



Qu'est-ce que la pénibilité au travail ?

L'article L 4121-3-1 du code du travail précise que la pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Quelles sont les mesures prises pour prévenir la pénibilité au travail ?

La réforme des retraites prévoit un certain nombre de mesures concernant la pénibilité au travail

(article 60 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010)

Ces mesures ont pour objectifs :

- de permettre un départ à la retraite à 60 ans pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, et ce sous certaines conditions

- d'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle à certains facteurs de pénibilité,

- de prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'actions à mettre en oeuvre dans les entreprises

Deux décrets (n°2012-134 et n°2012-136) et un arrêté du 30 janvier 2012 viennent compléter les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail, prévues dans le cadre de la réforme des retraites. Les différents facteurs de pénibilité sont ainsi précisément décrits, tout comme les mesures de prévention possibles.

La traçabilité des expositions

Depuis le 1er février 2012, tout employeur a l'obligation de créer une fiche de traçabilité des expositions liées à la pénibilité pour son ou ses salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. (article L4121-1 du Code du travail).

La fiche de traçabilité des expositions à la pénibilité doit mentionner :

o les conditions habituelles d'expositions (appréciées notamment à partir du document unique d'évaluation des risques) ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition et d'en faire un facteur de pénibilité,

o la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,

o les mesures de prévention (organisationnelles, collectives ou individuelles) mises en oeuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Le renforcement de la prévention

o En complétant les principes généraux de prévention (article L. 4121-1 du Code du travail) : « 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 ».

o En précisant les compétences du CHSCT (article L. 4612-2 du Code du travail) : « Le CHSCT (...) procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Quels sont les facteurs de pénibilité ?

Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le code du travail par l'article D. 4121-5 :

- o **Contraintes physiques marquées :**
Manutentions manuelles de charges,
Postures pénibles définies comme position forcée des articulations,
Vibrations mécaniques.
- o **Environnement physique agressif :**
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
Activités exercées en milieu hyperbare,
Bruit,
Températures extrêmes.
- o **Rythmes de travail :**
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,
Travail de nuit dans certaines conditions,
Travail en équipes successives alternantes.

Plus d'informations et d'outils disponibles sur le site : www.travailler-mieux.gouv.fr



Quelles obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés ?

L'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'actions est précisée dans le Code de la Sécurité sociale (articles L. 138-29 et L. 138-30). Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles de 50 salariés ou plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50), dont plus de la moitié de l'effectif est exposée à un facteur de pénibilité. L'accord ou le plan d'actions d'entreprise ou de groupe doit notamment aborder au moins un des deux thèmes suivants :

- o La réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- o L'adaptation et l'aménagement de postes de travail

La fiche de traçabilité doit être actualisée

Elle doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition.

A qui est destiné ce document ?

La fiche, ainsi que ses mises à jour, doivent être communiquées au service de santé au travail. Parallèlement, elles doivent être tenues à tout moment à la disposition du travailleur et lui seront obligatoirement remises :

- o lors de son départ de l'établissement,
- o en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas.

Quelles sont les sanctions encourues si je ne respecte pas mes obligations ?

Le fait de ne pas remplir ou de ne pas actualiser la fiche de prévention des expositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

