

Généralités en santé au travail

**Réunion du 18 novembre 2024
Dr TAKHI**

1. Différentes visites
2. Préconisations du médecin du travail et rôle de l'employeur
3. Inaptitude
4. Fiche d'entreprise et DUERP

PARTIE 1

Différentes visites et périodicité

Périodicité des visites :

La visite médicale de Suivi Individuel Simple (SIS) doit avoir lieu au maximum tous les 5 ans.

La visite médicale de Suivi Individuel Adapté (SIA) (travailleur de nuit, mineurs, femmes enceintes ou allaitantes, salariés avec RQTH) doit avoir lieu au maximum tous les 3 ans.

La visite médicale de Suivi Individuel Renforcé (SIR) (salariés détenteurs d'un CACES ou d'une habilitation électrique) doit avoir lieu au maximum tous les 4 ans, mais une visite intermédiaire doit être organisée tous les 2 ans.

Visites obligatoires:

Visite d'embauche : dans les 3 mois suivants la date d'embauche, avant la prise de poste pour les salariés en suivi renforcé, les mineurs ou ceux travaillant de nuit.

Visite périodique : au SISTBP nous réalisons le suivi tous les deux ans pour nos adhérents, nous passerons à 3 ans à compter de 2025.

Visite de reprise (réalisée dans les 8 jours qui suivent la reprise) :

- Maladie au bout de 60 jours
- Accident de travail au bout de 30 jours
- Maladie professionnelle quelque soit la durée de l'arrêt

Ces visites sont obligatoires et inscrites dans le code du travail.

Une absence répétée ou un refus de s'y rendre sont passibles de sanctions pouvant conduire au licenciement.

Visites occasionnelles:

Demande employeur : Cette visite a pour objet de répondre à une interrogation de l'adhérent elle doit donc être motivée (motif de la demande lu au salarié convoqué)

Demande salariée : Pendant les heures de travail, elle doit être demandée par l'employeur sans demande de motif (secret médical), en dehors des heures de travail par le salarié lui-même sans information à l'employeur.

Pré-reprise : A l'initiative du salarié, de l'un de ses médecins, du médecin conseil ou du médecin du travail. Elle a lieu pendant l'arrêt d'un salarié, à compter de son 30^{ème} jour d'arrêt et permet d'anticiper la reprise.

Toute demande de visite doit être faite via le **portail adhérent** ou en remplissant une **fiche de demande de visite** dûment renseignée.

Cette **traçabilité est obligatoire** et vous **protège en cas de litige** (preuve de votre respect des obligations légales de l'employeur).

PARTIE 2

Préconisations du médecin du travail et rôle de l'employeur

- Le médecin du travail peut être amené à mettre en place des aménagements pour le maintien du salarié à son poste de travail.
- Ces aménagements s'imposent à l'employeur tant que ce dernier n'a pas établi un courrier à l'attention du médecin du travail ET du salarié indiquant les motifs pour lesquels les préconisations demandées ne peuvent être mises en place.
- A réception du courrier de l'employeur, le salarié sera convoqué de nouveau avec selon les situations soit une mise en arrêt de travail, soit une mise en inaptitude.



Service Interentreprises
de Santé au Travail de la Boulangerie
et de la Boulangerie-Pâtisserie
de Paris et Région Parisienne

PARTIE 3

Inaptitude

- **L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail** et concerne uniquement le poste occupé dans l'entreprise où travaille le salarié.
- L'inaptitude peut être prononcée **avec ou sans possibilité de reclassement** (aptitudes restantes du salarié indiquées en commentaires en cas de reclassement possible).
- L'inaptitude peut être **d'origine professionnelle ou non** :
 - Si elle est en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle alors elle est dite d'origine professionnelle
 - Dans les autres cas elle ne l'est pas

- **A réception de la notification de l'avis d'inaptitude, l'employeur a 30 jours pour :**
 1. **Licencier son salarié** en cas de dispense de reclassement ou en cas de refus par le salarié du poste de reclassement proposé.
 2. **Reclasser son salarié** sur le poste qu'il a accepté
- **Si l'employeur dépasse ce délai de 30 jours** alors il devra reprendre le salaire de son salarié à compter du 31^{ème} jour et ce jusqu'à son licenciement ou reclassement.



Service Interentreprises
de Santé au Travail de la Boulangerie
et de la Boulangerie-Pâtisserie
de Paris et Région Parisienne

PARTIE 4

Fiche d'entreprise et DUERP

La fiche d'entreprise

1. La fiche d'entreprise est un document réalisé par le service de prévention et de santé au travail
2. Elle sert de support à l'élaboration du DUERP
3. Elle est mise à jour tous les 4 ans
4. Elle permet de rattacher les risques existants au sein de l'entreprise au nombre de salariés exposés et de prodiguer des conseils et recommandations aux adhérents afin de limiter les AT/MP et d'être en conformité avec la législation en vigueur

DUERP

1. Le DUERP est le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
2. Obligatoire depuis 2001, il doit être réalisé par l'employeur, qui peut le déléguer à une personne ou entreprise compétente
3. Depuis le 31/03/2022, seules les entreprises de plus de 11 salariés doivent le mettre à jour annuellement
4. Il permet d'informer les salariés des risques inhérents au poste et à l'entreprise et d'indiquer les plans d'actions mis en œuvre par l'employeur pour réduire lesdits risques

QUESTIONS D'EMPLOYEURS

« Au bout de combien de temps doit être demandée la visite de reprise? »

Dès que l'employeur a connaissance de la fin d'arrêt de son salarié (quitte à annuler en cas de réception d'une prolongation).

« Tant que le salarié n'a pas fait sa visite de reprise, il ne reprend pas son poste de travail? »

Il doit reprendre son poste dès la fin de son arrêt. Cependant il peut différer sa reprise jusqu'à la date de la visite de reprise et deux situations existent :

- a) A la demande de l'employeur, alors ce dernier devra rémunérer son salarié comme s'il travaillait
- b) A la demande du salarié, alors il ne sera pas rémunéré et ne sera en absence injustifiée

« Comment faire pour une personne malade d'alcoolisme? »

Il faut recevoir son salarié, lui exposer la situation (comportement ébrieux, haleine caractéristique...) et l'informer que vous allez demander une visite (demande employeur). Vous y indiquerez le motif de la visite et il sera reçu par mes soins.

Sachez que tout employeur ayant des postes à risque (pétrin, balancelle, batteur...) peut décider de réaliser des tests de dépistage de toxique (alcool et cannabis) en suivant une procédure et informant l'inspection du travail.

« Doit-on réaliser un DUERP par boutique ou un seul s'il s'agit d'un même employeur ayant plusieurs boulangeries? »

Chaque structure doit avoir son DUERP, même si elles sont toutes rattachées à un même employeur.

« Les RPS doivent ils apparaître dans le DUERP? »

Oui il s'agit d'un risque comme un autre auquel toute structure est confrontée.

« Que risque-t-on si cela n'apparaît pas? »

Il est préférable de prendre l'avis d'un juriste, mais cela pourrait vous être reproché par l'inspection du travail, voire en cas d'accident du travail entraîner des conséquences financières pour l'entreprise.

« La SOVERIAL est-elle spécialisée dans les DUERP? »

La SOVERIAL est spécialisée dans la vérification du matériel de boulangerie et formation hygiène. A ce titre elle maîtrise parfaitement l'environnement de la boulangerie et permet à l'employeur d'avoir un DUERP exhaustif.

Merci pour votre attention

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie de Paris et Région Parisienne
35, rue Etienne Marcel 75001 PARIS
01 42 36 31 70 - contact@sist-bp.fr