

Suivi des travailleurs temporaires Rappel des dispositions législatives et réglementaires

Le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail a modifié le cadre juridique du suivi de l'état de santé des travailleurs temporaires. Ce cadre est rappelé ci-après.

• Les visites à l'embauche et l'application des cas de dispense

L'article R. 4624-10 du Code du travail dispose que *"Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail"*.

Cette disposition est applicable juridiquement aux travailleurs temporaires. Ainsi, en principe, pour chaque nouvelle mission, il convient d'organiser une visite d'embauche (VIP ou examen médical selon que le salarié relève d'un suivi individuel renforcé ou pas).

Cependant, du fait du caractère répété des missions et de leur durée parfois très courte, les textes organisent des cas de dispense afin que le SSTI n'ait pas à organiser une nouvelle VIP (ou examen médical) à chaque nouvelle embauche. Les articles R. 4625-11 et R. 4624-13 du Code du travail précisent ainsi :

Article R. 4625-11

"Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années".

Article R. 4625-13

"Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années."

Ainsi, une nouvelle VIP (ou un nouvel examen médical si le salarié bénéficie d'un suivi individuel renforcé) n'a pas à être réalisée si les conditions énoncées ci-avant sont respectées.

En revanche, dès lors que l'une des trois conditions n'est plus remplie, il convient d'organiser une nouvelle VIP à l'embauche.

Si Prism'emploi (organisation professionnelle représentant les professionnels du recrutement et de l'intérim) évoque l'application d'une *"périodicité de 2 ans"* pour le suivi des travailleurs temporaires, il s'agit, en réalité, d'une déduction de l'application des cas de dispense qui nécessitent qu'aucun avis d'inaptitude ou qu'aucun avis préconisant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail n'ait été rendu **au cours des deux dernières années**.

En pratique, et à ce jour, les travailleurs temporaires bénéficient rarement

de l'application des cas de dispense, même si les systèmes d'information devraient permettre, dans l'avenir, une application plus systématique.

Dans l'attente, si les cas de dispense ne peuvent être appliqués, il convient, juridiquement, d'organiser une nouvelle VIP ou examen médical à chaque nouvelle mission.

• Les visites périodiques

La loi "Travail" indique que les travailleurs temporaires bénéficient d'un suivi de leur état de santé adapté, selon une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI (C. trav., art. L. 4625-1-1), c'est-à-dire, par principe tous les 5 ans, si le travailleur temporaire n'est pas exposé à des risques particuliers tels que mentionnés dans l'article R. 4624-23 du Code du travail, et par exception, selon une périodicité plus rapprochée. Les missions étant le plus souvent d'une durée inférieure à 5 ans, la "périodicité équivalente" visée par la loi trouve rarement à s'appliquer.

• Qui réalise le suivi de l'état de santé de ces travailleurs ?

Le suivi (visite d'information et de prévention et examens médicaux d'aptitude) relève du Service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire.

Cependant, si le travailleur est affecté (le cas échéant, en cours de mission) à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail, pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé (en principe à la charge de l'ETT), l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'(in)aptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Autrement dit, c'est l'entreprise de travail temporaire qui doit organiser le suivi individuel (renforcé ou pas) des travailleurs intérimaires. ■