

Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire



Pour des missions réussies,
préserver la santé est un prérequis !



Fiche-mémo 3

Suivi médical des salariés temporaires et partage des responsabilités entre agences d'emploi et entreprises utilisatrices

Les intérimaires, comme tous les autres salariés, sont soumis à un suivi individuel de leur état de santé qui va de la visite d'information et de prévention à un examen médical d'aptitude à la prise d'un poste de travail.

Pour les salariés temporaires, les visites d'information et de prévention (VIP), ainsi que les visites et examens médicaux d'aptitude réalisés dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR) sont réalisées, selon la qualification de la visite, par le service de prévention et de santé au travail de l'EU ou le médecin du travail de l'entreprise de l'agence d'emploi (article L. 1251-22 du Code du travail et article R. 4625-8 du Code du travail).

Mais les agences d'emploi ont également la possibilité de s'adresser au service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur ou au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

01.

Cas des salariés temporaires occupant des emplois différents dans plusieurs entreprises



La réglementation prévoit la possibilité de réaliser une seule visite (VIP ou SIR) qui sera valable pour trois emplois, si trois conditions cumulatives sont respectées :

- Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi ou bien d'un avis d'aptitude délivré pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche.
- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents.
- Aucun avis médical proposant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.



Si une de ces conditions n'est pas remplie, une nouvelle visite médicale s'impose.

02.

Dispositions spécifiques à des postes à risques particuliers

Un salarié temporaire peut être affecté à un poste exposant à des risques particuliers (tels que mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail). Dans ce cas, si le poste nécessite un suivi individuel renforcé dont il n'a pas bénéficié, l'entreprise utilisatrice doit alors organiser un examen médical d'aptitude au poste en question. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononcera sur l'aptitude ou non du salarié à occuper le poste et informera le médecin du travail de l'agence d'emploi du résultat de l'examen médical.

NB : Les temps de visite médicale et/ou d'examens complémentaires et les temps de déplacement pour s'y rendre, sont effectués, pendant les heures de travail et payés comme des heures de travail.

Catégories de postes à indiquer dans la liste des postes à risques particuliers :

- Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)
- Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...)

03.

En synthèse : sur le suivi individuel renforcé des intérimaires



En cas de suivi individuel renforcé, la visite d'information et de prévention est remplacée par un examen médical d'aptitude. Il est réalisé par le médecin du travail de l'agence d'emploi.

Toutefois, si le salarié est affecté en cours de mission à un poste à risque pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé, c'est alors l'entreprise utilisatrice qui organise un examen médical d'aptitude pour ce poste. Il est réalisé par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper ce poste de travail.

Lorsqu'un décret (intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques) prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié.



Guide du suivi médical en intérim
ameli.fr

Aller plus loin :

Consulter le décret relatif à la modernisation de la médecine du travail

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail / JORF n° 0302 du 29/12/2016