

## Négocier la prévention de la pénibilité en entreprise : de nouvelles obligations depuis janvier 2019

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Pour de nombreuses entreprises, la négociation d'un plan de prévention de la pénibilité est, de plus, obligatoire depuis 2010. Or les ordonnances Macron en modifient certaines règles. Faisons le point sur cette négociation !



### #1 QUELLES SONT LES ENTREPRISES QUI DOIVENT NÉGOCIER ?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe de cette taille) doivent négocier un accord « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels », si :

- au moins un quart de leurs salarié-e-s sont exposés au-delà des seuils prévus à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques (et non plus 10) pris en compte par le compte professionnel de prévention (C2P). (Voir les décrets n° 2017-1768 et 1769.)
- ou - ce critère est nouveau - lorsque la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) est supérieure à 0,25 (voir p. suivante).



**Bon à savoir ! Cette négociation peut être intégrée à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Votre expert peut vous aider à la préparer.**

L'existence d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel de branche homologué dispense de négociation les entreprises employant de 50 à 299 salariés.

À défaut d'accord, un plan d'action unilatéral peut être arrêté par l'entreprise après avis du CSE. L'employeur qui ne négocie pas encoure une pénalité (sauf s'il utilise un référentiel).

Les CARSAT sont tenues d'informer les entreprises du secteur privé et des établissements publics (EPIC et EPA) employant du personnel de droit privé concernées par cette obligation.

### LES 6 FACTEURS DE RISQUES DU C2P

- Activité en milieu hyperbare
- Activité en températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Pour en savoir plus (cliquez) : [critères et seuils de pénibilité \(service-public.fr\)](http://service-public.fr)

### #2 QUE DOIT COMPORTER UN ACCORD OU UN PLAN DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ?

L'accord ou le plan d'action comporte des mesures relatives à au moins deux des thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions<sup>1</sup> au-delà des seuils de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

1. Polyexposition : expositions par des voies multiples (via l'inhalation, l'ingestion et/ou le contact cutané), à des agents/nuisances multiples, qu'ils soient chimiques, biologiques, physiques en tenant compte de l'influence des facteurs organisationnels et psychosociaux, et ce tout au long de la carrière professionnelle. Source : Anses.

S'y ajoutent au moins deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salarié-e-s exposé-e-s aux facteurs de risques professionnels.



**L'objectif étant de réduire le nombre de salarié-e-s exposé-e-s à la pénibilité au travail, l'accord doit reposer sur un diagnostic des expositions à réaliser au préalable.**

### #3 UN NOUVEAU CRITÈRE, LA SINISTRALITÉ

L'indice de sinistralité sert à mesurer l'importance des accidents du travail et maladies professionnelles pour un effectif donné. S'il est supérieur à 0,25, l'entreprise doit engager une négociation, quand bien même moins d'un quart de son effectif est exposé aux facteurs de pénibilité du C2P.

La sinistralité se calcule sur les trois dernières années en divisant :

- le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles ayant ou non donné lieu à un arrêt de travail (hors accident de trajet) et ayant été reconnus sur les trois ans ;
- par l'effectif moyen déclaré à la Sécurité sociale à l'entreprise au cours de l'année précédente.

### #4 LES AUTRES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE PÉNIBILITÉ

Attention ! cette négociation ne se substitue pas à l'obligation pour l'employeur d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels, ni au CHSCT/CSE de veiller et de contribuer à cette prévention. Concrètement, cela signifie que les risques professionnels doivent figurer au DUERP de l'entreprise et que les élus du CSE doivent être consultés sur le plan d'action de prévention (PRAPRI Pact).

#### LE CONSEIL SYNDEX

Une vigilance particulière est nécessaire pour les élu-e-s des entreprises du bâtiment, des services à la personne, du secteur bois, ameublement, papier-carton ou encore de la chimie ou de la métallurgie. En effet, les salarié-e-s y sont plus fréquemment victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Il en est de même pour les salarié-e-s travaillant de nuit ou en équipe alternante, soumis à gestes répétitifs, ou exposés à de fortes contraintes environnementales, par exemple dans les secteurs de la santé, de l'industrie, du bâtiment, de la distribution...

Liens utiles

- [référentiels de branche homologués \(travail-emploi.gouv\)](http://travail-emploi.gouv.fr)
- [statistiques nationales de la sinistralité 2016 \(ameli.fr\)](http://ameli.fr)

### EXEMPLE DE CALCUL DU TAUX DE SINISTRALITÉ

Nous sommes en juin 2019. Les années prises en compte pour le calcul sont donc 2018, 2017 et 2016.

L'entreprise a déclaré un effectif de 500 salariés en 2018 (« égal à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente », conformément au Code de la Sécurité sociale).

Dans cette entreprise, l'effectif exposé au titre du C2P est de 10%. Si ce seul critère était considéré, l'entreprise n'aurait pas d'obligation de négocier.

Cependant, 132 accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) ont été reconnus en trois ans (41 en 2016, 44 en 2017 et 47 en 2018), pour une population de 500 salarié-e-s. L'indice de sinistralité est donc de :

$$132 \text{ AT+MP} / 500 \text{ salariés} = 0,26$$

Le seuil étant supérieur à 0,25 l'employeur est dans l'obligation d'engager une négociation sur la prévention de la pénibilité.



#### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex - Avril 2019

Ont contribué à ce numéro : A. Benedetto, L. Guéret,

A. Cuq

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : Pexel ; L. Villeret

 **syndex**  
L'EXPERTISE ENGAGÉE  
[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)