



VOIRON, le 11/10/2011

TOUT CE QU'IL CONVIENT DE SAVOIR SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL :

Les nouvelles règles posées par la PENIBILITE AU TRAVAIL sont encore assez floues dans l'esprit des personnes concernées par sa mise en application aussi est-il indispensable d'en faire la synthèse suivante :

La réforme des retraites a introduit de nouvelles dispositions sur la pénibilité au travail qui vont notamment se traduire par les obligations nouvelles suivantes :

1°) LE RENFORCEMENT DE LA PREVENTION

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** ».

2°) CREATION D'UN NOUVEL ARTICLE DANS LE CODE DU TRAVAIL (L. 4121-3-1)

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives:

- Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé
- Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

UNE DEFINITION DE LA PENIBILITE POUR TROIS DISPOSITIFS :

1° ASSURER LA TRAÇABILITE DES EXPOSITIONS (ARTICLE L. 4121-3-1 DU CODE DU TRAVAIL)

L'employeur doit CONSIGNER DANS UNE FICHE INDIVIDUELLE :

- les CONDITIONS DE PENIBILITE auxquelles le travailleur est exposé,
- la PERIODE au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les MESURES DE PREVENTION 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 quel qu'en soit le motif.

GERISK habilitée (domaine « organisationnel »), par la CRAM, l'OPPBT et ARAVIS, en qualité d'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

GERISK - SARL au capital de 30 000€
Tel : 04 72 53 53 40 - Fax : 04 76 31 36 09
Siège social : 2 Les balcons du Guiers - BP 22
38380 ST LAURENT DU PONT
Siège Technique : 125, rue du Placyre - Z.I. Champfeuillet Est -
38500 VOIRON
Agence RHONE-ALPES-AUVERGNE : 69220 CERCIE
Agence BRETAGNE : 35510 CESSON SEVIGNE
Agence SUD-OUEST : 81100 CASTRES
RCS GRENOBLE 483 967 485 00010 - NAF : 6622Z



GERISK, Labélisé S3A

C'est la première étape obligatoire. Tous les employeurs doivent établir cette **FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION** pour **TOUS** les salariés, **QUEL QUE SOIT** l'effectif salarié de l'employeur. Elle devra être transmise avant le 01/01/2012 au service de santé au travail. Elle devra comporter un plan d'action visant à réduire ou supprimer les facteurs de risques.

Ultérieurement cette FICHE devra être mise à jour régulièrement en fonction de l'évolution des facteurs de pénibilité du salarié et il devra en être conservé une **TRAÇABILITE**.

La SOLUTION simple, pratique et économique pour répondre à l'ensemble de ces obligations : PROGRISK®, La gestion de vos risques en ligne.



2° PERMETTRE UN DEPART A LA RETRAITE A 60 ANS, SOUS RESERVE (ARTICLE L. 351-1-4-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE):

- De justifier d'un taux d'incapacité permanente 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.

3 ° PREVENIR LA PENIBILITE A TRAVERS UN ACCORD OU UN PLAN D'ACTION (ARTICLE L. 4121-3-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action (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 exposée 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.**

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)

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

Entreprises concernées :

- 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.

En résumé :

	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.