

## PROTOCOLE D'ACCORD SMIA - PRISME RELATIF A L'AMÉLIORATION DU SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Les parties signataires du présent protocole rappellent leur attachement à ce que le suivi médical des salariés intérimaires soit assuré dans des conditions permettant :

- aux salariés intérimaires de bénéficier d'un suivi de leur santé au travail, adapté à leur situation,
- aux ETT de faire assurer ce suivi dans des conditions qui soient compatibles avec leur organisation,
- au SMIA d'être à la fois un acteur de la santé au travail des salariés intérimaires et un partenaire de l'E.T.T.

### **A) Rappel des dispositions relatives au suivi médical des salariés intérimaires :**

Les parties signataires conviennent de rappeler les dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à la surveillance médicale à l'embauche et la surveillance médicale renforcée, ainsi que le cadre des responsabilités respectives de l'ETT et de l'EU.

#### **1) Examen médical d'embauche**

L'examen médical d'embauche visé à l'article R, 243-11 est effectué par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

Il a pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois.

En raison de la brièveté des missions des intérimaires, de leur mobilité tant professionnelle que géographique, ainsi que du caractère souvent urgent de la demande de visite médicale, les partenaires sociaux du travail temporaire ont proposé que les entreprises de travail temporaire bénéficient d'une offre de service étendue. (Accord du 26 sept 2002) :

*"Les entreprises de travail temporaire ont ainsi la possibilité à titre exceptionnel de s'adresser à d'autres services de médecine du travail pour faire passer la visite médicale d'embauche (services inter- entreprises plus proches du lieu de travail effectif, services professionnels, services autonomes des entreprises utilisatrices)*

*Les entreprises de travail temporaire informeront le Médecin Inspecteur Régional de leur intention de recourir à cette disposition, et communiqueront au service de médecine du travail concerné les coordonnées du service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité."*

Le médecin de l'ETT est **aussi** chargé d'effectuer les examens médicaux autres que celui de l'embauchage (examen annuel, de reprise...).

RA.  
B.W.

## 2) Surveillance médicale renforcée (art R 243-12)

Si l'intérimaire est affecté à un poste nécessitant une SMR, l'entreprise de travail temporaire (ETT) doit en être informée par l'entreprise utilisatrice (EU).

Les deux médecins en sont également avisés.

La visite médicale doit être réalisée par le médecin de l'EU avant la mise à disposition du salarié (aptitude/poste), et les éventuels examens complémentaires sont à la charge de l'utilisateur.

Le médecin de l'ETT doit avoir connaissance du résultat de ces examens, c'est lui qui tient le dossier médical.

Les deux médecins doivent échanger les renseignements nécessaires à l'accomplissement de la mission.

## **B) Engagement des ETT**

Les parties signataires rappellent l'importance d'une bonne connaissance des postes de travail de l'EU sur lesquels les salariés intérimaires seront mis à disposition, ainsi que la nécessaire information de ces derniers sur les aspects relatifs à leur santé et leur sécurité et l'information du médecin du travail.

### 1) Connaissance des postes de travail

L'amélioration de la connaissance des postes de travail sur lesquels les salariés intérimaires seront affectés exige de l'ETT une sollicitation de l'EU pour obtenir la liste des postes à risque, en particulier lorsque les salariés intérimaires sont exposés à des risques ou à des travaux nécessitant une SMR.

Cette amélioration suppose :

- une information des permanents ETT interlocuteurs des EU de la nécessité d'un échange régulier avec l'EU,
- une sensibilisation des EU par l'ETT sur la nécessité d'informer le médecin du travail de l'EU de l'arrivée d'un intérimaire sur un poste à risque,
- une visite des postes de travail des EU dès que cela est possible (avec éventuelle invitation des médecins des EU et des médecins ETT - cf. page suivante, 3° alinéa du paragraphe C « Engagement du SMIA »),
- une information des médecins du travail des ETT relative aux réunions de leur CHSCT qui se tient parfois au niveau régional (ordre du jour et comptes rendus).

### II) Information du salarié intérimaire

Les ETT informent le salarié intérimaire sur les risques auxquels il sera exposé. Elles pourront utiliser les outils mis à leur disposition par la profession et qui permettent d'assurer l'information du salarié intérimaire sur :

- les équipements de protection individuels (EPI),
- le droit d'alerte et le droit de retrait,
- la formation générale et spécifique au poste qui devra être effectuée par l'EU.

PV.

B.W.

### III) Information du Médecin du Travail de l'ETT

L'information du médecin du travail de l'ETT pourra être réalisée par l'intermédiaire du document de liaison "Etat du Personnel" en précisant les risques particuliers auxquels sont exposés les salariés intérimaires, une fois que ce document aura été adapté au travail temporaire.

Sans méconnaître le principe selon lequel l'aptitude médicale à l'embauche des salariés intérimaires est liée à un emploi et non à un poste de travail, les parties signataires s'engagent à travailler à l'établissement d'un tableau de concordance entre les emplois les plus fréquemment occupés par des salariés intérimaires, et les risques générés par ces emplois.

### **C). Engagement du SMIA**

#### 1) Communication entre Médecins

- Les médecins des ETT restent les interlocuteurs privilégiés des entreprises de travail temporaire pour le suivi médical des salariés intérimaires, et sont disponibles pour participer, en liaison avec le médecin de l'EU, aux réunions CHSCT des entreprises utilisatrices qui emploient régulièrement des intérimaires sur invitation de l'E.U.
- Au sein du SMIA, lorsque les médecins des EU ont connaissance de la mise à disposition de salariés intérimaires, ils se rendent disponibles pour faciliter l'accès à la connaissance des risques de l'EU, par des visites conjointes des postes de travail avec l'ETT et son médecin.
- Les médecins du travail des ETT et des EU du SMIA s'engagent à s'organiser en interne pour optimiser la communication entre eux, et participer aux réunions d'information organisées sur l'initiative des ETT et des EU, (C.H.S.C.T., AT MP,...)

#### 2) Communication entre le SMIA et les ETT

- Le SMIA s'engage à faciliter l'application de l'accord du 26 septembre 2002 -Chapitre II relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire et à respecter l'art R 241-13 concernant l'accès au fichier commun des fiches d'aptitude des salariés intérimaires dans le secteur géographique défini par la DRTE.
- Le SMIA rappelle que les visites et examens complémentaires effectués par le médecin de l'EU adhérente au SMIA ne font pas l'objet de facturation aux ETT comme cela est prévu dans l'article R243-12 ainsi que les visites de reprise et visites occasionnelles.
- Le SMIA organisera des réunions d'information régulières auxquelles seront conviées les ETT et, le cas échéant, les entreprises utilisatrices.

P.V.

B.W.

**D) Modalités d'application**

Le présent protocole entrera en application à sa date de signature.

Un comité de pilotage sera constitué afin d'assurer le suivi des mesures énoncées dans le protocole.

Ce comité de pilotage sera composé des membres qui ont travaillé à l'élaboration de ce protocole, de représentants du SMIA, et de représentants du PRISME. Après accord de membres du comité de pilotage, pourront y être associés des représentants des entreprises utilisatrices participant à la démarche de meilleure coordination des informations.

Le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an.

Angers, le 5 mars 2008

**Pour le SMIA**

**Pour le PRISME**

**Bruno WACQUEZ**

**Patrice VINET**



**Directeur Général  
du SMIA**

**Délégué du régional PRISME  
Pays de la Loire**