

Pénibilité au travail

A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2012, LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SUIVANTES S'APPLIQUENT À TOUTES LES ENTREPRISES :

Définition de la pénibilité et des facteurs de risques professionnels

Sur le plan légal et réglementaire (article L.4121-3-1 et article D.4121-5 du code du travail), la pénibilité résulte de « l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, irréversibles et identifiables sur la santé des salariés.

Ces facteurs de risques professionnels sont liés à :

- des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charge, postures pénibles avec position forcée des articulations, vibrations mécaniques.
- à un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, activité avec des températures extrêmes ou en milieu hyperbare, bruit.
- à certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail à une cadence contrainte (travail répétitif).



Obligation d'évaluer et de prévenir

- Sur le plan légal, les principes généraux de prévention intègrent désormais la réalisation « d'actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail » (Article L.4121-1 du code du travail). L'employeur doit inclure les facteurs de pénibilité dans l'évaluation des risques (Document Unique).
- Les compétences du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) comprennent explicitement la réalisation d'analyse sur l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels caractérisant la pénibilité. (Article L.4612-2 du code du travail)

Obligation de consigner dans une fiche individuelle d'exposition

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, l'employeur doit consigner dans une fiche individuelle d'exposition (Article L.4121-3-1 du code du travail) :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé,
- la période au cours de laquelle l'exposition est survenue,
- les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

Cette fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail, pour être annexée au Dossier Médical de Santé au Travail. Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail sous conditions de durée, ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Pénibilité au travail

A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2012, LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SUIVANTES S'APPLIQUENT AUX ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS QUI EMPLOIENT UNE PROPORTION MINIMALE DE 50 % DE SALARIÉS EXPOSÉS À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE RISQUES DE PÉNIBILITÉ :

Obligation de négocier un accord collectif ou un plan d'action de prévention de la pénibilité

[Article L 138-29 du code de la sécurité sociale, décret 2011-824 et décret 2011-823 du 7 juillet 2011]

- objectif : prévoir les mesures de prévention de la pénibilité
- contenu avec des objectifs chiffrés :
 - aborder la réduction des poly-expositions ou l'adaptation et l'aménagement de postes
 - aborder deux des quatre thèmes suivants :
 - amélioration des conditions de travail (y inclus l'organisation)
 - développement des compétences et qualification
 - aménagement des fins de carrière
 - maintien en activité des salariés exposés
- communiqués au CHSCT ou aux délégués du personnel
- exemption pour les entreprises de moins de 300 salariés et les groupes d'au moins 50 salariés couverts par un accord de branche étendu portant sur la pénibilité

A défaut d'accord ou de plans d'actions au 1^{er} janvier 2012 :

- l'entreprise peut être mise en demeure par la DIRECCTE avec un délai de 6 mois pour mise en conformité
- Au-delà de ce délai, le défaut de plan de prévention peut entraîner une pénalité s'élevant à 1 % des rémunérations et des gains versés
- **Attention** : faute inexcusable possible en cas d'accident du travail



Pour élaborer l'accord collectif ou le plan d'action :

1. Définir les critères retenus pour caractériser l'exposition aux facteurs de pénibilité.
2. Faire le diagnostic, poste de travail par poste de travail, selon ces critères.
3. Identifier les mesures de prévention.