

PARTENARIAT ENTRE PRISM'EMPLOI ET TLF

Prism'emploi (Professionnels du recrutement et de l'intérim) et TLF (Union des entreprises de transport et de logistique de France) sont convenus de définir, d'une part, les conditions d'un partenariat visant à faciliter les relations entre les agences d'emploi et les entreprises de transport et de logistique, d'autre part, à œuvrer ensemble pour améliorer les conditions d'accueil, de santé et de sécurité au travail des salariés intérimaires.

Le travail temporaire étant une activité très encadrée sur les plans législatif et réglementaire, il est apparu nécessaire aux parties signataires du présent partenariat, de rappeler certaines dispositions applicables à cette relation.

La relation de travail temporaire est caractérisée par une relation réunissant trois acteurs :

- l'agence d'emploi (AE) qui met à disposition de son client, dénommé entreprise utilisatrice (EU), du personnel intérimaire et conclut deux contrats, l'un avec l'EU et l'autre avec le salarié intérimaire,
- l'EU qui exprime un besoin de personnel et conclut avec l'AE un contrat commercial de mise à disposition,
- le salarié intérimaire qui va effectuer une mission dans l'EU et conclut avec l'AE un contrat de travail.

Par ailleurs, la prestation de travail temporaire se concrétisant par une mise à disposition de personnel, la relation qui se noue entre l'AE et l'EU suppose qu'un véritable partenariat soit établi afin de garantir une concertation et un dialogue entre ces deux interlocuteurs. Cette concertation et ce dialogue permettront la connaissance du besoin de l'EU et de la mission du salarié intérimaire, ainsi qu'une meilleure appréhension du poste de travail, de son environnement et des risques professionnels qui y sont éventuellement rattachés. Cette démarche se situe en amont de la signature des contrats, puis à l'arrivée du salarié intérimaire dans l'EU, tout au long de la mission et même postérieurement à la mission.

A cet effet, un document synthétique est remis dans le souci de faciliter l'échange d'informations entre l'AE et l'EU.

Sur ces bases, les parties signataires invitent les AE et les EU à suivre les recommandations du présent partenariat dans le cadre de la prestation de mise à disposition de personnel, de leurs responsabilités respectives et de l'environnement légal et conventionnel.



1

I. Démarches préalables à la mise à disposition d'un salarié intérimaire

L'AE s'engage, avant toute mission, à demander à l'EU les éléments nécessaires à l'exécution des tâches qui pourront être confiées au salarié intérimaire afin d'intégrer les aspects de prévention des risques professionnels (emplois repères concernés...).

L'EU qui souhaite faire appel aux services d'une AE lui présente, le plus en amont possible, une demande de personnel intérimaire en définissant avec précision :

- le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire, ainsi que la justification du besoin,
- la durée de la mission et les horaires de travail,
- les caractéristiques du poste (fiche de liaison, bon de commande ou tout autre document, environnement de travail, risques spécifiques, facteurs de pénibilité, équipements de protection individuelle à utiliser...) et les tâches à effectuer,
- le lieu de travail,
- le montant de la rémunération y compris les primes pratiquées dans l'EU, en application du principe d'égalité de traitement.

Ces éléments permettent à l'AE d'établir un contrat de mise à disposition répondant aux besoins de la mission, aux exigences légales, et lui permettent de recruter et sélectionner le salarié intérimaire dont le profil est en adéquation avec les tâches à effectuer, ainsi que d'établir son contrat de mission.

Les parties signataires du présent partenariat recommandent aux EU de veiller à transmettre à l'AE des informations très précises permettant l'établissement du contrat.

L'AE met à disposition du personnel dont la qualification professionnelle et les compétences correspondent à celles qui sont prévues au contrat de mise à disposition. Cette mise à disposition s'accompagne, le cas échéant, des informations nécessaires à la bonne exécution de la mission.

L'AE précise au salarié intérimaire le cadre de sa mission en fonction des informations fournies par l'EU.

L'EU remet au salarié intérimaire les autorisations internes nécessaires (autorisation de conduite, habilitation...), les équipements de protection individuelle appropriés au poste à occuper ainsi que les équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures, gilets de sécurité, lorsqu'ils ne sont pas fournis contractuellement par l'ETT).

Les parties signataires du présent partenariat recommandent aux AE de tenir compte, lors du recrutement des salariés intérimaires mis à disposition d'entreprises de transport logistique, de la particularité et des exigences de ce secteur d'activité qui effectue le transport et le stockage du bien d'autrui.

II. Prévention des accidents du travail

Les parties signataires du présent partenariat rappellent leur attachement à l'intégration de la prévention des accidents du travail dans les procédures de détachement. Cela donne lieu à un échange d'informations entre les trois acteurs de la relation de travail temporaire et permet de déléguer le salarié intérimaire dans des conditions optimales de sécurité puisqu'il bénéficie alors d'une information circonstanciée sur les risques auxquels il pourrait être exposé.

Les parties signataires du présent partenariat assureront l'information de leurs adhérents sur les dépliants publiés par la CRAMIF auxquelles elles ont collaboré, notamment celui relatif au préparateur de commande intérimaire.



2

A son arrivée dans les locaux de l'EU, le salarié intérimaire bénéficie d'un accueil spécifique lui permettant de découvrir son nouvel environnement de travail.

Par ailleurs, l'EU prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés intérimaires et les faire bénéficier des mêmes mesures de prévention que celles dont bénéficient ses propres salariés, en cohérence avec ce qu'elle a défini dans son document unique.

Les parties signataires recommandent aux EU de transmettre leur document unique d'évaluation des risques ou tout autre document (fiche de poste, fiche d'entreprise ...), lorsque les AE en font la demande.

Enfin, les parties signataires constatent qu'un nombre important d'AT survient à l'occasion du changement de poste de travail du salarié intérimaire au cours de sa mission. A ce titre, les EU informent systématiquement l'AE de tout changement de poste du salarié intérimaire afin que l'AE s'assure que sa qualification, sa formation et ses connaissances en matière de sécurité sont toujours en adéquation avec le poste à occuper. A défaut, le changement de poste n'est pas possible.

En cas d'accident du travail d'un salarié intérimaire, l'EU doit établir, dès qu'elle en a connaissance, une déclaration intitulée « Information préalable à la déclaration d'accident du travail » qu'elle doit adresser sous 24 heures à l'AE afin que cette dernière établisse la déclaration d'accident du travail de son salarié.

III. Accueil et prise de poste

Lors de l'attribution d'une mission, l'AE veillera à communiquer au salarié intérimaire un maximum d'informations concernant l'EU, la mission et le cas échéant les spécificités de la mission.

L'EU ayant recours à du personnel intérimaire lui assure, lors de la première mission sur un poste de travail, un accueil et une information et/ou formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité en fonction des spécificités du poste à occuper.

Cet accueil est réalisé en tenant compte du fait que le salarié intérimaire est un nouvel arrivant qui a besoin de connaître l'environnement de son poste de travail ainsi que les modes opératoires de celui-ci.

L'accueil du salarié intérimaire a notamment pour finalité de lui faire connaître l'établissement, le ou les sites de travail, les installations sanitaires, l'organisation des secours, les plans de circulation, l'encadrement du poste de travail...

L'information et/ou la formation du salarié intérimaire au poste de travail a pour finalité de lui expliquer les techniques et méthodes employées, les matériels utilisés, les mesures de prévention correspondantes, l'utilisation et le fonctionnement des dispositifs de protection...

Afin de faciliter l'adéquation du poste de travail au profil de l'intérimaire recherché, l'EU répondra favorablement aux demandes de l'AE pour organiser, autant que de besoin, les visites de poste afin d'avoir une meilleure connaissance des compétences requises et des risques professionnels qui y sont rattachés.

Lorsque des équipements de protection individuelle sont utilisés par le personnel intérimaire, l'EU s'assure de leur port effectif et de leur conformité aux obligations légales ou à celles applicables au poste de travail.

IV. Pendant la durée de la mission

L'EU assure l'encadrement du salarié intérimaire sur son lieu de travail, en particulier quant aux conditions d'exécution de la mission. Si des difficultés apparaissent, affectant le bon déroulement de la mission, notamment en cas de faute du salarié intérimaire, l'EU en informe immédiatement l'AE en sa qualité d'employeur juridique.

Aucun changement d'affectation du salarié intérimaire par rapport au poste de travail prévu au contrat de mise à disposition ne peut intervenir sans que l'AE en soit préalablement informée, y compris en cas d'inadéquation au poste qui se révélerait après la période d'essai.

En cas d'incident impliquant le salarié intérimaire, l'EU en informe immédiatement l'AE afin de déterminer d'un commun accord les démarches à entreprendre.

Les EU s'engagent à appliquer des procédures d'analyse d'accident du travail identiques entre le personnel embauché et le personnel mis à disposition et à partager les résultats de ces procédures d'analyse avec les AE.

V. A l'issue de la mission

Les parties signataires du présent partenariat recommandent aux AE et aux EU d'échanger sur le déroulement de la mission en tenant compte, en particulier, de la perception par le salarié intérimaire, de l'EU et des conditions d'exécution de sa mission. Par ailleurs, l'EU transmettra à l'AE toutes les données utiles lui permettant d'assurer, pour chaque salarié intérimaire, une traçabilité de son exposition aux facteurs de pénibilité et d'en faire un historique (fiche de prévention des risques professionnels).

VI. Diffusion et promotion du partenariat

Les parties signataires du présent partenariat s'engagent à en assurer la diffusion auprès de l'ensemble de leurs adhérents ainsi qu'à en assurer la promotion sur leurs supports de communication respectifs.

Des annexes reprenant les textes légaux et conventionnels actuellement en vigueur sont joints au présent partenariat.

Par ailleurs, un document synthétique reprenant les principales règles régissant la relation entre l'AE et l'EU sera mis à la disposition des EU de personnel intérimaire par TLF.

Fait à Paris, le 5 novembre 2014

TLF

Le Président

Yves Fargues

Prism'emploi

Le Président

Gilles Lafon