Le recours aux salariés temporaires : intérimaires, saisonniers, cdd…

La période hivernale est particulièrement propice au recours aux travailleurs saisonniers et intérimaires dans de nombreux secteurs d'activité. Les risques professionnels des travailleurs temporaires, qui varient évidemment beaucoup selon les tâches effectuées ou le profil des individus sont très importants. En effet, le personnel intérimaire ou saisonnier est plus exposé du fait de sa précarité, de son manque d'information, de formation et de connaissance des lieux et des procédés qui augmentent ainsi sa vulnérabilité. Comme pour les salariés permanents, le responsable de l'entreprise utilisatrice doit prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs temporaires. Il doit prendre en compte leurs risques spécifiques dans le Document unique et favoriser la mise en œuvre d'actions destinées à résoudre leurs difficultés, notamment en matière d'obligation d'information et de formation à la sécurité renforcée. Quelques exemples : accueil de sensibilisation sur les risques et les moyens de les prévenir (produits ou procédés dangereux, port des équipements de protection, initiation aux premiers secours, respect des règles de circulation interne, d'hygiène…), instauration de fiches de liaison entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim… De leur côté, les agences de travail intérimaire doivent s'assurer que le travail confié à leurs employés correspond à leurs compétences, qu'ils ne sont pas affectés à des travaux interdits aux intérimaires et que les conditions de travail de l'entreprise utilisatrice respectent les règles générales de santé et sécurité du travail.

Réglementation

Des contrats de travail très fortement encadrés.

● Le recours au contrat de travail temporaire ou d'intérim est possible dans certains cas strictement prévus par la réglementation (notamment articles D4154-1 à 3 du Code du travail) :

• un salarié peut être embauché temporairement pour remplacer un salarié se trouvant dans l'un des cas suivants : absence, passage provisoire à temps partiel, suspension du contrat de travail, départ définitif précédant la suppression du poste, attente de l'arrivée d'un salarié en CDI.

• un salarié peut également être embauché temporairement afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise : en cas d'accroissement temporaire d'activité, d'emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI, de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, de remplacement d'une personne exerçant une activité libérale ou de remplacement du chef d'une exploitation.

Le contrat de travail temporaire, quel que soit le motif, ne peut pas être utilisé :

• s'il a pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;

• dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique (sauf exception) ;

• pour remplacer un salarié en grève ; pour effectuer certains travaux dangereux (exposant le salarié à des agents chimiques dangereux : amiante, cadmium, phosphore, etc.) ;

• pour remplacer un médecin du travail.

Si ces interdictions sont enfreintes par l'employeur, le contrat de travail temporaire peut être requalifié en CDI par le juge ; de même pour le contrat d'intérim qui, s'il est conclu en méconnaissance des interdictions légales, peut être requalifié en CDI.

● L'article D.4154-1 du Code du travail dresse la liste de travaux interdits aux salariés en CDD ou aux travailleurs intérimaires (travaux les exposant aux agents chimiques dangereux dont : amiante, amines aromatiques, arsénite de sodium…).

L'employeur peut cependant demander une dérogation. Pour cela il doit adresser un courrier en recommandé au directeur départemental du travail, accompagné de l'avis du médecin du travail et du CSE. En l'absence de réponse dans un délai de 1 mois, l'autorisation peut être considérée comme acquise.

Concernant, l'intérim, l'agence d'emploi est le seul employeur du salarié intérimaire. Toutefois, le travailleur intérimaire est tenu de se conformer aux règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle il effectue sa mission. ■

En pratique

L'employeur est responsable de la sécurité des intérimaires.

La réglementation du travail fait peser sur l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les travailleurs placés sous son autorité. D'une manière générale l'accueil et l'information des intérimaires doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi de la particularité de leur contrat de travail. À cet égard, il importe de veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement de ces travailleurs soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées. ■

Nos conseils

Des actions de formation des intérimaires sont requises.

L'employeur doit organiser la formation à la sécurité visée à l'article L4141-2 du Code du travail au bénéfice des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention. Le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Il est fondamental de bien prendre en compte les risques spécifiques du poste lui-même mais aussi de tenir compte de leur occupation par des travailleurs temporaires, donc souvent moins formés, moins informés des spécificités de l'entreprise (de ses outils de travail, de ses procédures internes…), voire moins impliqués.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires sont souvent les plus exposés au risque d'accident du travail. C'est pourquoi le législateur a adopté des dispositions particulières de prévention et en particulier une formation à la sécurité renforcée.

Sans préjudice de l'interdiction générale d'effectuer certains travaux précisés à l'article D.4154-1, l'article L.4154-2 du Code du travail prévoit que ces salariés bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise, dans laquelle ils sont employés, dès lors qu'ils ont été affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Dans cette optique, l'employeur doit établir la liste des postes présentant *"des risques particuliers pour la santé et la sécurité"*, après avis du médecin du travail et du CSE. Si aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers pour ces salariés, un état néant sera établi. Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits n'ont pas à figurer sur cette liste.

La formation renforcée à la sécurité doit s'entendre : d'une part comme la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis au CSE et au médecin du travail, d'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur. Il est important que cette formation comprenne des informations sur les conditions de circulation dans l'entreprise (zones dangereuses, circulation d'engins…), sur celles de l'exécution du travail (modes opératoires, consignes de sécurité, comportements et gestes sûrs, etc.) et sur la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

D'une manière générale l'accueil et l'information des intérimaires doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi de la particularité de leur contrat de travail. À cet égard, il importe de veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement de ce type de salarié soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées. ■

RESSOURCES & DOCUMENTS :

- *Altersécurité-infos*, lettre mensuelle gratuite de Point Org Sécurité, consultable sur *www.altersecurite.org*.
- *"INRS – La protection des travailleurs intérimaires"*, synthèse de l'INRS librement consultable sur *www.inrs.fr*.