

La pénibilité au travail : une nouvelle mission pour les CHSCT et DP

Loi n°2010-1330 du 9/11/2010

Prévention de la pénibilité

2

- La pénibilité au sens réglementaire
- Les 3 dispositifs de la Loi

Le rôle des représentants du personnel

Un renforcement de la prévention

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**

(article L. 4121-1 du CT)

Le CHSCT, ou à défaut le DP, procède à l'analyse :

- des risques professionnels
- des conditions de travail
- de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité

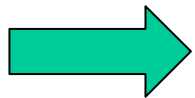
(Article L4612-2 du CT)

Qu'est-ce-que la pénibilité?

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

Les facteurs de risque :

- Contraintes physiques marquées
- Environnement agressif
- Certains rythmes de travail



à chaque entreprise d'établir ses critères de pénibilité en fonction du contexte

Le CHSCT est l'interlocuteur privilégié pour cette étape

Prévention de la **pénibilité**

ART. D 4121-5 CT : FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Vibrations

ENVIRONNEMENT AGRESSIF

- Agents chimiques dangereux
- Milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

RYHTMES DE TRAVAIL

- Travail de nuit
- Équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Une définition de la pénibilité pour trois dispositifs

- ▶ Permettre un **départ à la retraite** à 60 ans, sous certaines conditions (L. 351-1-4-1 CSS)
Pour plus d'info: <https://www.lassuranceretraite.fr>
- ▶ Assurer la **traçabilité des expositions** (L. 4121-3-1 CT)
- ▶ **Prévenir** la pénibilité (L. 138-29 et s., D. 138-26 CSS)

Assurer la traçabilité des expositions

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.



CHSCT: veille à l'application de la réglementation (L4612-1), donc à la mise en place des fiches.

Assurer la traçabilité des expositions

- Fiche communiquée au **service de santé au travail** qui la transmet au médecin du travail.
- Une copie est **remise au travailleur** à son départ de l'établissement, ou en cas d'AT prolongé ou de MP
- Les modalités d'établissement de cette fiche seront définies par un décret à paraître



Prévenir la pénibilité

Dispositif à visée **préventive**: suppression ou réduction de la pénibilité pour TOUTES les entreprises.

Obligations particulières pour les entreprises **d'au moins 50 salariés** (ou appartenant à un groupe d'au moins 50), **dont 50% de l'effectif est exposé** à un facteur de pénibilité :

- être couvertes par 1 **accord ou plan*** d'une durée maximale de 3 ans,
- déposer cet accord ou plan auprès de l'administration (sinon risque de pénalité financière).

** Voir diapo suivante*

Le CHSCT doit être associé

La démarche d'établissement de +50 salariés ou dans groupe de +50 salariés

- ▶ A) Prendre en compte l'éventuel accord, plan de groupe ou accord de branche étendu
- ▶ B) Identifier les postes concernés par les facteurs de pénibilité
- ▶ C) Définir la proportion de salariés exposés
- ▶ D) Rédiger/mettre en application l'accord ou plan

D) Rédiger/mettre en application l'accord ou plan

L'accord ou plan d'action repose sur un diagnostic préalable.

CHSCT : doit être consulté sur le diagnostic préalable et projet de plan d'action, au titre de ses compétences générales en matière de prévention des risques professionnels (L4612-2 CT).

L'accord ou le plan est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

CHSCT : Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CHSCT, ou à défaut, aux DP (D138-28 CSS).

Quels sont les thèmes obligatoires ?

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

Au moins, 1 thème parmi :

- la réduction des **poly-expositions** aux facteurs de pénibilité
- l'**adaptation** et l'**aménagement de postes** de travail

Au moins, 2 thèmes parmi :

- l'amélioration des **conditions de travail**, notamment sur le plan organisationnel
- le développement des **compétences** et des **qualifications**
- l'aménagement des **fins de carrière**
- le maintien en **activité**

En cas de défaut d'accord ou plan d'action ?

- ◆ L'inspection du travail peut contrôler l'existence du plan ou accord quand il est requis
- ◆ Lorsqu'un accord a été conclu ou un plan d'action a été élaboré, il doit être déposé à la DIRECCTE.

L'inspection du travail peut alors contrôler

- La présence des thèmes obligatoires
 - L'existence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes.
- ◆ Le non respect de ces obligations est soumis à une pénalité (1% des rémunérations des salariés exposés).

Quelles sources d'information ?

Rubrique « prévention de la pénibilité » du site
« travailler-mieux.gouv.fr »