



Création : Novembre 2009

## Le travailleur intérimaire

### Définition

Les termes « travailleur intérimaire » et « travailleur temporaire » sont souvent synonymes dans les textes, pourtant une nuance importante existe.

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 qui remplace temporairement un membre du personnel d'une entreprise.

C'est un salarié ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

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 (appelés également « intérimaires ») que pour des tâches temporaires dénommées « mission » ([art. L1251-6](#) du code du travail)

Une **mission** est une période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise.

La conclusion d'un contrat de travail temporaire ne peut pas avoir pour objet, ni pour mission, de «pourvoir durablement un emploi, lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice». Si tel est le cas, il s'agira alors de la conclusion d'un Contrat à Durée Déterminée.

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.

Le travail temporaire se caractérise sur le plan juridique par l'établissement d'une relation triangulaire liant trois acteurs :

- **L'employeur de droit** : l'entreprise de travail temporaire (ETT)

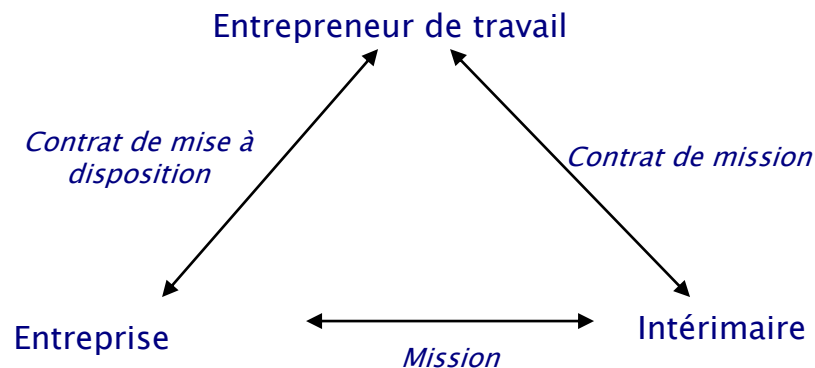
*Définition* : toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises.

- L'employeur de fait : l'**entreprise utilisatrice** (UE)

*Définition* : toute personne physique ou morale pour laquelle un travailleur intérimaire travaille de manière temporaire et sous son contrôle.

*(définitions de la Directive européenne de 2008)*

- Le **salarié** envoyé en mission, appelé aussi travailleur intérimaire.



*Explications :*

Le salarié sous contrat de travail intérimaire, soit l'intérimaire, est embauché, géré et rémunéré par l'entreprise de travail temporaire, laquelle constitue à ce titre une entreprise prestataire de service du personnel.

Autrement dit, l'employeur du salarié intérimaire est celui de l'ETT.

L'entreprise de travail temporaire met à la disposition d'une entreprise utilisatrice ce salarié intérimaire en vue d'exercer sa mission précisée, sur une durée limitée.

Précision – Si l'intérimaire continue de travailler pour l'entreprise utilisatrice, alors que sa mission a pris fin, et sans que soit conclu un autre contrat de travail, alors les deux concernés seront réputés liés par un Contrat à Durée Indéterminée.

Liste des cas fréquents de recours à l'intérimaire :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale ;
- Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole ;
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ;

Attente de la suppression définitive du poste du salarié, qui a quitté définitivement l'entreprise ;  
 Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;  
 Travaux saisonniers ;  
 Emplois dits « d'usage » ;

**La durée des contrats intérimaires en fonction du cas de recours :**

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (1)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial ...) (2)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (1)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (2)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (1)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (1)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

(1) Le contrat doit mentionner une durée minimale d'emploi s'il ne précise pas de terme certain. (2) Dans ce cas le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois

**Les mentions des contrats de travail temporaire :**

Le travailleur intérimaire va conclure un contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire en tant que salarié embauché et rémunéré celle-ci.

Par ailleurs, l'entreprise de travail temporaire va passer avec l'entreprise utilisatrice un contrat de mise à disposition

- Le contrat de mise à disposition doit comporter :
  - Le motif du recours à un salarié temporaire ;
  - Le terme de la mission, ou du moins sa durée minimale ;

- Les caractéristiques du poste de travail, et le cas échéant, indication que ce poste figure sur la liste des postes à risques, en vue de la mise en place d'une surveillance médicale renforcée ;
  - La qualification professionnelle exigée
  - Les horaires de travail et lieu de la mission ;
  - La nature des équipements de protection individuelle, fournis par l'entreprise de travail temporaire le cas échéant ;
  - Le montant de la rémunération que percevrait un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, dans l'entreprise utilisatrice (salaire et ses composants : primes, accessoires...)
- Le contrat de mission du travailleur temporaire doit comporter, en plus des informations précédentes :
    - La qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
    - Les modalités de la rémunération ;
    - Les modalités de l'éventuelle période d'essai ;

*Durée légale de la période d'essai, à défaut de durée fixée par convention collective de branche, ou accord d'entreprise / établissement :*

Contrat inférieur ou égal à un mois = 2 jours ouvrés

Contrat entre un mois et deux mois = 3 jours ouvrés

Contrat de plus de deux mois = 5 jours ouvrés

- Une clause selon laquelle le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire, si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
- Les coordonnées de la Caisse Complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.
- La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice, au terme de sa mission, n'est pas interdite.

(Source : Ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-travail-temporaire.html>)

## Statistiques

En 2008, 604 300 personnes travaillaient en France comme intérimaire (équivalent temps plein), soit 2% de la population active

(Source : Prisme (Professionnels de l'Intérim, services et métiers de l'emploi) [http://www.prisme.eu/Web\\_Linterim/Contributions082economiques082et082sociales.aspx](http://www.prisme.eu/Web_Linterim/Contributions082economiques082et082sociales.aspx) )

Le travail intérimaire concerne généralement la population masculine (70 %) et la moyenne d'âge est de 29 ans : six intérimaires sur dix ont moins de 30 ans et huit sur dix sont des hommes.

45,8 % des salariés intérimaires sont délégués dans l'industrie, principalement de biens intermédiaires et d'équipement, 32,9 % dans le tertiaire et 20,6 % dans le BTP (Source : Prisme)

- Environ 1 200 entreprises
  - 6 700 agences d'emploi
  - 604 318 salariés intérimaires en équivalent temps plein
  - 20,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires
  - 9,5 milliards d'euros de contributions (Chiffres 2008)
- Source : Prisme

En 2004, l'intérim représente en Nord-Pas-de-Calais 40 400 emplois à temps plein.

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>)

Pour les accidents du travail, 4,5% des salariés ont été interrogés dans le cadre de l'enquête SUMER 2003. Ils ont déclaré avoir eu au moins un accident du travail ayant occasionné un arrêt de travail au cours des douze mois précédant l'enquête.

Statut	Avoir eu au moins un accident avec arrêt au cours de l'année écoulée (en %)	Nb moyen de jours d'arrêt parmi les accidents de travail avec arrêt
Apprenti	9,6	22,6
<b>Intérimaire</b>	<b>8,6</b>	<b>33,6</b>
CDD	4,0	25,3
CDI (secteur privé)	4,3	23,6
Fonctionnaire	3,8	17,5

*Caractéristiques des salariés et accidents du travail, SUMER 2003 (Extrait)*  
(Source : [Dares](#))

Les intérimaires font partis des salariés qui subissent le plus d'accidents. Cela peut s'expliquer par rapport à leur âge (sont en grande majorité des jeunes), à leur profession (ce sont surtout des ouvriers), ainsi qu'à certains risques auxquels ils sont davantage exposés (comme les horaires imprévisibles).

## 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

On constate que les intérimaires ont une plus forte exposition aux accidents du travail qui s'explique par le caractère des missions d'intérim (période d'adaptation aux machines écourtées, connaissance partielle de l'environnement technique, etc.), ainsi qu'à l'affectation sectorielle des intérimaires (plutôt dans des secteurs à hauts risques tels que l'industrie des biens intermédiaires, le BTP et les transports).

(source : Insee <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs/ffc/es357f.pdf>)

### Travaux interdits :

L'article [Art L1251-10](#) du code du travail stipule qu' »en aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour effectuer des travaux particulièrement dangereux » sauf si le responsable de l'entreprise utilisatrice effectue une demande d'autorisation au directeur départemental du travail ou si les travaux sont réalisés en vase clos.

- **Travaux faisant l'objet d'une interdiction d'emploi :**

L'[arrêté du 8 octobre 1990](#) modifié par l'[arrêté du 4 avril 1996](#) et l'[arrêté du 12 mai 1998](#) fixe 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) :

<p><b>Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants sont interdits aux travailleurs temporaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluor gazeux et acide fluorhydrique.</li> <li>• Chlore gazeux, à l'exclusion des composés.</li> <li>• Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés.</li> <li>• Iode solide, vapeur à l'exclusion des composés.</li> <li>• Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré).</li> <li>• Arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié).</li> <li>• Sulfure de carbone.</li> <li>• Oxychlorure de carbone.</li> <li>• Dioxyde manganèse (bioxyde de manganèse).</li> <li>• Dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure.</li> <li>• Béryllium et ses sels.</li> <li>• Tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone).</li> <li>• Amines aromatiques suivantes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés.</li> <li>• 3,3, diméthoxybenzidine (dianisidine).</li> <li>• 4-aminobiphényl (amino-4 diphényle)</li> </ul> </li> <li>• Béta-naphtylamine, N, N-bis (2 chloroéthyl), 2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine).</li> <li>• Chlorométhane</li> <li>• Tétrachloroéthane</li> <li>• Paraquat</li> <li>• Arsenite de sodium</li> </ul>
<p><b>Les travaux suivants sont interdits aux travailleurs temporaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants, dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2millisieverts.</li> <li>• Métallurgie et fusion du cadmium, les travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium.</li> <li>• Activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, exposant aux poussières d'amiante ( arrêté du 4 avril 1996, article 1er).</li> <li>• Fabrication de l'auramine et du magenta.</li> </ul> <p>Les travaux exposant à l'inhalation de poussières de métaux durs: entrent dans la catégorie des métaux durs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le cobalt</li> <li>• Le tungstène</li> <li>• Le vanadium</li> <li>• Le chrome</li> <li>• Le manganèse</li> <li>• Le nickel</li> <li>• Le titane</li> <li>• Le germanium</li> <li>• Le gallium</li> <li>• Le bismuth</li> <li>• L'iridium</li> <li>• Le lithium</li> <li>• Le magnésium</li> <li>• Le molybdène</li> <li>• Le strontium</li> <li>• Le rubidium</li> <li>• Le palladium</li> </ul> <p><b>En revanche sont exclus: le plomb, l'or, l'argent, l'étain, l'hafnium, le platine, le cuivre</b></p> <p>Les travaux de soudure sur métaux durs font aussi partie de ces travaux interdits</p>
<p><b>Cancérogènes auxquels les travailleurs temporaires ne peuvent pas être exposés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amiante.</li> <li>• Béryllium.</li> <li>• Amines aromatiques.</li> <li>• Chrome hexavalent.</li> <li>• Cobalt.</li> <li>• Nickel.</li> <li>• Cadmium.</li> <li>• Chlorure de vinyl.</li> <li>• Auramine</li> </ul>
<p><b>Autorisations exceptionnelles pour les travaux dangereux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sont autorisés les travaux dans des appareils rigoureusement clos,</li> <li>• Ne permettant aucun contact avec le matériau pour aucune partie du corps (arrêté du 8 octobre 1990, JO du 9 novembre).</li> <li>• Tout chef d'entreprise peut être autorisé sur sa demande à utiliser des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux listés ci-dessus.</li> <li>• Cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi, par lettre recommandée avec Accusé de Réception, accompagnée: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entreprise;</li> <li>• Et de l'avis du médecin du travail de l'entreprise.</li> </ul> </li> <li>• Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un mois pour statuer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après enquête de l'inspecteur du travail, et avis du médecin inspecteur du travail.</li> </ul> </li> <li>• Afin de s'assurer qu'une formation appropriée à la sécurité assure une protection efficace des salariés de l'établissement contre les risques dus à ces travaux.</li> <li>• La dérogation est accordée en fonction de la durée de la mission et du port de protections individuelles</li> </ul>

## Droits des intérimaires :

### 1° Droits individuels dont dispose le salarié intérimaire pendant sa mission :

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

Pour les intérimaires on se réfère à l'article [art L1251-21](#) (code du travail) : «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 ».

Les intérimaires vont se voir appliquer les règles en vigueur de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de :

- durée du travail ;
- travail de nuit ;
- repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- sécurité et hygiène sur les lieux de travail ;
- conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs ;
- rémunération (comparaison avec un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail).

La [Directive n°2008-104 du 19 novembre 08](#), relative au travail intérimaire, vise à assurer la protection des travailleurs intérimaires, et fixe le principe de l'égalité de traitement entre ces travailleurs, pendant la durée de leur mission, et ceux recrutés directement par l'entreprise.

« Les salariés temporaires 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](#), alinéa 1er du code du travail).

Les équipements de protection individuelle sont fournis aux intérimaires par l'utilisateur, au terme de [l'article L1251-23](#) (code du travail). Ils ne doivent pas être à la charge de l'intérimaire.

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.

Par ailleurs, ils exercent leur mission sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice. 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.

Afin de pallier, ou du moins compenser la précarité de leur emploi, des indemnités et autres mesures particulières sont prévues à l'égard des salariés intérimaires.

## 2° Droits collectifs du salarié intérimaire :

Les droits collectifs du salarié intérimaire s'exercent dans l'entreprise de travail temporaire. Toutefois, il peut se faire aussi représenter dans l'entreprise utilisatrice.

Les représentants du personnel, le Comité d'entreprise, à défaut les Délégués du personnel, peuvent légitimement prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec l'entreprise de travail temporaire.

En effet, il sera pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice, de manière proportionnelle à son temps de présence dans celle-ci, au cours des douze mois précédents. Sauf, si le cas de recours à l'intérimaire est le remplacement d'un salarié absent. À ce titre, tout au long de sa mission, le salarié intérimaire pourra porter à la connaissance des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations relatives à sa rémunération, ses conditions d'exécution de travail, les moyens de transport collectifs et le bénéfice des installations collectives.

À ce titre, ils disposent des mêmes droits et bénéficient des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...).

## 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.

Les étapes de la formation de sécurité des intérimaires :

- 1ère étape : Identification des postes à risques.
- 2ème étape : Délivrance d'une formation à la sécurité.

Objet de cette formation à la sécurité : instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, et le cas échéant, celle des autres travailleurs de l'entreprise.

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](#) et [14](#)) ; la conduite à tenir en cas d'accident ([R4141-17](#)).

En cas d'affectation des intérimaires ou des salariés sous CDD sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ces derniers doivent bénéficier d'une **formation renforcée à la sécurité** (article L4154-2 du Code du travail), en plus d'une information précise, adaptée et compréhensible sur les risques de l'environnement de travail.

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. Si un salarié, titulaire d'un CDD ou intérimaire, affecté à un poste à risques est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice est présumée établie.

En vertu de l'article L 4154-3 du code du travail : *La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article [L452-1](#) du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise 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 prévue par l'article [L4154-2](#).*

La responsabilité de l'entreprise utilisatrice sera donc engagée, en cas de faute inexcusable, « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures pour en préserver le salarié » (arrêts dits « Amiante » Cass.soc. 28 février 2002).

## 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.

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).

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 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 rappelé 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. L1251-22, R4625-9 à R4625-12 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
<b>Répartition des compétences</b>	
<p><b>SMO :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ surveillance médicale ordinaire</li> <li>○ tenue du dossier médical, tous types de surveillance (SMO ou SMR)</li> </ul> <p>□ Surveillance médicale principale (Visites d'embauche, visite annuelle, visite de reprise)</p> <p>Or, difficile car</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.</li> <li>○ les qualifications professionnelles sont très différentes</li> <li>○ la mobilité géographique est importante</li> <li>○ L'on demande une grande polyvalence aux intérimaires</li> </ul> <p><b>SMR</b> (Surveillance médicale renforcée du fait des caractéristiques personnelles du salarié) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ femme enceinte, mère d'enfant de moins de 2 ans</li> <li>○ jeune &lt; 18 ans</li> <li>○ travailleur migrant</li> <li>○ travailleur handicapé</li> </ul>	<p><b>SMR</b> (Surveillance médicale renforcée en cas d'exposition à un risque professionnel particulier) (décret du 13 juillet 1991 art <a href="#">D4625-21</a> 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. <b>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).</b> Certains intérimaires passent cependant d'un chantier nucléaire à un chantier de déflocage d'amiante...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ les MT des EU ignorent souvent la présence d'intérimaires dans les locaux la SMS ne peut donc par hypothèse, pas avoir lieu.</li> <li>○ les propositions d'aménagement de postes par le MDT de l'E sont irréalisables dans les EU, pour un passage bref de l'intérimaire.</li> </ul>

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

## Législation-Réglementation

Code du travail : [TITRE V : Contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition](#)  
Site *Légifrance* :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000020959326&idSectionTA=LEGISCTA000006189463&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20091110>

- Directive n°2008-104 du 19 novembre relative au travail intérimaire  
JOUE du 5 décembre 2008  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FR:PDF>
- [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

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0383:FR:HTML>

- **Loi n°72-1 du 03 janvier 1972** sur le travail temporaire

## JURISPRUDENCE

- ✓ **Conseil d'Etat n° 294858 du 22 octobre 2008**  
**Licenciement salarié protégé**  
**Validité du contrôle de l'inspecteur du travail assurant l'intérim**

istnf.fr | 15.01.2009

La validité de la décision autorisant le licenciement d'un salarié protégé signée par un inspecteur du travail assurant l'intérim de l'inspecteur du travail territorialement compétent n'est acquise que si le signataire par intérim a été désigné à cette fin par une décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

En l'espèce, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avait bien validé le tableau des congés annuels de l'inspecteur du travail territorialement compétent mais n'avait pas stipulé le nom de l'inspecteur chargé de l'intérim. L'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur non officiellement désigné, et donc par une autorité incompétente, est annulée.

Retrouver le texte sur [Légifrance](#).

- ✓ **Cass. Soc. n° 06-46.164 du 9 juillet 2008**  
**Travail temporaire – Accroissement d'activité temporaire (non) ou constant et structurel**

istnf.fr | 13.10.2008

Aux termes de l'article L. 1251-5 (*anciennement L. 124-2, alinéa 1*) du Code du Travail :

- le contrat de travail temporaire ne peut avoir **ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale** et permanente de l'entreprise utilisatrice,
- un utilisateur ne peut faire appel à des salariés intérimaires **que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission"**, et notamment **en cas d'accroissement temporaire d'activité**.

En l'espèce, le salarié avait effectué dans l'entreprise utilisatrice 103 missions sur une période de 3 ans et toujours pour le même emploi d'ouvrier spécialisé « montage ».

Constatant :

- d'une part, l'effectif important de l'entreprise qui indiquait qu'elle devait pallier un nombre minimal et prévisible d'absences de salariés,
  - d'autre part, l'emploi identique régulièrement occupé par le salarié,
  - et enfin le tableau d'évolution du chiffre d'affaires de la société pendant la période,
- c'est à bon droit, confirme la Haute Cour, que la Cour d'appel a décidé que ces contrats de travail temporaire devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée. Elle considère en effet qu'ils avaient pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente d'une entreprise (connaissant une augmentation constante et structurelle de sa production) et non pas de faire face à des accroissements temporaires de son activité.

Retrouver le texte sur [Légifrance](#).

## Bibliographie

- ✓ LABBE FLO.  
La réduction des risques liés au travail des intérimaires  
*Santé et sécurité au travail actualités*, Tissot, 2008, 108, 5-6
- ✓ 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

✓ **Travail temporaire dans le Nord-Pas-de-Calais**

Données traitées : mars 2009

<http://www.npdc.travail.gouv.fr/gallery/file/1309.pdf>

✓ **L'intérim intégré à l'activité économique**

*Panorama emploi-formation Nord-Pas-de-Calais*, DRTEFP, juin 2006, n°53, 6 p.

<http://www.npdc.travail.gouv.fr/gallery/file/879.pdf>

✓ **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>

✓ **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](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 : [www.inrs.fr/im3d](http://www.inrs.fr/im3d)

Réalisation : V. Delevoy, Istnf Lille  
Céline Czuba, Juriste