

FICHE OUTIL : OBLIGATIONS LEGALES SUR LA SANTE ET SECURITE DES INTERIMAIRES



Développer ses compétences transversales

Qui porte la responsabilité légale de la santé et la sécurité du salarié intérimaire ?

La santé et sécurité mentale et physique des salariés intérimaires est encadrée par le code du travail, au même titre que les travailleurs en CDD ou CDI. ([article L4141-2 du Code du Travail](#)). Ainsi, l'entreprise utilisatrice a la responsabilité légale d'informer et de former les intérimaires sur les risques liés à leur poste et les mesures de prévention en vigueur.

L'entreprise de travail temporaire a également le devoir de s'assurer du respect de ces obligations légales de l'entreprise utilisatrice envers les travailleurs temporaires et d'en informer l'intérimaire.

Durée du travail et repos

Les travailleurs temporaires sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés concernant la durée du travail et les périodes de repos, conformément au Code du travail.

Durée maximale du travail

- Durée quotidienne : Un intérimaire ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour sauf dérogations spécifiques.
- Durée hebdomadaire :
 - 48 heures par semaine maximum
 - Moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives

Temps de repos quotidien

- L'intérimaire doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives

Repos hebdomadaire

- L'intérimaire a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives en plus du repos quotidien de 11 heures

Quels postes sont concernés ?

Certains postes à risque sont interdits aux salariés intérimaires afin de garantir leur sécurité et leur santé. Ces interdictions sont prévues par le Code du travail, notamment dans l'article L.4154-1, et concernent principalement des travaux présentant des dangers particuliers. Dans le respect de ces règles, l'entreprise utilisatrice définit quels sont les postes accessibles et quelles mesures de protection et de formation sont à prévoir pour garantir la santé et la sécurité du salarié intérimaire.

Quelles mesures doivent être mises en place ?

Le suivi médical doit être réalisé au même titre que les autres travailleurs : visite médicale préalable à l'embauche et visite médicale spéciale pour les postes à risques.

Les actions de formation des travailleurs temporaires sont dispensées par l'entreprise utilisatrice ou déléguées à un organisme spécialisé ou certifié. Une attestation de formation détaillée reprenant les compétences acquises est remise au salarié intérimaire pour attester du suivi de la formation.

Les équipements de protection individuelle (E.P.I.) font partie des mesures de sécurité et doivent être mentionnés dans le contrat de travail. Ils sont fournis gratuitement par l'entreprise utilisatrice à l'exception de certains équipements comme les casques ou les chaussures de sécurité qui peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

En cas d'accident du travail

En cas d'accident du travail, l'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire qui le déclare à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. La responsabilité peut être partagée entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim si l'une d'elles a manqué à ses obligations de sécurité.