

# Webinaire mardi 11 juin 2024

AXE 5 « Droit du Travail et Prévention en Santé Sécurité au Travail »

Sensibilisation sur les obligations de l'employeur  
en matière des risques professionnels et de la  
santé au travail auprès des travailleurs



# INTRODUCTION

*Catherine POMMART, Chargée de mission des politiques d'inclusion au Service Insertion Professionnelle de la DREETS HDF*

- Rappel du Comité Régional d'Inclusion dans l'Emploi : un lieu d'échanges et de définition d'une stratégie collective pour renforcer les politiques régionales d'inclusion. Plusieurs axes sont consacrés dans le plan stratégique des politiques inclusives en DREETS HDF dont le nouvel Axe « Droit du Travail et Prévention SST ».

- Raisons de la mise en place de sessions d'informations et de partages sur la réglementation du Droit du Travail et la Prévention en matière de la SST par la DREETS HDF :

1 - conscience que pour l'employeur d'1 SIAE ou d'1 EA, connaître ses obligations et agir en conformité avec la réglementation n'est pas toujours évident ;

2 - la faible expérience professionnelle des travailleurs recrutés en SIAE ou en EA, et leur méconnaissance d'un nouvel environnement de travail les exposent davantage aux risques professionnels et accidents du travail ;

3 - une étude récente de la DARES fait bien apparaître que les salariés reconnus en situation de Handicap sont plus exposés que leurs collègues aux grands risques professionnels, que les risques professionnels restent significativement plus élevés que ceux des autres salariés.

- Suite du sondage mené en fin d'année 2023 par la DREETS HDF auprès des SIAE/ EA à partir de plusieurs thématiques identifiées sur cet axe :

1 – premiers thèmes prioritaires retenus : sensibilisation sur les risques professionnels et la santé au travail ;

2 – appui de 2 experts du Pôle Travail de la DREETS HDF.

# Partie 1 : Sensibilisation sur les obligations de l'employeur en matière des risques professionnels

*Présentation par Monsieur Franck DOLLE, ingénieur de prévention du Pôle Travail de la DREETS HDF*



# Evaluer les risques

- Toute entreprise qui a recours à des travailleurs apporte un lot de risques liés à la nature du travail effectué.
- L'employeur, quel qu'il soit, a la responsabilité des risques qu'il fait encourir aux travailleurs.
- Depuis 2001, le code du travail a traduit cette responsabilité par l'obligation de réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
  - Obligation DUERP dès le 1<sup>er</sup> embauché (CDI, CDD, Saisonnier, Apprenti, **Stagiaire**)
  - Mise à jour annuelle du DUERP dès 11 salariés

# Le DUERP

- En cas d'accident de travail, **l'absence de DUERP** est généralement une cause de reconnaissance de la **faute inexcusable** de l'employeur ...
- La réglementation n'a pas imposé de formalisme
- L'évaluation doit correspondre aux risques réellement rencontrés
- L'objectif est d'évaluer les risques et à partir de l'évaluation, éviter ces risques ou les limiter en améliorant les situations existantes

DOCUMENT UNIQUE

Résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs

(Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001)

Dénomination sociale :

Unité de travail (activité / poste) :

Pas de format imposé pour le document unique.

Un exemple de ce qu'on rencontre, qui doit être complété ...

Fiche	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	IDENTIFICATION DU RISQUE		EVALUATION DU RISQUE		
A-1	Aération / Assainissement des locaux	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-2	Emissions de gaz / vapeurs / poussières	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-3	Ambiances thermiques (chaud / froid)	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-4	Bruit	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-5	Circulation des piétons	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-6	Eclairage des postes de travail / passages	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-7	Organisation des secours	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
A-.		<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif

Fiche	RISQUES LIÉS AUX MATIÈRES et /ou AUX MATÉRIAUX	IDENTIFICATION DU RISQUE		EVALUATION DU RISQUE		
B-1	Agents biologiques / infectieux	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-2	Substances dangereuses, risques chimiques	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-3	Energie (électricité, gaz, hydraulique, air comprimé...)	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-4	Incendies / explosions	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-5	Rayonnements ionisants	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-6	Equipement de travail (machines, cuves, bassins...)	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-7	Port de charge, gestes répétitifs / postures contraignantes	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-8	Conduite d'engins	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-9	Risques routiers (véhicules légers, poids lourds)	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
B-.		<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif

Fiche	AUTRES	IDENTIFICATION DU RISQUE		EVALUATION DU RISQUE		
C-1	Intervention d'entreprises extérieures	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
C-2	Travaux de chantier	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
C-3	Travaux de bureau (écran, aménagement...)	<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif
C-.		<input type="checkbox"/> Sans objet	<input type="checkbox"/> Identifié	<input type="checkbox"/> Faible	<input type="checkbox"/> Moyen	<input type="checkbox"/> Significatif

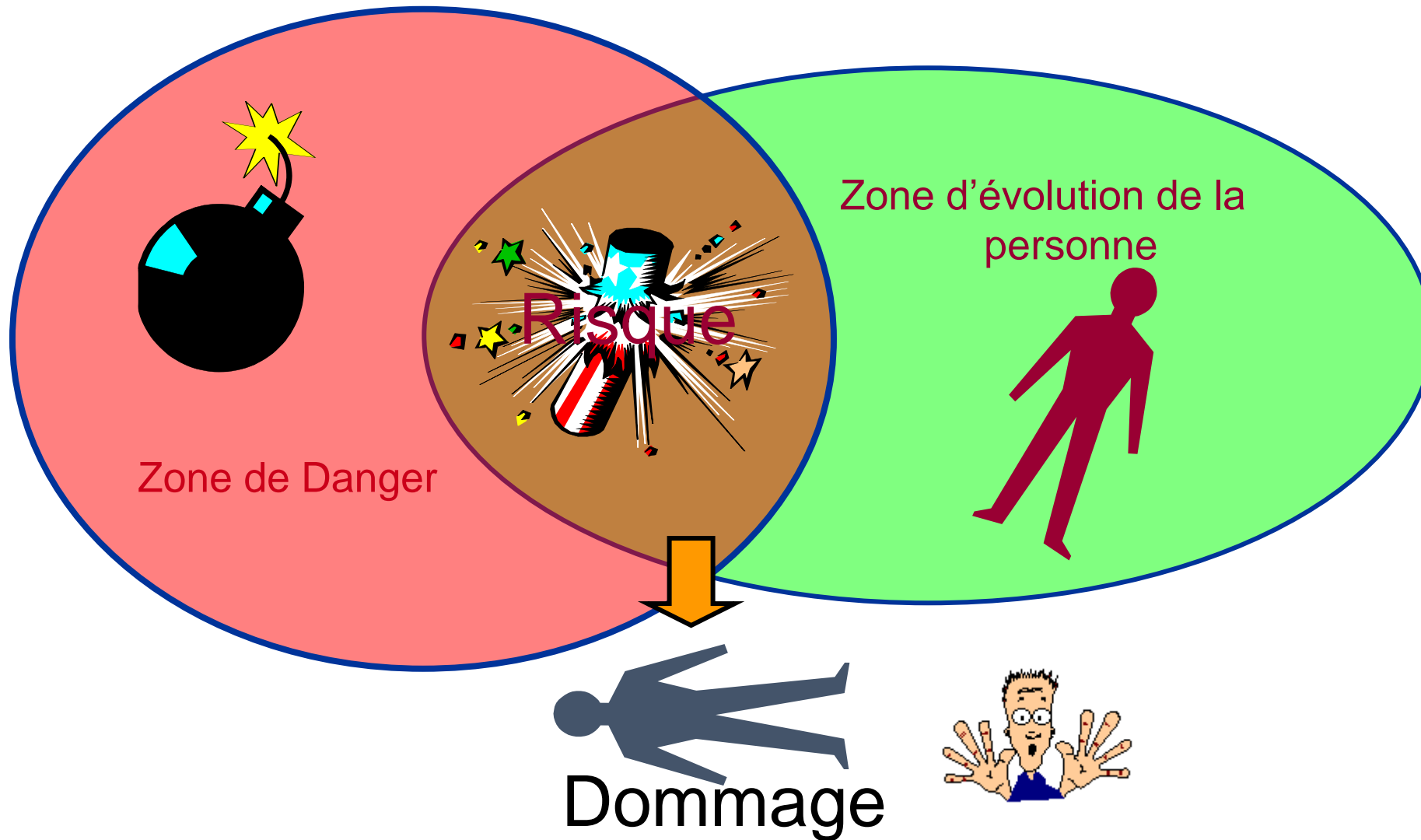
Date de l'évaluation :

Effectuée par :

..

Signature de l'employeur :

Risque = exposition d'une personne au danger  
Résultat éventuel = dommage



# Le DUERP

- Dans le quotidien du travail :
  - On voit des choses qui font courir des risques.
  - On les corrige, c'est du bon sens.
- Dans le DUERP :
  - On fait l'inventaire des risques potentiels, ce qui permet de voir aussi les risques auxquels on s'est trop habitué.
  - On réalise un plan d'action pour améliorer les situations, en priorisant les plus à risque.
- Le DUERP permet également d'avoir la traçabilité de tout ce qui a déjà été réalisé, une « Vitrine » de l'entreprise pour tout ce qui est fait pour améliorer santé et sécurité.



# La liste des postes à risque

**Une liste qui va notamment déclencher un suivi médical renforcé.**

- **Les postes définis par décret :**

Exposition à l'**amiante**, au **plomb** (seuils à l'article R.4412-160), agents biologiques groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, milieu hyperbare, **Risque de chute de hauteur** pour montage/démontage d'échafaudages

- **Les postes pour lesquels le Code du travail prévoit un examen d'aptitude spécifique :**

**Conducteur d'engins** (R.4323-56), **Environnement électrique** (R.4544-10), Jeunes de moins de 18 ans avec dérogation pour un travail interdit (R.4153-40), Manutention manuelle de plus de 55 kg (R.4541-9)

- **Une liste pouvant être complétée par l'employeur, en cohérence avec le DUERP.**

- Devraient également figurer sur la liste les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés.

# Focus sur quelques risques

Electrique

TMS

Chute hauteur

Routier

Machine

Bruit, vibrations

Rayonnement

Chimique

Amiante

...

# Gestion du risque électrique par les employeurs : la réglementation

- Utilisation des installations électriques temporaires ou permanentes, création d'installations temporaires, adjonction / modification d'installations fixes, comprenant le maintien en état de conformité et l'obligation de vérification périodique : **R.4226-1 et suivants**
- Travaux au voisinage de lignes, canalisations et installations électriques **R.4534-107 et suivants**
- Opérations sur installations électriques ou dans leur voisinage : **R.4544-1 et suivants**

A noter que, l'employeur doit veiller à ce que l'accès aux emplacements et locaux à risques particuliers de chocs électriques soit réservé aux travailleurs avec habilitation électrique pour des travaux d'ordre électrique (*cas d'une armoire distribution BT sans protection contre les contacts directs*)

# Aperçu des habilitations électriques

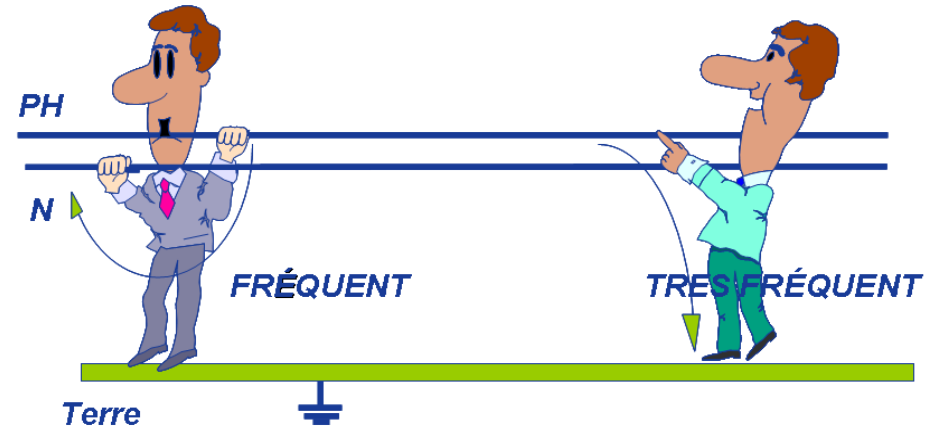
		Domaine de tension	Opérations d'ordre non électrique	Travaux d'ordre électrique		Autres opérations				
				Exécutant	Chargé de travaux	Chargé de consigne	Chargé d'intervention	Spécifiques	Photovoltaïques	Spéciales
Hors Tension	0	BT	B0	B1	B2	BC	BR, BS	BE*		B1X, B2X
		HT	H0	H1	H2	HC		HE*		H1X, H2X
Voisinage simple	1	BT	B0	B1	B2	BC	BR, BS	BE*	BP	B1X, B2X
		HT	H0	H1	H2	HC		HE*	HP	H1X, H2X
Voisinage renforcé	4	BT		B1V	B2V	BC	BR	BE*, B2Vessai	BP	B1X, B2X
	2	HT	H0V	H1V	H2V	HC		HE*, H2Vessai	HP	H1X, H2X
Sous tension	(4)	BT		B1T, B1N	B2T, B2N					
	3	HT		H1T, H1N	H2T, H2N					

# Aperçu des habilitations électriques

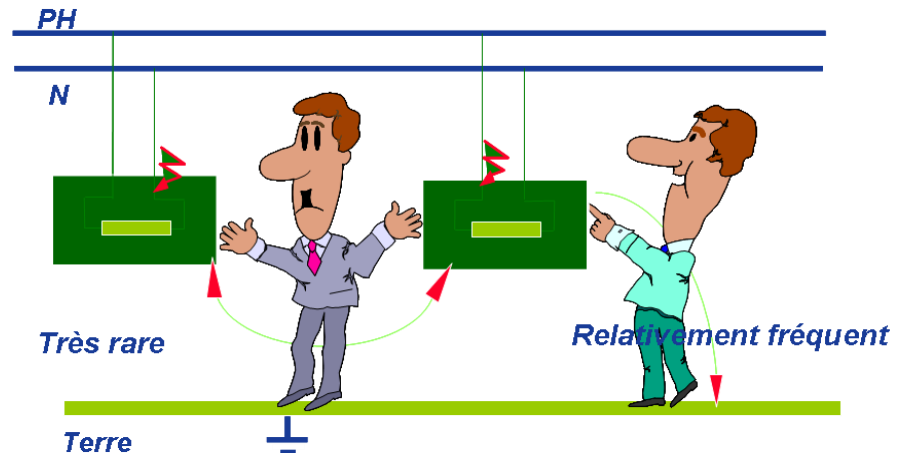
- Habilitation donnée par l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires, par l'employeur pour les stagiaires.
- L'organisme de formation à l'habilitation ne peut pas délivrer l'habilitation
- Quelques exemples :
  - Peintre qui doit démonter des interrupteurs : minimum BS (chargé d'intervention élémentaire)
  - Remplacement d'une ampoule / néon basse tension, tout dépend du risque :
    - si risque de contact direct, BS minimum
    - si aucun risque de contact direct, pas d'habilitation requise.

# Le risque de contact direct ou indirect

Le contact **direct**  
(contact avec un élément  
conducteur nu sous tension)



Le contact **indirect**  
(contact avec une partie  
normalement isolée mais  
mise accidentellement sous  
tension)



# Quelques exemples

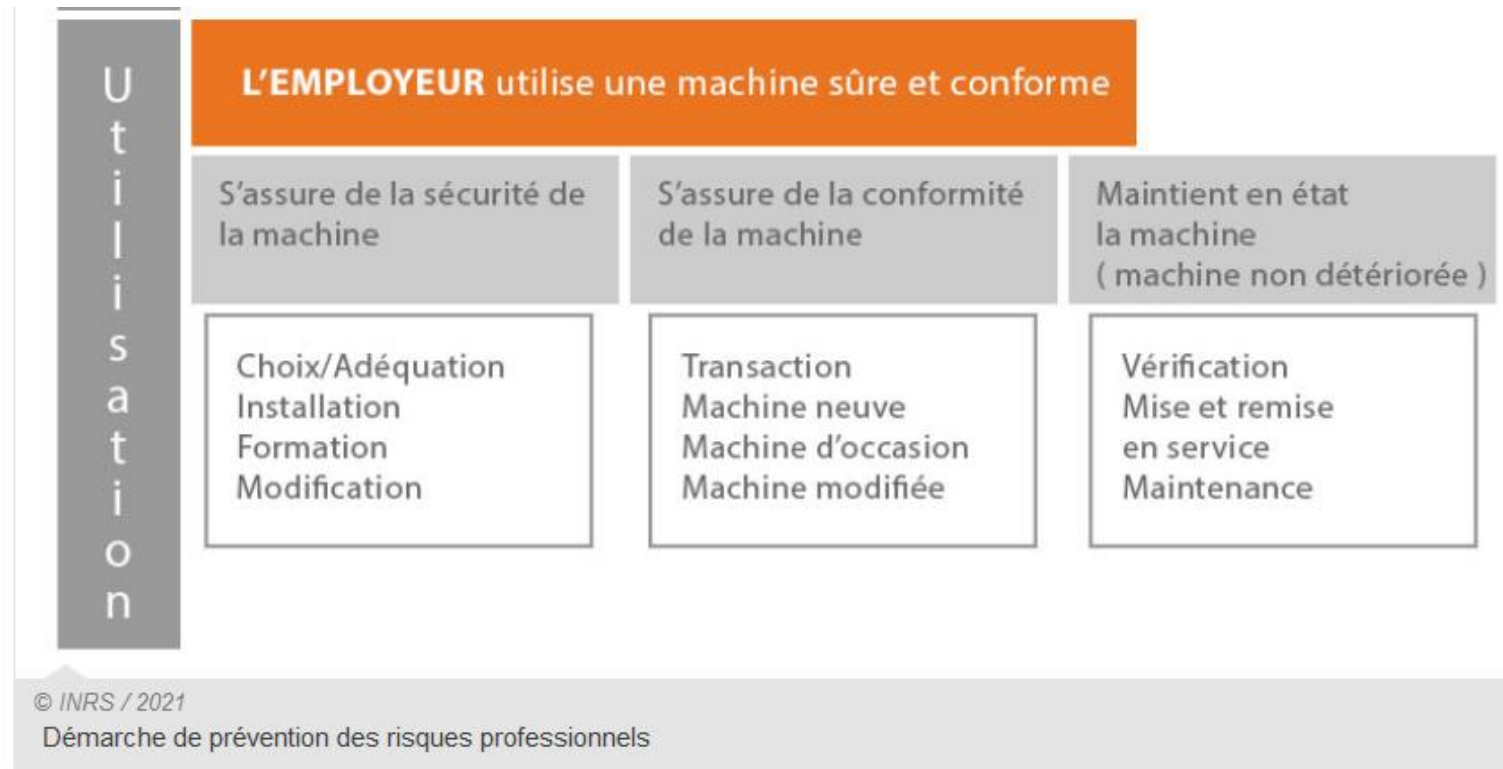


# Les opérations sur les installations électriques

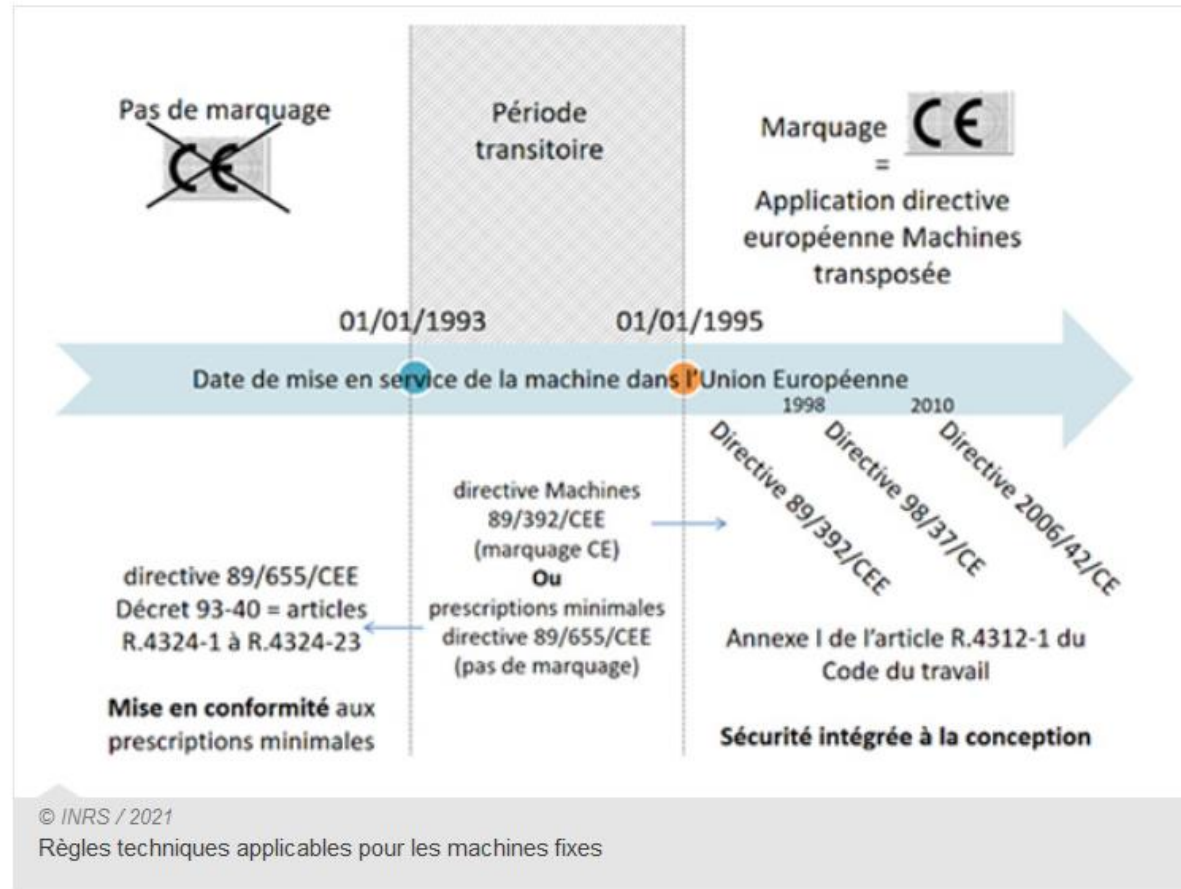
- L'application concerne :
  - Employeurs et travailleurs y compris travailleurs temporaires, stagiaires et toute personne placée sous l'autorité de l'employeur
  - Installations électriques permanentes comme temporaires
- Application des principes généraux de prévention dont le premier : suppression du risque, notamment lors d'interventions sur les installations électriques :
  - L'employeur doit, sauf à démontrer une impossibilité technique ou un risque plus grand, s'assurer que les travaux sont bien réalisés hors tension
  - Dans le cas contraire, mise en œuvre de protections collectives : éloignement, obstacles, isolation à privilégier sur l'utilisation d'EPI



# Gestion du risque machine par les employeurs



# Gestion du risque machine par les employeurs



# Gestion du risque machine par les employeurs

- Ce n'est pas parce qu'une machine est en vente et avec un marquage CE qu'elle est conforme !



# Gestion du risque machine par les employeurs

La vigilance doit être importante sur le maintien en état de conformité.



Attention également à l'importation : exemple d'une machine mise en service en Angleterre, alors UE, puis achetée récemment par une entreprise Française. Comme l'Angleterre n'est plus UE, il s'agit, pour la réglementation de l'importation d'une machine qui est assimilée à une machine « neuve » sur le territoire UE. C'est l'entreprise acheteuse qui est alors responsable de la conformité de cette machine !

Responsabilité de l'employeur également si des sécurités sont rendues inopérantes (Shuntées)



# Gestion du risque amiante par les employeurs : la réglementation

Code du travail R.4412-94 et suivants.

Deux types d'intervention concernant l'amiante :

- 1° Travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition ;
- 2° Interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

# Gestion du risque amiante par les employeurs : la réglementation

Exemples simples :

- Démonter une toiture fibrociment amiante = travaux de retrait (SS3).
- Faire un trou dans un mur revêtu de peinture amiantée : intervention sur matériaux susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante (SS4).

L'évaluation du risque repose dans un premier temps sur la connaissance de la présence d'amiante.

# Gestion du risque amiante par les employeurs : la réglementation

Pour la connaissance de la présence d'amiante, premier indice = date de construction : l'amiante a été interdit au 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Depuis 2017, le code du travail a rendu obligatoire la réalisation d'un Repérage Amiante Avant Travaux pour les donneurs d'ordre :

- Etabli en fonction du périmètre des travaux
- Réalisé par un professionnel : opérateur de repérage certifié avec mention

Comme l'amiante n'est pas visible à l'œil nu, qu'il a été mis dans un très grand nombre de matériaux, produits, articles, ce repérage est le seul moyen d'avoir la connaissance sur sa présence.

# Gestion du risque amiante par les employeurs : la réglementation

Le RAAT est applicable à tous, y compris en tant que particulier !

Par exemple, un locataire qui fait changer sa cuisine équipée (avec l'accord du propriétaire) dans un immeuble construit avant 1997 a l'obligation de faire réaliser le RAAT et de le communiquer dès la demande de devis aux potentielles entreprises intervenantes

Des sanctions existent et commencent à être appliquées en cas de défaut de RAAT.

Pour ceux qui font les travaux sur un bâtiment d'avant 1997, il faut le demander en cas de non-transmission par le donneur d'ordre, sinon, pas possible d'effectuer une évaluation des risques correcte...



# Gestion du risque amiante par les employeurs : la réglementation

Une fois que de l'amiante est détectée, il faut des compétences particulières pour effectuer les travaux :

- Cas retrait, ... SS3 : entreprise certifiée
- Cas interventions SS4 : intervenants formés en SS4, réalisation d'un mode opératoire ....

Pour mémoire, Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution de certains travaux et notamment, dans le cas de l'amiante :

→ opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition.

# Conclusion

- Les travailleurs ont leur part de responsabilité dans la santé et sécurité au travail - Art. L4122-1 :
  - **Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur**, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
  - **Les instructions de l'employeur précisent**, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les **conditions d'utilisation des équipements de travail**, des moyens de protection, des **substances et préparations dangereuses**. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.
- Et sans évaluation des risques de l'employeur, rien de ceci n'est applicable
- ...

# Questions / Réponses – Partie 1 Risques Professionnels

## **Q1 - Le Plan de Prévention est-il obligatoire ? Si oui, dans quelles conditions ?**

Oui, c'est obligatoire dès lors qu'on intervient dans une entreprise, une autre structure.

Les conditions : il y a obligation de l'écrire soit en fonction des risques rencontrés, soit si l'opération dépasse les 400 heures.

En dessous des 400 heures et en dehors des risques énoncés, le plan de prévention reste obligatoire mais sans être nécessairement écrit. Se pose alors la question de la traçabilité. Le plan de prévention oral est du déclaratif.

Sur les gros chantiers de BTP, et sur les chantiers clos et indépendant, on peut passer à un plan de coordination général avec un coordinateur désigné : nous sommes dans le cadre d'un PPSPS que chaque entreprise fournit.

## **Q2 – En intervenant chez des clients pour des prestations de nettoyage, qui se charge du plan de prévention ? le client ou nous ?**

Un plan de prévention se fait en commun à la fois entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise intervenante. Chacune à ses propres risques, une visite commune des lieux est nécessaire.

# Questions / Réponses – Partie 1 Risques Professionnels

**Q3 – Un salarié qui change une ampoule doit-il avoir une habilitation BSBE ?**

Tout dépend du risque de contact direct avec les éléments sous tensions.

Par exemple, si on prend les anciennes douilles à baïonnettes, le risque est évident car le salarié peut mettre ses doigts sur le contact : dans ce cas, il faut une habilitation BS au minimum.

**Q4 – En association intermédiaire (AI), les machines sont mises à disposition par les utilisateurs et ils doivent s'assurer de la conformité... On ne se déplace pas chez tous les clients pour vérifier leur matériel, surtout pour les particuliers en pensant aux équipements d'entretien d'espaces verts par exemple. Il paraît compliqué d'aller vérifier tout cela à chaque fois... Le faudrait-il ?**

Oui, l'AI doit s'assurer que le matériel mis à disposition du salarié soit conforme.

Celui qui autorise la mise à disposition du matériel engage sa responsabilité.

# Questions / Réponses – Partie 1 Risques Professionnels

**Q5 – Au sujet des Repair’Café et/ou des ateliers de réparation en ressourceries : quelle habilitation pour juste brancher pour tester un appareil (D3E) et pour tenter une réparation ?**

Pour un branchement simple d’un appareil (ex : une cafetière) : pas besoin d’une habilitation

Dans le cadre d’une réparation, dès lors qu’un appareil est ouvert : oui l’habilitation est nécessaire

**Q6 – qu’en est-il pour les réparations faites par des bénévoles, doit-on les habilitier :**

Les bénévoles ne sont pas concernés par le code du travail.

**Observation** : l’AST propose des formations et outils pour nous aider à compléter le DUERP

**Observation** : ASTIL62 a organisé des sessions de formation sur demi-journée sur le DUERP avec clé USB fournie contenant trame à compléter très pratique.

## Partie 2 : Sensibilisation sur les obligations de l'employeur en matière de la santé au travail auprès des travailleurs

*Présentation par Madame Cécile DELEMOTTE, Adjointe à la Responsable du Pôle Travail – Services Santé Sécurité Travail et Relations Travail de la DREETS HDF*



# Santé au travail par les SPSTI

- Missions des SPSTI :

- Conseiller l'employeur et les travailleurs
- Mener des actions de prévention en entreprise
- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs
- Contribuer à la veille épidémiologique et à la traçabilité

= Offre socle des SPSTI (loi du 02 08 2021):

- prévention des risques professionnels (actions en milieu de travail, aide au DUER, etc)
- suivi individuel de l'état de santé
- prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP dans chaque SPSTI)

# Santé au travail par les SPSTI

- Equipe pluridisciplinaire de santé au travail animée et coordonnée par les MT : des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.
- Suivi médical : suivi médical individualisé en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels est exposé le salarié, de son âge et de son état de santé



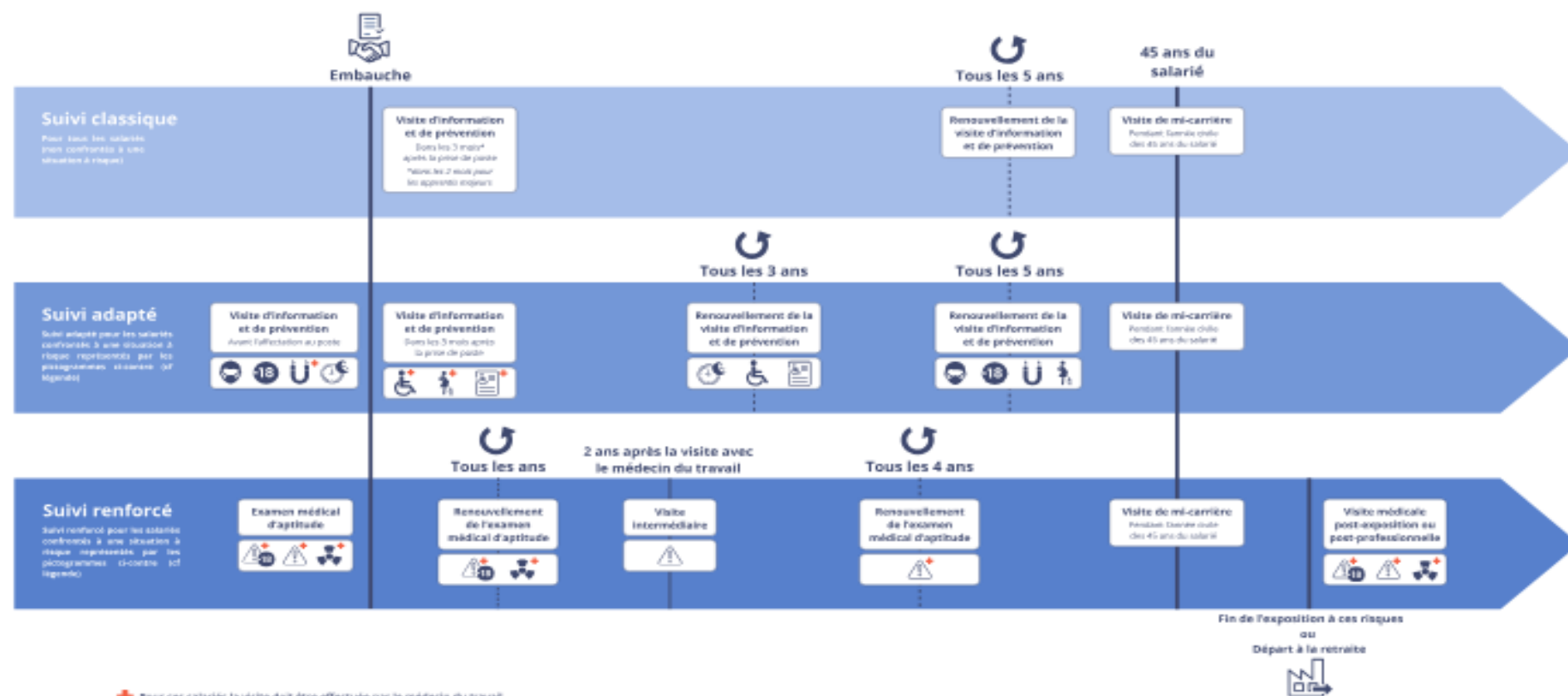
# Suivi individuel de santé des salariés

- à l'embauche : visite initiale:
  - VIP: visite d'information et de prévention
  - SIA : suivi individuel adapté
  - SIR : suivi individuel renforcé
- En cours de contrat : le renouvellement de la VIP
- La visite de pré-reprise après 30 jours d'absence
- La visite de reprise
- La visite à la demande

# Suivi individuel de santé des salariés

- visite de mi-carrière : salariés âgés de 45 ans
- Le rendez-vous dit « rendez-vous de liaison » : pendant l'arrêt de travail
- La visite médicale post-exposition ou post-professionnelle : salariés exposés au cours de leur carrière à des risques dangereux pour leu

## Le suivi médical des salariés tout au long de leur parcours professionnel



+ Pour ces salariés la visite doit être effectuée par le médecin du travail

- |  |  |  |
|--|--|--|
| Salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2                          | Salariés handicapés                                      | Jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux   |
| Salariés et apprentis de moins de 18 ans                                     | Salariés titulaires d'une pension d'invalidité           | Salariés exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A   |
| Salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites | Salariées enceintes, venant d'accoucher ou qui allaitent | Salariés exposés à certains risques (ex : salariés exposés à l'amiante, au plomb, soumis à l'utilisation électrique ou à une autorisation de conduite des engins, occupant un poste présentant des risques particuliers identifiés par l'employeur etc.) |
| Salariés travaillant de nuit   |  |  |

# Questions / Réponses – Partie 2 Santé Sécurité au Travail

**Q1 – Un médecin généraliste à la retraite, peut-il exercer comme médecin du travail et faire le suivi de nos salariés via le SPST ?**

Il peut être recruté en qualité de collaborateur médecin par un service de prévention et de santé au travail : il s'engage alors dans un cursus de formation.

**Q2 – Dans quel cadre un toxicologue peut-il intervenir dans nos services ?**

Par exemple, sur le risque chimique, le toxicologue peut accompagner l'entreprise sur l'évaluation du risque chimique (analyse de fiches de données de sécurité par exemple).

**Q3 – Quel risque pour un employeur si la visite d'embauche n'est pas faite ?**

En cas de contrôle, il risque une sanction pénale. C'est une obligation qui incombe à l'employeur d'assurer le suivi de l'état de santé de ses travailleurs. Il s'expose à un risque de suite pénale.

**Q4 – il y a aussi le rdv de liaison : le médecin peut-il être présent ?**

Oui, mais ce n'est pas une obligation.

Le but est de faire du lien entre l'arrêt de travail et la future reprise au travail (informer sur la visite de pré reprise, les possibilités d'aménagement, etc),

# Questions / Réponses – Partie 2 Santé Sécurité au Travail

**Q5 – un salarié qui a une formation montage/démontage d'échafaudage doit avoir un SIR ?**

Oui, cette obligation porte uniquement pour les salariés amenés à monter et démonter les échafaudages. Le salarié qui travaille sur un échafaudage sans le monter/démonter n'est pas soumis à ce suivi.

L'employeur a l'obligation de lister les postes à risques dans son entreprise, de les transmettre au service de prévention et de santé au travail qui définira le suivi individuel renforcé en fonction du poste occupé par le salarié tel qu'il aura été déclaré par l'entreprise.

**Q6 – on multiplie les visites (différents types possibles) alors qu'il n'y a pas de médecin ne serait-ce que pour faire les visites d'embauches. Notre médecin fait en juin 2024 les visites d'embauches de mars 2023... quelles sont les obligations de l'Employeur si la médecine du travail ne remplit pas ses obligations ?**

De nombreuses visites peuvent être réalisées par des infirmières (protocole de délégation écrit sous l'autorité du médecin dju travail) ; en cas de retard dans les visites, il est conseillé de s'adresser par écrit au service de prévention et de santé au travail pour signaler être en attente du suivi de certains travailleurs (à lister) : ceci permet une traçabilité

**Q7 – Le rdv de liaison est obligatoirement proposé au sein de Préssoa ? ou le salarié peut participer au temps d'échange uniquement avec son employeur au sein de l'entreprise ?**

Le rdv de liaison, c'est à l'initiative de l'employeur, c'est de sa responsabilité. Pas d'obligations de se faire accompagner par un médecin du travail.

# Questions / Réponses – Partie 2 Santé Sécurité au Travail

## **Q8 – ils ne répondent pas aux LRAR :**

Si défaillance constatée, si aucune possibilité d'entrer en contact avec le service de prévention et de santé au travail : écrire à la Dreets qui délivre les agréments aux services de prévention et de santé au travail pour une durée de 5 ans à partir du moment où ce service a la capacité de répondre à ses 4 missions.

## **Q9 – Seul le médecin peut donner les aptitudes spécifiques (conduite, engins...) :**

Des textes sont en étude. Un projet en cours de réflexion permettra éventuellement d'allonger l'aptitude pour libérer le temps au médecin.

## **Q10 – les salariés en situation de handicap doivent-ils être suivi par le médecin du travail uniquement ?**

Non, pas forcément. Les salariés en situation de handicap peuvent être suivi par un infirmier de santé au travail.

# Conclusion

Dans la poursuite de nos engagements en faveur de l'inclusion de nos collectifs de travail, plusieurs dates prévisionnelles à retenir :

- La Rencontre Régionale de l'inclusion dans l'Emploi intitulée « l'inclusion comme horizon »

- le 17 juin 2024 au Grand Palais de Lille

- thématique : développer les passerelles avec les entreprises du territoire, agir pour la diversité dans le recrutement et adapter les parcours aux métiers et aux compétences de demain

- 2 CRIE sur l'Axe 4 « les Achats inclusifs » :

- 27/06/2024 : webinaire d'information sur le montage d'un marché de l'inclusion en co-animation avec AVE, Lille Avenirs, l'IRIAE et l'UNEA des HDF « comment réussir son marché réservé IAE/EA : de la réflexion à la réalisation »

- entre le dernier trimestre 2024 et l'année 2025 : prévisionnel d'une matinale sur chacun des 5 départements des HDF

- 1 second CRIE sur l'Axe 5 « Droit du travail / Prévention SST » :

- sur le dernier trimestre 2024 ou 1<sup>er</sup> trimestre 2025

- thématique : réglementation sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail, et la négociation obligatoire annuelle en entreprise (suite aux thématiques prioritaires retenues par les SIAE/EA lors du sondage fin 2023)