionnel particulier) (décret du 13 juillet 1991 art R 243-15 C trav)</p> <p>□ Vérification de l'absence de contre indication personnelle et de réserve d'aptitude du salarié au regard des caractéristiques du poste, dans le cadre des examens complémentaires. Les travailleurs temporaires sont exclus de certains postes dangereux : interdiction de recours aux intérimaires pour certains travaux dangereux (arrêté du 8 oct. 1990, modifié en 1996, not. pour le déflocage d'amiante ; décret du 13 déc. 1997 pour les travaux exposant aux rayonnements ionisants). Certains intérimaires passent cependant d'un chantier nucléaire à un chantier de déflocage d'amiante...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ les MT des EU ignorent souvent la présence d'intérimaires dans les locaux la SMS ne peut donc par hypothèse, pas avoir lieu. ○ les propositions d'aménagement de postes par le MDT de l'E sont irréalisables dans les EU, pour un passage bref de l'intérimaire.

La répartition des compétences entre les médecins du travail de l'EU et de l'ETT

Intérim et handicap

Chaque année, plus de 18 000 personnes handicapées trouvent un emploi en intérim.

C'est un véritable tremplin vers l'emploi durable.

En 2007, dix entreprises de travail temporaires ont signé des conventions avec l'Agefiph.

40 % des missions d'intérim sont transformées en contrat CDI, CDD, ce qui représente environ 8 000 personnes handicapées.

L'emploi d'une personne handicapée en intérim a parfois besoins de formations.

Sur les formations de courte durée, c'est en général l'ETT qui prend en charge la formation sur son plan de formation. Pour les formations plus longues, l'Agefiph prend à sa charge le surcoût lié aux formations longues qualifiantes et diplômantes, via des contrats spécifiques.

Ont collaboré à cette fiche pratique :
Auteur : V. Delevoy, Istnf
M.A. Méreau
Validation : Dr S. Fantoni, Chru Lille



Législation-Réglementation

- **Travail temporaire** - Art [L1251-10](#)

Travaux présentant des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Loi du 12 juillet 1990.

« En aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux »

Liste des travaux dangereux définis par arrêté du ministère du travail et du ministère de l'agriculture.

Echange d'information entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise de travail utilisatrice avec une liste des postes présentant un risque particulier pour la santé et la sécurité.

- **Travaux faisant l'objet d'une interdiction d'emploi**- Art [L1242-6](#)

[Arrêté du 8 octobre 1990](#) modifié par l'arrêté du [4 avril 1996](#) et l'[arrêté du 12 mai 1998](#) fixant la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou à des salariés des entreprises de travail temporaire. Ainsi que la [circulaire DRT n°92-14 du 29 août 1992](#) (travaux de soudure).

- [Arrêté du 11 juillet 1977](#) : fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale
- **Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991**, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire
[Journal officiel n° L 206 du 29/07/1991 p. 0019 - 0021](#)
- **Loi n°72-1 du 03 janvier 1972** sur le travail temporaire



Jurisprudence

- ✓ *Travail temporaire – Responsabilité – Faute inexcusable*
Cass. Civ. n° 07-11.771 du 21 février 2008

En cas de faute inexcusable, seule l'entreprise de travail temporaire (ETT) est tenue au remboursement à la CPAM des indemnités complémentaires prévues par la loi (CSS art L. 241-5-1, L. 412-6 et L 452-1) même s'il lui est possible d'exercer une action récursoire à l'encontre de l'entreprise utilisatrice.

En l'espèce, la Cour avait relevé que l'ETT ayant parfaitement eu connaissance de l'objet du contrat et des risques inhérents aux travaux d'élagage auxquels le salarié était amené à participer, aurait dû lui faire suivre une formation renforcée à la sécurité ; elle avait donc commis une faute ayant concouru au préjudice subi par la victime.

Retrouver le texte sur [Légifrance](#).

- ✓ *Les conséquences de la requalification de contrat d'intérim*
[Cass. Soc. n°03-44996 du 13 avril 2005](#)
Cass. Soc. n°41-967 du 13 avril 2005

Lorsqu'à l'examen des conditions de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, un travailleur intérimaire obtient la requalification de ses différents contrats en CDI, il a droit à un certain nombre d'indemnités, pour le calcul desquelles il est alors considéré comme salarié de l'entreprise à compter du 1er jour de sa 1ère mission (Cass. Soc. n°03-42.769 et 036-42.784 du 21 janvier 2004) :

- l'indemnité de requalification tout d'abord au moins égal à un mois de salaire ([C. du Travail, art L.124-7](#))
- et les indemnités découlant des droits attachés au CDI c'est-à-dire :
 - indemnité de rupture (C. du Travail, art [L1234-9](#))
 - indemnité de licenciement (C. du Travail art [L1235-2](#))
 - indemnité compensatrice de préavis (C. du Travail art [L1234-5](#))

Mais toutes ces indemnités **ne sont dues qu'une fois** affirme la Cour de Cassation ([Cass. Soc. n° 03-44996 du 13 avril 2005](#)) contrariant la Cour d'Appel qui réclamait autant d'indemnités que de missions intérimaires dans l'entreprise : une seule indemnité de requalification, et un seul contrat CDI au terme de la requalification appelant indemnité de rupture.

Quant aux conséquences financières pour la société d'intérim de cette requalification en CDI, la Cour de Cassation (Cass. soc. n°41-967 du 13 avril 2005) apporte son éclairage.

Tout d'abord en ce qui concerne l'indemnité de précarité versée à tout salarié intérimaire. La Haute Cour confirme que cette indemnité compense la précarité de la situation du salarié intérimaire et lui reste acquise, même si le contrat est requalifié.



La société d'intérim ne peut prétendre à un remboursement de l'indemnité de précarité, du fait de la requalification à terme en CDI chez un autre employeur.

Et cette étanchéité des relations de travail, salarié/société d'intérim et salarié/entreprise utilisatrice, vaut pour le versement des indemnités de rupture pour lesquelles chacun des employeurs est responsable des indemnités en lien avec sa relation avec le salarié, indépendamment de celle entretenue par le salarié avec l'autre employeur. En l'espèce, la Cour d'Appel avait condamné la société d'intérim à payer les indemnités de requalification et de licenciement avec l'entreprise utilisatrice, ce que réfute la Haute Juridiction, imputant à chacun ses propres responsabilités vis-à-vis de la rupture, établie dans ce cas du fait de l'entreprise utilisatrice et non de la société d'intérim.

- ✓ *Requalification de contrat de travail temporaire*
Cass. Soc. n°02-40336 du 23 février 2005

Selon l'article L 124-2 du Code du travail, le contrat de travail temporaire ne peut avoir pour objet ni effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Un employeur ne peut faire appel à des salariés intérimaires que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement en cas d'accroissement temporaire d'activité, notamment en cas de variations cycliques de production, sans qu'il soit nécessaire que cet accroissement soit exceptionnel.

C'est ce qu'illustre cet arrêt de la Cour de cassation qui, après que le Conseil des prud'hommes ait obtenu les preuves, à l'analyse de l'activité de l'entreprise et du tableau des effectifs, du caractère cyclique de l'activité liée aux conditions climatiques, a exactement décidé que les contrats de travail pour lequel un salarié demandait requalification, n'avaient pas pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La règle du tiers temps dictée par le Code du travail (Art L 124-7 al. 3) qui impose, avant l'embauche d'un nouveau CDD ou contrat temporaire, une sorte de délai de carence égal au tiers du temps de la mission expirée, n'est pas de celles qui doivent être sanctionnées par la requalification du contrat ; c'est ce que rappelle la Haute Cour dans cet arrêt.

Retrouvez le texte officiel sur [Légifrance](#)



Bibliographie

- ✦ L'emploi intérimaire au quatrième trimestre 2007 : le nombre d'intérimaires poursuit son repli
Premières Informations, Juin 2008, n°23.2, 4 p.
- ✦ Intérim et handicap
Réadaptation, mai 2008, n°550, 9-41
- ✦ LABBE FLO.
La réduction des risques liés au travail des intérimaires
Santé et sécurité au travail actualités, Tissot, 2008, 108, 5-6
- ✦ MEOT V.
Comment s'assurer de la santé des intérimaires ?
Santé et sécurité au travail actualités, Tissot, 2007, 100, p. 9
- ✦ L'intérim intégré à l'activité économique
Panorama Emploi-formation Nord-Pas-de-Calais, juin 2006, n°53, 6 p.
- ✦ Les intérimaires, laissés-pour-compte de la prévention
Santé et travail, octobre 2005, n°53, 17-20
- ✦ GLAYMANN D.
La vie en Intérim
Lavoisier, 2005, 355 p.
- ✦ Schwartz G., Ravallec C.
Travail temporaire : accroître la sécurité des travailleurs intérimaires
Travail et sécurité, mai 2005, n°651, 18-37
- ✦ MULMANN H.
La précarité : maîtrise de l'intérim, un enjeu pour les salariés et pour les entreprises
Performances, mars-avril 2005, n°21, 21 à 23
- ✦ Agences d'intérim et entreprises utilisatrices étudient leurs accidents
Travail et sécurité, n°648, février 2005, p.10-11
- ✦ Sophie FANTONI, Sophie DOUAY, Paul FRIMAT
Suivi médical des salariés intérimaires : le point juridique, pratiques et réflexions
Archives des Maladies Professionnelles, juillet 2004, Vol.65 n°4, p.349-357
- ✦ Intérim (le secteur de l'intérim se mobilise, Adecco enquête dans le supérieur, Adia dénonce les discriminations, VediorBis recrute à domicile)
Etre, 2004, 73, 6-13



- ✦ *Le travail temporaire*
INRS, Aide mémoire juridique, 2002, 38 p.
- ✦ Pratiques médicales : intérimaires et Médecine du Travail
Homme Santé Travail, 1997-1998, n°14



Liens internet

✚ Les intérimaires, parents pauvres de la prévention des risques professionnels

L'Europe compte 2 millions d'intérimaires en équivalent temps plein. Les accidents du travail sont plus fréquents parmi les salariés intérimaires.

http://www.istnf.fr/pages/actualites/actualites_2.asp?annee=&mois=&typea=&c=7894C0&num=144192

✚ La santé des travailleurs intérimaires

Les études relatives à la santé des travailleurs intérimaires témoignent de la nécessité d'un encadrement spécifique afin de diminuer le nombre d'accidents du travail et d'améliorer leur protection sociale.

Des études menées par la CNAM et l'inspection du travail, en 1989, mirent en évidence, d'une part, une sur-suraccidentabilité des intérimaires et d'autre part, permit de recenser nombre de causes d'accidents du travail.

<http://www.istnf.fr> (extranet)

✚ Travail temporaire et suivi médical : Aspects Juridiques

Sophie Fantoni, Praticien Hospitalier au Chru de Lille, fait le point sur la jurisprudence récente concernant le travail temporaire et souligne les problèmes de suivi médical du personnel intérimaire.

Ce texte est le résumé d'une présentation, le 5 juin 2004, lors des Journées Marcel Marchand organisées par l'Institut de santé au travail du nord de la France dans le cadre de l'enseignement post-universitaire de médecine du travail, département FMC, faculté de médecine Henri Warembourg, pôle recherche à Lille.

Document en PDF de 6 pages

<http://www.istnf.fr> (extranet)

✚ Démarche d'intégration des intérimaires dans le bâtiment et les travaux publics (ED 836) :

L'objectif de cette brochure co-rédigée par l'INRS est d'aider à la fois les entreprises utilisatrices et les agences d'intérim à mieux cerner les difficultés liées au statut particulier d'intérimaire. Elle leur propose une action concertée pour permettre une meilleure intégration de ce dernier sur les chantiers. De cette intégration dépendent à la fois la qualité et la sécurité de la mission. (résumé de l'Inrs)

<http://www.inrs.fr/>

✚ Salariés intérimaires – Travail temporaire : Fiche de risque, n°14

<http://www.bossons-fute.com/>

✚ Travail intérimaire

<http://www.pratique.fr/vieprat/emploi/contrat/daf3105.htm>

✚ Postes de sécurité dans les transports

<http://www.federationsantetravail.org>



✦ **Le temps de travail des formes particulières d'emploi**

Insee, Septembre 2002, 22 p.

http://www.insee.fr/fr/ffc/ficdoc_frame.asp?doc_id=906

✦ **Formulaire de déclaration d'accident du travail**

Sécurité Sociale : <http://www.ameli.fr/formulaire2/S6209.pdf>

✦ **Intérim Mission 3D**

Jeu vidéo interactif destiné aux intérimaires, aux agences de travail temporaire et aux entreprises utilisatrices : <http://www.inrs.fr>

✦ **L'intérim, des pistes pour l'emploi**

Consultez [le dossier sur le site de l'Agefiph](#)



⊕ Exposition des travailleurs intérimaires aux dérivés du cadmium

L'arrêté du 8 octobre 1990, modifié par arrêté du 4 avril 1996, et par arrêté du 12 mai 1998 fixe la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés sous contrat à durée déterminée ou aux salariés des entreprises de travail temporaire. On retrouve sur cette liste les travaux de métallurgie et fusion du cadmium ; et les travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium.

Lors du découpage au chalumeau et d'autres opérations où le cadmium est chauffé à des températures élevées, des vapeurs d'oxyde de cadmium sont libérées. Le salarié est ainsi exposé aux composés minéraux solubles du cadmium. Ces fumées d'oxydes de cadmium sont décrites comme étant responsables le plus fréquemment des intoxications chroniques.

Néanmoins, l'article 3 de l'arrêté sus cité précise que tout chef d'établissement peut être autorisé à utiliser des salariés sous contrat à durée déterminée ou des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux visés dans cet arrêté en adressant une demande au directeur départemental du travail et de l'emploi (détails de la procédure retrouvés au sein de l'article).

Conseil et Documentation, ISTNF-CHRU, Lille, février 2005

⊕ Est-il nécessaire d'établir une relation tripartite entre l'agence, le centre de médecine du travail et l'entreprise ?

L'agence d'intérim, employeur de l'intérimaire, envoie ses salariés à la médecine du travail et transmet leurs fiches d'aptitude aux entreprises. Néanmoins lorsqu'un chef d'entreprise sait que le travail dans sa structure expose le salarié à des risques spécifiques, il doit le signaler à l'agence ou envoyer le salarié consulter un médecin du travail dans le centre auquel l'entreprise est rattachée. L'intérimaire sera alors soumis aux examens médicaux complémentaires exigés par cet environnement particulier.

(source : Tissot)

