

Corrigé du concours intérimaires sur la sécurité - organisé par le syndicat CFTC Manpower

Concours ouvert à tout salarié intérimaire Manpower, du 07/09 au 28/09/2017



1. A votre avis, comment les intérimaires sont-ils touchés par les accidents du travail ?

Les intérimaires sont particulièrement touchés par les accidents du travail du fait de la particularité de la relation de travail, de la courte durée et de la multiplicité des missions. En France et par année, le nombre de salariés intérimaires mis en incapacité permanente de travail et le nombre de ceux qui décèdent suite à un accident de travail sont de :



~~Environ 100 intérimaires touchés par une incapacité permanente de travail et environs 5 décès~~
~~Environ 500 intérimaires touchés par une incapacité permanente de travail et environs 10 décès~~
Environ 2000 intérimaires touchés par une incapacité permanente de travail et environs 40 décès

En 2015 en France, ce sont plus de 2000 intérimaires qui ont été touchés par une incapacité permanente et plus de 30 sont décédés (le double avec les accidents de trajet). A titre de comparaison, en 2012 c'était plus de 2500 intérimaires mis en incapacité permanente et plus de 40 morts.

Voir aussi :

- les statistiques de l'assurance maladie :

http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/fiches_statistiques/CTNNAF_2015_I_000_7820Z_AT.pdf

- une étude publiée par l'administration sur les accidents du travail en France :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-039-2.pdf>

2. L'arrivée sur un poste de travail en début de mission est décisive

Les facteurs importants pour bien gérer le risque en début de mission sont :



~~Qu'un accueil soit organisé dans l'entreprise utilisatrice par une personne dédiée à mon arrivée~~

~~Que je sache me débrouiller par moi-même à comprendre le poste de travail et son environnement~~

~~Qu'un point initial (quitte à ce que je pose des questions) permette d'aborder les questions de circulation, de consignes de poste, de consigne en cas d'accident ou d'incendie~~

~~Que je vois le moment venu si un problème se pose~~

Un accueil et une présentation spécifiques à l'arrivée pour parler du poste de travail, des règles d'organisation, du fonctionnement des équipements, des dispositifs de sécurités individuels et collectifs, etc, est essentiel. Ce point est nécessaire pour que vous puissiez intégrer ces problématiques, qui souvent sont implicites pour les personnes qui travaillent à demeure dans l'entreprise utilisatrice.

Et si la confiance en votre maîtrise professionnelle est bonne tant mieux, mais par nature cette connaissance métier est différente des spécificités sécurité liées au contexte toujours particulier du poste de travail où vous arrivez.

3. Qui me donne les équipements de protection individuelle nécessaires sur mon poste de travail ?

Les équipements de protection peuvent soit être collectifs, comme une hotte aspirante ou un carter de protection, soit individuels, comme un casque, des lunettes de protection, des gants ou

des chaussures de sécurité. Ces équipements sont alors appelés EPI (équipements de protection individuelle). Qui doit les fournir aux salariés intérimaires ?



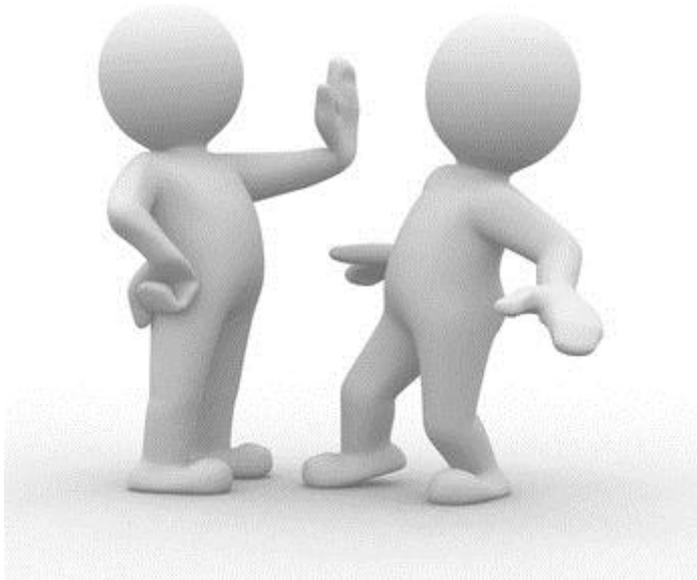
L'entreprise utilisatrice, sauf si ces équipements ont été fournis par mon agence de travail temporaire

Mon agence de travail temporaire

-

~~A moi de me les procurer et de voir avec mon agence de travail temporaire si un remboursement est possible~~

4. Certains postes et/ou travaux me sont-ils interdits en tant qu'intérimaire, de par leur dangerosité ?



Lorsque les salariés intérimaires découvrent la réalité de leur mission, il apparaît parfois soit qu'il leur est directement demandé d'exécuter des travaux inattendus à caractère dangereux, soit que l'exécution des tâches prévues pourrait les amener à en assurer d'autres qui elles sont à caractère dangereux.

~~Non, ce sont mes compétences professionnelles qui me permettent d'assurer tel ou tel poste, donc aucun travail ni manipulation de produit ne me sont interdites de par ma qualité d'intérimaire.~~

~~Oui, certains travaux ou produits dangereux me sont interdits en tant qu'intérimaire, sauf mesures totales de protection mises en place.~~

~~Non, certains travaux et manipulations de produits ne peuvent en aucun cas m'être confiés en tant qu'intérimaire, même si la protection m'isole totalement du danger.~~

Oui, il existe bien effectivement des agents chimiques et des travaux interdits par nature aux salariés intérimaires, sauf si les conditions de protection les en isolent totalement.

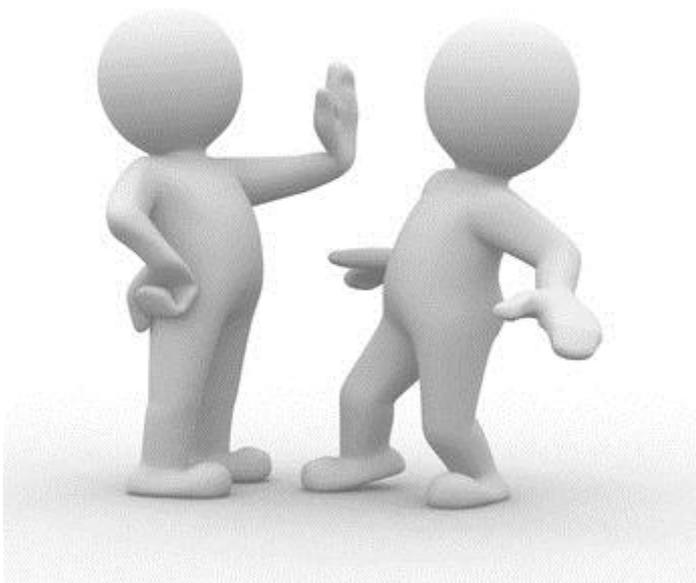
C'est l'article D4154-1 du code du travail qui fixe la liste des agents chimiques auxquels les salariés intérimaires ne doivent en aucun cas être exposés. Quant aux travaux interdits, la liste en est fixée par l'arrêté du 8 octobre 90 (JO 9/11/90), pris en application des articles L.4154-1, D.1251-2 et L.1251-10 du code du travail, modifié par les arrêtés du 4 avril 1996 (JO du 18/04/96) et du 12 mai 1998 (JO du 23/05/98).

Pour plus de détail sur la liste des agents chimiques, voir la page 25 de notre "Guide CFTC de l'intérimaire Manpower", accessible sur notre site internet :

http://cftc.manpower.free.fr/IMG/pdf/guide_de_l_interimaire_2017.pdf

5. Le droit de retrait, propre à chaque salarié, est de cesser de lui-même d'exécuter le travail qu'on lui confie, à cause d'un risque

Lorsque le salarié intérimaire exerce un droit de retrait, comment cela se déroule-t-il ?



Le salarié intérimaire met du mieux possible en sécurité son poste de travail pour les personnes environnantes, puis se met en sécurité.

~~Le salarié intérimaire laisse tout tomber immédiatement et s'en va pour sa propre sécurité.~~

Après s'être mis en sécurité, le salarié informe immédiatement un responsable de l'entreprise utilisatrice.

~~Après s'être mis en sécurité, le salarié informe immédiatement son agence de travail temporaire.~~

~~Si le retrait était de bonne foi mais que le risque n'était finalement pas avéré, l'intérimaire peut faire l'objet de rétorsions directe (ex : retenue sur salaire) ou indirecte (ex : cessation des propositions de mission).~~

Le droit de retrait est unilatéral, s'exerce en intelligence avec la sécurité collective, ne peut ni ne doit faire l'objet de rétorsions directes ou indirectes et le salarié intérimaire qui l'exerce doit immédiatement en informer son agence de travail temporaire.

Afin d'éviter les pressions directes ou indirectes suite à un droit de retrait, il est important que le salarié prenne contact avec un représentant du personnel : en cas de besoin, les représentants CFTC seront à même de faire valoir des contre-mesures juridiques afin que l'agence de travail temporaire ne puisse entrer en discrimination contre le salarié qui aura exercé un droit de retrait.

Le droit de retrait du salarié intérimaire est régi par le code du travail (L4131-1, L4131-3 et L4131-4), précisés par l'accord de branche du travail temporaire du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail :

"Les organisations signataires rappellent qu'un intérimaire peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un intérimaire qui s'est retiré d'une situation remplissant les conditions définies ci-dessus.

Il est rappelé que ce droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Le fait pour un intérimaire d'utiliser son droit de retrait n'est pas assimilé à une rupture à son initiative au sens des dispositions des articles L. 124-4-4 et L. 124-5 du code du travail.

Les organisations signataires du présent accord rappellent le rôle que l'agence de travail temporaire doit jouer lorsqu'un intérimaire estime qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Dans ce cas, l'agence doit prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du danger constaté par le ou les intérimaires et avoir connaissance des mesures mises en oeuvre pour y remédier."

Voir aussi notre article qui évoque le rôle du CHSCT Manpower vis à vis des problèmes de sécurité des salariés intérimaires, notamment ceux propres aux conditions de détachement, au suivi médical et professionnel inter-mission, prévention des maladies professionnelles pour l'intérimaire, etc : <http://cftc.manpower.free.fr/spip.php?article602>

6. Quels types de signalétiques sécurité puis-je rencontrer ?

Pour vous aider à connaître ces signalétiques, les partenaires sociaux de la profession du travail temporaire met à votre disposition des ressources en ligne : <http://masecurite.fastt.org/index.html>



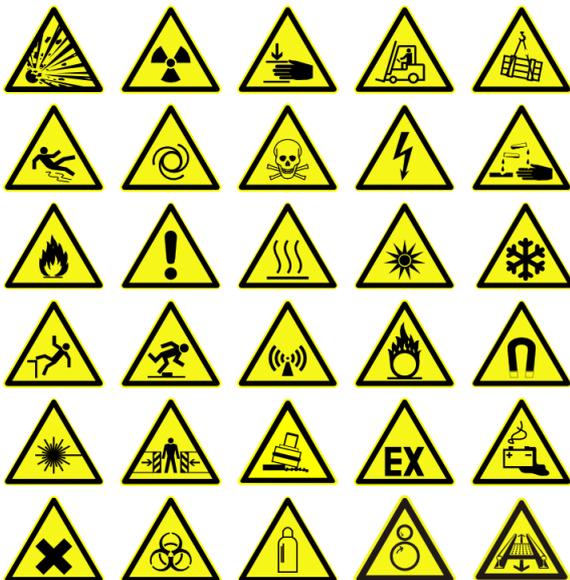
6.1 Panneaux ronds, rouges-barrés



Que signalent les panneaux ronds, rouges-barrés ?

Il s'agit de panneaux d'actions interdites.

6.2 Panneaux triangulaires, jaunes



Que signalent les panneaux triangulaires, jaunes ?

Il s'agit de panneaux signalant l'existence d'un risque.

6.3 Panneaux carrés, verts



Que signalent les panneaux carrés, verts ?

Il s'agit de panneaux signalant l'existence d'un équipement de secours.

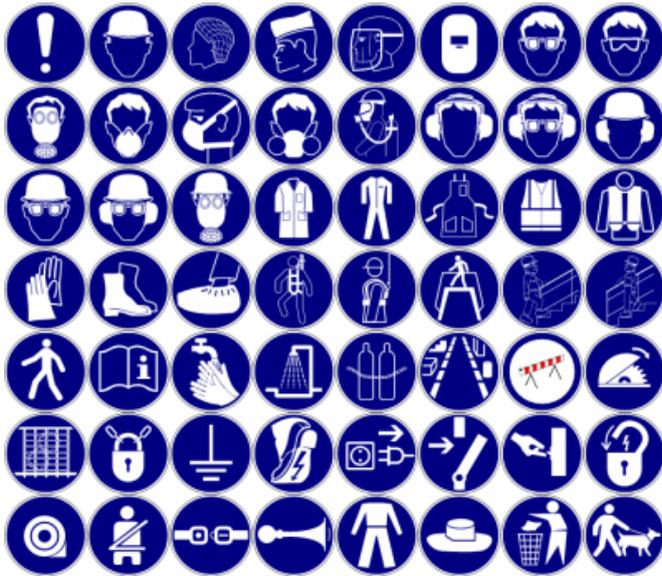
6.4 Étiquetages losanges, rouges *



Que signalent les étiquetages losanges, rouges ?

Il s'agit de pictogrammes étiquetant un produit dangereux.

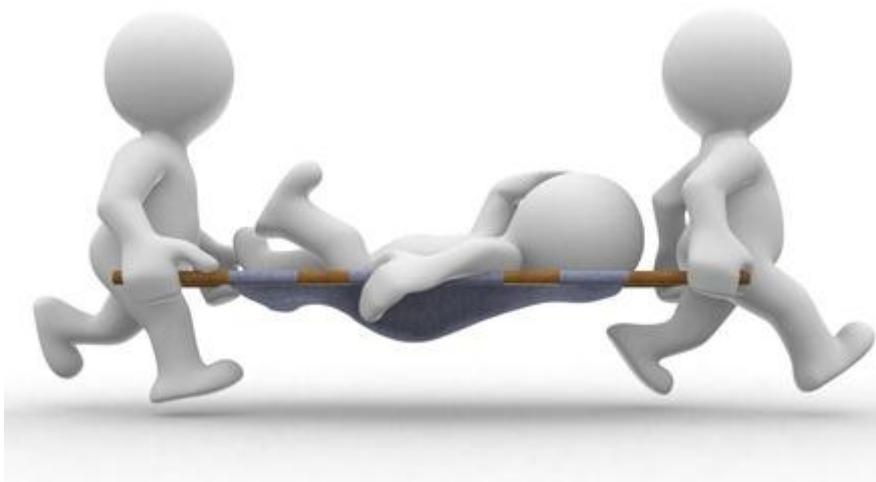
6.5 Panneaux ronds, bleus



Que signalent les panneaux ronds, bleus ?

Il s'agit de panneaux indiquant une obligation de protection.

7. En cas d'accident du travail, comment le déclarer ?



~~Le salarié victime d'un accident du travail doit le déclarer à la sécurité sociale sous 24h.~~

Le salarié victime d'un accident du travail doit le déclarer à l'entreprise utilisatrice, par écrit, sous 24h.

~~L'entreprise utilisatrice doit déclarer l'accident à la sécurité sociale sous 24h.~~

L'entreprise utilisatrice doit déclarer l'accident à l'entreprise de travail temporaire sous 24h.

~~L'entreprise de travail temporaire d'un salarié intérimaire victime d'un accident du travail doit le déclarer à la sécurité sociale sous 24h.~~

L'entreprise de travail temporaire doit déclarer l'accident du travail à la sécurité sociale sous 48h.

Le salarié temporaire doit informer l'entreprise utilisatrice sous 24h (par écrit), celle-ci informer l'entreprise de travail temporaire également sous 24h, qui elle-même a 48h pour déclarer l'accident à la sécurité sociale.

Pour plus de sûreté dans la déclaration et accélérer les droits de prise en charge médicale complète propre aux accidents du travail, il est préférable que le salarié intérimaire prévienne à la fois l'entreprise utilisatrice et l'agence de travail temporaire de son accident.

8. Subsidiaire : combien de connexions (adresses IP distinctes) en août sur le site internet CFTC Manpower ?

5881

Août est un faible mois, certains autres, ce sont plus de 12.000 connexions uniques relevées sur le site !



Actualités



NEWS

Une tous les articles

06 juin 2017

Situation économique et financière 2016 Manpower

Déclaration de la CFTC au Comité Central d'Entreprise (CCE), en ce premier semestre 2017 : Des mécanismes de gestion qui (...)

[Lire article](#)

19 avril 2017

Intérimaire Manpower en CDI-I : posez vos congés avant le (...)

Information pratique CFTC : intérimaires Manpower en CDI-I ne perdez pas vos reliquats de congés payés, posez-les avant le (...)

[Lire article](#)



Juridique



JUSTICE

Une tous les articles

27 juin 2017

Fraude sur les salaires des Intérimaires les plus vulnérables chez (...)

300 000 euros d'amende à l'encontre de CRIT Intérim, pour escroquerie et travail dissimulé à l'origine d'une procédure (...)

[Lire article](#)

21 mars 2017

Accords et plans d'action de l'entreprise Manpower France

Dernière mise à jour 21/03/2017. Accords nouveaux en 2017 : avenant compte épargne temps intérimaires (CST) ; (...)

[Lire article](#)



Négociations



NEGOCIATIONS

Une tous les articles

22 mars 2017

Accord Manpower « Dons de jours de repos aux salariés permanents (...)

La loi « Malthus » est au départ l'histoire triste d'un enfant de 10 ans, qui pendant quatre ans a dû se

12 avril 2016

Négociation Annuelle 2016 sur les Salaires (NAO) Manpower : récit (...)

Manpower a fait état ce mercredi d'un bénéfice net de 123,9 millions de dollars, soit un bénéfice per