



HEBDO

ACCUEIL SECURITE DES SALARIES INTERIMAIRES

Le recours aux intérimaires est courant dans les entreprises. Si la signature préalable d'une convention d'intérim ou la vérification des papiers d'identité du travailleur font l'objet d'une attention permanente, on oublie trop souvent les obligations incombant à l'employeur lors de l'arrivée de l'intérimaire dans son entreprise. Attention, vous serez responsable en cas d'accident !

Accueil sécurité des intérimaires : formez-les avant toute prise de poste

L'arrivée d'un intérimaire dans l'entreprise impose en premier lieu de lui assurer une formation relative aux tâches qu'il devra accomplir. Cette formation, qui peut prendre la forme d'une présentation orale, de cas pratiques, voire d'un test informatique, a pour objet :

- de présenter l'activité de l'entreprise ;
- de l'informer des règles générales de sécurité sur le lieu de travail (règles de circulation, issues de secours, procédure d'urgence, etc.) ;
- et de lui rappeler la possibilité d'exercer son droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

Cette formation doit être assurée systématiquement pour tout nouvel intérimaire, peu important la durée de la mission. Même si le salarié dispose d'un diplôme ou d'un certificat attestant de sa compétence sur le poste attribué, vous devez vérifier s'il dispose de connaissances à jour. Et les règles de sécurité devront lui être décrites car elles peuvent différer d'une entreprise à l'autre pour un même poste, notamment entre des activités exercées en usine ou sur chantier.

Exemple : Connaître les risques liés à la coactivité n'est nécessaire que pour les salariés travaillant sur chantier.

Notez-le

Une liste des postes à risque doit être réalisée dans votre entreprise. Tout intérimaire embauché sur un poste inscrit dans cette liste doit faire l'objet d'une formation renforcée. Ainsi, au-delà des éléments présentés lors de la formation classique du nouvel intérimaire, vous devez réaliser des démonstrations concrètes de l'utilisation des différents équipements de protection individuelle (EPI) fournis au travailleur. La démonstration doit être accompagnée d'une information sur les règles d'utilisation, les obligations de vérifications et les modalités d'entretien. L'intérimaire doit mettre en pratique devant vous les pratiques décrites pendant la formation renforcée, afin que vous puissiez apprécier sa maîtrise des dispositifs de sécurité liés à son poste.

Accueil sécurité des intérimaires : ne pas oublier de délivrer les consignes et les EPI

Une fois formé, et avant de commencer à travailler, l'intérimaire doit recevoir des consignes précises sur les tâches qu'il devra accomplir. Vous devez être clair sur les missions pouvant être réalisées et celles qui lui sont interdites, car il ne dispose pas de la formation nécessaire.

Notez-le

Un intérimaire possédant un permis de chariot élévateur ne peut pas conduire une grue élévatrice.

Les consignes doivent donc correspondre aux compétences techniques du salarié, ainsi qu'aux connaissances en sécurité pour lesquelles vous lui avez délivré une formation.

Enfin, des EPI sont distribués à l'intérimaire, en fonction des risques liés à son poste de travail. Il est possible que l'entreprise de travail temporaire fournisse au travailleur tout ou partie des EPI nécessaires à la mission. Cette fourniture est inscrite en principe dans le contrat d'intérim. Dans tous les cas de figure, il vous incombe de vérifier que l'intérimaire dispose bien des EPI et qu'il les utilise de manière conforme en permanence sur les chantiers pendant son temps de travail.

Notez-le

Il vous sera toujours utile de conserver la preuve des actions menées lors de la prise de poste de l'intérimaire. Plusieurs moyens peuvent vous permettre de conserver une trace de votre respect des obligations légales en la matière : une partie du livret d'accueil dans lequel le salarié signe en reconnaissant avoir reçu une formation, des consignes et les EPI ; un document distinct synthétisant les principales informations qui ont été communiquées au salarié, dont un exemplaire daté et signé par le salarié est conservé dans l'entreprise ; une simple feuille d'émargement signée par le travailleur, sur laquelle figure la date et un titre faisant référence au processus d'accueil des salariés. Par ailleurs, en cas de formation renforcée, vous devez également réaliser par écrit une évaluation des connaissances du salarié. Cette évaluation peut être annexée aux différents documents listés ci-dessus.

Accueil sécurité des intérimaires : la responsabilité de l'entreprise utilisatrice engagée

L'employeur du travailleur intérimaire reste l'entreprise de travail temporaire. Néanmoins, c'est à l'entreprise utilisatrice de veiller à sa santé et à sa sécurité pendant la mission. Et c'est l'entreprise utilisatrice qui sera pénalement responsable s'il est établi qu'elle n'a pas respecté toutes ses obligations en matière de prévention des risques professionnels.

La faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice fait même l'objet d'une présomption lorsque l'intérimaire est victime d'un accident de travail sur un poste à risque, alors qu'il n'a pas reçu la formation renforcée lors du début de sa mission. Si la procédure d'accueil de l'intérimaire n'a pas été suivie pour les salariés travaillant sur un poste à risque, vous ne pourrez alors éviter les poursuites pénales pour faute inexcusable qu'à la condition de prouver que la victime a commis une faute ayant seule causé l'accident.