

152

# Prévention des expositions aux facteurs de pénibilité des salariés temporaires

DÉCRET N° 2015-259 DU 4 MARS 2015

**POINTS CLÉS** ➤ Le décret n°2015-259 du 4 mars 2015 organise les modalités de transmission des informations nécessaires à l'établissement par l'entreprise de travail temporaire de la fiche de prévention des expositions ➤ Cette obligation pesant sur l'entreprise utilisatrice s'ajoute aux autres obligations informatives relatives aux risques professionnels qui entourent le poste proposé au travailleur intérimaire ➤ Le décret n°2015-259 du 4 mars 2015 édicte les modalités d'établissement de la fiche de prévention des expositions du salarié temporaire

**Camille-Frédéric PRADEL,**  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris  
**Perle PRADEL-BOUREUX,**  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris  
**Virgile PRADEL,**  
docteur en droit, IEP Paris

**L**ES LOIS n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et n° 2014-40 du 20 janvier 2014 prévoient la création d'une fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité, remise au travailleur exposé aux facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils définis par décret, après application des mesures de protection collectives et individuelles (V. *JCl. Travail Traité, Fasc. 20-45. – Fiche pratique n° 2665 : Élaborer une fiche de prévention des expositions*). La loi établit également des dispositions spécifiques pour les **travailleurs intérimaires** également exposés aux facteurs de pénibilité (C. trav., art. L. 4161-1) : « Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle ».

Le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 fixe les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire doit établir la fiche de prévention des expositions.

## 1. Transmission des informations par les entreprises utilisatrices

Le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 organise les modalités de transmission des informations nécessaires à l'établissement par l'entreprise de travail temporaire de la fiche de prévention des expositions (A). La délivrance de cette nouvelle information s'ajoute aux autres obligations informatives relatives aux risques professionnels qui entourent le poste proposé au travailleur intérimaire (B).

### A. - Transmission des informations nécessaires à l'établissement de la fiche de prévention des expositions

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent un **contrat de mise à disposition**, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition (C. trav., art. L. 1251-42). Le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 prévoit que : « le contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 1251-43 indique, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4161-1 du Code du travail, à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie les informations mentionnées au premier alinéa » (C. trav., art. R. 4161-5).

**Entrée en vigueur.** – Le décret du 4 mars 2015 entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015. À titre transitoire, en 2015, l'entreprise utilisatrice peut transmettre les informations susvisées à l'entreprise de travail temporaire par un autre support que le contrat de mise à disposition. Cette transmission intervient au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Si nécessaire, l'entreprise utilisatrice prend l'initiative de rectifier par avenant le contrat de mise à disposition, pour que soient insérées les informations mentionnées à l'article R. 4161-5 du Code du travail. En outre, les informations sont établies par l'entreprise

utilisatrice en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 (document unique).

## B. - Interactions avec les autres obligations informatives

**Travaux interdits aux intérimaires.** – Les articles L. 1251-10 et L. 4154-1 du Code du travail interdisent, sauf dérogation, le recours au travail temporaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Les risques liés aux expositions à la pénibilité subies par les travailleurs intérimaires ne devraient pas par principe correspondre aux travaux particulièrement dangereux, pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit. À défaut, le contrat de mise à disposition ne doit être ni conclu, ni encore moins exécuté.

**Mention de la liste des postes présentant un risque particulier pour la santé ou la sécurité.** – L'article L. 1251-43 du Code du travail, expressément visé par le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015, énumère les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition, dont les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2. (V. *Circ. DRT n° 90/18, 30 oct. 1990* sur la définition des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés). Les dispositions du décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 complètent ainsi le contenu de l'information délivrée par l'entreprise utilisatrice lors de l'accueil du travailleur intérimaire, au titre de l'obligation de sécurité de résultat. Le Code du travail vise à protéger le travailleur précaire d'un contexte accidentogène ou pathogène lors de sa venue dans l'entreprise.

Rappelons par ailleurs que les salariés temporaires qui sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient notamment d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (*C. trav., art. L. 4154-2*).

Notons que le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 impose de mentionner dans le contrat de mise à disposition à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, sans faire référence expressément aux « postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 ». Pour autant, à notre sens, un poste de travail exposant aux facteurs de risques professionnels définis à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité), figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2. Cette liste est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et CHSCT sont consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers (*C. trav., art. L. 4143-1*). En cas de lésion professionnelle survenue à l'occasion de la mission, la faute inexcusable de l'employeur (qui peut agir dans un second temps contre l'entreprise utilisatrice) est présumée si le travailleur intérimaire n'a pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2 (*C. trav., art. L. 4154-3*).

**Information de l'entreprise temporaire quand le poste de travail occupé comporte des travaux mentionnés par les décrets pris en application du 3° de l'article L. 4111-6**

Le lecteur sera alerté par d'autres dispositions plus méconnues du Code du travail. Les articles D. 4625-19 à 20 du Code de travail organisent la communication d'informations supplémentaires entre entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices.

Ainsi, l'article D. 4625-19 du Code du travail prévoit notamment que lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié temporaire, l'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié comporte des travaux mentionnés par les décrets pris en application du 3° de l'article L. 4111-6 relatif à certains professions ou certains modes de travail et des travaux soumis à surveillance médicale renforcée

Le « 3° de l'article L. 4111-6 » du Code du travail est une disposition d'application générale : L'article L. 4111-6 du Code du travail dispose en effet : « Des décrets en Conseil d'Etat déterminent : (...) 3° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques ». Ainsi, lors de la signature du contrat de mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est censée indiquer à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié, parmi une réglementation pléthorique, comporte des travaux faisant l'objet de prescriptions particulières organisées par décret.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice en sont en outre informés. A notre sens, une meilleure prévention du risque professionnel imposera une rationalisation des obligations d'information pesant sur l'entreprise utilisatrice.

## 2. Modalités d'établissement de la fiche de prévention des expositions

La fiche de prévention doit être remise par l'entreprise de travail temporaire au salarié, travailleur temporaire (*C. trav., art. R. 4161-6*) :

– au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle à laquelle la fiche de prévention se rapporte.

– à tout moment sur demande de l'intéressé.

Les entreprises temporaires devront donc remettre les fiches au plus tard le 31 janvier 2016, pour les salariés exposés à un ou plusieurs des quatre facteurs de pénibilité à prendre en compte en 2015.

Notons que les cas de remise sont plus nombreux pour le travailleur de droit commun puisque pour ce dernier la fiche doit être remise :

– sur demande de l'intéressé (*C. trav., art. L. 4161-1 et D. 4161-4*) ;

– annuellement (*C. trav., art. L. 4162-3*), au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante (*C. trav., art. D. 4161-1*) ;

– en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas (*C. trav., art. L. 4161-1 et D. 4161-4*) ;

– en cas de déclaration de maladie professionnelle (*C. trav., art. L. 4161-1*) ;

– lorsque le travailleur quitte l'établissement (*C. trav., art. L. 4161-1*) ;

– pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat (*C. trav., art. D. 4161-1*) ;

– en cas de décès du travailleur, aux ayants droit (copie) (*C. trav., art. L. 4161-1*).