

TRAVAIL TEMPORAIRE

Santé et Sécurité au Travail



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der ZEITARBEIT

Dr Magdeleine Brom DRTEFP Alsace

Kehl Forum Franco-Allemand 27 novembre 2009



INTRODUCTION

- Travail temporaire= relation triangulaire entre l'employeur (entreprise de travail temporaire), le salarié en mission et l'entreprise utilisatrice.
- On se posera ainsi légitimement la question des responsabilités respectives en matière de Santé au Travail, de conditions de travail et de suivi médical
- Contrat de travail temporaire:
 - *exécution d'une tâche précise et temporaire
 - * ...
- S'agira-t-il alors de la détermination de l'aptitude médicale à un poste, ou à une ou plusieurs tâches?



PLAN

- Quelques éléments de contexte (Statut, AT... quelques chiffres)
- Prévention + Médecine du travail, organisation, suivi médical
- Cas particulier des salariés détachés



PLAN

- **Quelques éléments de contexte (Statut, AT... quelques chiffres)**
- Prévention + Médecine du travail, organisation, suivi médical
- Cas particulier des salariés détachés

Statut

du travailleur temporaire (1)

Le travailleur temporaire est salarié de l'ETT et non de l'EU mais l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mission

On peut en déduire que l'ETT sera responsable de l'organisation des examens médicaux, visites d'embauche en particulier, liées au contrat du salarié intérimaire, mais que l'EU sera en charge des aspects particuliers, qu'il s'agisse de l'étude du poste du travail, du suivi médical ou de la mise à disposition de moyens de prévention spécifiques

Statut

du travailleur temporaire (2)

Pendant sa mission, l'intérimaire:

*bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'EU (transports, restauration, vestiaires...)

*se voit appliquer les règles en vigueur dans l'EU (par exemple: durée du travail, travail de nuit, repos hebdo et jours fériés, rémunération, sécurité et hygiène sur les lieux de travail -

cf intervention Dr Magdeleine BROM ...)

C'est donc l'objet de la présente intervention



Conditions de travail et précarité de l'emploi (1)

2005: plus du 1/4 des salariés en situation précaire ou instable (27%)

- du fait de la nature de leur contrat de travail
- du fait d'un sentiment d'insécurité par rapport à l'emploi, ou d'insatisfaction
- CDD et intérimaires disposent de moins d'autonomie et reçoivent moins d'aide des collègues
- Travail plutôt moins intense
- Horaires variables plus fréquents
- Accès plus difficile aux mécanismes de prévention des risques

Source: Premières synthèses Juillet **2009 n°28.2 Dares**

Conditions de travail et précarité de l'emploi (2)



Intérimaires: Autonomie limitée, prévention lacunaire

- Plus rarement horaires variables d'un jour sur l'autre mais horaires imprévisibles d'une semaine sur l'autre (1/4 versus 1/10)
- 42% sous contrainte de rythme contre 13%
- Faible autonomie: 50% sans action possible sur rythme, délais de production ou adaptation de l'organisation de leur travail
- Plus d'un sur deux dit manquer de soutien des collègues
- Absence le plus souvent de formation sur la prévention des risques professionnels dans les 12 mois précédents



AT et Intérim

Importance difficile à appréhender avec précision
(le SIRET des EU n'est connu que pour AT ayant entraîné
IPPsup à 10%, ce qui concerne 1% des AT des
intérimaires)

mais estimations indiquent fort taux de fréquence dans ce
secteur, 3e le plus dangereux de France avec taux de
fréquence de 36,8%

Risque AT estimé au double de celui des autres salariés
(Intérêt de collaboration avec les Services Prévention des
CRAM, informés de tout accident: CSS, art R412-2)

Source: **2009-150 - Les indicateurs accidents du travail de la
Dares - conception, champ et interprétation**
N° 150 du 27 juillet 2009 par Damien Euzenat



Imputabilité des Maladies professionnelles et AT

Le financement des AT des intérimaires incombe à l'entreprise employeuse (entreprise de travail temporaire) sauf dans le cas où la victime bénéficie d'une rente (taux d'IPP supérieur à 10%) l'entreprise utilisatrice se voyant alors imputer 1/3 des capitaux, les deux autres tiers étant à la charge de l'entreprise de travail temporaire.



PLAN

- Quelques éléments de contexte (Statut, AT... quelques chiffres)
- **Prévention + Médecine du travail, organisation, suivi médical**
- Cas particulier des salariés détachés



Poste de travail

- Obligation pour l'EU de décrire le poste de travail

D4625-19 du CT: EU tenue lors de signature du contrat de mise à disposition de fournir à l'ETT les informations concernant le poste

Tout changement de poste du salarié intérimaire modifie le contrat et doit être signalé à ETT

- Travaux interdits

- Liste des postes à risque et formation des salariés



Poste de travail

- Obligation pour l'EU de décrire le poste de travail
- **Travaux interdits: Arrêté du 8 octobre 1990**
- Exposition aux agents suivants: fluor, chlore gazeux, brome, iode, phosphore, hydrogène arsénié, sulfure de carbone, oxychlorure de carbone, dioxyde de manganèse, tétrachlorométhane, béryllium, dichlorure de mercure, amines aromatiques, bêta-naphtylamine, chlorméthane, tétrachloréthane...
- Travaux suivants: exposant à inhalation de poussières de métaux durs, métallurgie et composés du cadmium, polymérisation du PVC, auramine et magenta, exposition aux RI si DDH sup à 2mSv, et fabrication ou transformation de matériaux contenant de l'amiante...
- Postes à risques, Formation salariés



Poste de travail

- Obligation pour l'EU de décrire le poste de travail
 - Travaux interdits: Arrêté du 8 octobre 1990
 - **Postes à risques, Formation salariés**
 - Décret 1979, formation à la sécurité de tous les salariés (au poste, circulation, org° secours)
 - Loi 1990 formation renforcée pour postes à risque (renforcement possible par info sur environnement du poste, contrôle de compréhension et de mise en pratique)
- NB: *si un salarié affecté à poste à risque est victime d'AT ou MP sans formation renforcée à la sécurité, faute inexcusable de EU présumée (L4154-3)

* possibilité de mise en œuvre du droit de retrait



Poste de travail

- Obligation pour l'EU de décrire le poste de travail
- Travaux interdits: Arrêté du 8 octobre 1990
- **Postes à risques, Formation salariés:**
Loi n°90-613 du 12 juillet 1990, Art L4141-2 du CT, circ DRT 18/90 du 30oct1990
- Postes présentant risques particuliers pour santé et sécurité des salariés intérimaires, liste établie par EU après avis du CHSCT (DP) et du MT, fournie à ETT et transmise à IT
- Catégories de postes concernés: Travaux dangereux nécessitant qualif° (engins...) exposant à certains risques(CMR...), soumis à SMR, soumis à formation partic (élect, caristes), pouvant générer AT ou MP



Poste de travail

- Les protections individuelles nécessaires au poste ou les EPI spécifiques sont à la charge de l'entreprise utilisatrice
- L'ETT pourra fournir uniquement les casques et les chaussures de sécurité

(Accord interprofessionnel du 24/03/1990
Accord interprétatif du 10/04/1996)



Suivi médical: Visite d'embauche

Médecin du travail de ETT

- Aptitude à 3 emplois
- Examen avant la fin de la période d 'essai ou avant la prise de poste si SMR
- Se prononce sur l'aptitude aux emplois demandés
- Envoie fiche de liaison au médecin du travail de l'EU

Si SMR

- Examen complémentaire par le MT de EU(avant prise de poste)
- Retour fiche de liaison au médecin ETT
- Se prononce sur absence de contre-indication médicale au risque si SMR
- Prescrit les examens complémentaires liés au risque spécifique (facturés à EU)

Suivi médical:

Autres visites (Périodique, Reprise...)

Initiative de la demande: ETT

Qui se prononce sur l'aptitude?

- **Médecin du travail de ETT**
 - si non SMR
 - ou SMR pour « risques » liés à la personne (Travailleurs handicapés, jeunes, femmes enceintes...)
- **Médecin du travail de EU**
 - si risques liés au poste de travail (risques chimiques, biologiques, liés à la bureautique, risques physiques, horaires atypiques...)



Suivi médical

- **Modulation** des modalités de suivi, en particulier choix pour l'ETT du SST pour le suivi du salarié, **si** existence d'un **accord de branche étendu**
- Pour mémoire, au 1er mars 2007:
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Industries chimiques
- Métallurgie
- Travail Temporaire
- Industries charcutières
- Restauration rapide
- Casinos
- Télécommunications



Maintien dans l'emploi

Action conjointe, en particulier avec le FASTT (Fastt AT Service) pour un « maintien dans le projet professionnel » des victimes d'accidents du travail graves en concertation avec les acteurs spécialisés

en vue de:

- Reprise de l'ancien poste
- Accès à un poste équivalent
- Orientation vers un autre métier avec processus de reconversion



PLAN

- Quelques éléments de contexte (Statut, AT... quelques chiffres)
- Prévention + Médecine du travail, organisation, suivi
- **Cas particulier: salariés détachés**



Cas particulier: Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère (1)

- Les employeurs sont soumis, pendant la durée du détachement de leurs salariés en France, aux règles françaises pour certaines matières limitativement énumérées à l'article L. 1262-4 du code du travail...
- Les employeurs doivent ainsi se conformer aux dispositions françaises applicables en matière de conditions de travail et d'emploi des salariés.



Cas particulier: Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère (2)

Règles particulières: Accident du travail

Lorsqu'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale est victime d'un accident du travail en France, une déclaration d'accident du travail est envoyée à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de cet accident par l'entreprise d'accueil (ou par l'employeur du salarié détaché s'il s'agit d'un détachement pour propre compte).



Cas particulier: Détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère (3)

Règles particulières: En cas de contrôle, quels documents l'inspection du travail peut-elle demander à l'employeur ?

...Le document attestant d'un **examen médical dans le pays d'origine équivalent à celui pratiqué en France**, pour les employeurs établis dans un pays de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération Helvétique...



CONCLUSION

- Une situation le plus souvent précaire
- Aggravant les risques pour la santé
- La nécessité d'améliorer:
 - les connaissances et la visibilité
 - l'intégration de l'intérim dans l'Ev° des risques des EU
 - l'effectivité du droit
 - les coopérations entre ETT et EU
 - la coordination entre professionnels
 - les échanges transfrontaliers

Expériences en cours + réalisation de guides: Basse-Normandie, NordPC...



Merci pour votre attention

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit