



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n°11.19*  
*19/02/2019*

# Négociation sur la pénibilité

Les décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017, publiés au JO le 28 décembre 2017, relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnelles et au compte professionnel de prévention ont modifié le périmètre des entreprises tenues de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.

En effet, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention a prévu d'élargir l'obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité aux entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont la sinistralité au titre des accidents du travail et maladies professionnelles est supérieure à un seuil fixé par décret.

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 fixe ce seuil. En outre, les thèmes obligatoires à aborder au cours de cette négociation sont complétés.

Nous vous présentons ci-après ces nouveautés qui sont applicables depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2019**.

## POUR RAPPEL

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis comme « liés à des **contraintes physiques** marquées, à un **environnement physique agressif** ou à **certains rythmes de travail** susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la **santé** ».

Sont visés :

- ✓ Au titre des contraintes physiques marquées:
  - Les manutentions manuelles de charges ;
  - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
  - Et les vibrations mécaniques,
- ✓ Au titre d'un environnement physique agressif :
  - Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées ;
  - Les activités exercées en milieu hyperbare ;
  - Les températures extrêmes ;
  - Et le bruit,
- ✓ Au titre de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé :
  - Le travail de nuit ;
  - Le travail en équipes successives alternantes ;
  - Et le travail répétitif.

Les entreprises sont tenues de négocier sur la prévention de la pénibilité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Jusqu'alors, étaient soumises à l'obligation de négocier un accord collectif sur la prévention des risques professionnels ou d'établir un plan d'action les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont au moins 50 % de l'effectif est exposé aux 10 facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par décret après application des mesures de protection collective et individuelle (Cf. circulaire affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14).

L'accord d'entreprise ou de groupe ou en l'absence d'accord, le plan d'action, devait aborder au moins trois thèmes parmi les six thèmes obligatoires prévus par la loi, à savoir :

- ➔ au moins l'un des deux thèmes suivants :
- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité : par exemple, actions pour faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche) ou la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.) ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des personnes exposées.

→ ET au moins deux des quatre thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel : aménagements des horaires, répartition de la charge de travail au sein des équipes, meilleure articulation des temps privés et professionnels, etc. ;
- le développement des compétences et des qualifications : actions de formation, notamment des encadrants de terrain, portant sur les facteurs de risques et la prévention ;
- l'aménagement des fins de carrière : mesures d'allègement ou de compensation et mesures d'accompagnement de deuxième partie de carrière (par exemple : entretiens professionnels, avis du médecin du travail, congés supplémentaires) ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité : anticipation ou aide au retour de salariés inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

## NOUVEAUTES

### 1) La mise en place d'un seuil de sinistralité de 0.25

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention a modifié le champ des entreprises concernées par la négociation relative à la pénibilité.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, doivent ouvrir des négociations « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels » les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont :

- ✓ au moins **25 % des salariés de l'entreprise sont exposés au-delà des seuils réglementaires à l'un des six facteurs de risques professionnels** retenus pour le compte professionnel de prévention, appelé C2P (et non plus aux 10 facteurs de risques comme auparavant) ;
- ✓ ainsi que les entreprises ayant **un taux de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à 0.25** (articles L 4162-1 et D 4162-1 du Code du travail). Cet **indice de sinistralité** est égal au **rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputées à l'employeur** (à l'exclusion des accidents du trajet) **et l'effectif de l'entreprise**.

Selon la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'Assurance maladie, pour déterminer l'indice de sinistralité de l'entreprise, il faut :

- Prendre en compte l'ensemble des AT/MP, y compris ceux n'ayant pas généré d'arrêt de travail ;

- Retenir, au titre des « 3 dernières années connues », les années N-3, N-2 et N-1 ; toutefois, en pratique, pour 2019, ce sont les années N-4, N-3 et N-2 (à savoir 2015, 2016 et 2017) qui seront prises en compte puisque la notification à l'entreprise de son taux d'AT-MP intervient en tout début d'année ;
- Retenir comme effectif celui de l'année N-1 ; toutefois, en pratique, c'est l'effectif N-2 qui serait pris en considération.

**Tableau récapitulatif : Quelles entreprises doivent ouvrir des négociations sur la prévention des risques professionnels ?**

	<b>Conditions applicables jusqu'au 31 décembre 2018</b>	<b>Conditions applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019</b>
Taille de l'entreprise	Entreprise d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins de 50 salariés	Idem
	<b>ET</b>	
Nombre de salariés exposés après application des mesures de protection collectives et individuelles	Au moins 50% des salariés de l'entreprise exposés à l'un des dix facteurs de pénibilité	Au moins <b>25%</b> des salariés de l'entreprise exposés à l'un des <b>six facteurs de risques professionnels</b>
		<b>OU</b>
Taux de sinistralité AT/MP de l'employeur		<b>Un taux de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0.25</b>

Aujourd'hui, les entreprises employant de 50 à 299 salariés et celles appartenant à un groupe employant moins de 300 salariés ne sont toujours pas tenues de conclure un accord ou un plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret définissant le contenu de l'accord ou du plan de prévention de la pénibilité.

En revanche, à partir du seuil de 300 salariés, les entreprises doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu.

**2) Contenu de l'accord ou du plan d'action**

L'accord ou le plan d'action doit reposer **sur un diagnostic préalable des situations de « pénibilité »**, d'identification des mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués aux membres du CHSCT (ou, le cas échéant, au CSE) ou, à défaut, aux délégués du personnel au moins une fois par an.

**Attention** : seuls six facteurs de risques professionnels, en l'occurrence ceux retenus pour le compte personnel de prévention, le C2P (Cf. : Circulaire affaires sociales n° 27.17 du 08/12/17), sont à prendre en compte pour déterminer si une entreprise doit conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques professionnels. Cependant, l'accord ou le plan devra toujours porter sur les dix facteurs de risques professionnels consacrés par la loi.

L'accord d'entreprise ou de groupe ou en l'absence d'accord, le plan d'action ou l'accord de branche étendu **doit aborder au moins quatre thèmes** parmi les six thèmes obligatoires prévus par la loi.

A savoir :

❖ **Au moins deux des thèmes suivants :**

- La réduction des polyexpositions aux dix facteurs de risques : par exemple, actions pour faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche), ou la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.) ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des personnes exposées ;
- La réduction des expositions aux dix facteurs de risques.

❖ **ET au moins deux des thèmes suivants :**

- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel : aménagement des horaires, répartition de la charge de travail au sein des équipes, meilleure articulation des temps privés et professionnels, etc. ;
- Le développement des compétences et des qualifications : développement d'actions de formations incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant la professionnalisation des encadrants de terrain à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques ;
- L'aménagement des fins de carrière : mesures d'allègement ou de compensation et mesures d'accompagnement de deuxième partie de carrière (par exemple : entretiens professionnels, avis du médecin du travail, congés supplémentaires) ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques professionnels : anticipation ou aide au retour de salariés inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

Pour ces 4 autres thèmes, l'accord ou le plan d'action doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un C2P d'affecter les points qui y sont inscrits pour une action de formation ou un passage à temps partiel.

**Tableau récapitulatif : thèmes obligatoires que doivent traiter les accords d'entreprise ou de groupe, à défaut le plan d'action de l'employeur ou l'accord de branche étendu**

C3P (jusqu'au 31 décembre 2018)	C2P (au 1 <sup>er</sup> janvier 2019)
<p><b>Au moins un des thèmes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réduction des polyexpositions aux dix facteurs de risques ;</li> <li>- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.</li> </ul>	<p><b>Au moins deux des thèmes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réduction des polyexpositions aux dix facteurs de risques ;</li> <li>- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;</li> <li>- La réduction des expositions aux dix facteurs de risques.</li> </ul>
<p><b>Au moins deux des thèmes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;</li> <li>- Le développement des compétences et des qualifications ;</li> <li>- L'aménagement des fins de carrière ;</li> <li>- Le maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques professionnels.</li> </ul>	<p><b>Au moins deux des thèmes suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;</li> <li>- Le développement des compétences et des qualifications ;</li> <li>- L'aménagement des fins de carrière ;</li> <li>- Le maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques professionnels (inchangé).</li> </ul> <p>Pour ces thèmes, l'accord ou le plan d'action doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires du C2P d'affecter les points qui y sont inscrits, afin de demander la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle continue ou le financement du complément de sa rémunération en cas de réduction de la durée du travail (<b>nouveau</b>).</p>

Rappelons que les CARSAT sont tenues d'informer les employeurs vis-à-vis de leur obligation en matière de négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

### **3) Les sanctions en cas de non-respect des obligations**

En l'absence d'accord ou de plan d'action ou dans le cas où l'accord ou le plan n'est pas conforme, les entreprises encourent une **pénalité financière pouvant atteindre 1% des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées**, aux salariés exposés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (article L 4162-4 Code du travail).

Si l'entreprise ne respecte pas ses obligations, l'inspection du travail met en demeure l'employeur, par lettre recommandée/AR, de remédier à la situation dans un délai de 6 mois.

A l'issue du délai de 6 mois, si l'employeur n'a pas régularisé sa situation, la Direccte décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité.

**Attention** : la Direccte n'est plus la seule à exercer un contrôle. En effet, la CARSAT pourra informer la Direccte lorsqu'une entreprise ne sera pas couverte par un accord ou un plan de prévention.

Le produit de cette pénalité sera versé à la branche des accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale et effectivement versé à l'URSSAF à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.