

Prise en compte de la

PENIBILITE DU TRAVAIL

par la loi portant réforme des retraites

du 9 novembre 2010

DIRECCTE RHONE-ALPES
I.BACCOT
06/06/11



PENIBILITE DU TRAVAIL

GENERALITES

- Report de l'âge de la retraite
- + Différences d'espérance de vie liées aux conditions de travail
- ⇒ Compensation et réduction de la pénibilité du travail

PENIBILITE DU TRAVAIL

GENERALITES

NOUVELLES ENTITES

⇒ **OBSERVATOIRE DE LA PENIBILITE :**

Assister le COCT, apprécier la nature des activités pénibles,
proposer toute mesure pour améliorer les conditions de travail.
Etat + employeurs + syndicats + personnes qualifiées (art.78 loi)

⇒ **COMITE SCIENTIFIQUE :**

Evaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur
l'espérance de vie, avec et sans incapacité, des travailleurs.
Composition selon décret à paraître. (art. 88 loi)

PENIBILITE DU TRAVAIL

GENERALITES

4 AXES

- ⇒ Retraite anticipée
- ⇒ Obligation de prévention et de suivi individuel
- ⇒ Pénalité financière à défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité
- ⇒ Aide financière éventuelle en cas d'accord d'allègement ou de compensation de la charge de travail



PENIBILITE DU TRAVAIL

GENERALITES

TEXTES

- ⇒ **Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010**
portant réforme des retraites, art. 60 à 89, 118

- ⇒ **Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 :**
facteurs de risques professionnels / pénibilité
= art. D 4121-5 du Code du travail



PENIBILITE DU TRAVAIL

GENERALITES

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

CONSTRAINTES PHYSIQUES

- Manutentions manuelles
- Postures pénibles
- Vibrations

ENVIRONNEMENT

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

RYHTMES DE TRAVAIL

- Travail de nuit
- Équipes successives alternantes
- Travail répétitif

PENIBILITE DU TRAVAIL

1 - RETRAITE ANTICIPEE



TEXTES

- ⇒ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, art. 60, 79 à 85, 118
= art. L 351-1-4 du Code de Sécurité Sociale
- ⇒ Décrets n° 2011-352 et 2011-353 du 30 mars 2011
- ⇒ Arrêté du 30 mars 2011
- ⇒ Circulaire Sécurité Sociale du 18 avril 2011

DATE D'APPLICATION

- ⇒ 1^{ER} Juillet 2011

PENIBILITE DU TRAVAIL

1 - RETRAITE ANTICIPEE



DROIT

- ⇒ âge minimal de départ : 60 ans
 - au lieu de 62 ans
- ⇒ pension au taux plein
 - quelle que soit la durée d'assurance
- ⇒ pension cumulable :
 - avec rente accident du travail ou maladie professionnelle
 - mais pas avec pension d'invalidité

PENIBILITE DU TRAVAIL

1 - RETRAITE ANTICIPEE

CONDITIONS

- ⇒ **Incapacité permanente d'au moins 10 %**
due à 1 seul accident du travail ou à 1 seule maladie professionnelle
 - ⇒ **De plus, en cas d'AT :**
 - lésions identiques à une MP citée par l'Arrêté du 30/03/11
(médecin-conseil)
 - ⇒ **De plus, si l'AT ou la MP a causé une IP inférieure à 20 % :**
 - autre(s) AT (lésions identiques à MP) ou MP portant le total des IP à au moins 20 %,
- ou**
- exposition à 1 ou plusieurs facteurs de risques professionnels D 4121-5 CT pendant au moins 17 ans et IP directement liée à ces facteurs
(commission pluridisciplinaire)

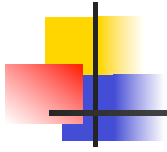
PENIBILITE DU TRAVAIL

1 - RETRAITE ANTICIPEE

	IP d'au moins 20 % dont au moins 10 % pour 1 seul AT ou MP	IP entre 10 % et 20 % dont au moins 10 % pour 1 seul AT ou MP
MP	- de plein droit	- cotisation pendant 17 ans à la Sécurité Sociale
AT	- lésion identique à MP A. 30/03/11	- lésion identique à MP A. 30/03/11 + - exposition à 1 ou plusieurs - facteurs de risques D 4121-5 CT - pendant 17 ans - + IP liée à ces facteurs

PENIBILITE DU TRAVAIL

1 - RETRAITE ANTICIPEE



FINANCEMENT

- ⇒ Branche AT-MP de la Sécurité Sociale

- ⇒ Majoration des cotisations AT-MP de toutes les entreprises
+
Réception des pénalités pour non respect des obligations /
accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité

PENIBILITE DU TRAVAIL

2 - OBLIGATION DE PREVENTION ET DE SUIVI



TEXTES

- ⇒ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, art. 60 à 62, 118

DATES D'APPLICATION

- ⇒ 10 novembre 2010 pour la prévention
- ⇒ 1^{er} janvier 2012 pour le suivi individuel

PENIBILITE DU TRAVAIL

2 - OBLIGATION DE PREVENTION ET DE SUIVI

PREVENTION

EMPLOYEUR

- ▶ « **L'employeur prend** les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »
Ces mesures comprennent notamment :
« **des actions de prévention** des risques professionnels et **de la pénibilité au travail** » (L 4121-1 CT)
- ▶ **L'évaluation des risques** par l'employeur doit tenir compte des facteurs de pénibilité D 4121-5 CT.
(L 4121-3-1 CT)

PENIBILITE DU TRAVAIL

2 - OBLIGATION DE PREVENTION ET DE SUIVI

PREVENTION

CHSCT

Le CHSCT procède à l'analyse:

- des risques professionnels
- des conditions de travail
- **de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité**
(L4162-2)

PENIBILITE DU TRAVAIL

2 - OBLIGATION DE PREVENTION ET DE SUIVI

SUIVI INDIVIDUEL

EMPLOYEUR

- ▶ Etablir des **fiches individuelles d'exposition** à partir de 2012 aux facteurs de risques D 4121-5 CT susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé
(L 4121-3-1 CT + décret annoncé)

MEDECIN DU TRAVAIL

- ▶ Conserver dans chaque **dossier médical en santé au travail** :
 - ces fiches d'exposition
 - une trace de l'ensemble des expositions survenues à partir de 2012
(L 4624-2 CT)

PENIBILITE DU TRAVAIL

2 - OBLIGATION DE PREVENTION ET DE SUIVI

SUIVI INDIVIDUEL

COMMUNICATION AU MEDECIN DU TRAVAIL

- ▶ par l'employeur: fiches individuelles d'exposition

COMMUNICATION AU TRAVAILLEUR

- ▶ par le médecin du travail, à la demande du travailleur, au médecin de son choix : dossier médical, dont la fiche d'exposition
- ▶ par l'employeur : fiche d'exposition, remise en cas d'arrêt de travail prolongé, maladie professionnelle ou départ de l'entreprise

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

TEXTES

⇒ **Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010**, art. 77
= art. L 138-29 à L 138-31, L 241-5 du Code de Sécurité Sociale

⇒ **2 projets de décrets**

DATE D'APPLICATION

⇒ 1^{er} Janvier 2012

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

ENTREPRISES CONCERNEES

Critères cumulatifs :

- ▶ effectif d'au moins 50 salariés
ou appartenance à un groupe d'au moins 50 salariés

- ▶ et proportion minimale de salariés exposés
aux facteurs de risques D 4121-5 CT = *50 % (projet de décret)*

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

OBLIGATIONS

- ⇒ *Déterminer et actualiser la proportion de salariés exposés (projet)*
- ⇒ Au-delà de la proportion minimale réglementaire :
 - *établir un diagnostic préalable (projet)*
 - être couvert par
 - un accord d'entreprise ou de groupe
 - ou un plan d'action d'entreprise ou de groupe
 - ou, si l'effectif de l'entreprise ou du groupe est inférieur à 300 salariés, un accord de branche étendu
 - déposer l'accord ou le plan auprès de l'administration

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

CONTENU (projet)

- ⇒ **1 des 2 thèmes** :
 - *réduction des poly-expositions,*
 - *adaptation et aménagement du poste de travail,*
- +
- 2 des 4 thèmes** :
 - *amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel,*
 - *développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,*
 - *aménagement des fins de carrière,*
 - *maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés.*

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

⇒ Pour chaque thème retenu :

- **mesure (s) de prévention de la pénibilité**
- **objectifs chiffrés + indicateurs** mesurant leur réalisation

⇒ **Modalités de suivi** de la mise en œuvre

- dont communication au moins annuelle des indicateurs au CHSCT (à défaut DP)

DUREE

⇒ Au plus 3 ans

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

DEROGATION TRANSITOIRE (projet)

*Jusqu'à son expiration,
un accord ou un plan d'action sur **l'emploi des seniors**,
comportant expressément des **mesures de prévention de la pénibilité**,
est réputé satisfaire à l'obligation d'accord ou de plan d'action de
prévention de la pénibilité.*

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

SANCTION FINANCIERE (projet)

- ▶ **Constat par l'inspecteur du travail**
du non respect des obligations concernant l'accord et le plan d'action
- ▶ **Mise en demeure par l'inspecteur du travail**
*d'envoyer dans les 6 mois
l'accord ou le plan d'action mis en place ou modifié*
- ▶ **Décisions par le DIRECCTE à la fin de la procédure :**
 - pénalité ou non,
 - taux de la pénalité, jusqu'à 1% des rémunérations mensuelles,
à verser par mois non entièrement couvert.

PENIBILITE DU TRAVAIL

3 - ACCORD OU PLAN D'ACTION DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

SANCTION FINANCIERE

CRITÈRES À PRENDRE EN COMPTE PAR LE DIRECCTE:

- ▶ **Loi :**
 - efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité
- ▶ **Projet de décret :**
 - *respect des obligations / contenu de l'accord ou du plan d'action*
 - *état de la négociation dans la branche professionnelle*
(entreprise 50-300 salariés)
 - *motifs de la défaillance de l'entreprise*

PENIBILITE DU TRAVAIL

4 - AIDE FINANCIERE EN CAS D'ACCORD D'ALLEGEMENT OU DE COMPENSATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

TEXTES

⇒ **Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010**, art. 86

⇒ **Décrets d'application à paraître**

DATES D'APPLICATION

⇒ Après parution des futurs décrets

⇒ Mesure expérimentale, jusqu'au 31.12.2013

PENIBILITE DU TRAVAIL

4 - AIDE FINANCIERE EN CAS D'ACCORD D'ALLEGEMENT OU DE COMPENSATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE

⇒ Travailleurs concernés :

- salariés exposés à **1 ou 2 facteurs de risques** D 4121-5 CT
pendant une durée minimale, et n'ayant pas droit à la retraite à taux plein
- travailleurs temporaires : selon accord

⇒ Contenu de l'accord :

- **allègement de la charge de travail**
 - temps partiel indemnisé jusqu'à la retraite
 - ou tutorat indemnisé
- **ou compensation de la charge de travail**
 - prime
 - ou repos supplémentaires, congés supplémentaires,
 - ou abondement du compte épargne temps
(éventuellement utilisable pour une cessation progressive d'activité)

PENIBILITE DU TRAVAIL



4 - AIDE FINANCIERE EN CAS D'ACCORD D'ALLEGEMENT OU DE COMPENSATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

AIDE PUBLIQUE DIRECTE

- ▶ Bénéficiaire : entreprise ayant conclu un accord d'entreprise d'allègement ou de compensation de la charge de travail

- ▶ Contribution financière possible : Fonds national de soutien, financé par l'Etat et la branche AT-MP de la Sécurité Sociale
(fonds à créer par décret)

PENIBILITE DU TRAVAIL



4 - AIDE FINANCIERE EN CAS D'ACCORD D'ALLEGEMENT OU DE COMPENSATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

AIDE PAR LA BRANCHE

- ▶ Bénéficiaire : entreprise n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise d'allègement ou de compensation de la charge de travail et relevant d'un accord de branche en la matière

- ▶ Contribution financière possible : Fonds au niveau de la branche à créer par accord de branche, financé par :
 - les contributions des entreprises de la branche n'ayant pas conclu d'accord d'entreprise,
 - éventuellement, le Fonds national de soutien
(fonds à créer par décret)