



Vous avez dit « Prévention de la pénibilité » ?

Chaque employeur est responsable de la prévention des risques au sein de son entreprise. Il a des obligations générales :

- Évaluer ces risques pour chaque unité de travail ;
- Mettre en place des actions de prévention ;
- Colliger ces données dans un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

Depuis la loi sur les retraites du 9 novembre 2010, il doit aborder explicitement la prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de ces obligations générales :

Article L4121-1 du Code du travail, modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 :

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

Ces mesures comprennent :

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

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



**PRÉVENTION
 INFORMATION
 ORGANISATION**

POUR TOUTE ENTREPRISE, QUELS QUE SOIENT SA TAILLE ET SON SECTEUR D'ACTIVITÉ



Obligation de prendre en compte des facteurs de risques listés par décret et d'en assurer le suivi des expositions au niveau de l'entreprise :

Article L4131-3-1 du Code du travail, créé par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. »



Ces facteurs de risques sont les suivants :

Article D. 4121-5 du Code du travail (Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, pris en application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010)

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 ;

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 ;

Au titre de certains rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-3 ;
- 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.



ATTENTION : cette liste n'est pas limitative ; dans le cadre de son Document Unique d'Évaluation des Risques, il appartient à chaque entreprise d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont exposés ses salariés, dont ceux figurant ci-dessus.

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS, QUELS QUE SOIENT SA TAILLE ET SON SECTEUR D'ACTIVITÉ



La concertation avec le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est obligatoire.

Article L4612-2 du Code du travail (modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010) :

« Le CHSCT (...) procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».



Pénalité en cas d'absence d'un accord ou d'un plan d'action

Article L. 138-29 du Code de la Sécurité Sociale (modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010)

« 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 ».



Les textes précisent que la signature d'un accord de branche ou l'élaboration d'un plan d'action est obligatoire dès lors qu'au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité.

CHAQUE
ENTREPRISE
bénéficie d'une
expertise
indépendante en
santé au travail,
grâce à son médecin
du travail et ses
collaborateurs.
Je note ses
coordonnées :

Prénom et nom :

Adresse :

Mail :

Téléphone :