Institut National de Recherche et de Sécurité

Aide-mémoire juridique

Santé et sécurité des intérimaires

Cadre réglementaire

TJ 21

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est une association loi 1901, créée en 1947 sous l'égide de la Caisse nationale d'assurance maladie, administrée par un Conseil paritaire (employeurs et salariés).
De l'acquisition de connaissances jusqu'à leur diffusion, en passant par leur transformation en solutions pratiques, l'Institut met à profit ses ressources pluridisciplinaires pour diffuser une culture de prévention dans les entreprises et proposer des outils adaptés à la diversité des risques professionnels à tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, services de prévention et de santé au travail, instances représentatives du personnel, salariés…
Toutes les publications de l'INRS sont disponibles en téléchargement sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) de l'Assurance maladie - Risques professionnels, disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé notamment d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ces professionnels sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation.
Les caisses assurent aussi la diffusion des publications éditées par l'INRS auprès des entreprises.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

© INRS, 2025.

Édition : Emmanuelle Chalaux (INRS)
Conception graphique : Julie&Gilles
Mise en pages : Valérie Causse

Aide-mémoire juridique

Santé et sécurité des intérimaires

Cadre réglementaire

TJ 21 |
septembre 2025

Brochure INRS élaborée par M. Boisserolles

Réglementation à jour au 30 juin 2025

Sommaire

Introduction 4

1. Responsabilités de l'entreprise de travail temporaire 5

1.1 Former les salariés permanents des agences d'emploi 5

1.2 Réaliser des visites des postes de travail de l'entreprise utilisatrice 6

1.3 Formaliser la démarche de prévention dans les contrats établis avec l'entreprise utilisatrice 7

1.4 Assurer le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires 7

1.4.1 Le SPST compétent pour assurer le suivi de santé des salariés intérimaires 7

1.4.2 La visite à l'embauche 8

1.4.3 Cas particulier des visites périodiques 8

1.4.4 Les spécificités des visites des salariés intérimaires 9

1.4.5 Cas particulier des visites de reprise 9

1.5 Tracer les expositions des salariés intérimaires 9

1.5.1 Risque chimique 9

1.5.2 Facteurs de risques professionnels (anciennement facteurs de pénibilité) 10

2. Responsabilités de l'entreprise utilisatrice 10

2.1 Respecter les cas de recours possibles à l'intérim 10

2.2 Anticiper le recours à des salariés intérimaires 11

2.2.1 Évaluer les risques et intégrer les salariés intérimaires dans le document unique 11

2.2.2 Lister les postes présentant des risques particuliers 12

2.3 Accueillir et former les salariés intérimaires 13

2.3.1 Organiser une formation « pratique et appropriée » 13

2.3.2 Dispenser une formation renforcée à la sécurité pour certains postes présentant des risques particuliers 14

2.4 Délivrer les autorisations et habilitations exigées par la réglementation 15

2.5 Fournir les équipements de protection individuelle (EPI) 15

2.6 Transmettre les informations relatives aux expositions des salariés intérimaires 15

2.6.1 Risque chimique 15

2.6.2 Facteurs de risques professionnels (anciennement facteurs de pénibilité) 16

2.7 Associer le CSE aux questions relatives à l'intérim 16

2.7.1 Informations et consultations obligatoires du CSE de l'entreprise utilisatrice sur le recours à l'intérim 16

2.7.2 Rôle du CSE de l'entreprise utilisatrice au profit des salariés intérimaires 16

3. Droits et devoirs du salarié intérimaire 17

3.1 Droit d'accès aux installations collectives 17

3.2 Devoir de se conformer au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice 17

3.3 Droit d'alerte et de retrait 17

3.4 Représentation au sein des instances représentatives du personnel 17

3.4.1 Prise en compte des salariés intérimaires dans le calcul des effectifs de l'entreprise de travail temporaire 18

3.4.2 Droit d'être électeur ou éligible au sein de l'entreprise de travail temporaire 18

3.4.3 Protection de l'intérimaire élu 18

3.4.4 Utilisation des heures de délégation 18

4. L'accident de travail du salarié intérimaire 18

4.1 Formalités en matière d'accident de travail 18

4.2 Coût de l'accident de travail via le taux AT/MP de l'entreprise 19

4.3 Analyse des causes de l'accident du travail 19

Conclusion : bonnes pratiques en matière d'échanges d'informations 20

Introduction

L'intérim est une forme d'emploi particulière très encadrée par le Code du travail.

Elle prend la forme d'une relation tripartite liant un salarié, une entreprise de travail temporaire (ou agence d'emploi) qui l'emploie et une entreprise utilisatrice dans laquelle la mission est effectuée.

En matière de prévention des risques professionnels, le Code du travail alloue à chacune des deux entreprises des obligations et missions propres.

De plus, pour que la démarche de prévention soit efficace, elle doit être concertée. La réglementation prévoit donc un certain nombre d'informations à échanger entre ces deux entreprises.

Cette brochure s'adresse en particulier aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises faisant appel à des salariés intérimaires. L'objectif est de présenter le rôle de chacune d'entre elles dans la mise en œuvre de la prévention des risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires au cours de leurs missions.

La démarche présentée s'appuie à la fois sur des obligations réglementaires et sur des recommandations de bonnes pratiques.

1. Responsabilités de l'entreprise de travail temporaire

Si les notions de travail temporaire ou d'intérim ne sont pas définies par la réglementation, le Code du travail apporte en revanche une définition stricte et précise de l'entrepreneur de travail temporaire.

Est ainsi considérée comme « **entrepreneur de travail temporaire** toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'**entreprises utilisatrices des salariés** qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet. »[1]

L'entreprise de travail temporaire est donc liée à la fois au salarié intérimaire (par un contrat de travail) et à l'entreprise utilisatrice (par un contrat commercial).

L'entreprise de travail temporaire est l'employeur du salarié intérimaire, et elle a donc, à son égard, un certain nombre d'obligations. En matière de prévention des risques professionnels, bien que durant l'exécution de la mission elle délègue une partie de ses fonctions à l'entreprise utilisatrice, il n'en demeure pas moins que son statut d'employeur, garant de la santé et de la sécurité de ses salariés, persiste.

La prévention des risques professionnels des salariés permanents

L'entreprise de travail temporaire est à la fois l'employeur de salariés intérimaires qu'elle va déléguer auprès d'entreprises utilisatrices mais elle est également constituée de salariés permanents dont le travail consiste notamment à embaucher des salariés intérimaires et à les envoyer en mission.
L'entreprise de travail temporaire a, comme tout employeur, une obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés permanents*. Cependant, la question de la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés permanents ne sera pas traitée dans cette brochure.

* Article L. 4121-1 du Code du travail.

1.1 Former les salariés permanents des agences d'emploi

Article 12 de l'accord étendu du 3 mars 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail

Les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire sont les interlocuteurs privilégiés de l'entreprise utilisatrice, de l'établissement du contrat à la conclusion de la mission. Afin qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle en termes de prévention des risques professionnels des salariés intérimaires, l'entreprise de travail temporaire est tenue de dispenser à ses salariés permanents une formation relative à la santé et la sécurité des salariés intérimaires.

Cette obligation de formation émane de l'accord de branche étendu du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail.

La branche professionnelle du travail temporaire a créé avec la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) un référentiel de compétences « santé et sécurité » annexé à cet accord. Il constitue les attendus de la formation et doit donc servir de base à l'établissement d'un programme de formation.

Cette formation vise à accompagner la montée en compétences des salariés permanents dans les domaines suivants :

- **dialoguer avec l'entreprise utilisatrice en amont de la mise à disposition**, afin d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement du contrat, relatives :
  – aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires,
  – au lieu de mission et à l'emplacement du poste,
  – aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes,
  – à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste ;

1. Article L. 1251-2 du Code du travail.

• **informer et former l'intérimaire** à partir des éléments du contrat :
– savoir vérifier les qualifications nécessaires,
– informer les salariés intérimaires sur les engagements contractuels et sur leur droit d'alerte et de retrait,
– savoir transmettre aux salariés intérimaires les informations sécurité en lien avec la mission et le poste,
– savoir que les changements de poste constituent une cause fréquente d'accidents du travail ;

• **suivre la mission réalisée par l'intérimaire**, afin de vérifier, auprès de l'encadrement de l'entreprise utilisatrice et des salariés intérimaires, que les conditions d'exercice de la mission mentionnées au contrat sont remplies ;

• **réaliser un bilan de la mission**, afin de s'assurer, auprès du salarié intérimaire, de son bon déroulement ;

• **suivre et traiter les accidents du travail** survenant à l'occasion de la mission, afin de savoir :
– s'intégrer dans le processus existant d'analyse des accidents du travail de l'entreprise utilisatrice ou le promouvoir quand il n'existe pas,
– recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident.

Cette formation peut être délivrée en interne par un salarié compétent ou par le biais d'un prestataire externe. Dans tous les cas, l'accord de branche prévoit que le programme pédagogique de formation doit faire l'objet d'une validation par la Carsat.

La durée de la formation n'est pas précisée par l'accord mais elle doit être adaptée à l'objectif poursuivi, à l'expérience et à la qualification du personnel permanent formé.

1.2 Réaliser des visites des postes de travail de l'entreprise utilisatrice

Article 14 de l'accord étendu du 3 mars 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail

La réalisation de visites de postes de travail est une recommandation émanant de l'accord du 3 mars 2017.

En effet, connaître avec précision le poste de travail sur lequel un salarié intérimaire va être missionné ainsi que les risques inhérents à celui-ci va permettre à l'entreprise de travail temporaire :
– de recruter le salarié intérimaire le plus à même d'effectuer sa mission en toute sécurité ;
– de lui transmettre les informations essentielles concernant la mission à réaliser et l'environnement de travail.

La connaissance des postes de travail existant au sein de l'entreprise utilisatrice par l'entreprise de travail temporaire est essentielle pour permettre la mise en place d'actions de prévention avant même le démarrage de la mission par le salarié.

Par « connaissance des postes de travail au sein de l'entreprise utilisatrice », on entend notamment la connaissance :
– des activités réalisées ;
– des horaires de travail ;
– des qualifications nécessaires ;
– de l'environnement physique de travail ;
– des équipements de protection individuelle utilisés…

En pratique, il est recommandé à l'entreprise de travail temporaire de se rendre dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et de réaliser des visites de postes. Cela est d'autant plus important que les demandes de recours à des salariés intérimaires interviennent de manière récurrente.

C'est d'ailleurs dans ce sens que la branche professionnelle du travail temporaire s'est positionnée puisque l'article 14 de l'accord du 3 mars 2017 (étendu) prévoit que :
« Les parties signataires du présent accord rappellent également l'importance pour les salariés permanents d'avoir la connaissance des métiers des entreprises utilisatrices ainsi que d'effectuer des visites de postes au sein des entreprises utilisatrices pour déléguer les salariés intérimaires en toute sécurité.
En effet, ces visites de postes sont l'occasion pour les permanents d'améliorer leur connaissance des postes de travail qui vont être occupés par les salariés intérimaires, de recueillir des informations sur les risques qui y sont attachés et de connaître l'environnement de travail dans lequel ils vont évoluer. »

1.3 Formaliser la démarche de prévention dans les contrats établis avec l'entreprise utilisatrice

Articles L. 1251-16 et L. 1251-42 à L. 1251-44 du Code du travail

Le Code du travail prévoit que le recours à l'intérim se formalise par la conclusion de deux contrats :
– un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ;
– un contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

Les entreprises utilisatrices et de travail temporaire doivent faire apparaître dans ces contrats des informations relatives à la mission et nécessaires à la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels.

Ainsi, le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié et chaque mission doit notamment comporter les informations suivantes [2] :
– les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, ainsi que la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
– la nature des équipements de protection individuelle que le salarié devra utiliser et s'ils sont éventuellement fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Ces informations sont retranscrites dans le contrat de mission qui est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.[3]

Recommandation
Lorsque les rapports entre entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices sont régis par des contrats commerciaux définissant les termes généraux des relations commerciales entre les parties (dits contrats cadres), la question de la prévention des risques professionnels doit également y être abordée. Ces contrats pourront ainsi aller au-delà des simples exigences du Code du travail et prévoir notamment :
– la réalisation de visites de postes (périodicité, formalisation…) ;
– la transmission par l'entreprise utilisatrice de son document unique d'évaluation des risques professionnels ou de fiches de poste ;
– la transmission à l'entreprise de travail temporaire de la procédure d'accueil et/ou de formation des salariés intérimaires… ;
– la réalisation conjointe des analyses d'accident de travail avec invitation systématique de l'entreprise de travail temporaire.

1.4 Assurer le suivi de l'état de santé des salariés intérimaires

Articles R. 4625-2 à R. 4625-20 du Code du travail

L'entreprise de travail temporaire est titulaire des obligations relatives à la médecine du travail pour les salariés intérimaires. Pour ce faire, chaque agence d'emploi doit donc adhérer à un service de prévention et de santé au travail (SPST) et doit y faire suivre ses salariés intérimaires.[4]

À noter
Cette brochure présente la situation spécifique du suivi des salariés intérimaires. Pour en savoir plus sur les règles générales relatives au suivi de santé, voir la page web INRS « Prévention médicale ».

1.4.1 Le SPST compétent pour assurer le suivi de santé des salariés intérimaires

Articles R. 4625-3, R. 4625-7, R. 4625-17 et R. 4625-20 du Code du travail

Le SPST compétent pour suivre les salariés intérimaires doit avoir dans son agrément une mention spécifique précisant qu'il peut suivre des salariés intérimaires.

2. Article L. 1251-43 du Code du travail.
3. Article L. 1251-16 du Code du travail.
4. Article R. 4625-8 du Code du travail.

Pour ce faire, il devra constituer, lors de la demande initiale d'agrément et/ou de son renouvellement, un dossier spécifique.[5] Ces demandes sont adressées à la DREETS.

Parce que le salarié intérimaire peut être envoyé en mission dans une entreprise utilisatrice éloignée de l'agence d'emploi et du SPST associé ou lorsque l'entreprise utilisatrice est dotée d'un service de prévention et de santé autonome, le Code du travail prévoit la possibilité pour l'entreprise de travail temporaire de solliciter un autre SPST que celui auquel elle a adhéré.

Elle pourra ainsi s'adresser :
– à un SPST interentreprise proche du lieu de travail du salarié intérimaire ;
– au SPST autonome de l'entreprise utilisatrice dans laquelle le salarié intérimaire va réaliser sa mission.

Cette possibilité de recourir à un autre service est ouverte sous réserve de l'accord des SPST sollicités. Ceux-ci sont en droit de refuser la demande de l'entreprise de travail temporaire sans avoir à le justifier. L'entreprise de travail temporaire devra également informer le médecin inspecteur du travail si elle fait appel à un SPST autonome ou un SPST dont elle n'est pas adhérente et plus proche du lieu de mission du salarié.

Le dossier médical en santé au travail des salariés intérimaires est créé et complété par le SPST de l'entreprise de travail temporaire.[6]

Les SPST de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice peuvent être amenés à échanger des informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission.[7]

L'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire déterminent ensemble, après avis de leurs médecins du travail, les conditions dans lesquelles ces derniers ou les professionnels de santé du SPST de l'entreprise de travail temporaire ont accès aux postes de travail où sont affectés ou susceptibles d'être affectés des travailleurs temporaires.[8]

5. Article R. 4625-3 du Code du travail.
6. Article R. 4625-17 du Code du travail.
7. Article R. 4625-20 du Code du travail.
8. Article R. 4625-7 du Code du travail.

1.4.2 La visite à l'embauche

L'ensemble des visites prévues par le Code du travail est, en théorie, applicable au salarié intérimaire bien que certaines adaptations soient prévues pour répondre notamment au caractère temporaire des missions.

À l'occasion de son embauche, le salarié intérimaire doit bénéficier d'une visite auprès du SPST. Le type de visite diffère selon les risques professionnels auxquels sera exposé le salarié intérimaire. Cette visite peut ainsi prendre la forme d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'aptitude (SIR).

La VIP doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective de poste, et en pratique avant la fin de la mission de l'intérimaire. Le SIR, quant à lui, devra être réalisé avant la prise de poste de l'intérimaire.

À noter
Si un salarié intérimaire qui n'a pas bénéficié d'un suivi individuel renforcé est affecté à un poste à risque en cours de mission, l'organisation de l'examen médical d'aptitude est à la charge de l'entreprise utilisatrice et c'est le médecin du travail de celle-ci qui se prononcera sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail. Il informera alors le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire des conclusions de cet examen.[9]

1.4.3 Cas particulier des visites périodiques

Le Code du travail ne prévoit pas de dispositions spécifiques propres aux visites périodiques des salariés intérimaires. Ce sont donc les règles de droit commun qui s'appliquent.

En pratique, chaque contrat de mission étant considéré comme une nouvelle embauche, il est assez rare que les salariés intérimaires soient amenés à passer une visite périodique. Cependant, dans l'hypothèse où le contrat de mission prend fin postérieurement à la date de validité de la visite effectuée lors de l'embauche, l'entreprise de travail

9. Article R. 4625-9 du Code du travail.

temporaire doit organiser la visite avec le SPST et y convier le salarié intérimaire.

1.4.4 Les spécificités des visites des salariés intérimaires

Articles R. 4625-10 à R. 4625-13 du Code du travail

La nature même de l'activité professionnelle des salariés intérimaires (contrat court, changement fréquent d'entreprise, changement de poste…) fait que le suivi de leur état de santé est soumis à de nombreuses dispositions particulières, notamment quant aux modalités de réalisation de ces visites.

Tout d'abord, afin d'éviter de multiplier les visites, les VIP et les examens médicaux d'aptitude réalisés au bénéfice du travailleur intérimaire peuvent être effectués en une seule fois pour trois emplois.[10]

De plus, la réglementation prévoit des cas de dispenses de passage d'une nouvelle visite.[11]

Ainsi, au démarrage d'une nouvelle mission, il ne sera pas nécessaire de faire passer de VIP ou d'examen médical d'aptitude si les conditions ci-dessous sont remplies :
– le professionnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi ou d'une fiche d'aptitude délivrée pour le même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
– le salarié intérimaire va occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
– aucun avis d'inaptitude ou aucune mesure d'aménagement de poste n'a été prononcé au cours des deux années précédentes.

Ces trois conditions sont cumulatives. Dès lors qu'une de ces conditions n'est pas remplie (par exemple, si l'emploi occupé n'est pas identique à celui précédemment occupé), une nouvelle visite ou un nouvel examen doit alors être pratiqué par un professionnel de santé.

1.4.5 Cas particulier des visites de reprise

Comme pour les visites périodiques, le Code du travail ne contient aucune adaptation propre à l'intérim pour l'organisation des visites de reprise et ce sont donc les règles de droit commun qui s'appliquent.

L'entreprise de travail temporaire doit organiser une visite de reprise si l'intérimaire est toujours en mission au moment de la fin de son arrêt de travail.

En pratique, dans la grande majorité des cas, les contrats de mission prennent fin pendant l'arrêt de travail du salarié. Dès lors, l'entreprise de travail temporaire n'est plus l'employeur du salarié intérimaire et n'est donc pas tenue de faire passer la visite de reprise.

Cette situation ayant été jugée insatisfaisante par les acteurs du secteur et afin d'éviter que des salariés se trouvent privés du droit à une visite de reprise, l'accord de branche du 3 mars 2017 est venu organiser un suivi médical de retour à l'emploi spécifique au travail temporaire reprenant en partie les objectifs de la visite de reprise.

Ainsi, les salariés ayant été placés en arrêt de travail pour accident du travail pendant au moins 30 jours consécutifs peuvent bénéficier d'un suivi médical de retour à l'emploi. L'organisation et la prise en charge financière de ce suivi sont confiés au fonds d'action social du travail temporaire (FASTT), en coordination avec l'entreprise de travail temporaire.

Le FASTT

Créé en 1992, le FASTT est une association à but non lucratif qui se consacre à l'amélioration des conditions de vie des salariés intérimaires via différents services parmi lesquels la prévention des risques professionnels, la prévoyance, le logement… Financé par les entreprises de travail temporaire dans le cadre d'un accord de branche et géré par les partenaires sociaux, le FASTT a notamment pour mission de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires.

10. Articles R. 4625-10 et R. 4625-12 du Code du travail.
11. Articles R. 4625-11 et R. 462-13 du Code du travail.

1.5 Tracer les expositions des salariés intérimaires

1.5.1 Risque chimique

Article R. 4412-93-4 du Code du travail

L'entreprise de travail temporaire, sur la base des informations fournies par l'entreprise utilisatrice, communique à son service de prévention et de santé au travail la liste indiquant les substances auxquelles un salarié intérimaire est susceptible d'être exposé ainsi que les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

Ces informations sont alors intégrées dans le dossier médical en santé au travail.

1.5.2 Facteurs de risques professionnels (anciennement facteurs de pénibilité)

Articles L. 4163-1 et R. 4163-7 du Code du travail

L'entreprise de travail temporaire ouvre et alimente le compte professionnel de prévention de ses salariés intérimaires.

En effet, les salariés intérimaires, comme les autres salariés, lorsqu'ils sont exposés au-delà de certains seuils à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (dits de pénibilité), ont la possibilité d'acquérir des points pour alimenter leur compte professionnel de prévention.

Ce compte professionnel de prévention permet notamment de financer des formations ou projets de reconversion professionnelle, une réduction du temps de travail ou encore un départ anticipé à la retraite (cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal).

Les six facteurs de risques sont les suivants : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif.

L'ouverture et l'alimentation du compte nécessitent une déclaration préalable par l'entreprise de travail temporaire des expositions du salarié à ces facteurs de risques.[12] Pour établir cette déclaration, l'entreprise de travail temporaire se fonde sur les informations fournies par l'entreprise utilisatrice. S'il apparaît en cours de mission qu'un intérimaire est exposé à des facteurs de risques non identifiés au départ, alors il appartient à l'entreprise utilisatrice d'en informer l'entreprise de travail temporaire afin qu'un avenant au contrat de mise à disposition soit établi et que l'entreprise de travail temporaire puisse créer ou alimenter le compte de l'intérimaire concerné.

12. Article L. 4163-1 du Code du travail.

2. Responsabilités de l'entreprise utilisatrice

2.1 Respecter les cas de recours possibles à l'intérim

Articles L. 1251-5 à L. 1251-8 du Code du travail

Le Code du travail dresse une liste limitative des cas de recours au travail temporaire. Il n'est donc possible d'y recourir que dans les cas suivants[13] :

- **remplacement d'un salarié :**
  – absent : quel que soit le motif (arrêt maladie, congé maternité, congés annuels, etc.) ou la durée,
  – passé provisoirement à temps partiel,
  – ayant quitté l'entreprise avant la suppression du poste de travail qu'il occupait,
  – dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI ;
- **accroissement temporaire de l'activité** de l'entreprise (afflux de commandes, rattrapage d'un retard…) ;
- **emplois à caractère saisonnier** (vendanges, récolte des huîtres, restauration en station balnéaire ou station de ski…) ;
- **remplacement notamment d'un chef d'entreprise ou d'une exploitation agricole**.

D'autres situations permettent de recourir à l'intérim dans l'objectif de favoriser l'insertion professionnelle.[14] Le Code du travail vise ainsi trois situations :
– favoriser le recrutement de personnes sans emploi ;
– assurer au salarié intérimaire un complément de formation professionnelle ;

13. Article L. 1251-6 du Code du travail.
14. Article L. 1251-7 du Code du travail.

– assurer au salarié intérimaire une formation professionnelle par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle.

Enfin, le recours au travail temporaire est autorisé pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.[15]

Le recours au travail temporaire est en outre interdit dans un certain nombre de cas de figure.

D'abord, le Code du travail pose le principe fondamental, et ce quel que soit le motif de recours, qui est que le travail temporaire ne peut avoir « **ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice** ».[16]

Ensuite, il est également interdit de faire appel à des intérimaires au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique.[17] Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement. Elle ne s'applique cependant pas :

- lorsque la durée du contrat de mission n'excède pas 3 mois et qu'elle n'est pas susceptible de renouvellement ;
- lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est alors subordonnée à l'information et à la consultation préalables des représentants du personnel.

Enfin, il est interdit de recourir à des salariés intérimaires[18] :

– pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail (salarié en grève) ;
– pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux ;
– ou pour remplacer un médecin du travail.

15. Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990, étendu par arrêté du 9 octobre 1990.
16. Article L. 1251-5 du Code du travail.
17. Article L. 1251-9 du Code du travail.
18. Article L. 1251-10 du Code du travail.

Concernant les travaux particulièrement dangereux, le Code du travail contient une liste de travaux pour lesquels il est interdit de faire appel à des salariés intérimaires.[19] Les entreprises utilisatrices ont ainsi interdiction de faire appel à des salariés intérimaires pour effectuer des travaux les exposant à certains agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants parmi lesquels :
– l'amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages, travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
– les poussières de métaux durs (ex. : cobalt et carbure de tungstène) ;
– les rayonnements ionisants : travaux accomplis dans les zones exposant à une certaine dose de rayonnements ;
– les travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Le Code du travail liste ainsi 27 produits ou types de travaux concernés par cette interdiction.

Il existe cependant une possibilité, pour les entreprises utilisatrices qui souhaiteraient faire appel à des salariés intérimaires sur ce type de postes, de demander une dérogation à l'inspection du travail. Cette demande est adressée, préalablement à l'affection du poste, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle est accompagnée de l'avis du CSE et du médecin du travail.

2.2 Anticiper le recours à des salariés intérimaires

Le recours à l'intérim a souvent lieu dans des situations d'urgence (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire et imprévu d'activité…), ce qui peut compliquer l'accueil des intérimaires dans les meilleures conditions pour assurer leur santé et sécurité lors de l'exécution de leur mission. Afin de pallier cette difficulté, l'entreprise utilisatrice doit avoir réfléchi, en amont, aux mesures à mettre en place en cas de recours à des salariés intérimaires.

19. Article D. 4154-1 du Code du travail.

2.2.1 Évaluer les risques et intégrer les salariés intérimaires dans le document unique

Pas de disposition réglementaire spécifique

Bien qu'il n'existe pas de dispositions spécifiques dans le Code du travail concernant l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires dans le cadre de leurs missions, le Code du travail précise néanmoins que, durant la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui comprend notamment la santé et la sécurité des salariés intérimaires qu'elle accueille.[20]

En pratique, l'entreprise utilisatrice est la plus à même de connaître précisément les risques professionnels existant en son sein. C'est pourquoi la démarche d'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les intérimaires relève de la compétence de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice doit évaluer à la fois les risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, mais aussi les risques propres au salarié intérimaire du fait de son statut dans l'entreprise.

La retranscription des résultats de cette évaluation peut différer en fonction de la taille de l'entreprise, de la fréquence, du volume de recours à l'intérim…

Dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les salariés intérimaires peuvent être visés dans la partie « personnel concerné » pour des risques existant pour les salariés dans l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail. Ils pourront également apparaître dans le document comme étant soumis à des risques propres liés à leur statut dans l'entreprise.

Exemple :

Risque	Personnel concerné	Actions de prévention
Risques liés à la manutention manuelle	CDI, CDD, intérimaires	…
Risques liés à la méconnaissance de l'entreprise	Intérimaires	Procédure d'accueil spécifique Tutorat Procédure d'évaluation des compétences

20. Article L. 1251-21 du Code du travail.

Les actions de prévention identifiées suite à l'évaluation et à mettre en place dans l'entreprise utilisatrice seront consignées, en fonction de la taille de l'entreprise utilisatrice :
– dans un plan d'actions de prévention des risques et de protection des salariés annexé au DUERP pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
– dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

2.2.2 Lister les postes présentant des risques particuliers

Article L. 4154-2 du Code du travail et circulaire DRT n° 90-18 du 30 octobre 1990

L'entreprise utilisatrice qui accueille dans son établissement des salariés intérimaires, des salariés en CDD ou des stagiaires est tenue d'établir une **liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité.**

À noter
L'élaboration de cette liste est essentielle, car tel que le prévoit le Code du travail, les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier 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. Ces dispositions sont expliquées ci-après p. 14.

Cette liste est établie après avis du médecin du travail et du CSE, s'il existe, et doit être tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.[21]

Bien que la réglementation ne prévoie pas de liste prédéfinie de postes à risques particuliers, différentes typologies de postes de travail devront y apparaître, parmi lesquels[22] :

- les **postes de travail communément admis comme dangereux** et nécessitant une certaine qualification (travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) et **les postes exposant**

21. Article L. 4154-2 du Code du travail.
22. Circulaire DRT n° 90-18, du 30 octobre 1990.

à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations…). Ces travaux doivent figurer sur la liste des postes à risques dans la mesure où les risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires augmentent sensiblement du fait de la précarité des contrats de travail, de la nouveauté du poste de travail ainsi que des changements fréquents de poste de travail et/ou d'entreprise notamment ;

- les **postes de travail pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation** comme les postes impliquants :
– la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage[23],
– l'intervention sur des ascenseurs, monte-charges, élévateurs de personnes, escaliers mécaniques, trottoirs roulants, etc.[24],
– la conduite, la surveillance ou l'exécution d'activités pyrotechniques, ainsi que les activités de maintenance et de transport interne de substances ou objets explosifs[25] ;

- les **postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés.** Pour cette typologie de poste, la pertinence de mentionner tel ou tel poste sur la liste des postes à risques particuliers pourra se baser en particulier sur le bilan général de la santé, de la sécurité et des conditions de travail présenté chaque année au CSE.[26] L'appréciation de la dangerosité d'un poste se fera alors au cas par cas, en fonction des circonstances ;

- les **postes identifiés** par l'entreprise utilisatrice **comme nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé** de l'état de santé des salariés y étant affectés. En pratique, si l'entreprise utilisatrice a estimé que ses salariés permanents occupant ces postes devaient être placés en suivi individuel renforcé, alors ces postes devront apparaître sur la liste des postes à risques pour les travailleurs temporaires.

Dans tous les cas, la mention d'un poste sur la liste des postes à risques s'appuiera sur l'évaluation des risques de l'entreprise utilisatrice. Cette liste pourra être annexée au document unique d'évaluation des risques, ce qui permettra au moment de sa mise à jour de s'interroger sur l'actualisation de la liste des postes à risques.

Dans l'hypothèse où aucun des postes de travail ne présenterait de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés, un état néant devra être établi après avis du CSE et du médecin du travail et tenu à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

À noter
La liste des postes à risques pour l'emploi de travailleurs temporaires diffère de la liste des postes à risques nécessitant la mise en place d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé des salariés.
Le Code du travail prévoit que certains salariés bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. Ce suivi concerne les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé.[27] Si la réglementation prévoit que certaines expositions sont de fait considérées comme constitutives de postes à risques, l'employeur peut s'il l'estime nécessaire compléter cette liste.[28]
Ces deux listes de postes à risques, bien qu'ayant la même dénomination dans le Code du travail, ne sont pas les mêmes.

2.3 Accueillir et former les salariés intérimaires

Les salariés intérimaires doivent bénéficier, dès leur arrivée au sein de l'entreprise utilisatrice, du même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

Durant la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable, pour les salariés intérimaires, des conditions d'exécution du travail. Ce principe central va avoir pour conséquence, d'une part de faire peser sur l'entreprise utilisatrice un certain nombre d'obligations, et d'autre part d'engager, dans certaines hypothèses, sa responsabilité.

23. Article R. 4323-55 du Code du travail.
24. Article R. 4543-22 du Code du travail.
25. Article R. 4462-27 du Code du travail.
26. Article L. 2312-27 du Code du travail.
27. Article L. 4624-2 du Code du travail.
28. Article R. 4624-23 du Code du travail.

2.3.1 Organiser une formation « pratique et appropriée »

Article L. 4141-2 du Code du travail

L'entreprise utilisatrice doit obligatoirement organiser une formation « pratique et appropriée » en matière de sécurité au bénéfice de tous les travailleurs temporaires[29], quel que soit le type de poste sur lequel ceux-ci sont affectés.

Cette formation doit être adaptée à la fois au poste de travail et à la particularité de son contrat. Elle doit mettre le salarié en mesure d'effectuer sa mission en toute sécurité, en ayant connaissance des risques encourus et des modes opératoires qu'il doit respecter.

Elle vise en particulier : les modes opératoires du poste, les gestes les plus sûrs, les conditions de circulation dans l'entreprise, les règles d'exécution du travail ou la conduite à tenir en cas d'accident.

Le cas particulier des travaux urgents de sécurité

Article L. 4154-4 du Code du travail

Cette obligation de formation pourra être assouplie lorsqu'une entreprise fait appel à des travailleurs temporaires en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Dans cette situation particulière, pour les salariés intérimaires dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, l'entreprise utilisatrice devra donner à ces salariés les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptible d'avoir une incidence sur leur sécurité.

2.3.2 Dispenser une formation renforcée à la sécurité pour certains postes présentant des risques particuliers

Article L. 4142-2 du Code du travail

L'affectation d'un intérimaire à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité fait naître **l'obligation, pour l'entreprise utilisatrice, de délivrer une formation renforcée à la sécurité.** Cette formation vient en complément de l'obligation générale de formation.

L'identification en amont de l'arrivée du salarié intérimaire des postes à risques permettra de faciliter la mise en œuvre de la formation renforcée à la sécurité.

Pour autant, il est important de rappeler que le seul fait pour une entreprise utilisatrice de ne pas avoir considéré un poste comme étant à risques ne l'exonère pas nécessairement de l'obligation de délivrer une formation renforcée. En pratique, en cas de contentieux, les juges pourront estimer qu'un poste était à risques et de fait aurait dû donner lieu à une formation renforcée, et ce même si celui-ci n'apparaissait pas sur la liste des postes établie par l'entreprise utilisatrice.

Contenu de la formation renforcée

Comme pour la liste des postes à risques, la réglementation ne prévoit pas quel doit être le contenu de la formation renforcée à la sécurité. Le contenu de cette formation doit donc être adapté à l'entreprise utilisatrice et aux types de postes à risques identifiés.

Pour autant, cette formation devra *a minima* comprendre :

– les règles de sécurité sur le lieu de travail et son environnement ;
– les informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à circuler (zones dangereuses, circulations d'engins) ;
– les informations sur les risques à long terme des produits utilisés ;
– la démonstration pratique de l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) remis, ainsi que les informations relatives à leur vérification et entretien.

Le programme et les modalités de délivrance (notamment la durée) de cette formation sont soumis au CSE.[30]

Cette formation doit être délivrée à chaque nouvelle mission, même si un salarié intérimaire l'a déjà reçue à l'occasion d'une mission précédente. Elle est en outre à la charge financière de l'entreprise utilisatrice.

29. Article L. 4141-2 du Code du travail.

30. Article L. 4143-1 du Code du travail.

Conséquence de l'absence de formation renforcée à la sécurité : présomption de faute inexcusable

La faute inexcusable peut se définir comme le manquement de l'employeur à son obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, fautif en ce sens qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le salarié accidenté ou malade et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le bénéfice pour le salarié, ou ses ayants droit, de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle réside dans le fait qu'il pourra obtenir des indemnisations complémentaires pour couvrir différents types de préjudices.

La reconnaissance de la faute inexcusable nécessite en principe que le salarié rapporte la preuve que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé et n'a pourtant rien fait pour l'en préserver. Cependant, pour les salariés temporaires affectés à des postes à risques, le Code du travail prévoit une exception.

En effet, le Code du travail prévoit que pour ces salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la faute inexcusable sera présumée établie dès lors qu'ils n'auront pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité.[31]

Il incombera, dans ce cas, à l'entreprise utilisatrice de prouver qu'elle a bien délivré une formation renforcée à la sécurité pour ces salariés.

2.4 Délivrer les autorisations et habilitations exigées par la réglementation

Pas de disposition réglementaire spécifique

L'entreprise utilisatrice, à l'arrivée d'un salarié intérimaire dans ses locaux, devra également s'assurer des qualifications de celui-ci.

Elle peut, si elle l'estime nécessaire, faire passer au salarié intérimaire des tests pour s'assurer de ses qualifications.

À l'issue de ces vérifications, et lorsque cela est nécessaire, elle délivrera aux salariés intérimaires les habilitations et autorisations exigées par le Code du travail. Ce sera notamment le cas pour les habilitations électriques[32] ou encore pour l'autorisation de conduite de certains équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage.[33]

À noter
À compter du 1er octobre 2025, ces autorisations et habilitations sont conditionnées à la détention par le salarié intérimaire d'une attestation de non-contre-indications médicales établie par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

2.5 Fournir les équipements de protection individuelle (EPI)

Article L. 1251-23 du Code du travail

Les EPI sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Cela peut être le cas des chaussures de sécurité et des casques.

Dans tous les cas, les salariés intérimaires ne doivent jamais supporter la charge financière des EPI et leur niveau de protection doit toujours être équivalent à celui des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La nature des EPI à utiliser doit être inscrite dans le contrat de mise à disposition (qui lie les deux entreprises) et retranscrite dans le contrat de mission (qui lie l'intérimaire à l'entreprise de travail temporaire).

L'entreprise utilisatrice doit en outre, peu importe qui les a fournis, veiller à ce que ces équipements soient bien conformes et doit s'assurer que les salariés temporaires en font un usage effectif.

31. Article L. 4154-3 du Code du travail.

32. Article R. 4544-9 du Code du travail.
33. Article R. 4323-56 du Code du travail.

2.6 Transmettre les informations relatives aux expositions des salariés intérimaires

2.6.1 Risque chimique

Article R. 4412-93-4 du Code du travail

L'entreprise utilisatrice est tenue de communiquer à l'entreprise de travail temporaire, pour chaque intérimaire susceptible d'être exposé aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, la liste indiquant les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition, et, le cas échéant, leurs actualisations, concernant ce travailleur.

2.6.2 Facteurs de risques professionnels (anciennement facteurs de pénibilité)

Article R. 4412-93-4 du Code du travail

Il appartient à l'entreprise utilisatrice de déclarer à l'entreprise de travail temporaire si les salariés intérimaires sont exposés à l'un des six facteurs de risques professionnels donnant lieu à l'alimentation du C2P. S'il apparaît en cours de mission qu'un intérimaire est exposé à des facteurs de risques non identifiés au départ, alors il appartient là encore à l'entreprise utilisatrice d'en informer l'entreprise de travail temporaire afin qu'un avenant au contrat de mise à disposition soit établi.

À noter
Les six facteurs de risques sont les suivants : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif.

2.7 Associer le CSE aux questions relatives à l'intérim

2.7.1 Informations et consultations obligatoires du CSE de l'entreprise utilisatrice sur le recours à l'intérim

Le Code du travail contient un certain nombre de dispositions concernant l'information et la consultation du CSE de l'entreprise utilisatrice sur le recours au travail temporaire.

Tout d'abord, le Code du travail prévoit pour la mise en œuvre de certains cas de recours une information et une consultation préalable du CSE de l'entreprise utilisatrice.[34]

À noter
À titre d'illustration, il est interdit de recourir à un intérimaire lorsque l'entreprise a effectué un licenciement économique dans les 6 mois qui précédent. L'interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement économique. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas si le contrat n'excède pas 3 mois et n'est pas susceptible d'être renouvelé, ou bien si le contrat est lié à une commande exceptionnelle destinée à l'exportation. Cette possibilité de recrutement est alors subordonnée à l'information et à la consultation préalables du CSE, s'il existe.

En parallèle, l'entreprise utilisatrice est tenue de mettre à la disposition du CSE plusieurs informations relatives au recours à l'intérim dans le cadre des consultations et informations récurrentes ou ponctuelles du CSE. Par exemple :
– la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi [35] ;
– pour les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles transmises par l'employeur au CSE doivent notamment faire apparaître le nombre de salariés intérimaires mois par mois.[36]

Enfin, le CSE de l'entreprise utilisatrice est également consulté sur le programme et les modalités

34. Articles L. 1251-6 et L. 1251-9 du Code du travail.
35. Articles R. 2312-19 et R. 2312-20 du Code du travail.
36. Article R. 2312-21 du Code du travail.

pratiques de mise en œuvre de la formation renforcée des salariés intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers, ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes.[37]

2.7.2 Rôle du CSE de l'entreprise utilisatrice au profit des salariés intérimaires

Les attributions du CSE s'exercent au profit de tous et notamment au profit des travailleurs salariés, y compris intérimaires.[38]

Pour les salariés intérimaires, les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent notamment pour leurs réclamations sur l'application des dispositions relatives :
– aux conditions de travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaires et jours fériés, santé et sécurité au travail, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs) ;
– aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives (locaux de restauration par exemple).

Le CSE peut également exercer son droit d'alerte au sujet d'une situation à laquelle ont été exposés des salariés intérimaires.

À noter
Pour en savoir plus, vous pouvez vous reporter à la brochure INRS ED 6340, *Comité social et économique (CSE). Prérogatives en santé, sécurité et conditions de travail* et à la page web sur www.inrs.fr « Tout savoir sur le CSE ».

37. Article L. 4143-1 du Code du travail.
38. Article L. 2312-6 du Code du travail.

3. Droits et devoirs du salarié intérimaire

3.1 Droit d'accès aux installations collectives

Les salariés intérimaires ont accès, au sein de l'entreprise utilisatrice, et dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs (navettes mises en place par l'entreprise utilisatrice par exemple) et aux installations collectives, notamment de restauration.[39]

Ils doivent également bénéficier des installations sanitaires (toilettes, douches, vestiaires), des salles de repos, de la bibliothèque, etc.

3.2 Devoir de se conformer au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice

Tous les salariés intérimaires doivent respecter le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice et en particulier les règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que celles relatives à la discipline.

L'entreprise utilisatrice a en effet l'autorité pour s'assurer que l'intérimaire exécute correctement sa tâche. En revanche, elle ne dispose pas du pouvoir disciplinaire à l'égard des salariés intérimaires, seule l'entreprise de travail temporaire, employeur du salarié, dispose de cette prérogative. Ainsi, les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne peuvent pas s'appliquer aux intérimaires.

3.3 Droit d'alerte et de retrait

Comme tout salarié, les intérimaires disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait.

Ils peuvent ainsi se retirer d'une situation de travail quand ils ont un motif raisonnable de penser

39. Article L. 1251-24 du Code du travail.

qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un intérimaire qui s'est retiré d'une telle situation. Le fait pour un intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative.

Ce droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

L'entreprise de travail temporaire alerté par un intérimaire d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent doit prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en œuvre pour y remédier.

L'exercice du droit de retrait ne fait pas obstacle à la reprise de la mission ou d'une nouvelle mission.

Par ailleurs, les intérimaires peuvent prendre contact avec un membre du CSE de l'entreprise utilisatrice en vue du déclenchement éventuel du droit d'alerte par ce dernier.

3.4 Représentation au sein des instances représentatives du personnel

Certaines dispositions spécifiques à l'intérim et relatives à la constitution du CSE dans les entreprises de travail temporaire sont prévues par le Code du travail.

3.4.1 Prise en compte des salariés intérimaires dans le calcul des effectifs de l'entreprise de travail temporaire

Les salariés intérimaires sont, dans certains cas, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise de travail temporaire.

En effet, il est tenu compte[40] des salariés intérimaires qui ont été liés à une entreprise de travail temporaire par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

40. Article L. 1251-54 du Code du travail.

3.4.2 Droit d'être électeur ou éligible au sein de l'entreprise de travail temporaire

Dans les entreprises de travail temporaire, tous les salariés liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de mission au moment de la confection des listes peuvent être[41] :
– électeurs à partir de 3 mois d'ancienneté ;
– éligibles à partir de 6 mois d'ancienneté.

Ces conditions d'ancienneté sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 12 mois ou des 18 mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité. Ce délai est réduit à 6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité[42] :
– les salariés ayant fait connaître à l'entreprise de travail temporaire qu'ils ne souhaitaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;
– les salariés à qui l'entreprise de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

3.4.3 Protection de l'intérimaire élu

Le salarié intérimaire élu est protégé[43], ainsi, la notification du non-renouvellement ou l'interruption de la mission d'un salarié temporaire par l'entreprise de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail lorsque le salarié est notamment investi d'un mandat d'élu ou de représentant de proximité.

3.4.4 Utilisation des heures de délégation

Les travailleurs temporaires bénéficient du crédit d'heures de droit commun. Toute période de travail, quelle que soit sa durée, intervenue au cours d'un mois civil ouvre droit au crédit d'heures mensuel complet.

Lorsque, pendant un mois civil compris entre deux missions, il n'a pas travaillé, le délégué syndical ou

41. Article L. 2314-20 du Code du travail.
42. Article L. 2314-22 du Code du travail.
43. Article L. 2413-1 du Code du travail.

le représentant titulaire conserve le bénéfice de son crédit d'heures dès lors qu'il n'a pas demandé la suspension des propositions de mission et que son mandat ne s'est pas éteint pour une autre cause.

Les heures de délégation peuvent être utilisées pendant ou en dehors des heures de travail. Celles qui sont utilisées entre deux missions sont considérées comme heures de travail et réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été désigné délégué syndical ou élu représentant du personnel titulaire.[44]

4. L'accident de travail du salarié intérimaire

4.1 Formalités en matière d'accident de travail

En cas d'accident de travail, l'entreprise de travail temporaire doit, dès lors qu'elle est informée de la survenance d'un accident (par l'intérimaire ou par l'entreprise utilisatrice), établir dans les 48 heures une déclaration d'accident de travail qu'elle adresse à la CPAM dont relève son salarié.

Elle est également tenue de remettre à son salarié intérimaire une feuille d'accident de travail lui permettant de bénéficier de la gratuité des soins liés à son accident.

L'entreprise utilisatrice devra, quant à elle, compléter une information préalable à la déclaration d'accident de travail. Ce document, reprenant notamment les circonstances de l'accident, doit être adressé dans les 24 heures à l'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, à l'inspection du travail et au service prévention de la Carsat.

Les accidents dont sont victimes les salariés intérimaires ne doivent en aucun cas apparaître sur le registre des accidents bénins de l'entreprise utilisatrice.

4.2 Coût de l'accident de travail via le taux AT/MP de l'entreprise

Le coût des AT/MP est partagé entre entreprise utilisatrice et entreprise de travail temporaire. Les règles d'imputation ayant été modifiées en juillet 2024, il convient de distinguer les situations en fonction de la date de survenance des AT/MP.

Accident ou maladie survenu/e avant le 1er janvier 2024

Le coût des AT/MP survenus avant le 1er janvier 2024 est porté en majeure partie par l'entreprise de travail temporaire.

En effet, seuls les cas les plus graves dans lesquels l'intérimaire accidenté décède ou garde des séquelles importantes (avec l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle de 10 % ou plus) vont impacter l'entreprise utilisatrice via son taux de cotisation AT/MP.

Dans ce cas, l'entreprise utilisatrice verra imputer sur son relevé de compte employeur (servant de base de calcul au taux AT) un tiers du montant correspondant à la rente allouée, les deux tiers restants seront imputés sur le compte de l'entreprise de travail temporaire.

Accident ou maladie survenu/e à compter du 1er janvier 2024

À compter de 2024, le coût de l'ensemble des accidents et maladies dont sont victimes des salariés intérimaires est porté à parts égales entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. Cette nouvelle répartition concerne aussi bien les dépenses liées à l'incapacité temporaire de travail (nombre de jours d'arrêt) qu'à l'incapacité permanente partielle ou la rente décès.

4.3 Analyse des causes de l'accident du travail

Bien qu'aucune disposition du Code du travail ne traite de la question de l'analyse des accidents du travail dont ont été victimes les salariés intérimaires, il sera recommandé aux deux entreprises de réaliser cette analyse conjointement.

44. Articles L. 2143-19 et L. 2315-13 du Code du travail.

Conclusion : bonnes pratiques en matière d'échanges d'informations

L'ensemble des points présentés dans cette brochure ne pourront trouver à s'appliquer pleinement que si les deux entreprises, qui se partagent les rôles en matière de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés intérimaires, échangent tout au long de la mission.

Cet échange doit démarrer dès la naissance du besoin dans l'entreprise utilisatrice jusqu'au terme de la mission.

Avant le démarrage de la mission :

L'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise de travail temporaire une description précise de ses besoins : les compétences requises, la durée de la mission, le lieu de travail et éventuellement les conditions spécifiques liées au poste. Cette information permet à l'entreprise de travail temporaire de sélectionner les candidats les plus compétents. Pour réaliser cette transmission d'informations, plusieurs outils existent et notamment la fiche de liaison mise en ligne sur le site ameli.fr qui recense l'intégralité des informations essentielles à communiquer.[45]

Il est par ailleurs recommandé que l'entreprise de travail temporaire réalise des visites sur site au sein de l'entreprise utilisatrice afin de connaître avec précision le poste de travail sur lequel un salarié intérimaire va être missionné ainsi que les risques inhérents à celui-ci.

Durant la mission :

La communication continue entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice reste indispensable. En pratique, l'entreprise utilisatrice doit notamment informer l'entreprise de travail temporaire de tout changement dans les conditions de travail, que ce soit en termes d'horaires, de tâches ou de sécurité. L'entreprise de travail temporaire devra également s'assurer auprès de son salarié que les conditions de travail sont bien conformes à ce qui lui avait été présenté en amont.

À l'issue de la mission :

Il est important qu'un échange entre les deux entreprises ait lieu afin d'ajuster certains éléments en vue d'éventuelles demandes de main-d'œuvre ultérieures. Un bilan de la mission écoulée peut également être réalisé avec le salarié intérimaire pour que celui-ci puisse faire part des conditions de réalisation de celle-ci.

Enfin, dans l'hypothèse où le salarié a été accidenté durant sa mission, il est essentiel que les deux entreprises procèdent à une analyse conjointe de l'accident du travail afin d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise.

45. Pour en savoir plus : https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/Fiche%20de%20liaison%20Int%C3%A9rimaire.pdf.

Toutes les publications de l'INRS sont téléchargeables sur

www.inrs.fr

Pour commander les publications de l'INRS au format papier

Les entreprises du régime général de la Sécurité sociale peuvent se procurer les publications de l'INRS à titre gratuit auprès des services prévention des Carsat/Cramif/CGSS.
Retrouvez leurs coordonnées sur www.inrs.fr/reseau-am

L'INRS propose un service de commande en ligne pour les publications et affiches, payant au-delà de deux documents par commande.

Les entreprises hors régime général de la Sécurité sociale peuvent acheter directement les publications auprès de l'INRS en s'adressant au service diffusion par mail à service.diffusion@inrs.fr

L'intérim est une forme d'emploi particulière caractérisée par l'existence d'une relation tripartite liant un salarié, une entreprise de travail temporaire (ou agence d'emploi) qui l'emploie et une entreprise utilisatrice dans laquelle la mission est effectuée. Cet aide-mémoire juridique présente le rôle de chacune des entreprises dans la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires.

Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 ▪ info@inrs.fr

Édition INRS TJ 21
4e édition | septembre 2025 | 1 000 ex. | ISBN 978-2-7389-2998-3

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie / Risques professionnels

www.inrs.fr