

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 104 du 15 septembre 2006 relatif au projet d'arrêté royal fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 1 juin 2005, adressée au président du Conseil supérieur, Madame la Ministre de l'Emploi a sollicité l'avis du Conseil supérieur sur un projet d'arrêté royal fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a traité le projet lors de ses réunions des 10 juin, 18 novembre 2005 et 13 janvier 2006 et a décidé de le confier à la commission ad hoc existante, en même temps qu'une version du projet dans lequel les articles 3, 13 et 14 avaient déjà été adaptés aux remarques formulées antérieurement.

Pour mémoire: La commission existante avait été créée le 2 avril 2004 afin de reconsidérer et d'actualiser l'avis n° 43 du Conseil supérieur du 14 décembre 2001 dans le cadre de la discussion du plan PhARAon.

La commission ad hoc s'est réunie le 13 février, 31 mars et 23 juin 2006.

Le projet tend à remplacer l'arrêté royal des 19 février 1997 fixant des mesures concernant la sécurité et la santé au travail des intérimaires par une série de dispositions qui déterminent un système de protection pour les intérimaires, en se basant sur les principes suivants:

- avant de laisser effectuer des activités par un intérimaire, l'utilisateur fournit, à l'aide d'une fiche du poste de travail, une série de renseignements au bureau intérimaire concernant la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques spécifiques du poste de travail;
- on est libre de choisir la forme de la fiche du poste de travail, les rubriques portant sur le contenu restent fixes, ces rubriques se rapportent à l'identification de l'utilisateur, de l'intérimaire et les caractéristiques du poste de travail, les rubriques concernant les caractéristiques du poste de travail sont basées sur l'analyse des risques; la fiche du poste de travail mentionne aussi la personne qui assure l'accueil de l'intérimaire chez l'utilisateur et l'avis du comité PPT de l'utilisateur;
- l'explication sur les obligations du bureau intérimaire, respectivement de l'utilisateur en qui concerne l'accueil et l'information de l'intérimaire et la surveillance de la santé, avec la possibilité de laisser assurer l'évaluation préalable de la santé par l'utilisateur à la place du bureau intérimaire;

- pour chaque intérimaire, une fiche d'aptitude centralisée, gérée par le service de prévention central pour le secteur intérimaire;
- une couverture des frais pour la surveillance de la santé avec laquelle:
 - le bureau intérimaire verse, pour chaque intérimaire occupé dans le Fonds Social pour le secteur intérimaire, une cotisation forfaitaire égale à un tiers de la cotisation versée pour un travailleur soumis à la surveillance de la santé;
 - l'utilisateur verse, pour chaque intérimaire occupé, à son service externe, un montant qui est déterminé contractuellement entre l'utilisateur et le service;
 - les modalités de paiement au Fonds et le remboursement des frais découlant de la surveillance de la santé et de la fiche d'aptitude centralisée sont déterminés lors de la CCT;
- l'interdiction d'employer les intérimaires aux travaux de démolition et de retrait d'amiante et aux travaux de fumigation (arrêté royal du 14 janvier 1992).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 15 SEPTEMBRE 2006

Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail émet l'avis divergent suivant:

A. Points de vue des organisations syndicales:

En ce qui concerne le présent projet d'arrêté, les représentants des travailleurs déplorent qu'il n'a pas été possible d'adopter un point de vue avec les représentants des employeurs.

La raison en est par excellence de nature **financière**. Les travailleurs estiment qu'on ne peut tolérer plus longtemps qu'il existe pour les intérimaires une réglementation plus souple que pour tous les autres travailleurs en ce qui concerne la surveillance de la santé. Actuellement, et les articles 13 et 14 du projet d'arrêté qui a été soumis le confirment également, l'employeur d'un intérimaire verse seulement un tiers du montant normal imposé pour tous les autres travailleurs et fonctionnaires, pour la surveillance de la santé et les services d'un service de prévention externe. Cette réglementation qui jadis faisait partie d'une première réglementation de transition négociée dans le secteur intérimaire, lorsque 10 % des intérimaires seulement étaient soumis à la surveillance de la santé, est totalement dépassée, ne se justifie plus et est en contradiction avec les règles européennes et avec l'avis n°. 30 du Conseil supérieur du 20 février 2001.

La réglementation est dépassée car il n'existe pas de raisons objectives pour lesquelles les frais de la surveillance de la santé et du fonctionnement d'un service de prévention devraient s'élever à un tiers du montant pour des travailleurs identiques ou des fonctionnaires dans des conditions de travail identiques, avec un contrat à durée identique. C'est uniquement pour les intérimaires que ce tarif exceptionnel prévaut; un employeur qui engage le même travailleur pour le même travail et la même durée avec un contrat à durée déterminée paye le montant complet. Cela ne se justifie pas. Le secteur intérimaire épargne de cette façon 1 205 000 euros calculés sur une base annuelle. Les raisons qui ont alors été invoquées, la base de départ

d'une situation avec laquelle la surveillance médicale avait été réglée seulement pour une petite minorité, a évolué plus favorablement. Le passage d'intérimaires d'un bureau intérimaire à l'autre est plutôt limité et n'est en tout cas pas proportionnel à une réduction des cotisations de 2/3 en raison de la surveillance de la santé qui aurait, pour deux intérimaires sur trois, déjà été exécutée par un autre bureau intérimaire. Il y a en effet encore toujours considérablement moins de surveillance médicale pour les intérimaires que pour les travailleurs ordinaires. Ceci, alors qu'il y a plus d'ouvriers parmi les intérimaires que parmi le total des groupes de travailleurs et qu'il devrait donc y avoir plus de surveillance médicale.

L'arrangement divergent ne se justifie pas car à cause de ces tarifs en dessous du prix de revient, on manque de moyens nécessaires pour mener dans le secteur intérimaire une bonne politique de prévention. Actuellement, on manque de moyens pour le développement d'une surveillance médicale équivalente pour les intérimaires à celle des travailleurs permanents, on manque de moyens pour l'encouragement à une surveillance médicale par l'utilisateur et on manque de moyens pour encourager les utilisateurs à prévoir préalablement des formations de sécurité pour leurs intérimaires. Avec une contribution équivalente pour les intérimaires à celle des autres travailleurs, tout cela serait possible, conformément à l'avis unanime n° 43 du Conseil supérieur de 2001. Maintenant cela ne l'est pas.

L'arrangement divergent en ce qui concerne les tarifs est aussi en contradiction avec l'article 2.1. de la directive européenne 91/383 qui stipule que les intérimaires doivent pouvoir jouir du même niveau de protection que les autres travailleurs. L'article 2.2. interdit aussi "une différence de traitement en ce qui concerne les conditions de travail dans la mesure où il s'agit de la protection de la sécurité et de la santé au travail".

Dans l'avis n° 30 du 20 février 2001, les travailleurs et employeurs au Conseil supérieur demandaient unanimement d'appliquer également simultanément et intégralement aux intérimaires la réglementation de la cotisation pour la gestion des risques qui était instaurée alors. De ce fait, il ne fallait pas adapter seulement l'arrangement de la cotisation générale, mais aussi l'arrêté individuel avec les tarifs pour les intérimaires. Ce dernier a été négligé, ce qui a rapporté au secteur intérimaire un avantage complémentaire récurrent estimé à 1 204 000 euros par an.

Les organisations des travailleurs demandent donc une réglementation appliquant aux intérimaires identiquement le même arrangement tarifaire que pour les autres travailleurs et que cette cotisation soit versée à un fonds de gestion paritaire. Ceci, conformément à l'avis unanime n° 43 du 14 décembre 2001. Ce fonds peut alors intervenir en tant que tiers payant pour les examens effectués sur les intérimaires par les services externes des bureaux d'intérimaires ou les services de prévention des utilisateurs. C'est uniquement de cette façon qu'on peut empêcher que les frais de l'examen médical ne constituent un désavantage concurrentiel pour les bureaux intérimaires bona fide

Par l'intermédiaire d'un tel fonds, on peut aussi stimuler financièrement l'utilisateur à assurer lui-même la surveillance médicale par le service médical d'entreprise de l'utilisateur. Ce service connaît en effet les conditions de travail dans l'entreprise et peut aboutir à un meilleur résultat pour ce qui est de la prévention spécifique. Les frais supplémentaires que cela entraîne en matière d'organisation pratique au cours des heures de travail rémunérées peuvent alors être dédommagées à un tarif plus élevé. Ceci, conformément au souhait unanime émis par les partenaires sociaux dans l'avis 43 d'encourager l'intervention du service médical d'entreprise de l'utilisateur par l'intermédiaire de la réglementation financière.

Via l'arrangement de remboursement d'un fonds paritaire, on peut aussi obtenir que les examens médicaux des intérimaires se fassent durant le temps de travail rémunéré, conformément aux exigences de la législation et de la directive européenne. Actuellement, la plupart des intérimaires sont envoyés vers un service externe durant leur temps libre et sans remboursement de leurs frais de voyage, pour subir l'examen médical. Dans l'avis 43 de 2001, les partenaires sociaux demandaient déjà de corriger cette pratique illégale.

Avec ce qui reste dans le fonds, il doit être possible de stimuler financièrement la formation en sécurité préalable des intérimaires. Cela peut se faire, par exemple, en accordant aux utilisateurs qui offrent une telle formation en sécurité à leurs intérimaires, un bonus, provenant du fonds sectoriel du secteur intérimaire.

Les organisations des travailleurs soutiennent l'arrangement tel qu'il est prévu dans le projet d'arrêté, stipulant que pour chaque poste de travail pour lequel un utilisateur souhaite faire appel à un intérimaire, une fiche de poste de travail doit être rédigée. Les organisations des travailleurs soulignent aussi l'importance de reprendre à chaque fois dans cette fiche du poste de travail une rubrique où il est spécifié si et quelle formation en sécurité doit au préalable obligatoirement être suivie avant la mise au travail. On propose de prévoir une procédure selon laquelle cette donnée serait établie après avis du conseiller en prévention et des représentants des travailleurs via le comité ou la délégation syndicale. En ce qui concerne la forme et le contenu de cette fiche du poste de travail, les organisations des travailleurs plaident pour le modèle de fiche du poste de travail telle qu'elle a été établie au Conseil supérieur et qui est disponible sur le site du SPF ETCC. De cette manière, cette fiche du poste de travail peut devenir le document standard qui peut remplacer tous les documents qui sont exigés dans les CCT ou le code en ce qui concerne la sécurité et la santé (CCT 22, le devoir d'information aux travailleurs sur la sécurité et la santé, l'évaluation des risques écrite, les dispositions d'information dans toutes sortes de chapitres spécifiques du code, ...).

Comme le manque de formation en sécurité préalable est une cause importante, sinon la plus importante, des accidents de travail chez les intérimaires, les représentants des travailleurs insistent auprès du conseil supérieur sur une sanction effective et convaincante pour les utilisateurs qui négligent de fournir cette formation préalable en sécurité. Ceci, en prévoyant d'une part dans les sanctions de l'article 46 de la loi accidents du travail, de quoi l'utilisateur est civilement responsable pour les dédommagements aux victimes d'accidents du travail arrivés à des intérimaires qui n'ont pas suivi la formation préalable obligatoire comme prévu dans la fiche du poste de travail. D'autre part, en prévoyant des sanctions positives par des interventions financières dans les frais de ces formations via le fonds sectoriel. Ces interventions peuvent être réglées avec un minimum de documents administratifs entre les bureaux intérimaires et le fonds, de sorte que l'utilisateur soit dédommagé via le contrat commercial. Enfin, une disposition par laquelle l'intérimaire et le responsable de l'accueil dans l'entreprise signent un document confirmant que la formation a été suivie, peut en cela former une modalité pratique adéquate dans la ligne de l'avis n° 110 du Conseil supérieur concernant la politique d'accueil.

B. Points de vue des organisations d'employeurs:

1. Situation

Le projet d'AR sécurité et santé des intérimaires remplaçant l'AR du 19 février 1997 (Code titre VIII chapitre IV) a été soumis au Conseil supérieur et adapté par l'administration après une première discussion. Ce projet d'AR adapté est repris dans le document D39/19 du Conseil supérieur PPT.

2. Point de vue général

L'avis du Conseil supérieur PPT n° 43 du 14 décembre 2001 qui a été émis unanimement et était basé sur une évaluation approfondie préalable de la situation est encore entièrement soutenu.

Le projet d'AR soumis doit toutefois encore être adapté sur base de concertations et des expériences découlant de la pratique.

2.1. La fiche du poste de travail

- Vu la lourde surcharge administrative, sans la moindre plus-value d'une uniformisation de la fiche pour toutes les fonctions, il est nécessaire de limiter la fiche aux fonctions à risques (statu quo comme maintenant: les fonctions pour lesquelles une évaluation de la santé est nécessaire). De plus, l'analyse des risques est la base pour l'évaluation.
- Les propositions de faire signer la fiche par les différents intéressés vont trop loin et ce n'est pas réalisable administrativement. L'ajout d'informations sur l'accueil (contenu, durée, ...) et l'enregistrement chez l'utilisateur au sujet de l'exécution de l'accueil peut donner une plus-value importante. La manière d'enregistrer ceci (via la fiche du poste de travail, via un registre séparé) doit toutefois céder à la procédure la plus utilisable au sein de l'entreprise;
- Vu que l'examen médical est déterminé, d'une part par le service de l'utilisateur et que d'autre part, il est effectué sous la responsabilité du bureau intérimaire, toutes les données doivent être signalées d'une manière claire et uniforme pour tous les services médicaux.

2.2. L'examen médical

- La responsabilité pour l'exécution de l'évaluation préalable de la santé appartient à l'entreprise intérimaire (statu quo);
- L'examen est effectué soit par
 - Le service externe de l'entreprise intérimaire, l'entreprise intérimaire peut alors faire appel par région (ville, ou province ou région) au service le mieux disponible
 - le service médical de l'entreprise;
- Différentes entreprises intérimaires peuvent conclure conjointement un accord auprès d'un service externe pour obtenir ainsi la meilleure prestation de services et une meilleure communication et garantir l'écoulement des données.

2.3. Financement de l'examen médical

- Les frais de l'examen médical d'un intérimaire sont déterminés entre le bureau intérimaire et le service médical concerné, de plus, on tient compte de la disponibilité, de la présence locale et du taux de présence des intérimaires. Ces frais couvrent uniquement l'examen et les avis, mais ne couvrent pas les tâches que l'utilisateur doit effectuer en exécution de la législation en vigueur;
- Afin de stimuler l'exécution de l'examen médical, un système est introduit selon lequel les entreprises intérimaires peuvent récupérer (une partie) des frais de cet examen médical du Fonds social;
- Pour garantir d'une part une cotisation minimale de chaque bureau intérimaire, un fonds spécial est créé au sein du fonds social par lequel tous les bureaux intérimaires sont obligés de verser une cotisation. Ceci partage d'une part les frais entre tous les bureaux intérimaires, mais peut à terme laisser la place à d'autres initiatives de prévention telles que la formation et l'information des intérimaires;
- La cotisation des entreprises intérimaires à ce fonds est fixée à 35 (34,31) euros par intérimaire équivalent temps plein, moyennant les conditions suivantes:
 - Ce montant est lié à l'index de santé et peut être adapté annuellement sur base d'un accord dans le comité paritaire du travail intérimaire;
 - la responsabilité de la gestion du fonds appartient au fonds social des intérimaires;
 - les droits de tirage, l'importance des droits de tirage, les procédures, la destination de l'argent sont déterminés par le comité paritaire de l'intérimaire;
 - l'examen médical chez l'utilisateur est stimulé par un droit de tirage plus élevé.

Dossier central des intérimaires

- Pour observer le suivi des résultats d'un examen médical, éviter un double examen et favoriser la communication entre les services médicaux qui effectuent les examens, un dossier central est établi pour les intérimaires;
- Les bureaux intérimaires et les services médicaux ont accès au dossier;
- Pour avoir la garantie que le dossier soit complété, le droit de tirage du fonds social est lié à l'obligation de transmettre les données au dossier central. La responsabilité se trouve donc du côté des entreprises intérimaires, mais les flux de communication peuvent être mis en place directement entre les services médicaux et le dossier central;
- La reprise des données dans le dossier doit pouvoir permettre d'identifier de quelle personne il s'agit et à quelle évaluation de la santé la personne a été soumise et pour quelles fonctions ou risques. Le médecin du travail et le service médical qui a effectué l'examen a le dossier médical, mais est identifié de sorte que l'échange d'informations entre médecins soit possible, ceci sur l'initiative du médecin. Les règles se rapportant à la protection des données médicales et de la vie privée sont respectées.

- Prévention et Intérim assure l'exécution et la réalisation. Le financement est à charge des entreprises intérimaires.

2.5. L'emploi des intérimaires

- Travaux interdits: maintien des interdictions telles que formulées à l'article 15 (retrait de l'amiante et travaux de fumigations);
- L'intérimaire peut être affecté uniquement à un poste de travail dont les risques concordent avec ceux mentionnés sur la fiche du poste de travail (reformulation des articles 16 et 17);

3. Propositions d'adaptation du projet d'AR

Article 3

- § 2: remplacer "*pour chaque poste de travail*" par "*pour chaque fonction ou tâche dont il ressort de l'analyse des risques qu'une évaluation préalable de la santé est nécessaire*";
- §2 6° remplacer "*individuelle*" par "*personnelle*";
- §2 8° ajouter "*une identification unique du document*";
- §4 à supprimer: les données demandées à l'intérimaire et au bureau intérimaire n'accordent aucune plus-value et sont des tâches purement administratives. Chaque bureau intérimaire a sa méthode (éventuellement électronique) pour identifier la fiche et la classer dans le dossier. L'identification unique de la fiche doit toutefois être effectuée chez l'utilisateur puisque c'est un document de l'utilisateur et non du bureau intérimaire.

Article 4§2:

Cette procédure n'est suivie par aucun service externe (même pas pour les autres travailleurs), tout se fait électroniquement –donc supprimer la référence au formulaire.

Article 8 §2 4°:

La mise à disposition des EPI n'est pas limitée à celui qui est soumis à une surveillance de la santé obligatoire. Ou que veut-on signifier ici? L'évaluation préalable de la santé? La surveillance de la santé obligatoire n'est définie correctement nulle part. Proposition: déplacer cela au §1.

Article 8 §3:

Remplacer par une disposition qui impose l'obligation d'enregistrer l'accueil chez l'utilisateur d'une façon appropriée (cela peut se faire par la signature de la fiche, mais aussi par la tenue d'un registre, etc).

Article 9:

A supprimer.

La tenue d'une liste de noms est rarement effectuée dans la pratique et est une lourde obligation si elle est imposée pour tous les intérimaires. Les autres obligations complémentaires en

rapport avec l'accueil sont déjà très lourdes et sont beaucoup plus efficaces pour atteindre l'objectif poursuivi.

Article 10:

Le deuxième alinéa est trop précis, la fiche est conservée pour chaque intérimaire, mais si cela est au même endroit que le contrat fait partie d'une décision organisationnelle interne.

Article 11 3°:

Les obligations actuelles du service de l'utilisateur sont élargies à la protection de la maternité et à la reprise du travail (est-ce en contradiction avec l'article 6 ???). C'est en tout cas très embrouillant. Pour les petites entreprises avec un service externe, c'est irréalisable. Et pour les grandes entreprises, la possibilité a déjà été introduite que l'utilisateur peut le faire. Ici, la responsabilité est toutefois transférée et c'est beaucoup plus dangereux !!!! (c'était quand même l'autre qui devait le faire). L'objectif de cet AR était justement d'éviter cela.

Proposition: maintenir le statu quo et réserver la responsabilité au bureau intérimaire.

Article 12 § 3:

Ajouter: *sous format électronique déterminé par (ou bien le comité paritaire pour le travail intérimaire ou le SPF ETCS HUT).*"

Si ce n'est pas imposé, aucun service externe ne le fera de son plein gré.

Article 13:

- remplacer le § 1 par:

"Chaque bureau intérimaire est redevable d'une cotisation forfaitaire au Fonds social pour les intérimaires, créé par le comité paritaire pour le travail intérimaire."

Cette cotisation s'élève à 35 euros multiplié par le nombre d'intérimaires, tel que stipulé à l'article 14. Ce montant forfaitaire minimum est lié à l'index des prix à la consommation, conformément aux principes déterminés par les articles 2,4,5 et le §1 de la loi du 1^{er} mars 1997 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

L'article 4 de la même loi, complété par l'article 18, §2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, prévoit que seulement l'indice de santé lissé peut être pris en considération pour les prestations sociales.

L'indice-pivot de base s'élève à xxxxxx"

- Remplacer le §2 par:

"Les cotisations à ce fonds doivent être utilisées par les bureaux intérimaires et sont mis à disposition par le fonds social aux bureaux intérimaires pour les interventions dans les frais pour l'exécution des évaluations de la santé des intérimaires, pour les formations et les actions préventives visant à prévenir les accidents et à favoriser la santé et le bien-être des intérimaires.

Les conditions et les dispositions précises pour l'adaptation de la cotisation forfaitaire, le paiement des cotisations par les bureaux intérimaires et les droits de tirage des bureaux intérimaires et la gestion de la fiche d'aptitude centralisée sont définis dans une convention collective de travail conclue dans le comité paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi.

Le Fonds social pour les intérimaires créé par le comité paritaire pour le travail intérimaire est chargé de la gestion du système visé au premier alinéa."

- § 3 remplacer par un nouvel article:

"article XX. L'utilisateur, pour chaque travailleur intérimaire occupé, verse au service externe auquel il est affilié, un montant fixé dans une convention contractuelle avec ce service, basé sur les tâches que ce service doit effectuer en exécution de cet arrêté royal."

Article 16:

Remplacer par *"Il est interdit au bureau intérimaire et à l'utilisateur de mettre au travail un intérimaire dans une fonction pour laquelle il ressort de l'analyse des risques qu'une évaluation préalable de la santé est nécessaire et pour laquelle aucune fiche de poste de travail n'est disponible"*.

Article 17:

Remplacer par *"Il est interdit à l'utilisateur d'affecter un intérimaire à un poste de travail ou à une fonction dont l'analyse des risques révèle des risques importants qui ne sont pas mentionnés sur la fiche du poste de travail"*.

Article ...:

ENCORE à ajouter.

Etant donné qu'il y a un accord pour laisser les bureaux intérimaires faire appel par localisation au service externe qui offre localement les meilleurs services, il faut encore le prévoir dans la législation.

Dans l'AR du 27 mars 1998 concernant les services externes, à l'article 2, on peut ajouter un alinéa se rapportant aux entreprises intérimaires.

"par dérogation au premier alinéa, un bureau intérimaire peut faire appel à plusieurs services externes lorsqu'il a des bureaux d'intérim délocalisés à plusieurs endroits dispersés. Il peut uniquement faire appel à un service externe par localisation."

Annexe 1:

Etant donné que les données **obligatoires** sont uniquement reprises ici, se limiter aux données qui sont essentiellement nécessaires (la plupart des données se trouvent à un endroit central, mais ne sont pas nécessaires pour la personne qui doit consulter ou utiliser la fiche ou via le nom et internet il peut toujours trouver d'autres données). Si un bureau d'intérim veut aller plus loin, cela se fera pour une nécessité pratique.

B. utilisateur: supprimer fax, adresse e-mail;

C. bureau intérimaire: supprimer fax, adresse e-mail;

D. C intérimaire: supprimer adresse, date de début et de fin de l'occupation

F. surveillance de santé: voir les conclusions du groupe de travail – toutes les données qui sont nécessaires pour que les médecins du travail se comprennent d'une manière univoque et puissent à posteriori donner l'explication nécessaire aux intérimaires.

Annexe II:

Cela doit encore être examiné par un groupe de travail technique composé de l'autorité, les services externes et le secteur intérimaire.

Les données concernant l'aptitude peuvent être complétées par des données qui se trouvent sur la fiche du poste de travail, ceci afin de pouvoir créer un lien entre la fiche du poste de travail et l'aptitude, sinon on ne sait pas évaluer par la suite si l'intérimaire doit être soumis à une nouvelle évaluation pour un nouveau poste de travail ou une fonction proposée (et donc pour une nouvelle fiche du poste de travail).

Proposition:

- Reprendre les données de la fiche du poste de travail qui sont mentionnées sous la rubrique "surveillance de la santé".
- Préciser les données au sujet des vaccinations.

III. DECISION

Remettre l'avis à Monsieur le Ministre de l'Emploi.