



Pénibilité : tous concernés !

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les Carsat, Cram, CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT, salariés.

Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressants l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, multimédias, site Internet... Les publications de l'INRS sont distribuées par les Carsat. Pour les obtenir, adressez-vous au service Prévention de la caisse régionale ou de la caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collège représentant les employeurs et d'un collège représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), les caisses régionales d'assurance maladie (Cram) et caisses générales de sécurité sociale (CGSS)


Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, les caisses régionales d'assurance maladie et les caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, CHSCT, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Pénibilité : tous concernés !

Yves Gary
Gaëlle Postic
Marc Debas
Francois Fougerouze
Sandy Basile

Les enjeux	3
De quoi parle-t-on ?	3
Que doit faire l'entreprise ?	4
Quelles sont les différentes obligations applicables aux entreprises ?	5
1. Obligations pour toutes les entreprises	5
2. Obligations particulières pour les entreprises (ou groupes) de 50 salariés et plus, dont au moins la moitié de l'effectif est exposée à la pénibilité	5
3. Spécificités pour certaines entreprises de moins de 300 salariés	7
4. Obligations pour les entreprises de plus de 300 salariés	7
Le diagnostic : comment, avec qui ?	9
Prévenir la pénibilité	12
Tracer la pénibilité	14
Les mesures de compensation et d'allègement	16



*Quelles que soient la taille ou l'activité
d'une entreprise, celle-ci est concernée
par les dispositifs réglementaires sur la pénibilité issus de
la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010
portant réforme des retraites.*

*Identifier, évaluer, prévenir, tracer,
compenser la pénibilité au travail :
pourquoi ? pour qui ?
comment ?*



Les enjeux

Le législateur a porté l'âge légal de départ en retraite à 62 ans à partir de 2017. Cet allongement de la vie professionnelle est toutefois conditionné à la capacité des salariés à tenir leur emploi jusqu'à cet âge, voire jusqu'à 67 ans pour une retraite garantie à taux plein.

Pour ce faire, il est indispensable de prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés, d'améliorer l'employabilité des seniors et de définir des modalités de compensation (notamment, le départ anticipé à la retraite à 60 ans à taux plein) pour ceux n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi du fait des exigences de leur travail.

La prévention de la pénibilité doit permettre bien sûr de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi l'absentéisme, l'invalidité et l'inaptitude. C'est donc un facteur de progrès et de performance pour l'entreprise.



De quoi parle-t-on ?

Pénibilité : une notion désormais codifiée (articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail).

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 (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), à des environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes), ou à certains rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs). L'article D. 4121-5 du Code du travail précise certaines caractéristiques de ces expositions.



Que doit faire l'entreprise ?

L'entreprise doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés à chacun de ces facteurs de pénibilité.

L'entreprise doit pour cela commencer par se poser les deux questions suivantes :

- ces facteurs sont-ils présents dans les activités ?
- les niveaux d'exposition (intensité, durée, fréquence) sont-ils susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs ?

Si ce n'est pas le cas, l'entreprise n'est pas pour autant exonérée de son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés ; elle doit toujours à ce titre évaluer tous les risques professionnels liés à ses activités, transcrire cette évaluation dans le Document unique et prendre les mesures appropriées en application des principes généraux de prévention (article L. 4121-1 et suivants du Code du travail).

Si c'est le cas, l'entreprise doit prendre en compte les quatre étapes du dispositif pénibilité au travail : diagnostic, prévention, traçabilité, compensation.

L'amélioration à terme de l'employabilité et du maintien dans l'emploi par la réduction de la pénibilité doit être obtenue par l'articulation de plusieurs dispositions réglementaires issues de la loi du 9 novembre 2010, qui seront détaillées dans ce document :

- **le diagnostic** : étape clé qui conditionne les suivantes. Il consiste à identifier les postes de travail et les salariés concernés par les facteurs de risques répondant aux critères de pénibilité. Le résultat et le mode de calcul des effectifs exposés et des conditions d'exposition doivent être annexés au Document unique d'évaluation des risques.
- **la prévention** de la pénibilité au travail s'impose à toutes les catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille. C'est pourquoi, elles devront prévoir dans tous les cas un plan d'action pour lutter contre la pénibilité au travail (article L. 4121-1 du Code du travail). Elle concerne à la fois la suppression/réduction des expositions, l'adaptation des postes de travail, des horaires, le développement des compétences, l'aménagement des fins de carrière, le maintien en activité. Les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus, dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, sont en outre soumises à une obligation de négocier un accord ou élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité selon des règles précisées par décret.
- **la traçabilité** vise à établir une fiche de prévention des expositions pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques retenus pour définir la pénibilité, donc susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé. L'employeur doit consigner dans cette fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre. Cette fiche individuelle est régulièrement mise à jour.

Important ! La fiche de traçabilité de la pénibilité ne se confond pas avec le Document unique (DU) qui concerne l'évaluation de tous les risques dans l'entreprise par unité de travail.

- **La compensation** des effets de l'exposition à la pénibilité correspond tout d'abord à la possibilité de départ en retraite à 60 ans au taux plein sous certaines conditions. D'autres mesures de compensation ou d'allègement de la charge de travail peuvent être mises en œuvre dans l'entreprise pour les salariés exposés aux travaux pénibles, qui ne peuvent interrompre leur activité.



Quelles sont les différentes obligations applicables aux entreprises ?

I. OBLIGATIONS POUR TOUTES LES ENTREPRISES

La loi s'applique à tous. Toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur statut juridique et leur secteur d'activité, sont concernées par l'obligation de mettre en place des actions contre la pénibilité au travail.

Article L. 4121-1 du Code du travail, modifié par la loi du 9 novembre 2010

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-3-1 du Code du travail, créé par la loi du 9 novembre 2010

Dans toutes les entreprises, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi des salariés exposés à la pénibilité.

2. OBLIGATIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENTREPRISES (OU GROUPES) DE 50 SALARIÉS ET PLUS, DONT AU MOINS LA MOITIÉ DE L'EFFECTIF EST EXPOSÉ À LA PÉNIBILITÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la loi du 9 novembre 2010 instaure pour ces entreprises des obligations particulières. Elles doivent, en effet, conclure un accord ou élaborer un plan d'action pour la prévention de la pénibilité sous peine d'une pénalité (article L. 138-29, Code de la sécurité sociale).

QU'EST CE QU'UN ACCORD ?

Dans le domaine de la négociation collective, l'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans le cadre de la convention collective.

Cette dernière a vocation à traiter des règles relatives à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et de leurs garanties sociales. Tout accord doit être déposé à la DIRECCTE.

CONTENU DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION PÉNIBILITÉ

Les entreprises, soumises à l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action, doivent choisir les thèmes qui figurent dans la liste présentée ci-dessous (article D. 138-27 précité).

D'une part, les entreprises doivent prendre en compte au moins l'un des deux thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article D. 4121-5 du Code du travail,
- l'adaptation et l'aménagement du poste du travail.

D'autre part, l'accord ou le plan doit traiter au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Nota : Sur le contenu de l'accord ou du plan d'action, vous pouvez vous reporter utilement à la circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011.

VALIDITÉ DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

Lorsqu'un accord a été conclu ou un plan d'action élaboré, il doit être déposé à la DIRECCTE. Le contrôle portera sur la conformité de l'accord ou du plan d'action avec les dispositions du Code de la sécurité sociale :

- présence des thèmes obligatoires,
- établissement d'un diagnostic, d'un programme de prévention et de mesures et modalités de suivi,
- existence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes.

L'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité est soumise à deux critères cumulatifs :

Critère 1 : la taille de l'entreprise visée par la loi

Les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus (exemple : une entreprise de 35 salariés appartenant à un groupe de 600 salariés) remplissent le premier critère pour conclure un accord ou établir un plan d'action.

Nota : La définition de groupe est celle de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

COMMENT CALCULER L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE ?

Les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Dans ce calcul, entrent :

- **les titulaires d'un CDI à temps plein.** Ici chaque salarié compte pour un équivalent temps plein (EQTP),
- **les salariés à temps partiel** au prorata de leur temps de travail,
- **les titulaires d'un CDD et les salariés temporaires** au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédents (sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé),
- **les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure** (également comptés au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an).

Exemple : 10 intérimaires de 4 mois, 2 CDD de 6 mois et un CDD de 4 mois, comptent pour $(10 \times 4) + (2 \times 6) + 4$, soit $56/12 = 4,66$ EQTP

Pour les modalités de calcul des effectifs, vous pouvez vous reporter utilement à la circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011.

Critère 2 : la proportion des salariés exposés à des activités pénibles

Le deuxième critère est rempli si le nombre de salariés exposés aux risques liés aux facteurs de pénibilité dépasse 50 % de l'effectif total de l'entreprise, qu'elle appartienne ou non à un groupe.

COMMENT SE CALCULE LA PROPORTION DES SALARIÉS EXPOSÉS À DES ACTIVITÉS PÉNIBLES DANS UN GROUPE ?

La proportion de 50 %, est appréciée entreprise par entreprise du groupe (exemple : une entreprise de 35 salariés appartenant à un groupe de 600 salariés sera soumise à l'obligation de négocier un accord ou élaborer un plan, si 17,5 EQTP sont exposés à des facteurs de pénibilité).

En concertation avec les instances représentatives du personnel (CHSCT ou DP) et son Service de Santé au Travail, c'est à l'employeur de réaliser ce décompte et de déterminer la proportion de salariés exposés. Il relève de la responsabilité de chaque employeur de déterminer à partir de quel moment l'exposition à un facteur de risques professionnels devient pénible. Cette proportion doit être consignée en annexe du Document Unique et pourra être accompagnée des modalités de calcul. Ce décompte est un document collectif qui est bien distinct de la fiche individuelle d'exposition (mentionnée à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail).

3. SPÉCIFICITÉS POUR CERTAINES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Les entreprises, dont l'effectif comprend de 50 à 299 salariés, ou de moins de 50 salariés appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, ne sont pas soumises à l'obligation de négociation d'accord ou d'élaboration d'un plan d'action, lorsqu'elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu.

Dans ce cas, elles doivent cependant mettre en œuvre les mesures prévues par l'accord de branche.

4. OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS

A partir du seuil de 300 salariés, les entreprises ou groupes doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu.

Tableau récapitulatif des obligations des entreprises en fonction des seuils d'effectifs

TAILLE DE L'ENTREPRISE	Toutes les entreprises sont concernées par la loi du 9 novembre 2010, notamment les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité				
	DIAGNOSTIC	PRÉVENTION	TRAÇABILITÉ	COMPENSATION	ACCORD OU PLAN D'ACTION : lorsque 50 % de salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise
ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS	NECESSAIRE pour la prévention et la traçabilité	OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE Élaboration de la fiche individuelle permettant de tracer les expositions à la pénibilité	POSSIBLE Droit à la retraite anticipée Dispositifs d'allègement ou de compensation au bénéfice de salariés exposés aux facteurs de pénibilité	POSSIBLE si l'entreprise n'appartient pas à un groupe OBLIGATOIRE Si l'entreprise appartient à un groupe de 50 à 300 salariés non couvert par un accord de branche OBLIGATOIRE Si l'entreprise appartient à un groupe de plus de 300 salariés
ENTREPRISE DE 50 À 299 SALARIÉS	OBLIGATOIRE (% salariés exposés à annexer au DUER)	OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE Élaboration de la fiche individuelle permettant de tracer les expositions à la pénibilité	POSSIBLE Droit à la retraite anticipée Dispositifs d'allègement ou de compensation au bénéfice de salariés exposés aux facteurs de pénibilité	NON OBLIGATOIRE Si l'entreprise est déjà couverte par un accord de branche étendu qu'elle doit mettre en œuvre
					OBLIGATOIRE Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche étendu
ENTREPRISE DE 300 SALARIÉS ET PLUS	OBLIGATOIRE (% salariés exposés à annexer au DUER)	OBLIGATOIRE	OBLIGATOIRE Élaboration de la fiche individuelle permettant de tracer les expositions à la pénibilité	POSSIBLE Droit à la retraite anticipée Dispositifs d'allègement ou de compensation au bénéfice de salariés exposés aux facteurs de pénibilité	OBLIGATOIRE Dans tous les cas, même en présence d'un accord de branche étendu

Le diagnostic : comment, avec qui ?

C'est une phase clé dans la prise en compte de la pénibilité : c'est à partir de ce diagnostic que sera élaborée la démarche de prévention et que seront identifiés les salariés concernés par les fiches individuelles de prévention des expositions.

L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Ces facteurs de risques professionnels sont définis à l'article D. 4121-5 du Code du travail

Facteurs de pénibilité au travail définis par le Code du travail	
CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES	<ul style="list-style-type: none">• Manutentions manuelles de charges (article R. 4541-2)• Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations• Vibrations mécaniques (article R. 4441-1)
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF	<ul style="list-style-type: none">• Agents chimiques dangereux (article R. 4412-3 et article R. 4412-60), y compris les poussières et les fumées• Activités exercées en milieu hyperbare (article R. 4461-1)• Bruit (article R. 4431-1)• Températures extrêmes
RYTHMES DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none">• Travail de nuit dans certaines conditions (article L. 3122-29 à L. 3122-31)• Travail en équipes successives alternantes• 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

L'ENTREPRISE PEUT-ELLE PRENDRE EN CONSIDÉRATION D'AUTRES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ QUI NE SONT PAS VISÉS PAR LA RÉGLEMENTATION ?

Les obligations issues de la loi et de ses décrets d'application ne concernent qu'une liste de 10 facteurs de risque. Au-delà de ce minimum réglementaire, il pourra être pertinent de prendre en compte d'autres facteurs de pénibilité identifiés dans l'entreprise.

Pour réaliser ce diagnostic, deux questions se posent :

1. les risques sont-ils présents dans les activités ?
2. les niveaux d'exposition (intensité, durée, fréquence) sont-ils susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ?

L'identification des postes exposés à des facteurs de pénibilité doit résulter de la concertation entre l'employeur et les représentants du personnel (CHSCT ou DP), avec le conseil du service de santé au travail (SST), notamment pour définir les critères objectifs de cette exposition.

Éléments de base à prendre en compte

Il incombe à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation est transcrite dans le document unique d'évaluation des risques, lequel doit servir de base à l'élaboration d'un programme de prévention. Le diagnostic d'exposition à des facteurs de pénibilité n'exonère pas l'employeur de l'obligation d'évaluation et de protection de la santé pour l'ensemble des travailleurs.

Le document unique avec son inventaire des risques répertoriés par unités de travail constitue une base de départ.

La fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail permet d'identifier les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés et peut donc aussi aider au repérage des salariés soumis à des facteurs de pénibilité.

D'autres données peuvent être utilement exploitées pour ce diagnostic : listes des travaux figurant dans les tableaux de maladies professionnelles, normes, recommandations de la CNAMTS, observation des postes de travail, études CHSCT, rapports des CARSAT et organismes de contrôle, sinistralité AT/MP, invalidités, inaptitudes, absentéisme, turn-over, pyramide des âges, etc.

LES MOYENS DE PRÉVENTION EXISTANTS SONT-ILS À PRENDRE EN COMPTE DANS LE DIAGNOSTIC ?

Non : pour les salariés dotés de seuls équipements de protection individuelle (EPI). La protection individuelle ne soustrait pas complètement à l'exposition au risque.

Exemple : les travailleurs exposés à des poussières à leur poste de travail, équipés d'un seul masque de protection respiratoire, restent potentiellement exposés.

Oui : pour les moyens de protection collective déjà en place, à condition que leur efficacité en matière de soustraction aux risques soit régulièrement vérifiée et qu'ils soient systématiquement utilisés.

Exemple : les salariés affectés à des postes équipés d'un captage à la source des poussières, dont l'efficacité est régulièrement vérifiée, peuvent ne plus être considérés comme exposés à ce facteur de pénibilité.

RISQUES SUSCEPTIBLES DE CONSTITUER DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION
MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES	Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs (article R. 4541-2 du Code du travail)
POSTURES PÉNIBLES	Positions forcées des articulations (article D. 4121-5 du Code du travail)
VIBRATIONS MÉCANIQUES	<p>1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires (article R. 4441-1 du Code du travail)</p> <p>2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (article R. 4441-1, Code du travail)</p>
AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX Y COMPRIS LES POUSSIÈRES ET LES FUMÉES	<p>1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou mélanges dangereux tels que définis à l'article R. 4411-6 du Code du travail ou par le règlement (CE) n° 1272/2008 (art. R. 4412-3 du Code du travail)</p> <p>2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle (article R. 4412-3 du Code du travail)</p> <p>3° Toute substance ou mélange classé, comme cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) de catégorie 1 ou 2 au sens de l'article R. 4411-6 du Code du travail ; toute substance ou mélange classé cancérigène, mutagène sur les cellules germinales ou toxique pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement (CE) n°1272/2008, ainsi que toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture (article R. 4412-60 du Code du travail)</p>
ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE	Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice d'activités réalisées avec ou sans immersion (article R. 4461-1 du Code du travail)
BRUIT	<p>Les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :</p> <p>1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C ;</p> <p>2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ;</p> <p>3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. (article R. 4431-1 du Code du travail)</p>
TEMPÉRATURES EXTRÊMES	Aucun texte réglementaire ne définit cette notion. Elle doit être appréciée en fonction de la nature des activités, de la durée journalière d'exposition et des effets durables, identifiables et irréversibles sur la santé, qu'elle peut provoquer
TRAVAIL DE NUIT	Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures et 6 heures (article L. 3122-31 du Code du travail)
TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES	Aucun texte réglementaire ne définit ces notions. Néanmoins les définitions suivantes sont communément admises. Dans le cadre d'une organisation du travail en équipes « successives » (travail « posté »), plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail (2 x 8 ; 3 x 8, 2 x 12)
TRAVAIL RÉPÉTITIF CARACTÉRISÉ	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 (article D. 4121-5 du Code du travail)



Prévenir la pénibilité

Prévenir la pénibilité au travail pour limiter son impact sur la santé des salariés et leur permettre de poursuivre dans de bonnes conditions leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de leur retraite est possible en agissant à la fois sur les situations de travail et sur les parcours professionnels.

C'est à partir du diagnostic de la pénibilité établi au sein de l'entreprise, après avis du CHSCT (ou à défaut des DP) et du médecin du travail, que celle-ci mettra en place des mesures de prévention pour supprimer l'exposition aux facteurs de pénibilité ou en réduire l'intensité, la fréquence et la durée.

Il est important de rappeler que la notion de pénibilité ne se substitue pas à celle du risque professionnel. La première ne peut en aucune manière se confondre avec la seconde. En effet, même si l'employeur n'identifie pas dans son entreprise des facteurs de pénibilité limitativement définis par le Code du travail, il n'en demeure pas moins qu'il a une obligation générale de sécurité vis-à-vis des salariés, et qu'à ce titre, il se doit d'évaluer tous les risques professionnels et de prendre les mesures de prévention appropriées conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

C'est pourquoi, quels que soient la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise, cette dernière doit mettre en place des mesures de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail et ce dans le respect des neuf principes généraux de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail)

PRINCIPES GÉNÉRAUX À RESPECTER DANS TOUS LES CAS

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'Homme
5. Tenir compte de l'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention
8. Prendre des mesures de protection collective et leur donner priorité sur les mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ, C'EST :

agir sur les situations de travail par des mesures :

- organisationnelles : adaptation des flux, aménagement des horaires...
- collectives : captage des polluants à la source, aides mécaniques à la manutention, encoffrement des machines bruyantes ;
- individuelles pour des risques résiduels : bouchons d'oreille, masques anti-poussières, gants ;

agir sur les parcours professionnels par des mesures :

- de développement des compétences et des qualifications des salariés, afin de favoriser la mobilité interne et externe et l'employabilité des seniors ;
- d'aménagement des fins de carrière (mesures d'allègement) ;
- de maintien en activité des salariés exposés, notamment par des adaptations des postes de travail.

La prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité sera d'autant plus efficace qu'elle s'appuiera sur de bonnes pratiques telles que :

- une veille sur les effets de la pénibilité dans l'entreprise, par l'analyse systématique des accidents du travail et des maladies professionnelles, des inaptitudes et restrictions d'aptitudes, du turn-over et de l'absentéisme, en remontant aux causes les plus en amont.
- une intégration de la prévention des risques lors de la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
- une approche pluridisciplinaire de la prévention, associant étroitement politique de gestion des ressources humaines et management de la santé/sécurité.

Rappel : pour les entreprises soumises à l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'actions de la prévention de la pénibilité, le contenu de leur dispositif doit répondre aux conditions posées par l'article D. 138-27 du Code de la sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} février 2012, en application de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, l'employeur doit consigner les conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité de chaque travailleur exposé dans une fiche dénommée « **fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels** ».

Cette obligation concerne toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi sur les retraites, quel que soit leur effectif.

Cette fiche permettra au salarié de conserver une trace de ses expositions professionnelles aux facteurs de pénibilité et à l'employeur d'attester des mesures de prévention qu'il a mises en œuvre. Transmise au service de santé au travail, elle permettra d'assurer un suivi médical adapté et fournira au médecin du travail les informations utiles pour bien conseiller le salarié et son employeur.

Le travail d'inventaire réalisé pour ces fiches va naturellement permettre d'enrichir le contenu du document unique pour chacun des facteurs de pénibilité.

Contenu de la fiche

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, la fiche doit mentionner (article D. 4121-6 du Code du travail) :

- les conditions habituelles d'exposition 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 ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention, organisationnelles (liées à l'organisation du travail : horaires, pauses, cadences, polyvalence), collectives (captage à la source des polluants, encoffrement des machines bruyantes, monte matériaux...) ou individuelles (bouchons d'oreille, masques anti-poussières, gants), mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

La définition du contenu de cette fiche impose donc d'avoir préalablement identifié les salariés concernés et évalué les expositions, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre (se reporter à la partie diagnostic).

Un modèle de fiche a été publié par arrêté ministériel du 30 janvier 2012. Concernant les agents chimiques dangereux (ACD), cette nouvelle fiche se substitue aux anciennes dispositions (fiche d'exposition et attestation).

La fiche ne comprend pas la consignation des expositions à l'amiante et aux activités exercées en milieu hyperbare, ces deux facteurs de pénibilité faisant déjà l'objet de dispositifs spécifiques obligatoires de traçabilité. Pour l'amiante, la fiche d'exposition est modifiée, elle doit préciser : la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail, les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles, les procédés de travail utilisés, les équipements de protection collective et individuelle utilisés.

Ces dispositifs spécifiques à l'amiante et aux activités exercées en milieu hyperbare se voient imposer les mêmes conditions de transmission et de mise à jour que la fiche de prévention des expositions à la pénibilité.

Mise à jour

La fiche est 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.

Transmission

La fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail.

S'agissant d'un document nominatif, il n'est pas prévu que le CHSCT (DP par défaut) puisse y avoir accès. Mais il peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs obligatoires en matière de santé et sécurité au travail.

La fiche est transmise au salarié :

- lors de son départ de l'entreprise ;
- en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours, ou de 3 mois pour un autre motif.
- Elle est tenue à tout moment à sa disposition et il peut demander à rectifier les informations figurant sur sa fiche.

QUELLE EST LA SANCTION ENCOUREE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS RELATIVES À LA FICHE DE TRAÇABILITÉ ?

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions est passible d'une contravention de cinquième classe (amende de 1500 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction)

L'EMPLOYEUR DOIT-IL INDIQUER LES COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE SUR LA FICHE ?

Pris à la lettre, le modèle de fiche donné par l'arrêté du 30 janvier 2012 ne précise pas si l'employeur doit y faire figurer l'identité et les coordonnées de l'entreprise.

Or, l'esprit de la réglementation, et au delà, le simple bon sens, doit inciter l'employeur à inscrire sur ladite fiche de telles informations.



Les mesures de compensation et d'allègement

Un premier dispositif concerne la cessation anticipée d'activité : retraite à taux plein dès 60 ans pour pénibilité, à condition de s'être vu attribuer une incapacité permanente (IP) d'au moins 10% suite à une maladie professionnelle ou à certains accidents du travail.

Pour connaître les modalités de mise en œuvre de cette mesure, prendre contact avec le service Retraites de la CARSAT, CRAM ou CGSS de votre région, ou consultez le site Internet : assuranceretraite.fr.

Les entreprises ont également la possibilité d'étudier et mettre en œuvre des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés exposés à des travaux pénibles, devant rester en activité :

1. les mesures d'allègement permettent de réduire l'exposition des salariés qui restent occupés à des travaux pénibles, comme par exemple :

- a) le passage à temps partiel du salarié,
- b) l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise ;

2. les mesures de compensation peuvent être mises en œuvre pour les salariés ayant été exposés pendant un certain temps à un ou plusieurs facteurs de pénibilité telles que :

- a) l'attribution de journées de repos ou de congés supplémentaires,
- b) le versement de primes ou d'abondement au compte épargne temps.

Nota

Un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité (FNSP) a été créé jusqu'au 31 décembre 2013. Il contribue, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion menées par les branches et les entreprises, en faveur de la prévention de la pénibilité.

Seules les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou ayant signé un accord d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles peuvent bénéficier de ces aides.

Pour bénéficier de ces aides, les entreprises doivent répondre à un appel à projet géré régionalement par les CARSAT, CRAM et CGSS. Les modalités pratiques, les critères d'attribution et les dossiers des appels à projet sont disponibles sur les sites internet des caisses régionales ou en contactant leur service prévention.

POUR EN SAVOIR PLUS

Le lecteur pourra utilement consulter
le site Internet
[http://www.travailler-mieux.gouv.fr/
Prevention-de-la-penibilite.html](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/prevention-de-la-penibilite.html)

Pour obtenir en prêt les audiovisuels et multimédias et pour commander les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service Prévention de votre Carsat, Cram ou CGSS.

Services Prévention des Carsat et des Cram

Carsat ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
CS 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@carsat-am.fr
www.carsat-alsacemoselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.carsat-alsacemoselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 88 14 33 02
fax 03 89 21 62 21
www.carsat-alsacemoselle.fr

Carsat AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@carsat-aquitaine.fr
www.carsat.aquitaine.fr

Carsat AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal, 43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
48-50 boulevard Lafayette
63058 Clermont-Ferrand cedex 1
tél. 04 73 42 70 76
fax 04 73 42 70 15
preven.carsat@orange.fr
www.carsat-auvergne.fr

Carsat BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs, 39 Jura,
58 Nièvre, 70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord, 38 rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél. 08 21 10 21 21
fax 03 80 70 52 89
prevention@carsat-bfc.fr
www.carsat-bfc.fr

Carsat BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@carsat-bretagne.fr
www.carsat-bretagne.fr

Carsat CENTRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintraillles
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@carsat-centre.fr
www.carsat-centre.fr

Carsat CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
37 avenue du Président René Coty
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 45 71 45
cirp@carsat-centreouest.fr
www.carsat-centreouest.fr

Cram ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
prevention.atmp@cramif.cnamts.fr
www.cramif.fr

Carsat LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@carsat-lr.fr
www.carsat-lr.fr

Carsat MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél. 0820 904 231 (0,118 €/min)
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@carsat-mp.fr
www.carsat-mp.fr

Carsat NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
documentation.prevention@carsat-nordest.fr
www.carsat-nordest.fr

Carsat NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@carsat-nordpicardie.fr
www.carsat-nordpicardie.fr

Carsat NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 22
fax 02 35 03 60 76
prevention@carsat-normandie.fr
www.carsat-normandie.fr

Carsat PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 02 51 72 84 08
fax 02 51 82 31 62
documentation.rp@carsat-pl.fr
www.carsat-pl.fr

Carsat RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme, 38 Isère,
42 Loire, 69 Rhône, 73 Savoie,
74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 96 96
fax 04 72 91 97 09
preventionrp@carsat-ra.fr
www.carsat-ra.fr

Carsat SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse-du-Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@carsat-sudest.fr
www.carsat-sudest.fr

Services Prévention des CGSS

CGSS GUADELOUPE

Immeuble CGRR, Rue Paul-Lacavé, 97110 Pointe-à-Pitre
tél. 05 90 21 46 00 – fax 05 90 21 46 13
lina.palmont@cgss-guadeloupe.fr

CGSS GUYANE

Espace Turenne Radamonthe, route de Raban,
BP 7015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 – fax 05 94 29 83 01

CGSS LA RÉUNION

4 boulevard Doret, 97704 Saint-Denis Messag cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 – fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

CGSS MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 et 05 96 66 51 32 – fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr
www.cgss-martinique.fr

Le législateur a porté l'âge légal de départ en retraite à 62 ans à partir de 2017. Cet allongement de la vie professionnelle est toutefois conditionné à la capacité des salariés à tenir leur emploi jusqu'à cet âge, voire jusqu'à 67 ans pour une retraite garantie à taux plein. Pour cela il est indispensable de prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés, d'améliorer l'employabilité des séniors et de définir des modalités de compensation pour ceux n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi du fait des exigences de leur travail.

Quelles que soient la taille ou l'activité d'une entreprise, celle-ci est concernée par les dispositifs réglementaires sur la pénibilité issus de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Identifier, évaluer, prévenir, tracer, compenser la pénibilité au travail : pourquoi ? pour qui ? comment ?
Ce document propose de répondre à ces questions.

La prévention de la pénibilité doit permettre bien sûr de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi l'absentéisme, l'invalidité et l'inaptitude. C'est donc un facteur de progrès et de performance pour l'entreprise.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00
www.inrs.fr • e-mail : info@inrs.fr

Édition INRS ED 6135

1^{re} édition (2012) • Réimpression mars 2013 • 20 000 ex. • ISBN 978-2-7389-2013-3

