

**LES THÈMES DES QUESTIONS** présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.

## Intérim et EPI

**À la tête d'une usine agroalimentaire, je dois avoir recours à des intérimaires pour répondre à un accroissement passager de mon activité. Je m'interroge sur les EPI. Est-ce à moi de les fournir ou est-ce du ressort de l'agence de travail temporaire ?**

**RÉPONSE** **TOUT D'ABORD**, rappelons qu'en France, comme le prévoit l'article L.1251-21 du Code du travail, les intérimaires possèdent les mêmes droits que les titulaires de CDI, que ce soit en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail. Cette égalité de traitement impose que travailleurs tem-

poraires et salariés permanents soient équipés de la même façon, avec le matériel nécessaire à la réalisation de leurs missions en toute sécurité. L'article L. 1251-23 indique, quant à lui, que c'est bien à l'entreprise utilisatrice de fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI) aux salariés intérimaires qu'elle recrute. Toutefois, l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 précise que certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, comme les casques et les chaussures de sécurité, peuvent être fournis par l'agence d'intérim. Mais même dans ce cas de figure, c'est à l'entreprise utilisatrice qu'il revient de s'assurer que ces EPI sont adéquats et qu'ils sont portés dans les règles de l'art. Elle est donc responsable de la formation à leur bonne utilisation et de la transmission de toutes les informations nécessaires à leur sujet. Enfin, elle doit aussi veiller à leur conformité et à leur entretien, peu importe qui les a fournis. ■



© Patrick Delapierre pour l'INRS/2021

## Trouble du comportement et travail

**Un collègue qui semble en état d'ébriété arrive au travail. Comment faire pour l'aider ? Qui dois-je prévenir ?**

**RÉPONSE** **UN SALARIÉ** présentant un trouble du comportement est en danger. D'une part, il est dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité. D'autre part, il a besoin d'un avis médical urgent afin de traiter éventuellement une pathologie cérébrale, une intoxication, une hypoglycémie... qui peuvent être responsables du trouble du comportement, même si un état d'ébriété est supposé. Il est donc indispensable que chacun sache réagir s'il se trouve face à un collègue qui présente, par exemple et de manière anormale, des troubles de l'élocution, des propos incohérents, des troubles de l'équilibre, une agitation, une euphorie, une agressivité, une indifférence à l'entourage ou une somnolence. Le premier réflexe à avoir est d'alerter immédiatement le responsable hiérarchique ou l'employeur ainsi qu'un sauveteur secouriste du travail. Toute activité dangereuse risquant de porter

atteinte à la sécurité du salarié, à celle de ses collègues ou de tiers doit être arrêtée, en particulier si la personne en question utilise une machine, effectue des travaux en hauteur ou s'apprête à prendre le volant... Un avis médical doit être pris, soit en contactant les secours extérieurs à l'entreprise (15, 18 ou 112), soit, lorsque l'entreprise en est dotée, auprès du service autonome de prévention et de santé au travail. Ces services détermineront la conduite à tenir vis-à-vis du travailleur présentant un trouble du comportement. Au retour du salarié dans l'entreprise, il est recommandé qu'il bénéficie d'un entretien avec l'employeur pour faire le point sur l'événement, tout en respectant le secret médical. À l'issue, l'employeur peut demander un examen du salarié par le médecin du travail. Cette demande doit comporter un document écrit, argumenté et basé sur des faits constatés. ■