

Santé et sécurité au travail

# Prévention de la pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a inséré de nouvelles obligations en matière de pénibilité au travail, notamment l'obligation de négocier sous peine d'une pénalité de 1% de la masse salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Seule une partie des décrets d'application est parue. A sept mois de l'échéance, voici un point sur la réglementation applicable.

### Le renforcement de l'obligation de sécurité de l'employeur

L'article L. 4121-1 du Code du travail pose clairement le principe de sécurité de l'employeur, lequel a été renforcé avec la notion de pénibilité au travail, selon les termes suivants : « 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 ;
- des actions d'information et de formation ;

- 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 ».

De ces dispositions, il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat (née depuis la jurisprudence Amiante de 2002) ainsi que la nécessité de mettre en œuvre des mesures dynamiques en tenant compte des circonstances.

### Etablissement d'une fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels

La loi du 9 novembre a introduit l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche individuelle pour les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ; elle consigne :

- 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.

Ces risques professionnels sont liés, aux termes du décret du 30 mars 2011 (JO du 31 mars) :

#### Au titre des contraintes physiques marquées

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques

#### Au titre de l'environnement physique agressif

- les agents chimiques dangereux men-

tionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

#### Au titre de certains 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 par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les modalités de consignation de ces risques dans cette fiche sont déterminées par décret (en attente de parution). Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques lors de l'établissement du document unique et le programme de prévention et d'amélioration des risques professionnels. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque salarié, constitué par le médecin du travail. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (en attente de parution).

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établisse-

### Zoom sur la faute inexcusable de l'employeur

Deux éléments cumulatifs définissent la faute inexcusable :

- l'employeur a conscience du danger encouru par le personnel (en tant que professionnel averti) ;
- il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver les salariés.

Il existe une présomption en cas d'AT/MP, pour les CDD et intérimaires : c'est alors à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas manquement.

Conséquences de la faute inexcusable : majoration de rente pour la victime avec réparation des préjudices personnels et professionnels/cotisation supplémentaire pour l'employeur + paiement des indemnités supplémentaires.

ment, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

## Obligation de négocier sur la pénibilité

La loi portant réforme des retraites a également introduit l'obligation de négocier un accord de prévention de la pénibilité ou un plan d'action dans les entreprises d'au moins 50 salariés (les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche étendu) pour une durée de trois ans.

Ainsi, en prenant modèle sur ce qu'il avait déjà mis en place en matière d'emploi des seniors, l'absence de couverture avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 entraînera l'application d'une pénalité de 1% maximum des rémunérations des salariés concernés par la pénibilité.

La Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pourra moduler cette pénalité selon les efforts faits par l'entreprise.

S'agissant du contenu de l'accord ou du plan d'action, deux projets de décret (en attente de publication) apportent quelques éléments de précision ainsi que les modalités de calcul de la pénalité.

La loi prévoit l'obligation de négocier pour les entreprises de plus de 50 salariés employant une proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité : le projet de décret envisage une proportion fixée à 50% de l'effectif qui devrait être réactualisée, si nécessaire, par l'employeur (en fonction du document unique).

Un diagnostic préalable à la négociation devrait également être établi, duquel découleraient les mesures de prévention devant comporter au moins un des thèmes suivants : la réduction des poly-expositions, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Ce diagnostic, qui peut être établi avec l'aide des différents acteurs de la santé/sécurité au travail<sup>(1)</sup>, devrait répondre, entre autres, aux questions suivantes :

– quels sont les emplois concernés par les facteurs de risques professionnels visés ?

– quelles sont les mesures déjà prises pour compenser ou limiter ces risques ? (prime de travail de nuit, prime pour travaux dangereux...).

L'accord ou le plan devrait ensuite aborder au moins deux des quatre thèmes suivants, avec des objectifs chiffrés mesurés au moyen d'indicateurs communiqués au CHSCT (à défaut, les DP) une fois par an :

1. l'amélioration des conditions de travail (notamment organisationnels);
2. le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation;
3. l'aménagement des fins de carrière;
4. le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'inspecteur du travail constatant l'entreprise en infraction la mettrait en demeure de remédier à sa situation dans un délai de six mois. La pénalité est décidée par les Directe. ■

**Contact :** Saleha Drici, DLAP; saleha.drici@union-habitat.org

*(1) Les acteurs internes : le CHSCT et les délégués du personnel, le médecin du travail; les acteurs externes : les agents de l'inspection du travail, les ingénieurs-conseils et contrôleurs des CRAM, l'OPPBT (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), les médecins-inspecteurs du travail.*

## La définition des risques professionnels

- **Manutention manuelle :** toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs (R. 4541-2 C.T.).
- **Vibrations mécaniques, de deux sortes** (R. 4441-1 C.T.):
  - 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;
  - 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.
- **Activités en milieu hyperbare** (R. 4461-1 C.T.): Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :
  - 1-travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes;
  - 2-interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au N° 1, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.
- **Bruit** (R. 4431-1 C.T.): les paramètres physiques utilisés comme indicateurs de ce risque sont définis comme suit :
  - 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;
  - 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;
  - 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.