

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1250326M
IDCC : 2150

Vu l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu les décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011 ;

Vu les accords de branches ESH :

- l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 ;
- l'accord-cadre sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH du 3 juillet 2009 ;
- l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat et les représentants des organisations syndicales nationales de la branche se sont engagées, dès 2006, dans la structuration d'une politique nationale de santé au travail dans les ESH en partant de la prise en compte et de la prévention des situations de handicap au travail.

En partenariat avec l'Agefiph la branche des ESH a procédé, en amont, à un diagnostic national dans les entreprises afin de développer la prévention et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce diagnostic a conduit à la conclusion d'un accord de branche unanime en 2007 et à la signature de deux conventions de déclinaison avec l'Agefiph, prévoyant la création d'une mission handicap au niveau même de la fédération des ESH et d'un dispositif d'appui conseil aux entreprises.

La deuxième convention a fait l'objet récemment d'un avenant à l'accord handicap en date du 12 avril 2011 et le programme d'actions lié porte jusqu'en 2013.

Par ailleurs en 2009 la branche a négocié un accord de branche étendu prévoyant des dispositions sur la pénibilité pour les seniors (rappelée ci-dessous).

Cette négociation s'était tenue en application du décret de 2009 et de l'article L. 2241-4 du code du travail (modifié par loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 87) qui prévoit notamment que : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. ».

A cet égard il faut noter l'article 2 du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui prévoit que : « Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans, à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existants à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte. ».

C'est donc en lien direct et dans le prolongement des deux accords de branche handicap et emploi des seniors que les partenaires sociaux de la branche ont souhaité répondre aux nouvelles obligations de négociations introduites en matière de pénibilité par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites afin de pouvoir couvrir, en application des textes, par le présent accord, les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, conformément aux textes légaux.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Dans la branche des ESH un diagnostic national portant sur la pénibilité a été effectué dans le cadre de l'étude confiée à l'association Franchir en 2010 dont les conclusions servent de base au présent accord (cf. blog ESH : <http://eshblog.blogs-esh.fr>).

A tous les niveaux, une prise de conscience sur les sujets liés à la pénibilité tant physique que psychique a été constatée et, au-delà de la définition légale, sur les conséquences, à caractère collectif, sur les métiers de l'ensemble des salariés concernés (en contact avec la clientèle...), de l'évolution des comportements dans la société qui se caractérisent par un développement des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale.

Cette forme particulière de pénibilité ou facteur de risque collectif à caractère psychosocial liés aux incivilités appelle donc une prise en compte particulière dans le présent accord, au profit de tous les collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, accompagner les ESH en apportant un soutien par un appui technique (prestataire extérieur, formations, etc.) à travers la mobilisation d'experts, la mise à disposition de documentation.

Ce soutien portera également dans l'élaboration d'accords dans les entreprises ou de plans d'action.

Ils demandent aux entreprises, de faire en sorte de remonter, à la fédération, les informations relatives à quelques indicateurs tels que précisés à l'article 7.2, afin de mettre en place un reporting et un suivi des objectifs de cette politique dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, employant une proportion minimale fixée par décret de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (ci-dessous) définis par la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites.

Chaque entreprise devra donc déterminer tout d'abord si des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité légaux par un diagnostic annuel précis, et en quelle proportion, au regard de l'effectif global de l'entreprise, ainsi que ceux exposés aux autres facteurs définis au présent accord (cf. 4 de l'art. 2 ci-dessous).

Article 2

Définition légale de la pénibilité (du 1 au 3 ci-dessous) et facteurs de pénibilité pris en compte dans les ESH

L'article L. 4121-3-1 du code du travail prévoit que, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces identifiables et irréversibles sur la santé, l'employeur consigne dans une fiche mise à jour régulièrement et contrôlée par la médecine du travail, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail.

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont (art. D. 4121-5) :

1. Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

2. Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3. Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;
- d) Ainsi que toutes les autres définitions énumérées dans le décret.

4. Le présent accord prend en compte également les facteurs de risques psychosociaux à caractère collectif liés aux métiers HLM se caractérisant par des phénomènes d'agressivités, d'incivilités, observés dans tous les secteurs de la vie sociale en direction des salariés en contact avec la clientèle.

Article 3

Détermination des salariés exposés

L'exposition de certains salariés aux facteurs de risques professionnels s'apprécie au niveau de l'entreprise (et non pas au niveau de chaque établissement).

Les entreprises de plus de 50 salariés et moins de 300 salariés qui emploient des personnels affectés à des tâches manuelles peuvent donc être concernées, au titre des contraintes physiques marquées et des postures pénibles entre autres, ainsi qu'au titre de la manipulation de produits dangereux et pour certaines ESH rentrer dans le champ de la pénalité légale à la condition que les salariés exposés aux facteurs de risques légaux (1, 2, 3 ci-dessus) représentent 50 % des effectifs équivalents temps plein (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011).

Les salariés pour lesquels l'entreprise a pu mettre en place une adaptation du poste de travail afin de supprimer définitivement l'exposition (exemple : mécanisation, etc.) ne sont plus décomptés dans les effectifs exposés.

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'informer et de consulter, régulièrement pour le moins annuellement, les instances représentatives du personnel et notamment le CHSCT, à cet effet, afin de positionner leur exposition éventuelle.

A cet effet, le rôle du CHSCT doit être renforcé chaque année en devenant l'instance de pilotage de la prévention, pour :

- procéder à une évaluation de ces risques ;
- examiner la mise en place d'indicateurs de risques psychosociaux dans ce cadre ;
- définir et mettre en œuvre un plan d'action pour le moins ;
- déterminer en amont un plan de prévention durable sur l'ensemble des salariés concernés ;
- examiner et analyser les situations déjà existantes ;
- mettre en œuvre des méthodes de travail favorables à la santé et à la sécurité des salariés.

Les deux parties demandent par ailleurs aux entreprises de prendre attache avec leurs médecins du travail qui sont tenus de préciser, dans une fiche d'entreprise, l'exposition des salariés concernés à des contraintes physiques marquées telles que la manutention de charges par exemple.

Au-delà du champ légal de la pénalité, les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises d'identifier au sein du document unique (cf. ci-dessous) les salariés exposés aux risques psychosociaux à caractère collectif liés aux incidences des incivilités, afin de mettre en place des actions de prévention.

Article 4

Méthode de prévention : diagnostic préalable

Afin de positionner précisément leur exposition les partenaires sociaux de la branche demandent aux ESH de partir d'un diagnostic. Celui-ci s'effectue sous la forme d'une actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Ce dernier permet, pour chaque risque identifié auquel est associée une probabilité de survenance, de déterminer le nombre de salariés exposés.

Un premier état des lieux doit être dressé également dans l'entreprise en partant de l'identification des causes d'accident du travail et de maladie professionnelle et d'inaptitudes et du recensement des situations d'incapacité.

Dans ce diagnostic on s'attachera à recueillir les informations liées à la seule activité des ESH et à faire la distinction avec les spécificités de certains salariés provenant d'autres secteurs professionnels puis recrutés dans les ESH.

Article 5

Plan d'action de la branche des ESH

5.1. Réduction des poly-expositions

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux entreprises de prioriser leurs actions de prévention sur la réduction des situations de poly-expositions.

A titre d'exemple, les emplois de gardien d'immeubles sont particulièrement concernés par ces situations de poly-expositions compte tenu de la polyvalence intrinsèque de leurs emplois et des difficultés qui peuvent être rencontrées et plus particulièrement sur certains sites difficiles.

Si l'entreprise ne peut pas travailler sur la suppression complète du risque, elle doit procéder à un aménagement ou à des adaptations des postes de travail, pour les situations de poly-expositions avérées, dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Ces situations appellent un suivi particulier :

- des salariés qui sont au contact d'agents chimiques dangereux ;
- des salariés qui portent ou poussent régulièrement des charges lourdes ;
- des conditions de travail liées aux locaux et circulations mal adaptés ;
- des sites où les entreprises constatent des dégradations fréquentes des équipements ;
- des sites où les entreprises relèvent des situations d'agressions vis-à-vis de leurs salariés (ZUS, etc.) ;
- des salariés exposés à une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induite par les incivilités. Des salariés en état de souffrance au travail dû aux incivilités en particulier.

D'ores et déjà certaines entreprises ont adapté leur organisation sur certains sites :

- en mécanisant la manutention des containers ou en limitant les pentes ;
- en trouvant dans certains cas une alternative (lingettes...) à l'usage de l'eau évitant le port de seau d'eau ;
- en essayant de limiter les postures pénibles (exemple : technique du balayage humide, raclette vitre, luminaires à hauteur raisonnable, etc.) ;
- en constituant des équipes de gardiens et d'employés d'immeubles pour rompre les risques d'isolement et/ou en adaptant l'organisation des agences de proximité ;
- en créant des loges groupées ou en proposant un logement dans un secteur calme à proximité de la cité ;
- en proposant des mutations au terme d'un certain nombre d'années de présence sur site ou, si nécessaire, lors de tout incident grave ;
- en mettant en œuvre des dispositifs de soutien psychologique aux salariés en cas d'agressions dans le cadre d'un dispositif global (plaintes systématiques de l'entreprise en lien avec la justice...).

5.2. Aménagement des fins de carrières

L'aménagement des fins de carrières constitue une priorité de la branche et a fait l'objet d'un chapitre particulier de l'accord étendu du 3 juillet 2009.

Cet accord a placé au cœur des approches la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière pour les seniors en demandant aux entreprises de prendre en compte « l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ».

On constate, là où les ESH se sont fortement saisies de ces outils, qu'elles procèdent à la réalisation des entretiens « seniors » via la DRH notamment.

Ces entretiens permettent de mieux anticiper les besoins de formation liés à l'avancée en âge ou les adaptations nécessaires de l'organisation du travail.

Ils sont organisés dans une logique de maintien dans l'emploi et ce en lien avec la politique handicap de l'entreprise.

Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera :

- des actions de formation à la mise en œuvre et à la préparation des entretiens de seconde partie de carrière sur le volet pénibilité et à la préparation des fins de carrières et à leur aménagement ;
- une prise en compte particulière dans ces formations des difficultés qui peuvent être rencontrées dans les relations clients. ;
- un suivi quantitatif du nombre total d'entretiens mi-carrière réalisés dans les ESH.

Pour l'aménagement des fins de carrières la mise en place d'outils tels que les comptes épargne-temps, avec abondement de l'employeur notamment sous forme de bonification des congés pour ancienneté, fera l'objet d'un examen loyal et sérieux au sein de chaque entreprise.

5.3. Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les deux parties demandent aux entreprises de prévoir des actions permettant :

- la modernisation des équipements ; la mécanisation de certaines tâches ;
- l'amélioration des outils de protection ;
- la mise en œuvre de nouvelles méthodes de management ou une modification des rythmes de travail, et donc de l'organisation du travail.

Pour chacun des axes ci-dessus le nombre d'actions effectuées sera suivi au niveau de la branche dans le cadre d'un indicateur quantitatif (cf. point 6).

Article 6

Accompagnement des ESH

Pour appuyer les entreprises de la branche dans leurs actions, la branche proposera en complément des actions déjà prévues dans l'avenant n° 1 du 12 avril 2011 à l'accord-cadre étendu non agréé en faveur du développement de l'emploi de personne en situation de handicap dans la branche des ESH du 19 juin 2007 :

6.1. Au titre du développement des compétences et des qualifications

Des actions de formation systématiques pour l'entrée en fonction des salariés en termes de gestes et de postures ainsi qu'à la gestion des situations conflictuelles entre autres ;

La promotion de la formation comme véritable outil de prévention et créera un cycle de formation « santé au travail ».

6.2. Au titre de l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Une méthodologie de diagnostic de pénibilité de site ouverte à toutes les entreprises et sa déclinaison dans l'entreprise par le biais de formations nationales. Le nombre total de diagnostics réalisés annuellement sera suivi.

6.3. Au titre de la revalorisation du métier

L'ouverture d'une réflexion entre les partenaires sociaux et le ministère du logement sur l'évolution des textes réglementaires qui ne conçoivent aujourd'hui leur utilité que limitée au nettoyage. Cette démarche cherchera à faire reconnaître et revaloriser les métiers des gardiens dans ces textes notamment en termes de lien social en lien avec les particularités des sites dits « sensibles » et à tenir compte de l'impact de la suppression des containers source de diminution des risques de pénibilité physique.

Article 7

Observatoire ESH de la pénibilité : indicateurs et dispositif de suivi au niveau de la branche

Afin de disposer d'indicateurs de suivi de la politique de branche les deux parties mettent en place un observatoire ESH de la pénibilité.

7.1. Capitalisation de bonnes pratiques et plans d'avancement

Une instance paritaire de capitalisation des bonnes pratiques est créée au sein de la branche.

Elle collectera les expériences, les solutions mises en œuvre dans les ESH pour faire face aux problèmes de pénibilité au travail sur tous les sujets :

- maintien dans l’emploi des collaborateurs seniors ;
- allègement de la charge de travail pour certains collaborateurs usés : passage à mi-temps, exercice d’une mission de tutorat... ;
- mise en place de compte épargne-temps, Perco, etc. ;
- bonification des congés pour ancienneté, etc.

Un recueil des éléments annuels de cette capitalisation sera établi et communiqué aux entreprises.

Cette instance établira un suivi du plan d’avancement de la politique pénibilité dans les ESH et déterminera les objectifs cibles à atteindre dans la profession.

Ainsi chacune des actions prévues au niveau de la branche au titre des articles 5.1 et 5.2 du présent accord fera l’objet d’objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée.

Globalement, la branche se fixe comme objectif d’accompagner toutes les entreprises pour ramener le taux d’exposition si possible en deçà de 50 %.

La mission handicap ESH sera partie prenante du fonctionnement de cet observatoire avec l’accord de l’Agefiph.

7.2. Autres indicateurs suivis au niveau national

Nombre d’incapacités d’origine professionnelle (AT, maladie) de 10 à 20 %.

Nombre d’incapacités d’origine professionnelle (AT, maladie) de plus de 20 %.

Liste des emplois concernés par les incapacités d’origine professionnelle.

Nombre de salariés victimes d’agressions physiques externes.

Nombre de salariés victimes d’une pénibilité à caractère collectif propre aux métiers HLM, induits par les incivilités.

Tableau de suivi des emplois

EMPLOI	FACTEURS DE PÉNIBILITÉ				NOMBRE de salariés ETP
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	
A					
B					
C					
D					

Article 8

Durée et extension de l’accord

8.1. L’accord est conclu pour une durée de 3 ans et fera l’objet de bilan annuel d’avancement en commission paritaire concernant la réalisation des objectifs chiffrés.

8.2. Les accords d’entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l’accord de branche.

8.3. Les deux parties demandent l’extension du présent accord au ministère du travail et d’ici le 31 décembre 2011 compte tenu du calendrier imposé par le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011.

Article 9

Ouverture d'une nouvelle négociation sur les risques psychosociaux non traités dans le présent accord (stress, etc.)

Le présent accord ne prend en compte qu'une première partie des risques psychosociaux identifiés par le rapport Franchir, ceux à caractère collectifs liés aux incivilités qui constituent une spécificité des métiers en contact client comme les métiers HLM.

Aussi les 2 parties décident d'ouvrir, début 2012, à la demande des organisations syndicales, une nouvelle négociation pour prendre en compte l'ensemble des risques :

- l'intensité du travail et temps de travail, l'organisation du travail ;
- les exigences émotionnelles, le stress ;
- l'autonomie ;
- les rapports sociaux ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité de la situation de travail, etc. ;

Une deuxième étude sera lancée avec un consultant sur la base d'un cahier des charges (reprenant les risques ci-dessus) adopté en commission paritaire au plus tard en janvier 2012.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO ;
SNIGIC.

ANNEXE I
GUIDE À L'ATTENTION DES ENTREPRISES

Boîte à outil du ministère : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

a) Principaux textes

1. Mesures de prévention

« Article L. 4121-1

(modifié par loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, art. 61)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
2. Des actions d'information et de formation.
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

2. Principes généraux de prévention

« Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques.
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1.
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

3. Evaluation

« Article L. 4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »

4. Rôle des salariés

« Article L. 4122-1

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.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

b) Manutention manuelle

« Article R. 4541-5

(créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, art. 5)

Lorsque la manutention manuelle ne peut pas être évitée, l'employeur :

1. Évalue les risques que font encourir les opérations de manutention pour la santé et la sécurité des travailleurs.
2. Organise les postes de travail de façon à éviter ou à réduire les risques, notamment dorso-lombaires, en mettant en particulier à la disposition des travailleurs des aides mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible. »

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne les accords de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord.

Le présent décret précise le seuil de salariés exposés au-delà duquel de tels accords ou plans d'action sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 et L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action, relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Décète :

Article 1^{er}

Il est créé au sein du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article D. 138-26

La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

Article D. 138-27

L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1. D'au moins l'un des thèmes suivants :

a) La réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2. En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

b) Le développement des compétences et des qualifications ;

- c) L'aménagement des fins de carrière ;
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Article D. 138-28

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel. »

Article 2

Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 susvisé, le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :
Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Xavier Bertrand

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne la pénalité due pour défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012, certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contradictoire de 6 mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par la DIRECCTE et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code rural et de la pêche maritime ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 ;
Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;
Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;
Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;
Vu l'avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;
Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;
Vu l'avis du conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;
Vu l'avis de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,
Décrète :

Article 1^{er}

Il est créé au sein du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Sous-section 1

Procédure

Article R. 138-32

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Article R. 138-33

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-31 est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R. 138-34

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

L'employeur communique à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. A défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 138-35

A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide, s'il y a lieu, d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de 300 salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

1. Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;
2. Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Sous-section 2

Pénalité

Article R. 138-36

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai de 1 mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 138-34. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

Article R. 138-37

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

La pénalité, calculée par application du taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales. »

Article 2

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 et R. 138-33 du code de la sécurité sociale sont valablement accomplies dès sa publication.

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de 3 ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

François Fillon,

Par le Premier ministre :
Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Xavier Bertrand