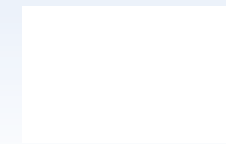


Cliquez pour date et lieu de présentation



Prévention de la pénibilité au travail (LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites)



Prévention de la pénibilité

Une définition légale de la pénibilité

Création d'un nouvel article dans le code du Travail (L. 4121-3-1)

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives:

1° Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé

2° Ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail

Prévention de la pénibilité

Les facteurs fixés par décret
(D. 4121-5 du CT)

Au titre des contraintes physiques marquées

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

Cliquez pour date et lieu de présentation

Prévention de la pénibilité

Les facteurs fixés par décret
(D. 4121-5 du CT)

Au titre de l'environnement physique agressif

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

Prévention de la pénibilité

Les facteurs fixés par décret
(D. 4121-5 du CT)

Au titre de certains rythmes de travail

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

Prévention de la pénibilité

Une définition de la pénibilité pour trois dispositifs

1° Assurer la traçabilité des expositions (article L. 4121-3-1 du CT)

- L'employeur doit consigner dans une fiche :
 - les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé,
 - la période au cours de laquelle cette exposition est survenue
 - les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période
- La fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail
- Une copie est remise au travailleur à son départ de l'établissement

Les modalités d'établissement de cette fiche seront définies par un décret à paraître

Prévention de la pénibilité

Une définition de la pénibilité pour trois dispositifs

2° Permettre un départ à la retraite à 60 ans, sous réserve (article L. 351-1-4-1 du CSS):

- De justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins égal à 10%;
- D'avoir été exposé, pendant 17 ans au moins, à un ou plusieurs des facteurs de risques précités ;
- D'établir que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Une commission pluridisciplinaire est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques.

Prévention de la pénibilité

Une définition de la pénibilité pour trois dispositifs

3 ° Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action (article L. 4121-3-1 du code du travail) :

Attention! Ce dispositif à visée **préventive** doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risques de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité, de manière à leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

Il ne doit pas être confondu avec le dispositif expérimental prévu par l'article 86 de la loi sur les retraites, qui permet à un accord de branche de prévoir des mesures **d'allègement ou de compensation** en faveur de salariés exposés à des travaux pénibles pendant une durée minimale : passages à temps partiel, tutorat, attribution de jours de congés supplémentaires, etc.

Ces dispositifs peuvent en revanche coexister et s'articuler.

Prévention de la pénibilité

Le renforcement de la prévention

Outre l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action, la loi sur les retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité:

- En complétant les principes généraux de prévention (article L4121-1 du CT): « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) Des actions de prévention des risques professionnels **et de la pénibilité au travail** »;*
- En précisant les compétences du CHSCT (Article L4612-2 du CT):
« *Le CHSCT (...) **procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité** ».*

Prévention de la pénibilité

Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action

Le principe (Article L138-29 du CSS)

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50),

dont une proportion de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, **non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention** de la pénibilité,

sont soumises à une **pénalité d'un montant de 1% maximum** des rémunérations ou gains versés aux salariés concernés

Prévention de la pénibilité

Obligation de négocier un accord ou
d'élaborer un plan d'action

Le principe (Article L138-29 du CSS)

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est d'une durée maximale de trois ans (il doit donc être renouvelé à son terme)

Cliquez pour date et lieu de présentation

Prévention de la pénibilité

Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action

Les entreprises de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 299) couvertes par un accord de branche **étendu** (par arrêté ministériel) portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à la pénalité

Le contenu de l'accord de branche doit être conforme au décret du **XX** juin 2011

La loi ne fixe pas de durée maximale de 3 ans à l'accord de branche

Prévention de la pénibilité

Entreprises concernées

Catégories d'entreprises

- tous les employeurs de droit privé (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc.)
- les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé

Taille de l'entreprise

- les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés

Proportion de salariés exposés

- employer au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi.

Prévention de la pénibilité

Obligations selon l'appartenance à un groupe

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés et plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet	Obligation d'accord ou plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe même en présence d'un accord de branche étendu.

Cliquez pour date et lieu de présentation

Prévention de la pénibilité

Quels sont les thèmes obligatoires ?

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins 3 thèmes parmi 6 prévus (article D. 138-27 du CSS)

l'un au moins de ces 2 thèmes doit être traité :

- **La réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité** (ex: actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). Toute action collective de prévention est encouragée;
- **l'adaptation et l'aménagement de postes de travail** (ex: programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés).

Prévention de la pénibilité

Quels sont les thèmes obligatoires ?

L'accord ou le plan doit en outre traiter au moins 2 de ces autres thèmes :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel (ex: aménagement d'horaire, articulation des temps privés et professionnels, répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc.);
- le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation (ex: formations/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles);
- l'aménagement des fins de carrière (ex: entretiens de 2^{ème} partie de carrière avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.)
- le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de salariés (ex: anticipation et aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée)

Prévention de la pénibilité

Comment identifier les 50 % de salariés exposés?

L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Pour repérer ces postes, il faut s'appuyer en priorité sur:

- le document unique d'évaluation des risques: inventorie les risques par unités de travail ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail: identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- Les fiches d'exposition déjà prévues par le code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risque (ex: CMR).

Prévention de la pénibilité

Comment identifier les 50 % de salariés exposés?

La variété des situations implique un travail d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs, fixés par l'employeur après consultation des IRP: seuils, limites, intensités, durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou fréquences d'exposition.

Des critères sont parfois déjà fixés par le code du travail, les tableaux de maladie professionnelle ou les recommandations de la CNAMTS.

Il peut s'agir aussi de type de tâches identifiées (ex : travail impliquant une posture accroupie prolongée)

Prévention de la pénibilité

Les moyens de prévention existant sont-ils pris en compte dans le calcul des 50% ?

Oui: Pour les mesures de prévention techniques ou organisationnelles et les moyens de protection collective déjà en place, dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition au facteur de pénibilité considéré

(ex: les salariés affectés à des postes équipés d'un captage des poussières à la source, dont l'efficacité est régulièrement vérifiée, n'ont pas à être pris en compte dans le calcul des 50%)

Prévention de la pénibilité

Les moyens de prévention existant sont-ils pris en compte dans le calcul des 50% ?

Non: Pour les salariés dotés de seuls équipements de protection individuelle (EPI). Conformément aux principes généraux de prévention, la protection collective doit être préférée à la protection individuelle **chaque fois que la première est possible.**

(Ex: les travailleurs exposés à des poussières à leur poste de travail, équipés d'un seul masque de protection respiratoire, restent potentiellement exposés et doivent être comptabilisés. Ces postes ont par nature vocation à faire l'objet d'un traitement dans le cadre de l'accord ou du plan d'action de réduction de la pénibilité.).

Prévention de la pénibilité

Exemples d'objectifs chiffrés et d'indicateurs

Pour la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité :

nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, nombre de postes pénibles supprimés, nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machines dont le niveau sonore a été atténué, etc.

Pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :

nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs, nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste, baisse du nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc. ;

Prévention de la pénibilité

Exemples d'objectifs chiffrés et d'indicateurs

Pour l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel :

nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

Pour le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation :

nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation (VAE, CIF, formation de reconversion ...), d'une formation à la sécurité, d'un entretien de seconde partie de carrière,

Prévention de la pénibilité

Exemples d'objectifs chiffrés et d'indicateurs

Pour l'aménagement des fins de carrière :

nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat, etc.

Pour le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de salariés :

nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, réduction du taux de l'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.

Prévention de la pénibilité

Comment l'Administration est-elle informée des démarches de l'entreprise ?

Lorsqu'un accord a été conclu, il doit être déposé à la Direccte, conformément aux règles de dépôt des accords collectifs de travail prévues par le code du travail.

Lorsqu'un plan d'action a été élaboré, il doit également faire l'objet d'un dépôt à la Direccte (article L. 138-31 du code de la sécurité sociale)

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité. Elle est actualisée chaque fois que nécessaire, notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER).

L'employeur consigne les modalités de calcul dans le DUER (article R. 138-32 du code de la sécurité sociale)

Prévention de la pénibilité

Quelle sera la procédure de contrôle?

Art. R. 138-34 du CSS: Le contrôle est effectué par la DIRECCTE, le recouvrement par l' URSSAF

Procédure de mise en demeure:

L' inspecteur ou le contrôleur du travail qui constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions du décret, met l'employeur en demeure de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois

L'employeur lui retourne l'accord, le plan d'action, ou les modifications apportées à ces documents dans ce délai. A défaut, il justifie des motifs de sa défaillance ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité (procédure contradictoire).

Prévention de la pénibilité

Quelle sera la nature du contrôle?

Le contrôle portera sur la conformité de l'accord ou du plan d'action avec le décret:

- Présence des thèmes obligatoires
- Établissement d'un diagnostic, d'un programme de prévention et de mesures et modalités de suivi
- Existence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes

Prévention de la pénibilité

Comment le montant de la pénalité est-il apprécié?

« Art. R. 138-35.- A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y lieu d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

« 1° Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;

« 2° Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Prévention de la pénibilité

Prise en compte des accords et plans d'action antérieurs

Le décret du **XX** juin 2011 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 (détermination de la proportion de salariés exposés) et R. 138-33 (dépôt du plan d'action) du CSS « *sont valablement accomplies dès sa publication* ».

Ceci signifie que les accords et plans déposés avant le 1^{er} janvier 2012, sont pris en compte pour le contrôle du respect de l'obligation

Prévention de la pénibilité

Prise en compte des accords et plans d'action antérieurs

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date du **XX** juin 2011 valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par le décret.

Ceci concerne les accords et plans d'action conclu ou élaborés au niveau de l'entreprise ou de la branche, aux titres des seniors, des conditions de travail, de la GPEC, etc.

Prévention de la pénibilité

Quelles sources d'information?

Rubrique « prévention de la pénibilité » du site

« **Travailler-mieux.gouv.fr** »

Réalisée par un groupe de travail comprenant des représentants du ministre du travail (DGT, DGEFP), de la CNAM-TS, MSA, INRS, ANACT, OPPBTP, CISME.

Contient:

- Un questions/réponses
- Des repères pour la construction d'un accord ou d'un plan d'action
- Des fiches repères pour chaque facteur de risque (caractérisation, mesures de prévention possibles)
- Des liens avec les sources documentaires utiles