

# INTERIM ET PREVENTION DES RISQUES



*Les intérimaires sont souvent des salariés les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles. Ils sont en situation quasi permanente de nouveaux embauchés, soumis à des changements de postes fréquents, y compris en cours de mission. Par ailleurs, ils travaillent dans des secteurs d'activité à risques comme l'industrie, la logistique, la sous-traitance, les transports, le BTP... Chaque année, environ 60.000 accidents du travail dont plus de 3 000 accidents graves ont touché les intérimaires, chiffres toujours en augmentation. Le taux de fréquence des accidents du travail, comme le taux de gravité, est deux fois plus important que celui observé pour l'ensemble de l'effectif salarié.*

Il est de la responsabilité de l'entreprise accueillante d'intégrer dans sa politique de prévention le personnel intérimaire, même si l'employeur reste l'agence d'intérim.

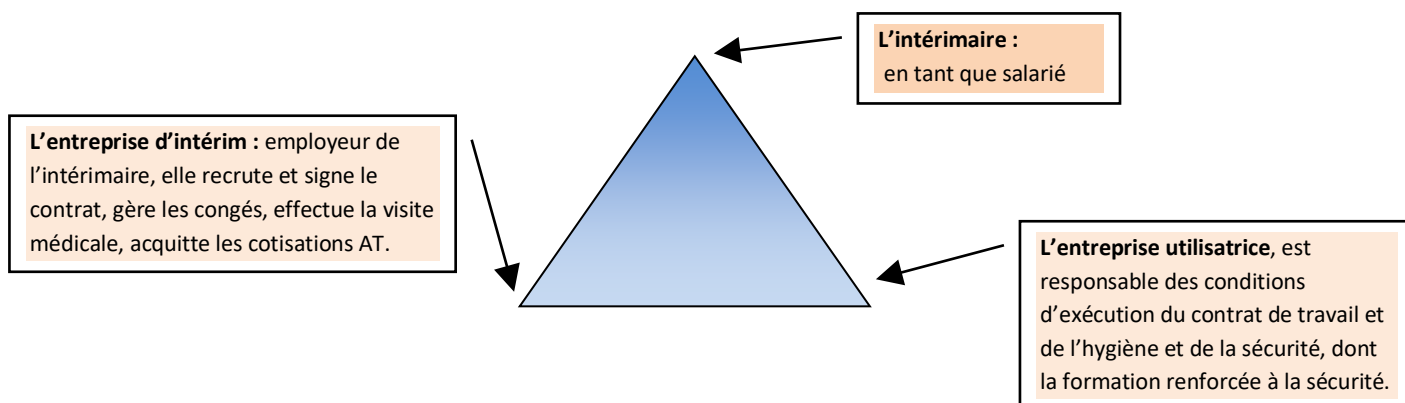
Les membres d'un CHSCT doivent intégrer dans leurs démarches de prévention les travailleurs intérimaires. La législation (art L 4612-1) a précisé que le CHSCT a pour mission générale de « contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure ». Les travailleurs temporaires sont compris dans les entreprises extérieures. Par ailleurs ils forment souvent le vivier des futurs recrutements en CDI.

## Définition

L'opération de "travail intérimaire" (ou "intérim" ou "travail temporaire") consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.

Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise d'intérim et l'entreprise cliente,
- Un contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.



Il y a donc un partage des responsabilités entre l'employeur de droit (agence d'intérim) et l'employeur de fait (l'entreprise utilisatrice -EU-).

## *L'intérim pour qui ?*

Le travail temporaire est né dans les années 1950 pour remplacer des salariés permanents ou répondre à des surcroîts d'activité. Il a connu en France dans les années 1980 un développement important. Depuis lors, le nombre d'intérimaires est en constante augmentation. Pour de nombreuses entreprises utilisatrices, l'intérim est devenu un instrument d'ajustement conjoncturel, un mode de gestion des ressources humaines. Il y a deux catégories d'intérimaires :

- Les premiers (25 % environ) se déclarent satisfaits de travailler en intérim et n'accepteraient pas de poste fixe. Ils sont généralement ouvriers, plutôt qualifiés, et n'ont pas de difficulté à trouver un emploi. Ils sont plus fortement présents dans le secteur de l'industrie et du bâtiment. Ils ne sont pas plus accidentés que les salariés permanents,
- Les autres considèrent l'intérim comme un tremplin pour acquérir un poste stable. Les deux tiers des embauches se font par l'intérim, qui constitue l'accès à un premier emploi pour 34 % des intérimaires. Ainsi, les intérimaires acceptent parfois une mission qui ne leur correspond pas et sont enclins à accepter des situations à risque et des conditions de travail difficiles.

Le niveau de risque est élevé. Cela s'explique en partie par le fait que les intérimaires, jeunes et ouvriers, travaillent souvent dans des secteurs exposés : industrie, BTP, construction ...

Toutes les catégories professionnelles sont représentées. Cependant, plus de 80 % sont des ouvriers, et environ 40 % sont non qualifiés. Environ la moitié a moins de 25 ans. Or, avec l'ancienneté et l'âge, le risque d'accident diminue. Les accidents du travail avec arrêt touchent plus souvent les hommes que les femmes, ce qui s'explique par la nature des métiers exercés. Mais beaucoup sont exposés à l'incertitude du travail, à l'effet « pièce rapportée » dans l'organisation, et sont exposés au stress plus que les autres salariés.

## *Conséquences pour la personne*

- Un travail banalisé, sans intérêt, sans utilité affirmée. Le choix de l'intérim est souvent subi,
- Situation permanente de nouvel embauché,
- Isolement dans l'organisation,
- Taux multiplié par deux pour le risque d'accident, et de même pour l'indice de gravité,
- TMS, stress, souffrance au travail,
- Lombalgie, surdité, chute de hauteur,
- Affections causées par les matériaux (rhinites, dermatites), du fait de la méconnaissance des produits.

## *Conséquences pour l'entreprise*

- Méconnaissance, par les agences d'intérim, des métiers, postes de travail, environnement, du monde de l'industrie ou du bâtiment,
- Turn-over, instabilité des organisations, repères changeants pour l'encadrement et l'ensemble du collectif de travail,
- Manque de mobilisation et de motivation de ces personnels,
- Un besoin de travail évalué trop rapidement,
- Des accidents du travail, avec la responsabilité juridique de l'employeur exposée,
- Une dégradation de la productivité, de la qualité.

## *Facteurs de risques*

- **Facteurs liés au travail :**
  - Affectation à des tâches peu connues, parfois dangereuses ou pénibles, dans une organisation à découvrir,
  - Personnes peu qualifiées, peu investies dans l'entreprise,
  - Mission très courte : en 2008, la durée moyenne des missions était de deux semaines et un quart d'entre elles n'ont duré qu'une seule journée,
  - Informations incomplètes sur le lieu de sa mission et son contexte.
- **Facteurs liés à l'entreprise d'accueil :**
  - Volume important d'intérimaires, notamment dans l'industrie et le BTP,
  - Besoins et demandes mal identifiés et peu précis adressés à l'agence d'intérim,

- Défauts de communication et de collaboration entre les entreprises utilisatrices et les agences d'intérim.
- **Facteurs liés à l'organisation du travail :**
  - Un profil de poste peu défini : recrutement d'un intérimaire inadapté au poste, avec peu d'expérience ou des manques de connaissances nécessaires à la maîtrise des risques liés au poste,
  - Les règles et repères changent à chaque mission. Il faut s'adapter à une équipe qui a sa propre manière de travailler, d'assurer sa sécurité et celle des autres,
  - Lieu de travail non familier, dans une activité différente des expériences antérieures, avec des personnes inconnues, des habitudes et des modes de travail particuliers, des gestuelles ou des postures de travail spécifiques...
- Accompagner l'entreprise à expliquer sa demande, préciser si des équipements techniques sont nécessaires, et quels sont les EPI nécessaire,
- Présenter l'intérimaire à l'entreprise en l'accompagnant à son poste de travail et s'assurer qu'il a compris les consignes délivrées, et notamment celles liées à sa sécurité,
- Après la mission, établir des critères permettant d'évaluer la mission par rapport au salarié et à l'entreprise, et particulièrement les données liées à la sécurité et aux conditions de travail.

## La prévention par l'entreprise utilisatrice

- Préparer les conditions pratiques de l'accueil de l'intérimaire,
- Faire bénéficier les intérimaires de la politique de sécurité, à l'identique des CDI,
- Cerner la situation de travail, décrire les tâches concrètes à effectuer,
- Donner le temps à l'intérimaire de se présenter, lui faire faire la visite du chantier ou de l'entreprise,
- Lui présenter les membres de l'équipe et leur fonction respective,
- Lui montrer son travail avec les exigences et les contraintes, les matériels et matériaux utilisés,
- Vérifier qu'il a bien compris les mesures de protection collective mises en place,
- S'attacher à ce qu'il soit doté d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés : chaussures, casques, gants, vêtements...
- Après la mission, donner des critères permettant d'apprécier les résultats de la mission de l'intérimaire ainsi que la prestation de l'agence d'intérim.

## Les moyens de prévention

Le législateur a introduit une notion de postes à risques particuliers pour les intérimaires. C'est le chef d'entreprise qui doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité. Elle est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

Dans la réalité, lorsque les risques généraux de l'entreprise sont minimisés, les risques particuliers liés aux travailleurs le sont davantage. Les CHSCT doivent être vigilants car les entreprises éprouvent parfois des difficultés à faire la différence entre ces deux catégories de risque. Et pourtant, en cas d'accident du travail, les conséquences peuvent être lourdes pour le salariés et aller jusqu'à la présomption de faute inexcusable pour l'employeur.

## La prévention par l'agence d'intérim

- Rencontrer les salariés sur le terrain pour mieux connaître les métiers, la culture de l'entreprise, les situations de travail et les risques,
- S'enquérir des politiques de sécurité de l'entreprise utilisatrice,
- Lors du recrutement, sensibiliser les intérimaires aux dangers généraux,
- Transmettre à l'intérimaire les informations connues sur l'entreprise, avec les dangers spécifiques,
- Faire passer les visites médicales d'embauche,

## Les moyens du CHSCT

Le personnel intérimaire doit recueillir de la part des représentants du personnel la même considération que les salariés permanents. Les risques des uns concernent les autres, mais de manière amplifiée. Dans le cadre de l'utilisation de personnel intérimaire, de par le Code du travail, le CHSCT a plusieurs outils à sa disposition. Il s'agit de la réunion trimestrielle, des visites et inspections régulières sur les lieux de travail, de l'avis obligatoire qu'il doit transmettre à l'employeur sur :

- le document unique,
- le plan de prévention annuel,
- le rapport annuel de l'employeur sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- le rapport annuel du médecin du travail...

Les avis du CHSCT sont argumentés, et l'employeur doit apporter une réponse à ces avis du CHSCT.

## *L'expertise du CHSCT*

Dans le cas d'un projet important, ou de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, de nombreux CHSCT font régulièrement appel à des experts (psychologues et ergonomes) agréés par le ministère du travail. Cette possibilité est envisageable, dans le cas d'utilisation de personnel intérimaire, à la vue des conséquences en termes de sécurité et du fait que la vie des salariés est en jeu.

Les experts de *AXIUM EXPERTISE* sont à la disposition du CHSCT pour accompagner les représentants du personnel à évaluer la situation en question, avec les risques associés.

L'expertise CHSCT (art L. 4614-12 et 13), dont le coût est pris en charge par l'entreprise, permet ainsi aux membres de comprendre la situation et apporter à l'entreprise des solutions efficaces. Lesquelles sont à la fois d'ordre légal, organisationnel, humain et technique.

Le rapport d'expertise est adressé à tous les membres du CHSCT, au médecin du travail et inspecteur du travail compris. L'employeur doit se positionner et apporter une réponse à l'ensemble des propositions du rapport d'expertise.

## *La formation du membre du CHSCT*

Dès son premier mandat, et ensuite tous les quatre ans, le membre du CHSCT a droit à une formation (art L. 4614-14 à 16) dont le coût, les frais de déplacement et le maintien du salaire sont pris en charge par l'entreprise. Le représentant du personnel a le choix de l'organisme et du programme. *AXIUM EXPERTISE* propose de nombreuses formations CHSCT, initiales et spécifiques, où les questions de l'usage des intérimaires sont largement abordées.



### **AUDIT - FORMATION - EXPERTISE**

#### **CE - CCE - CHSCT - DUP**

PARIS - MARSEILLE - AGEN - NANTES

09 77 73 64 22  
axium-france.com

**Directeur :** Jean-Max LLORCA 06.32.95.63.96

**Directrices de projets :** Brigitte BERTHOIS 06.31.99.13.01  
Élodie BOULANGER 06 41 70 36 28