

Facteurs de risques professionnels : quand et comment mettre en place un accord ?

L'exposition des salariés à certains risques professionnels peut avoir des conséquences sur leur santé. Afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé, des mesures de prévention spécifiques sont mises en place. Certaines entreprises doivent ainsi négocier un accord pour prévenir les effets de l'exposition à certains facteurs de risques. Nous faisons le point sur la réglementation.

Vérifier si l'entreprise est concernée

Le but de l'accord est de prévenir toute pénibilité et ainsi permettre aux salariés de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé. Il doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risque professionnel, de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques.

L'obligation de négocier un accord dépend des 2 critères suivants :

Effectif de l'entreprise

Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels

Effectif de l'entreprise

L'entreprise **d'au moins 50 salariés** ou appartenant à un **groupe d'au moins 50 salariés** est concernée.

À noter

Cette obligation concerne :

Entreprise de droit privé

Association

Epic

Entreprise publique

Établissement public administratif (EPA) pour son personnel de droit privé

Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ou indice de sinistralité

L'entreprise est concernée si elle remplit l'un des 2 critères suivants :

25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels suivants, au-delà des seuils prévus :

Activités exercées en milieu hyperbare

Températures extrêmes

Bruit

Travail de nuit

Travail en équipes successives alternantes

Travail répétitif

L'indice de sinistralité dépasse **0,25**

La Carsat calcule et communique à l'employeur son indice de sinistralité.

Entreprises pouvant être dispensées

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, déjà couvertes par un accord de branche étendu portant sur les risques professionnels sont dispensées de négocier un accord ou d'établir un plan d'action.

Établir un diagnostic au préalable

L'employeur doit établir un **diagnostic** de l'exposition des salariés aux **10 facteurs de risques professionnels** suivants :

Manutentions manuelles de charges

Postures pénibles

Vibrations mécaniques

Agents chimiques dangereux

Activités exercées en milieu hyperbare

Températures extrêmes

Bruit

Travail de nuit

Travail en équipes successives alternantes

Travail répétitif

L'objectif de ce diagnostic est d'identifier les risques auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise afin de mettre en place des mesures de prévention pertinentes.

Négocier un accord collectif

L'employeur engage la négociation d'un accord. Cet accord prévoit les mesures de prévention qui découlent du diagnostic préalable.

À noter

La négociation peut être intégrée à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Thèmes traités par l'accord collectif

L'accord doit traiter au moins 2 des 3 thèmes suivants :

Réduction des polyexpositions aux facteurs de risques

Adaptation et aménagement du poste de travail

Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

L'accord doit également traiter au moins 2 des 4 thèmes suivants :

Amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

Développement des compétences et des qualifications

Aménagement des fins de carrière

Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels

Pour ces 4 thèmes, l'accord précise les mesures permettant au salarié ayant un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points acquis pour l'une des 2 utilisations suivantes :

Financement d'une action de formation pour accéder à des postes non exposés ou moins exposés aux facteurs de risques professionnels

Financement d'un complément de rémunération pour une réduction de la durée du travail (temps partiel)

Suivi de l'accord

L'accord prévoit les conditions de suivi de la mise en œuvre effective de ces mesures.

Chaque thème retenu est accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation.

Ces indicateurs sont communiqués au minimum 1 fois par an au comité social et économique (CSE).

Durée maximum de l'accord collectif

L'accord est conclu pour 3 ans maximum.

En l'absence ou en cas d'échec de négociation, établir un plan d'action

Si, à la fin de la négociation, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi.

L'employeur élabore alors seul un plan d'action (au niveau de l'entreprise ou du groupe), après avis du comité social et économique (CSE).

Le plan d'action prévoit les mesures de prévention qui découlent du diagnostic préalable.

À noter

L'employeur élabore également un plan d'action en l'absence de négociation.

Thèmes traités par le plan d'action

Le plan d'action doit traiter au moins 2 des 3 thèmes :

Réduction des polyexpositions aux facteurs de risques

Adaptation et aménagement du poste de travail

Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

Le plan doit également traiter au moins 2 des 4 thèmes suivants :

Amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

Développement des compétences et des qualifications

Aménagement des fins de carrière

Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels

Pour ces 4 thèmes, le plan d'action précise les mesures permettant au salarié ayant un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points acquis pour l'une des 2 utilisations suivantes :

Financement d'une action de formation pour accéder à des postes non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels

Financement d'un complément de rémunération pour une réduction de la durée du travail (temps partiel)

Suivi du plan d'action

Le plan d'action prévoit les conditions de suivi de la mise en œuvre effective de ces mesures.

Chaque thème retenu est accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation.

Ces indicateurs sont communiqués au minimum 1 fois par an au comité social et économique (CSE).

Déposer l'accord collectif ou le plan d'action

L'accord ou le plan d'action accompagné du procès-verbal de désaccord est déposé auprès de la Dreets .

La démarche se fait sur internet :

- TéléAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

La Dreets en informe la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) de ce dépôt.

Connaître les sanctions en cas de non-respect de l'obligation d'avoir un accord ou un plan d'action

Contrôle de l'administration

Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, il met en demeure l'employeur, par lettre RAR , de remédier à cette situation.

L'employeur a 6 mois pour négocier un accord collectif ou établir un plan d'action.

À noter

La Carsat informe la Dreets si l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou par un plan d'action.

Sanction

Lorsque l'employeur ne communique pas à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les documents demandés dans le délai de 6 mois, il peut être sanctionné par la Dreets .

La Dreets décide s'il a lieu de sanctionner l'employeur. En cas de sanction, elle lui adresse une notification argumentée fixant le taux de pénalité retenue.

Le taux de cette pénalité ne peut pas être supérieur à 1 % de la masse salariale versée au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou au plan d'action.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

Et aussi...

- Compte professionnel de prévention (C2P)
- Comité social et économique (CSE)

Où s'informer ?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Services en ligne

- TéléAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise
Téléservice

Textes de référence

- Code du travail : article L2242-19
Négociation annuelle obligatoire : intégration de la prévention des risques professionnels
- Code du travail : article L4161-1
Facteurs de risques professionnels
- Code du travail : article L4162-4
Pénalité en cas de méconnaissance
- Code du travail : articles L4163-1 à L4163-3
Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels
- Code du travail : articles D4162-1 à R4162-8
Accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels : contenu et procédure de dépôt
- Code du travail : article D4162-1
Indice de sinistralité
- Circulaire du 28 octobre 2011 relative aux accords ou plans sur la prévention de la pénibilité



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00