

Accord du 18 juin 2024
relatif à la santé et à la sécurité au travail

NOR : ASET2450637M

IDCC : 1938

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans les industries de la transformation des volailles du 23 mai 2007, des partenariats avec la CNAMTS et les CARSAT, pour l'élaboration de chartes, guides de bonnes pratiques, recommandations, et la convention nationale d'objectifs.

Les statistiques de la CNAMTS montrent une diminution des AT/MP au fil des années dans les entreprises de la branche. Néanmoins, les chiffres demeurent élevés et les efforts doivent être poursuivis.

Par ailleurs, la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont fixé trois axes principaux :

- la prévention des risques professionnels (cf. annexe 1 : définition de l'OMS) ;
- le suivi des travailleurs pour lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- l'amélioration du service rendu par les services de prévention et de santé au travail.

La protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l'un des axes primordiaux au sein de la branche.

Cette politique d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l'employeur et suppose la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ces démarches doivent également associer les services de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels.

Ainsi, le présent accord pose des principes d'orientation pour faciliter la mise en place d'actions durables et adaptées dans chaque entreprise, en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physiques ou psychosociaux.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans le présent accord, l'attention à porter à l'employabilité de tous les salariés et notamment ceux dont la santé est fragilisée, pour leur permettre la meilleure réintégration possible au sein de leur entreprise.

Article 2 | Champ d'application du présent accord

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938).

Chapitre II Les acteurs de la santé et sécurité au travail

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques professionnels en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Article 3 | Rôle de l'employeur

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il définit la politique générale de l'entreprise ainsi que ses objectifs et moyens afin de préserver et développer l'activité et l'efficacité économique.

En tant que responsable de la prévention des risques, il a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en mettant en œuvre (en application de l'article L. 4121-1 du code du travail) :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (facteurs dits de pénibilité) ;
- des actions d'information et de formation.

L'employeur met en place une organisation du travail et des moyens adaptés, et veille à l'adaptation de ces mesures, pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. À ce titre, l'employeur doit notamment organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés, notamment avec les services de santé au travail.

L'employeur, avec les services des ressources humaines et/ou les services santé, met en place et décline la politique de prévention, de santé et sécurité au travail, en lien avec les représentants du personnel.

L'employeur :

- définit la politique santé sécurité au travail (SST) et la décline avec des axes prioritaires et est garant de son déploiement ;
- définit avec son comité de pilotage, les objectifs réalistes santé sécurité du site et les suit ;
- définit et communique les rôles et missions de l'encadrement en santé-sécurité ;
- s'assure que les plans d'actions sont menés ;

- s’assure de la réalisation et de la pertinence de l’analyse des AT/MP, puis de la mise en œuvre du plan d’actions ;
- s’assure de la réalisation et du suivi de l’évaluation des risques professionnels (EvRP) par les managers ;
- définit et garantit que les rituels de communication SST sont réalisés par les responsables hiérarchiques ;
- communique la politique santé sécurité au travail (SST) de son site à tout nouvel encadrant ;
- met à disposition des équipements de travail et définit le cadre et bon usage de ces équipements de protection individuelle (EPI).

Article 4 | Rôle des responsables hiérarchiques

Les responsables hiérarchiques sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l’employeur.

Ils assurent un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés. Par une bonne gestion d’équipe favorisant un climat de confiance, ils permettent l’expression des salariés et la limitation des comportements et situations à risque, dans le cadre d’un dialogue constant avec les services des ressources humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité et, à ce titre, l’employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d’encadrement.

En cas d’enquête paritaire, à la suite d’un accident du travail grave, maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel, les responsables hiérarchiques participent à la commission d’enquête.

Le responsable hiérarchique :

- connaît son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité ;
- met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du référent sécurité ;
- anime la santé-sécurité auprès de ses équipes ;
- évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise ;
- participe à l’analyse des AT et MP et pilote le plan d’actions ;
- respecte et fait respecter les consignes ;
- s’assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

Article 5 | Rôle des salariés

Si l’organisation générale relève de la responsabilité de l’employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l’entreprise et de leurs interlocuteurs externes. Les salariés sont responsables de la bonne utilisation des EPI mis à disposition et s’assureront de leur maintien en bon état.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de remonter toute situation dangereuse dont ils peuvent avoir connaissance.

Article 6 | Rôle des représentants du personnel

Les comités sociaux et économiques (CSE), la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d’organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise, et à l'alerte, comme toute personne dans l'entreprise (cf. droit d'alerte – article 9).

Ils participent aux CSE et à la CSSCT et, dans le cadre des attributions légales de ces instances (articles L. 2312-1 à L. 2312-84 du code du travail) sont informés et consultés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 7 | Rôle des services de prévention et de santé au travail

Le principe de prévention est placé au cœur du modèle français de santé au travail et des missions des services de prévention et de santé au travail interentreprises :

- forts de l'expertise de leurs équipes pluridisciplinaires où le médecin du travail continue à jouer un rôle clé, ces services demeurent une ressource essentielle pour les employeurs et les salariés, pour définir leurs actions de prévention ;
- l'offre de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur ;
- une approche globale de la santé des travailleurs est favorisée, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

Le médecin du travail, tout comme l'inspecteur du travail et le préventeur de la MSA ou de la CARSAT, est invité par l'employeur aux réunions du CSE et à la CSSCT, lorsqu'elle existe, dès lors qu'est inscrit à l'ordre du jour un sujet relevant de son champ de compétences.

Article 8 | Rôle de l'Infirmier

L'infirmier assiste le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail. L'infirmier peut être amené à faire passer les visites d'information et de prévention (cf. annexe 1).

Chapitre III L'organisation sécurité type

Article 9 | Le comité social et économique, chargé de la gestion de la démarche sécurité

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises à partir de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels et les conditions de travail auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes et les personnes les plus fragiles, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- veille à la pertinence des actions de prévention et s'assurent de la réalité de leur mise en œuvre, ainsi que de leur efficacité sur le terrain ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l’article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l’employeur est motivé.

À cet effet, la loi leur attribue des moyens en fonction de la taille de l’entreprise.

En cas d’inaptitude d’un salarié, professionnelle ou non, l’employeur doit consulter le comité social et économique (CSE) sur les postes de reclassement qu’il envisage de lui proposer (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail), sauf dispense de reclassement par le médecin du travail conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l’environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d’autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l’appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d’opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l’environnement.

Il est rappelé que, conformément à l’article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions environnementales, à l’exception du recours à un expert en risques technologiques, dans le cadre de la demande d’autorisation environnementale et de ses attributions consultatives.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, au moins quatre réunions du CSE sont dédiées, en tout ou partie de l’ordre du jour, aux points SSCT. L’inspecteur du travail, le médecin du travail, le préventeur de la MSA ou de la CARSAT y sont invités. L’employeur doit envoyer à ces acteurs le planning annuel de ces quatre réunions et une confirmation 15 jours avant la tenue effective de la réunion.

En charge du suivi de la santé des salariés dans le cadre professionnel, le médecin du travail doit communiquer chaque année à l’employeur son rapport, en y incluant son analyse ainsi que des conseils pratiques découlant de celle-ci. Si des éléments sont manquants dans le rapport, l’employeur en fait la demande. Il communique ensuite ce rapport au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi.

Droit d’alerte/droit de retrait

Le CSE a, par ailleurs, un rôle important d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent pour les salariés, ainsi que d’un droit d’alerte en matière de santé publique et d’environnement (articles L. 4131-2 à L4132-2 du code du travail et articles L. 4133-1 à 4133-4 du code du travail).

Tout salarié a également un rôle en matière d’alerte. Il doit prévenir l’employeur de toute situation de travail qui présente, selon lui, un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celles de ses collègues, ainsi que de toute défectuosité qu’il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d’une telle situation en exerçant son droit de retrait et/ou l’inscrire dans le registre des dangers graves et imminents (cf. annexe 1 sur le registre des dangers graves et imminents).

L’exercice du droit de retrait est conditionné à la présence de quatre conditions : la présence d’un danger grave, l’imminence du danger, un motif raisonnable et la circonstance de ne pas créer une nouvelle situation de danger (cf. annexe 1 sur la définition du droit de retrait).

L’employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés concernés d’arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que ces dispositions ne créent de nouvelle situation de danger.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. L'employeur informe le salarié qui a alerté d'une situation dangereuse, des mesures de protection et de prévention déployées en réponse à cette situation.

Article 10 | *Le référent sécurité, garant de la démarche, expert et conseil*

L'employeur met en place une organisation comprenant un ou plusieurs salariés, compétents et formés, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP).

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, à des ressources extérieures, notamment aux Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui disposent de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Ces intervenants doivent faire partie du Service de Santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, le référent sécurité est désigné parmi le personnel de terrain. Les moyens nécessaires à cette tâche sont mis à sa disposition : temps, formation, protection, etc.

Le référent sécurité :

- coordonne et suit la mise en œuvre du programme annuel santé-sécurité du site ;
- suit les indicateurs ;
- anime ou coanime le comité de pilotage sécurité ;
- anime et coordonne les analyses AT et MP ;
- pilote le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEP) ;
- vérifie l'avancement des actions décidées ;
- définit les consignes SST en lien avec l'EvRP ;
- suit la réalisation des rituels de communication SST ;
- garantit la réalisation du plan d'actions sur les postes à risque TMS/pénibilité prioritaires.

Article 11 | *La commission santé, sécurité et conditions de travail, formée et acteur dans son rôle*

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les entreprises ou établissements classés SEVESO Seuil haut ;
- en dessous de 300 salariés à la demande de l'inspection du travail.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont encouragées à mettre en place une CSSCT.

Article 12 | *Information et formation des salariés*

Les salariés doivent bénéficier de formations santé sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées en amont de l'accueil des salariés, puis tout au long de leur activité professionnelle.

Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail (cf. annexe 2 sur les formations préconisées).

La formation a notamment pour objectif de permettre aux salariés de mieux identifier les situations à risques qui, lorsqu'elles se présentent, sont perçues plus rapidement et mieux anticipées.

Les salariés concernés peuvent ainsi :

- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité ;
- informer leur encadrement direct ou les élus du CSE ;
- se retirer de toute situation à risques présentant un danger grave ou imminent (art. L. 4131-1 du code du travail) ;

En cas d'incendie, les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début de l'incendie doivent avoir les compétences requises et avoir suivi une formation. Le service des ressources humaines veille au renouvellement de ces formations et à la mise en œuvre effective d'au moins deux exercices d'évacuation par an.

Les entreprises encouragent également les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 13 | *Formation de représentants du personnel*

Les représentants du personnel au CSE à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. La durée minimale de cette formation est précisée à l'article 28. Conformément à la réglementation, les élus choisissent leur organisme de formation parmi les structures habilitées.

Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les représentants du personnel au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes), prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur en accord avec le CSE afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie. L'employeur formule par écrit au moins deux propositions d'organismes de formation au CSE. La mise en œuvre de cette journée supplémentaire de formation est subordonnée à la réponse du CSE sur l'organisme de formation choisi parmi ceux proposés par l'employeur.

Article 14 | *Formation du référent sécurité*

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur doit (doivent) bénéficier d'une formation en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, identique à celle des membres de la CSSCT.

Article 15 | *Passeport de prévention*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit la mise en place d'un passeport de prévention (Cf. Annexe 4).

Chapitre V Les indicateurs

Article 16 | *Indicateurs*

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'informations sont (liste non limitative) :

- Le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;
- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt, divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- la rotation des effectifs ;
- les soins infirmiers ;
- la cotisation accident du travail et maladies professionnelles ;
- la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs en situation de handicap (DOETH).

Chapitre VI Les outils : démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Article 17 | *Principes généraux*

L'employeur met en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ; c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour pouvoir prioriser les actions de prévention à mener en priorité.
- 3° Combattre les risques à la source en intégrant la prévention, le plus en amont possible, et ce dès la conception des lieux de travail, des équipements et des modes opératoires ;
- 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 pour pouvoir adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, et éviter l'utilisation de produits dangereux, alors qu'un produit moins dangereux permet le même résultat ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'environnement, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

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.

Article 18 | Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (cf. annexe 1)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil essentiel en matière de prévention. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir ce document et de le mettre à jour, tout en associant les autres acteurs de la prévention au sein de l'entreprise.

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année, dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle est appuyée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Aussi, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en la matière.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. L'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou le référent sécurité, afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de l'entreprise.

L'identification des risques est réalisée par unité de travail, en deux étapes :

- identification des dangers, c'est-à-dire tout ce qui peut causer un dommage pour la santé : équipement, substance, méthode de travail, etc. ;
- analyse des facteurs de risques, c'est-à-dire tout ce qui peut jouer un rôle dans l'exposition au danger, sans pouvoir être identifié comme un danger en soi (par exemple, le rôle du rythme de travail dans l'exposition au danger lié à l'utilisation d'un équipement donné).

L'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs à des dangers ou à des facteurs de risques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou, à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant de manière importante les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et lors de la découverte d'une nouvelle information par rapport à un risque.

L'entreprise peut se rapprocher des acteurs institutionnels (CARSAT, CRAM, MSA, ANACT, INRS...) pour utiliser les outils d'évaluation et d'analyse proposés.

La mise à jour du DUERP intervient au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et à l'occasion de toute décision modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.

Les modalités d'accès des travailleurs au document unique doivent être affichées et accessibles.

Article 19 | Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) (cf. annexe 1)

Le PAPRIPACT est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Le DUERP sert à identifier et le PAPRIPACT à proposer les actions préventives nécessaires.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.
- la liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans ses mises à jour sous forme de plan d'actions précisant des pilotes et des délais de mise en œuvre.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :

L'employeur doit produire la mise à jour du DUERP ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) qui :

- fixe la liste détaillée des mesures en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devant être prises au cours de l'année à venir, et comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Chaque année, la mise à jour du DUERP ainsi que le PAPRIPACT et le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sont présentés par l'employeur au CSE, pour avis, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Les élus peuvent proposer une autre hiérarchie d'actions ou d'autres actions que celles présentées par l'employeur.

L'employeur devra, en annexe du rapport annuel santé sécurité de l'entreprise, justifier l'inexécution des actions prévues au PAPRIPACT de l'année précédente et de celles proposées par les élus.

La direction, en lien avec les services des ressources humaines et/ou les services santé, définit, en collaboration avec les représentants du personnel, la liste des indicateurs pertinents à récupérer et à suivre auprès des services de santé au travail. Ces indicateurs font l'objet d'une analyse paritaire (par les deux parties) et les conclusions de cette analyse seront prises en compte au travers de mesures d'amélioration constituant le PAPRIPACT de l'année suivante.

Article 20 | Les risques professionnels

Il existe différentes catégories de risques professionnels :

- physiques, c'est-à-dire liés aux conditions physiques dans lesquelles le travailleur exerce son activité. Plus précisément, il s'agit des risques liés :
 - aux lieux de travail, y compris les installations sanitaires, de restauration et d'hébergement ;
 - aux équipements de travail et aux moyens de protection, notamment les équipements nécessitant une autorisation de conduite ou servant au travail en hauteur, les équipements de protection individuelle ;
 - aux risques « d'exposition » : risques chimiques, notamment les agents chimiques dangereux et les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;

amiante ; risques biologiques ; bruit ; vibrations mécaniques ; rayonnements – ionisants et champs électromagnétiques – ; ambiances thermiques ;

- à des activités telles que le travail en hauteur, la circulation interne ou externe, la manutention des charges, l'utilisation des écrans de visualisation, les interventions sur les équipements élévateurs ou sur les installations électriques.
- psychosociaux : stress, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement sexuel et moral.

Ils sont évalués, au même titre que les risques physiques et mécaniques, dans le DUERP et leur évaluation est mise à jour dans les mêmes conditions.

L'organisation du travail peut également avoir un impact dans l'exposition aux dangers.

Certains risques ou certaines activités obligent l'employeur à prendre des mesures d'organisation appropriées, en complément des mesures d'ordre technique conformément à la réglementation en vigueur (risques chimiques – code du travail, art. R. 4412-17 ; manutention manuelle – code du travail, art. R. 4541-3, art. R. 4541-6 ; équipements de travail – code du travail, art. R. 4323-1 et suivants).

Les principaux risques professionnels liés à nos métiers

Cadre des risques à cibler :

- la prévention de l'apparition des TMS et des risques liés à la manutention ;
- la prévention des risques de chute et des autres perturbations de mouvements ;
- la prévention des risques liés aux équipements de travail ;
- la prévention des risques chimiques et biologiques, notamment dus aux poussières engendrées par les volailles.

Mesures prioritaires à retenir : les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel sont principalement :

- le repérage des postes à risques AT ou MP en lien avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels (EVRP) et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire – en relation avec les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou des groupes de travail de consultation du personnel – et leur capitalisation au niveau professionnel ;
- l'étude et aménagements ergonomiques des postes de travail ;
- l'utilisation d'outils d'aide à la conception, notamment la réalité virtuelle ;
- les mesures d'aides à toutes les opérations de manutention ;
- l'amélioration de la circulation des personnes et des produits, y compris la réfection des sols, la signalisation ;
- l'installation de protections collectives aux postes d'accrochage afin de maîtriser l'exposition aux poussières de volailles.

Article 21 | *Obligations liées à certains risques*

Certains facteurs de risques professionnels font l'objet de plusieurs obligations à la charge de l'employeur.

Les salariés exposés à certains de ces risques au-delà des seuils réglementaires doivent bénéficier d'un compte professionnel de prévention (C2P) qui permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée. En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

Les entreprises d'au moins 50 salariés :

- dont la proportion de salariés déclarés au titre des six facteurs de pénibilité est supérieure à 25 % ;
- ou dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un indice de 0,25.

doivent se doter d'un accord collectif, ou d'un plan d'action, relatif à la prévention des effets de l'exposition à ces risques sous peine de pénalité financière.

Article 22 | Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress ;
- le mal-être pouvant aller jusqu'au syndrome d'épuisement professionnel ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés.

(Cf. annexe 3 – Facteurs de risques psychosociaux extraits du rapport Gollac/Bodier « mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser ».)

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.

L'exposition à ces différentes situations dégradées de travail impacte la santé physique et morale des salariés. Il en découle également de nombreux effets sur l'entreprise : augmentation de l'absentéisme, des taux d'AT/MP, dégradation du climat social, effets sur la qualité du travail.

L'employeur a également une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et des agissements de harcèlement sexuel, des comportements considérés comme une forme de violence, pour les travailleurs susceptibles d'y être exposés. L'employeur doit affirmer son opposition ferme à toute forme de violence en situation de travail. Dans ce cadre, l'employeur met en œuvre, après consultation du CSE, une démarche de communication et de sensibilisation en vue de dissuader, d'une part, et de libérer la parole, d'autre part, pour les victimes potentielles. Il doit définir et communiquer des sanctions adaptées à ces situations.

En annexe 1 sont listés les accords nationaux interprofessionnels sur le stress, le harcèlement et la violence au travail.

Les référents « harcèlement sexuel »

Le référent désigné par l'entreprise

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur peut désigner n'importe quel salarié de l'entreprise, mais, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du travail recommande que le salarié désigné soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise.

Le référent désigné par le comité social et économique (CSE)

En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE, parmi ses membres, à la suite d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents – étant précisé que le président ne participe pas au vote. Le référent peut être désigné

parmi les titulaires ou les suppléants du CSE. Par ailleurs, il est désigné pour une durée précise qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dépourvues de CSE en raison d'une carence aux élections, et dans les entreprises de moins de 11 salariés, le référent « SST » ou un salarié volontaire peut être désigné référent par l'employeur.

Le référent ainsi désigné peut demander à bénéficier de la journée de formation aux risques psychosociaux et au harcèlement visée à l'article 13 du présent accord.

Chapitre VII Prévention et gestion de la pénibilité

Article 23 | Prévention et gestion de la pénibilité

Concernant les facteurs de risques dits de « pénibilité » listés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'employeur doit consigner, en annexe du document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles à ces facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail ;
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus.

Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Sont concernés les facteurs de risques liés à :

- des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques ;
- un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; températures extrêmes ; bruit ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Le guide méthodologique pour la réalisation du diagnostic pénibilité, élaboré par l'ANIA en 2016, est un outil permettant d'évaluer l'exposition aux risques, à disposition des entreprises.

Les facteurs et les critères qui sont reconnus dans le cadre de la pénibilité au travail, sont rappelés en annexe 5.

Chapitre VIII Accompagnement du retour à l'emploi

Article 24 | Gestion et suivi des accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

Aucun accident ou maladie ne doit être banalisé ; il doit faire l'objet d'une grande attention afin qu'il ne se reproduise pas.

Ainsi, la gestion et le suivi des AT/MP nécessitent :

- de réaliser systématiquement une enquête afin d'analyser les accidents et les maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;

- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil (visite de préreprise) avant le terme de son arrêt de travail ;
- de mettre à jour le DUERP ;
- d’élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l’établissement.

L’analyse d’un cas d’AT/MP est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent sécurité, le manager et un membre élu au CSE, ainsi qu’un représentant de la fonction RH et une infirmière selon les besoins. Elle s’opère en présence de la victime ou du malade, dans la mesure du possible.

L’équipe recherche ensuite tout moyen pour supprimer la cause, la limiter, voire en limiter les conséquences.

Article 25 | *Rendez-vous de liaison*

La loi Santé au travail du 2 août 2021 prévoit la possibilité d’organiser un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail – pour accident ou maladie (d’origine professionnelle ou non) – d’au moins 30 jours.

Ce rendez-vous, qui n’est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié, pendant son arrêt de travail, et l’employeur, et d’informer le salarié des mesures d’accompagnement mobilisables (procédure de ré-accueil, possibilité d’un essai encadré, visite de reprise...).

Le rendez-vous est organisé à l’initiative de l’employeur ou du salarié. Ce rendez-vous n’est pas obligatoire.

Article 26 | *Procédure de ré-accueil*

La mise en place d’un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle d’une durée supérieure ou égale à 30 jours, et pour les autres types d’arrêts de travail d’une durée supérieure ou égale à 60 jours.

L’employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- à la reprise de poste, organiser un entretien de ré-accueil où seront abordés, avec le salarié, les points suivants :
 - l’actualité de l’entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - les éventuelles restrictions médicales ;
 - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l’entreprise.

Une trame d’entretien de ré-accueil est communiquée au CSE et à la CSSCT (cf. modèle en annexe 7).

Selon les cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires, de manière ponctuelle ou plus durablement, en fonction des situations individuelles.

- il peut s’agir d’aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés, en termes de performances, au salarié reprenant son activité suite à un arrêt de travail, doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance, en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi.

Dans ce cas, l’identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l’avis du médecin du travail, notamment en termes d’inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;

- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail.

Dans ce cas, l’entreprise – en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique – peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié.

Lorsque l’arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l’employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l’analyse de l’accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d’actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 27 | Mesures d’accompagnement

a) L’essai encadré

L’essai encadré, sollicité par le salarié ou proposé par les services de santé au travail ou d’assurance maladie, permet de favoriser le retour à l’emploi en évaluant la compatibilité d’un poste de travail avec l’état de santé. Il permet de tester la capacité à reprendre son ancien poste, tester un aménagement de poste, tester un nouveau poste ou préparer une reconversion professionnelle.

Cet essai est réalisé pendant l’arrêt de travail. Sa durée maximale est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables (en plusieurs temps). Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d’une durée totale de 28 jours.

b) Visite de reprise

Tout salarié absent, pour maladie d’une durée de plus de 60 jours, pour accident de travail d’une durée de plus de 30 jours, à la suite d’une maladie professionnelle ou en raison d’un congé maternité, devra bénéficier d’une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément aux dispositions de l’article R. 4624-31 du code du travail. Cette visite permettra au médecin du travail d’apprécier l’aptitude du salarié à reprendre l’emploi qu’il occupait avant son absence, et d’accompagner son retour par le biais d’éventuelles mesures d’adaptation du poste.

Cette visite sera organisée par l’employeur au plus tard dans les 8 jours suivant la fin de l’arrêt de travail ou le retour de congé maternité.

c) Entretien professionnel

L’entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d’interruption due, notamment, à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d’adoption ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Cet entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) ; et
- identifier ses besoins de formation.

d) Visite mi-carrière (45 ans)

L'examen de mi-carrière a pour objectifs de :

- faire un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du salarié, en prenant en compte l'exposition aux risques auxquels il est soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

e) Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant. La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail. L'identification des postes de travail « les moins sollicitant » disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi. Il est rappelé que le CSE a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois, au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi...

Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

Chapitre IX Les moyens

Article 28 | Moyens

Les représentants du personnel ont la possibilité de réaliser des missions de terrain telles que, par exemple des inspections ou des enquêtes, en cas d'accident du travail.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail.

Le temps passé par la CSSCT à l'analyse des situations de travail et à la recherche de mesures de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, aux enquêtes en cas d'AT, MP/MCP, incidents répétés, est du temps de travail et non déduits du temps de délégation.

Le CSE conserve le choix de réaliser l'ensemble des missions qu'il délègue à la CSSCT.

Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La durée minimale de ces formations est fixée à cinq jours pour tous les membres du CSE, lors de leur premier mandat. Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les élus au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes) prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie (cf. article 13).

En cas de renouvellement du mandat, la durée minimale de formation est fixée à :

- trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Par ailleurs, le salarié référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres, devra également bénéficier de cette formation, dans les mêmes conditions que les élus du CSE.

Le CSE élit un coordinateur CSSCT en charge de faire un retour régulier des travaux de la CSSCT au CSE. Il est présent aux réunions du CSE dans lesquelles sont évoquées des problématiques SSCT. Les entreprises veilleront à donner au coordinateur CSSCT les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut définir des représentants de proximité si les signataires l'estiment efficace au regard de l'organisation de l'entreprise,.

Cet accord précise alors :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE, ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Chapitre X Qualité de vie et conditions de travail

La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

L'appui et l'écoute, apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques, jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

La fonction ressources humaines contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

Article 29 | Proposition de mesures concrètes

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer (liste non exhaustive) :

- le développement du télétravail ou du travail à distance ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisi ;
- l'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;
- le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;
- le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;
- la valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;
- la création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;
- l'organisation d'événements de renforcement d'équipe ;
- l'organisation d'événements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;
- la mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives ;
- l'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les personnes handicapées.

Pour les cadres concernés par le forfait en jours, un entretien annuel spécifique permettra d'évaluer avec sa hiérarchie, la réalité de l'autonomie de la gestion du temps de travail et le poids de la charge de travail.

Des espaces de discussion peuvent être créés et des réunions organisées régulièrement (réunions d'équipes, groupes de travail, entretien professionnel...) autour de la prévention et de la santé au travail.

Ces espaces de discussion doivent permettre de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions de santé au travail et sur les conditions de travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques ;
- discuter des difficultés vécues dans l'activité de travail.

Article 30 | Aménagement des conditions de travail QVCT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CSE, notamment au travers de sa CSSCT, doit être consulté en cas d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail impactant les conditions de santé, de sécurité ou de travail découlant notamment :

- de l'organisation du travail ;
- d'une modification importante des locaux ;
- avant toute modification importante des cadences et des normes de productivité.

Chapitre XI Dispositions finales

Article 31 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche.

À cette occasion, sont présentés :

- les données chiffrées de la CNAMTS ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Indicateurs de branche :

L'ensemble des indicateurs nationaux de sinistralité de la branche est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles : <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/risques-professionnels-et-sinistralite/sinistralite-secteur-activite-risques-professionnels>.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans le secteur de la volaille par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle (code APE/NAF).

Un suivi des risques prioritaires sera réalisé dans le cadre du bilan social annuel.

Article 32 | *Communication*

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les organisations professionnelles d'employeurs assureront la promotion de la convention nationale d'objectifs auprès des entreprises de moins de 200 salariés.

Article 33 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, des documents sont annexés au présent accord (cf. annexes 6 et 7 : guide sur la procédure d'accueil et trame d'entretien de ré-accueil).

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

La convention nationale d'objectifs signée avec la CNAMTS permet, en outre, d'accompagner financièrement les PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 34 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée de 4 ans commençant à courir à la date de la signature.

Article 35 | Dénonciation et révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à leur révision ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue par cet avenant, soit à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt de cet avenant auprès du service compétent.

Article 36 | Dépôt et extension

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

Un exemplaire original du présent accord sera également remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Références réglementaires

Définition des registres spéciaux en entreprise dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte

Lorsqu'un membre du CSE exerce son droit d'alerte en présence d'un danger grave et imminent, il consigne son avis par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (code du travail, art. L. 4132-2 ; code du travail, art. D. 4132-1). Cet avis est daté et signé. Il indique :

- les postes de travail concernés par le danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

De même, lorsqu'un travailleur ou un membre du CSE entend exercer une alerte au motif qu'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, cette alerte est consignée par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées (code du travail, art. L. 4133-1 ; code du travail, art. D. 4133-1).

Ces registres sont tenus, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CSE.

Définition du droit de retrait

Si un salarié a un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il alerte immédiatement l'employeur sur la situation de danger grave et imminent. Il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

- le danger grave est à considérer comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en mesure de provoquer une atteinte à l'intégrité physique du salarié (décès, incapacité permanente, incapacité temporaire prolongée). La situation de « danger grave et imminent » doit être distinguée du « danger habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait ;
- l'imminence du danger se définit par tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». Il s'agit d'une appréciation au cas par cas ;
- le motif raisonnable signifie que le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison, par exemple, d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave et imminent » pour sa vie ou sa santé ;
- ne pas créer une nouvelle situation de danger : l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait du salarié, d'être placée elle-même

dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il peut donc s'agir de collègues du salarié, mais aussi, le cas échéant, de tiers.

Définition de la prévention des risques professionnels

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies.

La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation.

La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Depuis la loi santé au travail du 2 août 2021, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (art. L. 4121-3 du code du travail).

Ainsi, le CSE pourra rendre un avis motivé sur le contenu du DUERP comme, par exemple :

- la pertinence et la fiabilité des méthodes et les outils utilisés pour l'évaluation des risques ;
- le recensement des risques professionnels ;
- la cotation du risque par l'employeur ;
- l'efficacité des mesures de prévention.

Le DUERP et ses versions antérieures sont conservés pendant 50 ans au moins. Ainsi, le DUERP et chacune de ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique tel que prévu par la loi.

Ces documents sont tenus à la disposition :

- des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ;
- des membres du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents du système d'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention de la CARSAT ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Selon l'article L. 4121-3-1 modifié, le PAPRI Pact « fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité selon l'article L. 4161-1

du code du travail) ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ».

De surcroît, le PAPRI Pact « identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées » et doit « comprendre un calendrier de mise en œuvre ».

Outre les enquêtes paritaires réalisés en cas d'accidents du travail graves, maladies professionnelles ou à caractère professionnel grave, ou incidents répétés ayant révélés un risque grave, une attention spécifique est portée à ces événements même s'ils sont sans gravité.

Le CSE est informé par l'employeur au plus tard 3 jours après l'événement. Il doit être analysé par un groupe d'enquête paritaire (élus et représentants employeur). Le compte-rendu de l'enquête doit suivre la trame des fiches CERFA spécifiques et être co-signé par les représentants de l'employeur et des élus ayant participé à l'enquête.

Lorsque ces événements ont révélé l'existence d'un risque grave, le compte-rendu est envoyé en double exemplaire dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Rôle de l'infirmier

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, un infirmier au moins doit être présent et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Depuis la loi de modernisation du système de santé du 2 août 2021, les « infirmiers en pratique avancée » en santé au travail sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail pendant les visites d'information et de prévention <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/acces-territorial-aux-soins/article/l-infirmier-en-pratique-avancee>.

Accords nationaux interprofessionnels

Les accords nationaux interprofessionnels donnent à l'employeur des définitions, des repères pour dépister les facteurs de stress et prévenir le stress lié aux situations de travail, le harcèlement ou la violence. Ces accords rappellent à l'employeur sa responsabilité de déterminer en consultation avec les salariés ou les représentants du personnel les mesures appropriées à mettre en place. Ils lui préconisent des pistes d'améliorations spécifiques envisageables.

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail le 2 juillet 2008.

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010.

Annexe 2 Formations préconisées

Formation gestes et postures au travail

■ Article R. 4541-8 du code du travail :

« L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des opérations de manutentions :

- d'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risques définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6.
- d'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les opérations de manutention. La formation doit aborder des notions d'anatomie, de physiologie et de pathologie, être adaptée aux situations de travail des salariés et permettre d'acquérir des techniques gestuelles pour prévenir l'usure professionnelle. »

Formations aux premiers secours

Il existe une multitude de dispositifs de formation aux secours d'urgence dont l'adaptation, pour dispenser les premiers soins, est à apprécier par l'employeur. Citons, par exemple :

- l'unité d'enseignement « Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) » a pour objectif de faire acquérir à toute personne la connaissance des gestes élémentaires de secours. D'une durée minimale de 7 heures, elle est dispensée par des organismes publics habilités ou des associations nationales ou départementales de sécurité civile agréées ;
- la formation aux « Gestes et soins d'urgence » (GSU) est, elle, exclusivement réservée aux personnels travaillant dans des établissements de santé ou dans des structures médico-sociales. Elle permet notamment d'apporter aux personnels la connaissance spécifique des gestes et soins d'urgence et de la gestion des risques sanitaires, biologiques, chimiques ;
- la sensibilisation aux « Gestes qui sauvent » (GQS), dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre de personnes de devenir le premier maillon de la chaîne des secours par l'apprentissage des gestes essentiels du secours d'urgence. La durée de l'initiation est de 2 heures.

Pour autant, toutes ces formations n'intègrent pas la dimension professionnelle et la connaissance des risques effectivement présents dans l'entreprise. C'est pourquoi, la branche AT-MP recommande la formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST), formation susceptible de s'inscrire en cohérence réelle avec la démarche de prévention des risques et d'organisation des secours déployée par l'employeur dans son établissement.

Cette formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST) est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de SST et est assurée par des formateurs certifiés selon un programme défini dans des documents et référentiels techniques et pédagogiques, mis en ligne sur le site internet de l'INRS. La formation dure 14 heures.

Source : extrait INRS – Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ? – Actualité – INRS.

Formation incendie

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, l'ensemble du personnel doit être formé à :

- donner l'alerte ;
- utiliser les moyens de premier secours afin de pouvoir faire face à un début d'incendie, notamment manipulation des extincteurs ;
- exécuter les différentes manœuvres nécessaires : mise en sécurité du poste de travail, évacuation totale ou différée si nécessaire...

En complément de ces mesures minimales et compte tenu de l'organisation des mesures de prévention de l'incendie mises en place par l'employeur, certains salariés seront spécifiquement formés à :

- mettre en œuvre des équipements complexes de lutte contre l'incendie : les équipiers de première et seconde intervention (EPI et ESI) ;
- mettre en sécurité certaines installations (coupures des énergies, stockage de gaz...) : les équipiers d'intervention technique (EIT) ;
- encadrer l'évacuation ou mettre en sécurité les travailleurs et tous les occupants : les équipiers d'évacuation (guide file, serre file...).

Sans les mentionner explicitement, le code du travail fait référence à des travailleurs « spécialement désignés » par l'employeur. Ces dénominations techniques figurent dans les référentiels de bonnes pratiques de sécurité incendie qui détaillent les missions de ces équipes d'intervention.

Il est souhaitable que ces personnes soient formées par un salarié appartenant à l'entreprise, désigné par l'employeur en raison de ces compétences en la matière et présentant une bonne connaissance des lieux de travail et de l'activité de l'entreprise.

Source : extrait INRS – <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-formation-risque-incendie-obligations-pour-employeur.html>.

Annexe 3 Facteurs de risques psychosociaux

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ?

■ Six axes se distinguent :

1. Les exigences au travail

L'intensité et la complexité du travail peuvent se caractériser par :

- des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- une surcharge des tâches professionnelles ;
- une intensification des horaires ;
- des interruptions régulières.

Pour lutter contre les situations de surcharge de travail, l'employeur doit mettre en place une vision partagée entre ce que représente la charge du point de vue des actions réalisées au quotidien et les conditions dans lesquelles ces actions sont accomplies. Plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

2. Les exigences émotionnelles

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- des contacts difficiles avec ses différents interlocuteurs ;
- le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs ;
- des violences physiques ou verbales.

3. Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se transcrit-il ?

- des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;
- des contraintes de rythme de travail ;
- une sous-utilisation des compétences du travailleur.

L'employeur doit veiller à ne pas non plus laisser le travailleur « se débrouiller » seul et à donner des objectifs clairs.

4. Les mauvais rapports sociaux et relations de travail

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante.

Quelles sont les conditions à instaurer ? On en compte six :

- une vision claire des tâches à accomplir ;
- une solidarité entre collègues, un collectif de travail ;
- des espaces de discussion pour les travailleurs ou encore une animation des instances représentatives du personnel ;
- l'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise ;
- une reconnaissance du travail effectué, de la qualité fournie et des efforts mis en place ;

- un encadrement de proximité actif pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.

5. Les conflits de valeur et la qualité empêchée

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux.

Plusieurs circonstances entrent en jeu :

- la perte ou l'absence du sens du travail pour un employé ;
- l'impression de faire un travail inutile.

6. L'insécurité de la situation de travail

Les changements de tout ordre – précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé, etc. – jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Extrait du rapport Gollac/Bodier « mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser »

Annexe 4 Passeport de prévention

Passeport de prévention

Prévu récemment par le code du travail, le « passeport de prévention » est un passeport numérique individuel permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations.

Son objectif est de mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter la prévention des risques.

Ce document permettra de :

- s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail ;
- d'éviter que le salarié réalise de manière redondante la même formation et ainsi favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Le « passeport de prévention » est un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie.

Il est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le salarié lui-même, pour y insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de ces formations.

À l'ouverture du dispositif, les employeurs déclareront et centraliseront toutes formations en santé et sécurité au travail dispensées aux salariés.

Annexe 5 Supports INRS – Pénibilité

Extrait article INRS : « Ce qu'il faut retenir, mesures de prévention ou de compensation » :

Mesures de prévention ou de compensation

Le code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé. Pour certains d'entre eux, des actions spécifiques doivent être mises en place. Lorsque les seuils d'exposition réglementaires à certains facteurs de risques sont dépassés, des mécanismes de compensation sont prévus au bénéfice des salariés concernés.

Le dispositif de prévention et de compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels (ancien « dispositif pénibilité »).

Les expositions à certains facteurs de risques professionnels ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation qui varient selon les facteurs concernés.

Champ d'application du dispositif

Ce dispositif spécifique concerne les expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

10 facteurs de risque sont prévus par le code du travail.

Facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique

■ Contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

■ Environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit.

■ Rythmes de travail :

- travail de nuit sous certaines conditions ;
- travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12) ;
- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du code du travail.

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de risques professionnels. En revanche, les mesures de compensation sont différenciées.

Mesures de compensation (depuis le 1^{er} octobre 2017)

Seuls six des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le « dispositif pénibilité » permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

Pour les salariés exposés aux quatre autres « facteurs de pénibilité », il est prévu un aménagement du dispositif spécifique de compensation prévu depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ anticipé en retraite) :

- manutentions manuelles de charges ;
- postures pénibles ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques dangereux.

Seuils réglementaires

Lorsque le dispositif spécifique a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. C'est suite à la première réforme du dispositif qu'au 1^{er} janvier 2015 il a été prévu que, pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, pour chaque facteur de risque professionnel concerné par le dispositif, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, une distinction est effectuée entre ces facteurs de risques professionnels, puisque seuls les six d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leur sont associés (art. D. 4163-2 du code du travail).

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de l'environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit ⁽¹⁾ mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit ⁽¹⁾ rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête ^[1] au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
[1] En tenant compte de l'atténuation liée au port éventuel de protecteurs individuels contre le bruit (PICB).			

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de certains rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100 ^[1] nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30 ^[1] nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus 900 heures par an	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		900 heures par an
[1] Depuis le 1 ^{er} septembre 2023. Auparavant, les seuils étaient respectivement de 120 et de 50 nuits par an pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes.			

Pour en savoir plus sur les seuils, consulter l'annexe 3 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Extrait article INRS : « Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels ».

Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels

À la possibilité de départ en retraite anticipé prévue par la réforme des retraites de 2010, s'est ajouté, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

En d'autres termes, ces deux dispositifs de compensation coexistaient.

■ Textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité :

- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie

professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1^{er} juillet 2011) ;

- loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 : instauration d'un C3P qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1^{er} janvier 2015) ;
- avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 4 facteurs de risque professionnels sont sortis du champ d'application du « compte pénibilité », C3P devenu compte professionnel de prévention (C2P) et relèvent désormais uniquement du dispositif de départ anticipé initialement prévu, avec quelques aménagements. De plus, ce dispositif a également été modifié par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente

Les salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) ont droit, sous certaines conditions, à une retraite anticipée.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2011, le code de la sécurité sociale (articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une IPP reconnue au titre d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP :

- si le taux d'IPP est d'au moins 20 % : l'âge de départ à la retraite est abaissé à 60 ans ;
- si le taux d'IPP est inférieur à 20 %, mais au moins égale à 10 % sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition : l'âge de départ à la retraite est abaissé de 2 ans.

À noter : à chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecteur s'adresser à la caisse chargée des retraites de la région dont il dépend.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, ce dispositif est aménagé pour les quatre facteurs de risques professionnels désormais exclus du C2P. En effet, lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'un ou des facteurs de risques professionnels exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'incapacité permanente inférieure à 20 % mais supérieure à 10 % ne sont pas applicables.

Et dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire prévu dans la procédure n'est pas requis. Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

À noter : Les assurés qui reçoivent une indemnité au titre d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % reçoivent, à leur 59^e anniversaire, une information par la CNAV sur le dispositif de retraite anticipée pour incapacité (articles L. 434-2 et D. 434-3-1 du code de la sécurité sociale).

Compte professionnel de prévention (C2P)

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 a créé comme dispositif de compensation le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), en dehors de considérations liées à un quelconque taux d'IPP. Ce dispositif n'exclut donc pas, comme le fait celui introduit par la loi de 2010, les travailleurs qui, bien qu'exposés à des facteurs de pénibilité, ne peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite car ils ne remplissent pas les conditions liées à l'IPP.

En effet, le seul fait d'être exposé à un ou plusieurs risques, facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, permet d'acquérir des points qui seront enregistrés sur le « compte pénibilité ».

Le « compte pénibilité » est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1^{er} janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité permettaient l'ouverture de droits. Les six autres n'ont été pris en compte qu'au 1^{er} juillet 2016.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le C2P qui a remplacé le C3P n'est prévu que pour six de ces facteurs, les autres ne relèvent plus que du dispositif aménagé de départ à la retraite anticipé pour incapacité.

■ Facteurs de pénibilité pris en compte sur le C2P à partir du 1^{er} octobre 2017 :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

À noter : Par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) : au titre de la reconversion professionnelle, la victime atteinte d'une incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son CPF selon les modalités fixées par décret (art.s L. 432-12 et R. 432-9-2 et suivants du code de la sécurité sociale).

Travailleurs pouvant bénéficier d'un C2P

Le C2P est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé, des salariés régis par un statut particulier et du personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé. Outre les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ne peuvent en bénéficier les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant déjà un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014).

À noter : les salariés du particulier employeur et les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à un mois sont totalement exclus du dispositif spécifique prévu par le code du travail.

Le code du travail détermine les conditions :

- d'ouverture et d'abondement du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur effectuée pour l'année précédente) ;
- d'utilisation du compte pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite, ainsi que, depuis le 1^{er} septembre 2023, la reconversion professionnelle ;
- de financement des droits liés au compte.

Le barème d'attribution des points prend en compte la durée du contrat de travail et le nombre de facteurs auxquels le travailleur est exposé. Depuis le 1^{er} septembre 2023, le nombre de points attribués est proportionnel au nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé (auparavant le nombre de points était juste doublé lorsque le salarié était exposé à deux facteurs ou plus). L'attribution se fera chaque année civile.

La limite de 100 points pouvant être inscrits sur le compte au cours de la carrière a été supprimée depuis le 1^{er} septembre 2023.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour financer :

- une formation professionnelle permettant de s’orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité (1 point = 500 euros crédités sur le compte personnel de formation, montant plus important depuis le 1^{er} septembre 2023) ;
- un complément de rémunération lors d’un passage à temps partiel (utilisation par tranches de 10 points, dans la limite de 80 points pour les salariés âgés de moins de 60 ans) ;
- un départ anticipé à la retraite (10 points = un trimestre de majoration, dans la limite de 8 trimestres, soit un départ anticipé de 2 ans maximum) ;
- les frais afférents à une ou plusieurs actions dans le cadre d’un projet de reconversion professionnelle (formation, bilan de compétences, validation des acquis de l’expérience), et la rémunération dans le cadre d’un congé de reconversion professionnelle en vue d’accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P. Cette quatrième utilisation possible a été introduite par la loi n° 2023-270.

Les 20 premiers point acquis sont réservés au financement d’une formation professionnelle (sauf cas particuliers liés à l’âge ou pour une utilisation dans le cadre d’un projet de reconversion professionnelle).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la gestion du compte est confiée, au niveau national à la caisse nationale de l’assurance maladie (CNAM), et au niveau local aux caisses d’assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT, ou CNAM pour l’Île-de-France), ou aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) (art. R. 4163-1).

C’est donc désormais la CNAM qui enregistre sur le C2P du salarié, les points correspondant aux données déclarées par l’employeur au titre de l’année précédente sur la déclaration sociale nominative (art. D. 4163-31).

À noter que le site internet « Compte professionnel de prévention » est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte.

De plus, des précisions utiles ont été apportées par les annexes 1, 7 et 8 de l’instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Initialement, le compte était financé par des cotisations des employeurs :

- cotisation de base des employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d’application du C3P (0,01 % à compter de 2017) ;
- cotisation additionnelle des employeurs exposant au moins un salarié à la pénibilité : 0,1 % en 2015 et 2016 (0,2 % pour plusieurs facteurs), 0,2 % à compter de 2017 (0,4 % pour plusieurs facteurs).

L’objectif était d’inciter les entreprises à réduire le niveau d’exposition de leurs salariés en améliorant la prévention.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les coûts engendrés par le C2P sont pris en charge par la branche AT/MP (4^e majoration prévue à l’article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale).

Depuis le 1^{er} janvier 2017 : le « compte pénibilité » est regroupé avec d’autres comptes.

Un compte personnel d’activité (CPA) a été créé par la loi n° 2015-994 et a vu le jour au 1^{er} janvier 2017.

Il a fait l’objet d’une concertation avec les partenaires sociaux.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue fixer les modalités de mise en œuvre du

CPA. Ce compte est destiné à regrouper le compte pénibilité, le compte personnel de formation, ainsi que le compte d'engagement citoyen (CEC).

Les dispositions relatives au CPA sont codifiées aux articles L. 5151-1 et suivants et R. 5151-1 et suivants du code du travail.

Annexe 6 Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : Site :
Nom du salarié accueilli :
Date de l'accueil :/...../..... Nom du tuteur :

À faire

- ☐ Visite de l'établissement
- ☐ Visite de l'atelier
- ☐ Planification de la formation sécurité

À communiquer

- ☐ Consignes de sécurité
- ☐ Consigne d'hygiène
- ☐ Modalités de mise en œuvre des espaces de discussions autour de la prévention santé au travail
- ☐ Procédure d'urgence
- ☐ Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- ☐ Engagement de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- ☐ EPI
- ☐ Livret d'accueil
- ☐ Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- ☐ Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...

Signature du tuteur :

Signature du salarié accueilli :

Annexe 7 Trame d'entretien de re-accueil

Identification

Entreprise : Site :
Nom du salarié : Nom responsable :
Motif de l'absence :
☐ Accident du travail
☐ Maladie professionnelle
☐ Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité...) :
Date de l'entretien :/...../.....

Déroulé de l'entretien

■ Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :

- ☐ Reprise sur le poste sans aménagement
- ☐ Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez :
.....
.....
- ☐ Reprise sur un nouvel emploi. Précisez :
.....
.....
- ☐ Reprise avec aménagement du temps de travail. Précisez :
.....
.....

■ Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

.....
.....
.....

■ Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

.....
.....
.....

■ Éventuelles restrictions médicales : Oui/Non

Si oui, lesquelles :
.....
.....

■ Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

☐ Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

☐ Présentation du plan d'actions mis en place (cochez si fait)

Définitions des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise
.....

Signature du responsable :	Signature du salarié :