

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

ACCORD DU 11 JUILLET 2013  
RELATIF À LA SANTÉ AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1450204M  
IDCC : 1979

**PRÉAMBULE**

Certains facteurs relatifs à la santé au travail font peser sur les salariés un risque d'altération de leur santé au cours de leur carrière, qui peut se traduire par une maladie, physique ou psychique, un accident ou une usure prématurée de l'organisme.

Les partenaires sociaux sont convenus d'œuvrer ensemble pour voir se développer des actions à court, moyen et long terme pour prévenir ces risques professionnels.

Cette volonté d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail des salariés des entreprises du secteur des CHRD constitue l'un des objectifs des employeurs, des salariés et de leurs représentants. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire au renforcement de ces mesures de prévention et elle contribue également à renforcer l'attractivité de la branche en termes de développement de l'emploi et de fidélisation.

Les partenaires sociaux conviennent que le secteur doit relever le défi de l'accompagnement et du maintien des seniors dans l'emploi.

Par ailleurs, un document de synthèse des discussions, décisions et travaux de recherche a été présenté lors de la commission mixte paritaire du 12 janvier 2012. Cette étude sert de base à l'élaboration du présent accord.

Selon ce document de synthèse, « la pénibilité au travail résulte de sollicitations physiques ou psychiques qui soit en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques inhérentes au secteur d'activité sont susceptibles de nuire à la santé de tous les travailleurs à des termes et degrés variables ».

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des HCR en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer et à vendre à tous types de clientèles des aliments et boissons

variés présentés en libre-service que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Les partenaires sociaux entendent souligner leur volonté de ne pas créer d'obligations supplémentaires à la loi, notamment à destination des petites et moyennes entreprises.

Ainsi, le présent accord vise à inciter les entreprises à la prévention de la santé au travail et à leur apporter une aide technique, en particulier pour les TPE, en mettant en exergue des outils ou des préconisations en la matière, afin notamment que ces entreprises puissent remplir au mieux leurs obligations légales (document unique d'évaluation des risques, fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, par exemple).

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent accord est conclu en faveur de la préservation de la santé au travail. Il a pour objet de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général qui permette de prévenir, de détecter, d'éviter et de traiter au mieux les risques physiques et psychosociaux au travail, afin que ces entreprises puissent respecter leurs obligations légales respectives selon l'effectif de chacune.

Il vise à préciser l'ensemble des possibilités d'actions concrètes dans le domaine et le suivi de ces actions. Pour ce faire, les parties signataires s'entendent pour prendre en compte les spécificités du secteur par des mesures de formation, à prévenir ces risques par l'accompagnement dans l'emploi, à trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance dont disposent les seniors et souhaitent non seulement promouvoir leur maintien en activité mais également leur emploi en général.

## **Article 3**

### *Définitions*

#### 3.1. Pénibilité

La santé au travail concerne, en plus des risques psychosociaux, le problème de la pénibilité au travail. Sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité réaliser une étude préalable diligentée par le groupement d'intérêt économique « HCR Prévoyance », et un cahier des charges a été établi par un groupe de travail composé des représentants de chaque organisation syndicale.

#### 3.2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels, d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de la situation de travail.

Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

On entend par stress au travail « un état survenant lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (ANI du 2 juillet 2008).

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, le harcèlement moral consiste en « des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ANI du 26 mars 2010 reprend la définition de la violence au travail, issue du Bureau international du travail. Il s'agit de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement, alors que la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (y compris le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale ou physique.

Tous ces risques contribuent à la détérioration de la santé des salariés sur leur lieu de travail.

#### **Article 4**

##### *Identification et évaluation des facteurs de risques dans la branche des HCR*

#### **4.0. Facteurs de risques professionnels**

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

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

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

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

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 du code du travail ;
- 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.

#### **4.1. Identification des risques**

Concernant la pénibilité, parmi les facteurs de risques identifiés par la loi, ceux qui peuvent plus spécifiquement concerner le secteur des HCR sont les suivants.

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1 du code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail. Dans ce cadre, les parties seront attentives à la situation des salariés alternant horaires de jour et horaires de nuit.

Leur application au secteur des HCR :

Les facteurs de pénibilité physique identifiés dans la branche et sur lesquels les parties doivent porter leur attention sont les suivants :

- étages : postures pénibles, manutentions manuelles et agents chimiques dangereux ;
- réception : postures pénibles et travail de nuit ;
- salle/bar : postures pénibles, manutentions manuelles et travail de nuit ;
- cuisine : postures pénibles et agents chimiques dangereux et éventuellement, selon l'environnement, températures extrêmes.

Cependant, il appartiendra à chaque employeur d'évaluer les facteurs de pénibilité en fonction de l'environnement de travail et de la structure de l'entreprise. En effet, compte tenu de la diversité des entreprises que regroupe la branche des HCR (constituée principalement de TPE et de PME), les conditions de travail sont différentes dans chaque entreprise. Ainsi, chaque poste de travail est unique d'une entreprise à une autre.

De plus, une attention particulière doit être portée aux salariés soumis à la poly-exposition. La diversité des tâches ou le développement des coopérations entre salariés d'un même service ainsi que le développement de la plurivalence peuvent être un moyen de lutter contre la pénibilité de certains postes. Ainsi, les partenaires sociaux encouragent les parties à mettre en œuvre des actions dans ce sens.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 visent des contraintes physiques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés.

FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	CRITÈRE D'EXPOSITION SIGNIFICATIVE RETENU
Bruit	L'exposition à un niveau de bruit supérieur à 85 dB(A), plus de 20 heures par semaine.
Températures	Le travail à une température supérieure à 30 °C ou inférieure à 5 °C. Plus de 20 heures par semaine. Et de 12 semaines par an.
Postures	Le travail à genoux, les bras en l'air, accroupi, en torsion latérale (au-delà d'un angle de 90 °) et les positions forcées des articulations. Plus de 3 h 30 par jour et plus de 20 heures par semaine.

FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	CRITÈRE D'EXPOSITION SIGNIFICATIVE RETENU
Manutention	<p>La manutention manuelle de charge correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit.</p> <p>La manutention manuelle de plus de 3 tonnes par jour.</p> <p>Par ailleurs, il est rappelé que la législation n'autorise pas le port habituel de charges unitaires supérieures à 55 kg pour les hommes et à 25 kg pour les femmes (sauf autorisation médicale préalable spécifique).</p> <p>(Cf. norme AFNOR NFX 35-109 de 2009, révisée en octobre 2011.)</p>
Travail de nuit <sup>(1)</sup>	<p>Travailleur qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps quotidien pendant la période de travail de nuit ;</li> <li>– soit accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit au cours d'une période de référence.</li> </ul>
Agents chimiques dangereux	<p>Exposition à des agents classés cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction par l'Union européenne et par le centre international de recherche sur le cancer : substances classées R45, R46, R49, R60, R61, R68 ou H340, H350, H360.</p> <p>Exposition à des agents ayant un effet cancérogène suspecté : substances classées R40, R62, R63, R68 ou H341, H351, H361.</p> <p>Exposition à des agents chimiques dangereux pour la santé soumis à une valeur limite d'exposition professionnelle réglementaire contraignante ou indicative.</p> <p>Plus de 2 heures par semaine.</p> <p>Sans protection collective et/ou individuelle.</p>
<p>(1) Extrait de l'avenant du 5 février 2007 :  « 12.1. Définition du travail de nuit  Conformément aux dispositions de l'article L. 213-1-1, alinéa 2, du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.  12.2. Définition du travailleur de nuit  Est considéré comme travailleur de nuit celui qui accomplit pendant la période de nuit définie à l'article 12.1 :  – soit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail effectif quotidien ;  – soit au moins 280 heures de travail effectif dans la plage "horaire de nuit" pour les établissements permanents sur l'année civile ;  – soit sur une période d'un trimestre civil 70 heures pour les établissements saisonniers ou les salariés saisonniers des établissements permanents. »</p>	

Plusieurs types d'indicateurs permettent d'identifier les risques psychosociaux. Ils portent sur :

- l'exigence du travail (quantité, pression temporelle, complexité, conciliation vie professionnelle et vie privée) ;
- la charge émotionnelle (relation au public, peur) ;
- l'autonomie et les marges de manœuvre dans le cadre du travail (mode opératoire, sollicitation des compétences, participation aux décisions) ;
- les rapports sociaux ;
- l'insécurité dans l'emploi ;
- les conflits de valeur (éthique).

L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress propose une liste de facteurs de stress. Il s'agit notamment :

- de l'organisation et des processus de travail ;
- des conditions et de l'environnement de travail ;
- de la communication ;
- des facteurs subjectifs tels que le manque de soutien ou les pressions émotionnelles et sociales.

Certains signes peuvent révéler la présence de stress au travail :

- niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ;
- niveau élevé de rotations de personnel, notamment de démissions ou de plaintes fréquentes des travailleurs ;
- taux de fréquence des accidents du travail élevé ;

- passages à l'acte violent contre soi-même ou contre d'autres ;
- augmentation significative des visites spontanées à la médecine du travail.

De son côté, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail évoque l'influence de l'environnement de travail sur l'exposition des personnes à ces phénomènes.

#### 4.2. Evaluation des risques

En vue d'évaluer les risques psychosociaux, il convient de prendre en compte tous les facteurs de risques :

- ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien social) ;
- ceux liés aux relations de travail (management, relations interprofessionnelles, usagers, clients) ;
- ceux liés aux tensions de valeurs (vie professionnelle et vie privée, qualité du travail) ;
- ceux liés aux changements (restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi, réorganisation, déménagement).

L'évaluation et la prévention des risques professionnels font partie des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation des risques relevant du périmètre de l'entreprise est une condition indispensable permettant de garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou l'installation et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. A défaut de délégué du personnel, l'employeur désignera un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette concertation est ensuite portée à la connaissance des salariés, et le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation doivent être retranscrits dans le document unique qui doit être impérativement actualisé de façon régulière, au minimum chaque année et :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail ou de toute autre instance extérieure compétente.

Un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

### Article 5

#### *Prévention et actions*

##### 5.1. Prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, qui s'étend à la santé mentale.

Au titre de cette obligation de sécurité de résultat, il est tenu de procéder à l’affichage des consignes de sécurité (plan d’évacuation accompagné d’exercices en cas d’incendie), de fournir les équipements spécifiques pour certaines catégories de personnels (chaussures de sécurité, gants, masques).

L’hygiène générale et l’aménagement des locaux sont des points de sensibilisation importants, même si certaines mesures sont à « normer » en fonction de la taille des établissements (mise à disposition de w.-c. et de douches, points d’eau potable, vestiaires, lieux de pause équipés, lieu de restauration).

Pour prévenir ces risques, l’employeur est tenu :

- d’éviter les risques ;
- d’évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- de combattre les risques à la source ;
- d’adapter le travail à l’homme, en vue notamment d’éviter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail ;
- de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

#### Fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité

Afin d’assurer la traçabilité individuelle de l’exposition aux facteurs de risques professionnels, tout employeur doit remplir une fiche individuelle de suivi pour chaque salarié exposé à un ou à plusieurs facteurs de risques mentionnés à l’article 4.1 du présent accord.

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d’exposition pouvant avoir un impact sur la santé au travail du salarié, en prenant en compte l’évolution des connaissances sur les méthodes et produits utilisés.

Elle est transmise au médecin du travail afin de compléter le dossier médical de santé au travail du salarié.

Une copie de cette fiche doit être remise au salarié :

- en cas d’arrêt de travail d’au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- en cas d’arrêt de travail d’au moins 3 mois dans les autres cas (accident ou maladie non professionnelle) ;
- lors de son départ de l’entreprise.

Par ailleurs, elle est tenue à la disposition du salarié et est susceptible d’être rectifiée à sa demande.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser et attirer l’attention des entreprises sur la tenue de cette fiche. En effet, tout l’intérêt est de constituer un outil de suivi de la santé au travail du salarié, afin de permettre une anticipation dans le cadre de son parcours professionnel.

Elle peut ainsi permettre aux entreprises d’envisager la mise en œuvre, si nécessaire, en concertation avec le salarié, de mesures adéquates en vue de préserver sa santé au travail, telles que proposition de reclassement ou aménagement du poste de travail.

## 5.2. Actions

L’employeur doit se conformer aux obligations prescrites par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s’efforçant d’atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des



actions de prévention, il doit réaliser des actions d'information et de formation et mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Un meilleur accueil des salariés dans l'entreprise : l'employeur désigne au sein de l'établissement un ou plusieurs salariés compétents qui, formés en ce sens, sont chargés de sensibiliser, lors de la phase d'intégration, les salariés nouvellement embauchés aux règles d'hygiène et de sécurité aux postes de travail.

Une formation à l'hygiène et à la sécurité : la dynamique d'amélioration de la santé au travail repose sur une action conjointe des employeurs, des salariés, des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement.

Dans ce cadre, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail, lors de l'embauche ou lors d'un changement d'affectation ou de technique, doit être organisée. Cette formation doit être répétée périodiquement. Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures.

L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité liée à leur poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, information permettant au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances.

Une mise à disposition d'équipements de protection appropriés : le port de ces équipements est destiné à protéger les salariés de risques spécifiques. Ils sont d'ailleurs tenus de les utiliser.

Le rôle essentiel de l'organisation du travail : la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification doivent être déterminées de telle manière qu'elles soient compatibles avec l'horaire du poste de travail, avec la prise régulière de jours de congés, avec le départ en formation professionnelle et avec les moyens donnés aux salariés pour accomplir leur tâche.

Evaluation des conséquences des facteurs de pénibilité sur la santé et définir les dispositions de prévention, de protection visant à éliminer ces facteurs :

- en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible ;
- en privilégiant les mesures à caractère collectif et celles situées le plus en amont possible du facteur de pénibilité rencontré, c'est-à-dire le plus près possible de sa source ; ces mesures comprennent notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et/ou de l'organisation du travail, ainsi que la formation des salariés et du personnel de l'encadrement ;
- en recherchant l'adaptation du poste de travail au salarié à partir de la perception du salarié sur la pénibilité de son poste ;
- en respectant les normes légales et réglementaires en vigueur en matière d'ergonomie du poste de travail ;
- en prenant toutes dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail.

Le développement des coopérations entre salariés d'un même service ou entre services : les binômes classiques (notamment aux étages) et binômes juniors-seniors.

## **Article 6**

### *Acteurs impliqués*

#### 6.1. Médecine du travail et surveillance médicale

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du rôle de conseil des services de santé au travail afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail lors de leur vie professionnelle.

Le médecin du travail, qui a libre accès aux lieux de travail, est le conseiller des employeurs, des salariés et, lorsqu'ils existent, des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;



- l’adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l’emploi des salariés ;
- la protection des travailleurs contre l’ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d’accident du travail ou d’exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l’hygiène générale de l’établissement ;
- les modifications apportées aux équipements ;
- la mise en place ou la modification de l’organisation du travail de nuit.

Ainsi, les employeurs doivent veiller au respect de leurs obligations, à savoir :

- l’adhésion annuelle aux services de santé au travail ;
- l’affichage de leurs coordonnées sur le lieu de travail ;
- le suivi médical obligatoire de leurs salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que tous les salariés bénéficient d’un suivi individuel de leur état de santé qui s’effectue à l’embauche, au cours de l’exécution du contrat de travail et après une suspension du contrat de travail. Le médecin du travail peut à cette occasion constater l’inaptitude du salarié.

La surveillance de l’état de santé des salariés est, en effet, assurée essentiellement au moyen d’examen médicaux obligatoires, à savoir :

La visite médicale d’embauche : sauf exceptions prévues par le code du travail, tout salarié doit bénéficier d’une visite médicale avant l’embauche ou au plus tard avant l’expiration de la période d’essai.

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, ils bénéficient de cet examen avant leur embauche.

La visite médicale périodique : en principe, tout salarié doit bénéficier d’une visite médicale au moins tous les 2 ans, afin notamment de s’assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail. En fonction de situations particulières, il est possible pour le médecin du travail de demander un suivi individuel plus rapproché.

La visite médicale de préreprise : en vue de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés, tout salarié en arrêt de travail, d’origine professionnelle ou non, d’une durée de plus de 3 mois doit bénéficier d’une visite de préreprise. Cette visite doit être organisée par le médecin du travail à l’initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. L’avis du médecin du travail devra être à nouveau sollicité lors du retour du salarié dans l’entreprise.

La visite médicale de reprise : le salarié doit bénéficier d’une visite médicale de reprise au plus tard dans les 8 jours suivant son retour :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour maladie professionnelle ;
- après une absence d’au moins 30 jours pour cause d’accident du travail, de maladie ou d’accident non professionnels.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d’une durée inférieure à 30 jours pour cause d’accident du travail, afin de pouvoir apprécier, notamment, l’opportunité d’un nouvel examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Surveillance médicale renforcée : certains salariés bénéficient d’une surveillance médicale renforcée. Il s’agit :

- des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- des femmes enceintes ;
- des travailleurs handicapés ;
- ainsi que des salariés exposés à certains risques (amiante, bruit...).

Pour ces salariés, le médecin du travail est juge des modalités (fréquence, nature des examens) de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes. Cette surveillance doit comprendre au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le travailleur de nuit est également soumis à une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit et, par la suite, au minimum tous les 6 mois.

Ils rappellent également que l'employeur et le salarié peuvent demander, à tout moment, l'organisation d'une visite médicale devant le médecin du travail.

La cotisation annuelle des employeurs à leurs services de santé au travail constitue un forfait annuel de prévention indépendant de la périodicité du suivi médical individuel. Ce forfait finance un ensemble d'actions et de prestations définies par chaque service de santé au travail en réponse aux besoins et aux souhaits des adhérents en contrepartie de leurs cotisations. Ces actions sont réalisées par des équipes pluridisciplinaires comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Ces actions comprennent notamment :

- l'aide à l'évaluation des risques professionnels (fiche d'entreprise, document unique et fiche individuelle d'exposition) et à la réalisation d'actions de prévention en milieu de travail pour prévenir ces risques, en lien avec leur évaluation et évolution dans le temps ;
- le suivi médical individuel des salariés (susvisé), prioritairement ciblé sur les populations les plus exposées aux risques professionnels ;
- des actions collectives et individuelles de sensibilisation et de prévention en sécurité et santé au travail.

Le médecin du travail a un libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Il a également accès à tous les documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces différentes prestations sont organisées par les services de santé au travail afin d'aider les entreprises à répondre à leurs obligations de prévention vis-à-vis de leurs salariés. En conséquence, il appartient aux employeurs de solliciter leurs services de santé au travail, afin d'exprimer leurs besoins au regard des prestations offertes.

## 6.2. Institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises concernées, les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qu'ils exercent dans le cadre des heures de délégation qui leur sont propres.

Les DP et le CHSCT ont notamment pour rôle de s'occuper des activités de prévention des risques professionnels. Ils ont un rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou à leur santé physique et mentale.

Les partenaires sociaux s'entendent à reconnaître la nécessité d'implication des représentants du personnel dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques.

Les CHSCT constituent les acteurs majeurs dans le domaine. Les questions de santé mentale font partie du champ de compétences des CHSCT. Les réunions sont l'occasion d'échanger sur le thème de la sécurité et de la santé au travail, faisant de cette instance un lieu privilégié de dialogue et de prévention des risques.

Les délégués du personnel, par leur mission afférente aux conditions de travail qui leur est attribuée, peuvent jouer un rôle dans la révélation de situations non propices à l'épanouissement des salariés à leur poste de travail.

A cet égard, les réunions mensuelles sont un moment essentiel à l'instauration d'un dialogue efficace et de qualité avec les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 2313-2 du code du travail, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, notamment à leur santé physique et mentale, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède alors, sans délai, à une enquête avec le délégué du personnel et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Les partenaires sociaux estiment que, à la base de toute relation ou de dialogue à l'intérieur de l'entreprise, quels que soient les interlocuteurs, le respect des personnes, de leur identité professionnelle et de leurs opinions doit être la règle.

### 6.3. Rôle des partenaires extérieurs à l'entreprise

Des structures extérieures à l'entreprise peuvent concourir à améliorer la sécurité et la santé au travail au sein de l'entreprise en apportant une aide technique au chef d'entreprise. Il s'agit notamment des services interentreprises de santé au travail, des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), des CARSAT ou de tout consultant spécialisé.

## Article 7

### *Emploi des seniors*

Les parties conviennent de la nécessité d'anticiper la problématique de maintien en activité des seniors.

Par ailleurs, les parties à l'accord rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère de l'âge et qu'aucune distorsion concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération vis-à-vis des seniors ne saurait être acceptée.

Le présent article est une première étape dans le traitement du sujet de l'emploi des seniors.

### 7.1. Entretien de seconde partie de carrière

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les salariés de 45 ans et plus doivent bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, dans les conditions suivantes :

Cet entretien est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur leurs compétences, le maintien de leur employabilité, leurs besoins en formation, leur situation et leur évolution professionnelle.

L'entretien de seconde partie de carrière doit permettre au salarié d'anticiper la suite de sa vie professionnelle et d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités existant dans l'entreprise.

Un entretien se tient tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur demande du salarié.

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, cet entretien est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés.

Par cet accord de branche, les parties signataires attirent l'attention des entreprises de moins de 50 salariés sur ce dispositif et les incitent à le mettre en place.

## 7.2. Dispositif de maintien des cotisations vieillesse à taux plein

Tout salarié à temps complet se trouvant à 2 ans au plus de la date lui permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein et ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut décider de réduire son horaire en temps partiel et bénéficier ainsi du dispositif dans les conditions prévues ci-dessous.

L'aménagement de fin de carrière permet de maintenir le salarié à son poste de travail en prenant en compte les contraintes des salariés.

Ces aménagements répondent aux intérêts du salarié bénéficiant d'un allègement de sa charge de travail et de l'entreprise pouvant ainsi optimiser l'utilisation des compétences et de l'expérience du salarié.

Les salariés à temps complet définis ci-dessus peuvent demander à bénéficier pour une durée de 2 ans au plus d'un aménagement de leur temps de travail en diminuant leur durée du travail mensuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié devra joindre à sa demande tout document permettant de justifier de la date d'attribution d'une retraite à taux plein.

### 1. Dispositif de « surcotisations » (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale)

Dans le cas d'un passage d'un temps de travail d'un salarié à temps plein à un horaire à temps partiel diminuant de fait la rémunération afférente au contrat, l'assiette de cotisation destinée à financer l'assurance vieillesse est maintenue à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont ainsi calculées sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Ce dispositif sera caduc si cette prise en charge n'est plus exonérée de cotisations de sécurité sociale. Dans une telle hypothèse, une nouvelle négociation sera entamée afin de trouver une solution permettant notamment de maintenir la situation des salariés déjà engagés dans cet aménagement de fin de carrière.

La modification de l'horaire du contrat du salarié fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

### 2. Indemnités de départ reconstituées sur la base de l'emploi à temps plein

Le salarié à temps complet défini ci-dessus, ayant réduit son temps de travail à temps partiel et amené à quitter l'entreprise pour percevoir une pension de retraite percevra une indemnité de départ à la retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à exercer son emploi dans le cadre de son horaire à temps complet.

Il est rappelé que conformément à la législation en vigueur, à l'instar de tout salarié à temps partiel, ces salariés seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et correspondant à leurs compétences ou d'un emploi équivalent dès lors qu'ils envisageraient d'occuper à nouveau un poste à temps complet.

## 7.3. Indemnité de départ à la retraite

Les salariés de statuts employés et agents de maîtrise payés au fixe ou au pourcentage service qui partiront à la retraite auront droit à une indemnité désormais égale à :

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 10 ans	1 mois de salaire
Après 15 ans	2 mois et demi de salaire
Après 20 ans	3 mois de salaire

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Après 25 ans	3 mois et demi de salaire
Après 30 ans	4 mois de salaire

Les salariés cadres bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite définie par l'article 14 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des HCR.

## Article 8

### *Suivi de l'application de l'accord (observatoire)*

Il est créé un observatoire de la santé au travail. Sa première réunion se tiendra dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord et elle aura pour objet d'étudier la forme juridique que pourrait prendre cet observatoire.

#### 8.1. Composition

Cet observatoire est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative. Afin d'assurer ce paritarisme, et ce quel que soit le nombre d'organisations représentatives, chaque collège (salariés et employeurs) représente une voix.

#### 8.2. Missions

L'observatoire constituera un outil de mise en œuvre et de suivi de l'accord.

Il est habilité à se faire assister d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par lui) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Après analyse approfondie et études scientifiques, et sur proposition de l'observatoire, la commission mixte paritaire pourra être amenée à apporter les évolutions ou modifications nécessaires aux facteurs de pénibilité, et notamment aux critères d'exposition retenus (cf. tableau art. 4.1).

Cet observatoire s'attachera à approfondir le travail de prévention. Il recherchera à cet effet des sources de financement.

Cet observatoire collectera les « bonnes pratiques », les solutions mises en œuvre par les entreprises des HCR face aux problèmes de pénibilité, afin d'en assurer la publicité.

Cet observatoire doit également :

- réaliser des études permettant l'amélioration des conditions de travail et préconiser des solutions aux entreprises en la matière ;
- mettre en œuvre des outils de communication en vue d'informer et de sensibiliser les entreprises sur la santé au travail ;
- créer des outils, à destination principalement des TPE, afin de les aider à élaborer le document unique d'évaluation des risques et les fiches individuelles d'exposition.

#### 8.3. Périodicité des réunions

L'observatoire se réunira au moins une fois par an.

## Article 9

### *Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt*

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 10**

### *Révision et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à la condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 11 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FAGIHT ;  
SNRTC ;  
CPIH ;  
GNC ;  
UMIH ;  
SYNHORCAT.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.