

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 habilitation électrique

Lorsqu'un travailleur en intérim est amené à réaliser des travaux nécessitant une habilitation électrique, qui doit s'assurer qu'il dispose d'une formation suffisante pour obtenir cette habilitation ?

RÉPONSE **LORSQU'UN TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE**, par le biais d'une agence d'intérim, est mis à la disposition d'une entreprise, c'est à celle-ci, dite « entreprise utilisatrice » qu'incombe la mise en œuvre des conditions d'exécution du travail, et notamment de la santé et de la sécurité, pour toute la durée de la mission. Ainsi, l'entreprise utilisatrice doit s'assurer que le travailleur intérimaire a reçu la formation nécessaire à la réalisation des tâches demandées, la compléter si nécessaire, puis lui délivrer une habilitation.

Il convient de noter que la formation préalable à l'habilitation électrique fait partie de la formation renforcée à la sécurité exigée par l'article L. 4154-2 du Code du travail. Impossible donc d'y déroger. Lors d'un recours à un travailleur qui nécessite d'être habilité pour réaliser certaines tâches, l'entreprise utilisatrice doit émettre une fiche de demande de mission précisant notamment : les caractéristiques du poste à pourvoir, la qualification professionnelle

requis ainsi que le ou les symboles d'habilitations nécessaires. De son côté, l'entreprise de travail temporaire doit présenter une fiche de renseignements concernant le travailleur proposé, indiquant sa formation, les opérations déjà effectuées sur ce type de mission ou encore ses habilitations obtenues précédemment. Cette fiche permettra à l'entreprise utilisatrice de vérifier si le travailleur proposé a les compétences requises, a été reconnu apte et a reçu, ou non, la formation préalable à l'habilitation correspondant aux besoins de la mission. Avant d'affecter le travailleur à son poste, l'entreprise utilisatrice devra assurer l'accueil et la formation complémentaire nécessaires à son adaptation, s'assurer que le travailleur est en possession d'un carnet de prescription électrique et, le cas échéant, le compléter. Il est important de noter que l'habilitation doit être délivrée par l'entreprise utilisatrice et qu'elle n'est valable que pour la durée de la mission confiée au travailleur intérimaire. ■

Vélo et trajets

Je me rends à mon travail à vélo, ai-je des obligations particulières ? Dois-je souscrire, par exemple, une assurance spécifique ?

RÉPONSE **TOUT SALARIÉ**, s'il se déplace à vélo, doit d'abord respecter le Code de la route. Il est tenu donc de circuler sur la chaussée (sur le bord droit) ou de préférence sur les pistes cyclables lorsqu'elles existent. Il ne doit porter aucun dispositif susceptible d'émettre du son à l'oreille (oreillette, casque audio...). Son vélo doit être pourvu des équipements imposés par la réglementation, à savoir : des freins efficaces, un feu de position jaune ou blanc à l'avant à utiliser de nuit ou de jour lorsque la visibilité est insuffisante, un feu rouge visible à l'arrière, des réflecteurs passifs rouges à l'arrière, blancs à l'avant et orange sur le côté de la bicyclette (catadioptrés sur les pédales et les roues). Enfin, le vélo doit être muni d'un avertisseur audible à 50 mètres de distance. Parallèlement, le cycliste doit obligatoirement être équipé d'un gilet haute visibilité marqué CE et jaune fluo avec des bandes réfléchissantes, à porter hors agglomération la nuit ou lorsque la visibilité est insuffisante.

Le port du casque, s'il n'est imposé par le Code de la route que pour les cyclistes de moins de 12 ans, reste indispensable lors de l'utilisation d'un vélo au travail, pour protéger le salarié en cas de chute ou d'accrochage avec un autre véhicule. Concernant la couverture assurantielle, le trajet domicile-travail n'est pas sous la subordination de l'employeur. Le salarié doit donc personnellement vérifier qu'il possède l'assurance adéquate qui couvrirait les dommages qu'il pourrait causer à un tiers avec son vélo. L'assurance multirisque habitation du conducteur peut en principe garantir ce type de risques, dans certaines conditions. En revanche, une assurance protection pour les accidents à vélo dont il serait victime pendant les trajets peut être utile. La réparation de la Sécurité sociale accordée en cas d'accident de trajet ne couvre pas en effet l'intégralité des dommages et n'intervient, en tout état de cause, que si l'accident a bien été reconnu en tant qu'accident de trajet. ■