



### Nouvelles obligations de l'employeur

Avant tout, il est primordial de rappeler le cadre fixé par les principes généraux de prévention des risques professionnels. A ce titre, l'employeur « *doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail* » (art L. 4121-1 complété du code du travail).

La pénibilité au travail doit donc être **analysée, évaluée et intégrée** dans le **document unique** d'évaluation des risques professionnels.

#### Fiche d'exposition à la pénibilité

Une fiche d'exposition à la pénibilité doit être rédigée dans le cadre défini par l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Elle est rédigée pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par le **décret n° 2011-354 du 30 mars 2011** et listés ci-dessous :

##### Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
- Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations
- Les vibrations mécaniques définies 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 fumées
- Les rayonnements ionisants définis aux articles R. 4451-1 et suivants
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- Les températures extrêmes
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1

##### Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
- 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 la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

L'employeur doit consigner dans cette fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé. Elle doit contenir également les périodes au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre pour éliminer ou réduire ces facteurs.

Le modèle de cette fiche sera fixé prochainement par un arrêté.

Elle est transmise au médecin du travail et permet de compléter le dossier médical de chaque travailleur. Une copie de cette fiche est transmise au travailleur :

- à son départ de l'établissement
- en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée prochainement par décret
- en cas de déclaration de maladie professionnelle

*Cette mesure est applicable aux expositions intervenues à compter d'une date qui sera fixée par décret et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2012.*

#### Obligation de négocier

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier sur la prévention de la pénibilité dès lors qu'une proportion minimale de leurs salariés (**50%**) est exposée à des facteurs de risques professionnels. Cette obligation est assortie d'une éventuelle pénalité financière affectée à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

*Cette disposition est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012.*

### avant propos

Dans le cadre de la réforme des retraites, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 comporte un titre relatif à la **pénibilité du travail**. Elle introduit notamment de **nouvelles mesures obligatoires** qui complètent la partie IV du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail.

Ces dispositions ont pour objectif de créer une politique de prévention de la pénibilité dans l'entreprise et de mobiliser les acteurs de la prévention.

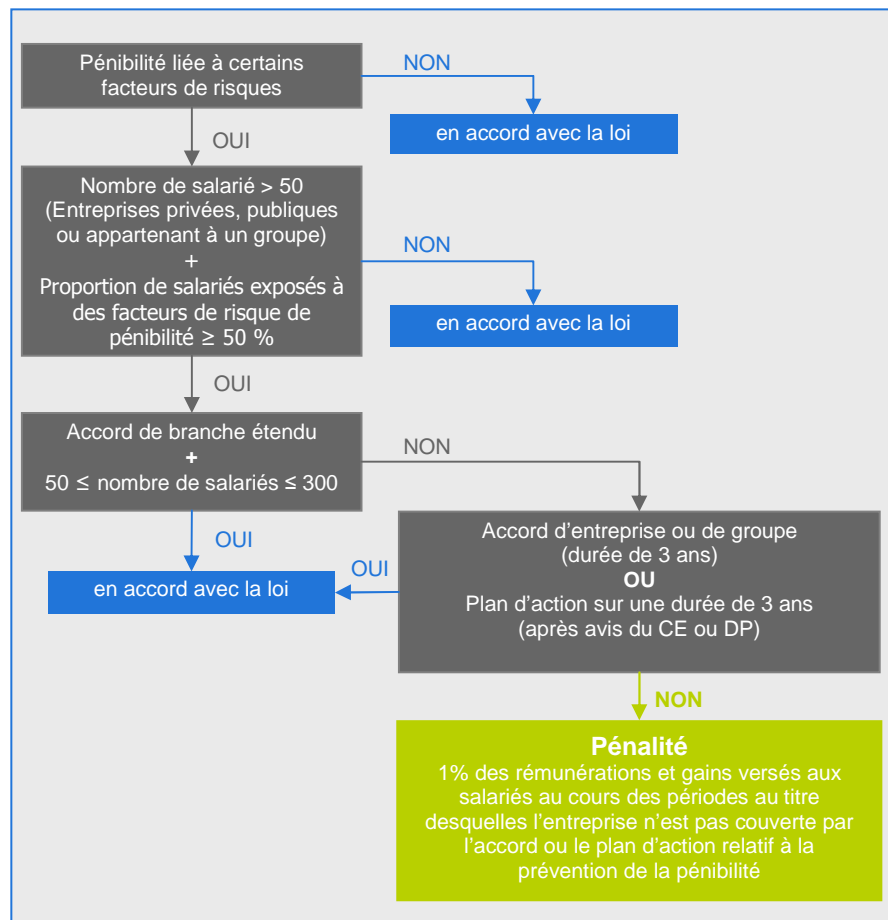


### Elle s'organise selon le schéma ci-contre :

Un fond national de soutien relatif à la pénibilité est créé auprès de la Caisse Nationale de l'Assurance-Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) afin de contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou un accord collectif d'entreprise.

### Nouveau droit du salarié

Le Gouvernement a décidé de maintenir le droit au départ à la retraite à 60 ans à taux plein pour les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Concrètement, le droit au départ anticipé et avec une pension complète sera ouvert aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20% ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle (ou pour accident du travail provoquant des troubles de même nature). De plus ce dispositif de compensation de la pénibilité est étendu aux salariés atteints d'une incapacité comprise entre 10 et 20% sous réserve qu'ils aient été exposés pendant une **durée minimale de 17 ans** à des facteurs de pénibilité. Une commission pluridisciplinaire territoriale sera chargée d'attester cette exposition ainsi que le lien entre celle-ci et l'incapacité.



**Exemple :** Bertrand, né en 1954, 57 ans, était manutentionnaire dans un entrepôt logistique. A la suite de ports répétés de charges lourdes, il souffre de raideurs de l'épaule et de sciatique chronique. Suite à la reconnaissance de sa maladie professionnelle, la Caisse Primaire lui a attribué un taux d'IPP de 20%. Il a été reclassé dans un emploi de bureau. Jusqu'à présent, il ne pouvait en aucun cas partir à la retraite avant les autres : son âge légal de départ était fixé à 60 ans. Suite à la réforme des retraites de 2010 et compte-tenu du relèvement de l'âge légal à 62 ans progressivement jusqu'en 2018, il aurait dû partir à 61 ans et 4 mois, soit en 2015. Mais grâce à la mise en place du dispositif « pénibilité », il pourra toujours prendre sa retraite à 60 ans, en 2014, avec une pension de retraite calculée au taux plein.

### Rôle du CHSCT

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 étend la mission du CHSCT à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (art L. 4612-2 complété du code du travail).

### Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail constitue un dossier en santé au travail qui retracera (dans le respect du secret médical) :

- les informations relatives à l'état de santé du travailleur
- les avis et propositions du médecin du travail
- les expositions professionnelles auxquelles il a été soumis.

En cas de risque pour la santé publique ou à la demande du salarié, le médecin du travail transmet le dossier au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être transmis au médecin traitant du salarié, à sa demande. Attention, il n'est pas communiqué à l'employeur. *Cette disposition est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012*

L'intégration de la pénibilité au travail au sein du document unique est d'ores et déjà obligatoire et les autres mesures entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il est donc nécessaire d'anticiper et de se préparer au changement. Si vous souhaitez plus d'information sur ce thème, Capsecur Conseil organise des sessions de formation ainsi que des accompagnements personnalisés. N'hésitez pas à nous contacter.