

## Pénibilité au travail : un nouveau dispositif de prévention

**Des mesures concernant la pénibilité du parcours professionnel sont désormais introduites dans le code du travail et viennent modifier et compléter les mesures en santé et sécurité au travail.**

Plus précisément la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites comporte un titre relatif à la pénibilité du travail (titre IV).

Cette loi a pour objectif de créer une véritable politique de prévention dans l'entreprise et les différents acteurs de la prévention devront être mobilisés sur ce sujet.

Ces dispositions donnent une base législative au dossier médical, posent la définition de l'exposition aux « facteurs de risques professionnels » et organisent le financement d'une prise en compte par la retraite de cette pénibilité.

### Obligations des acteurs de la prévention quant à la pénibilité

#### Les nouvelles obligations de l'employeur

##### 1. Principe de prévention

**Au nom des principes généraux de prévention des risques professionnels, l'employeur doit désormais prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail** (C. trav. art L. 4121-1 complété).

##### 2. Fiche d'exposition à la pénibilité

Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, une fiche d'exposition à la pénibilité est prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

En effet, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret (à paraître) et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, **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 pour faire disparaître ou réduire ces facteurs.

Cette fiche est transmise au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au

travail de chaque travailleur. Une copie de cette fiche est remise au travailleur :

- à son départ, de l'établissement
- en cas d'arrêt de travail (dont la durée sera fixée par décret)
- ou de déclaration de maladie professionnelle

Le modèle de cette fiche sera fixé par arrêté

Cette disposition, introduite par l'article 60 de la loi, sera applicable aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

##### 3. Obligation de négocier sous peine de pénalité

**Les entreprises de plus de 50 salariés devront désormais négocier sur la prévention de la pénibilité lorsque leurs salariés sont soumis à certains risques professionnels.**

Le code de la sécurité sociale est modifié en conséquence car cette obligation est assortie d'une pénalité financière affectée à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Cette mesure concerne les entreprises du privé mais aussi celles du secteur public ainsi que les entreprises appartenant à un groupe (dont l'effectif comprend au moins 50 salariés), dès lors qu'une proportion minimale de leurs salariés est exposée à des facteurs de risques professionnels (décret à paraître sur la base de l'article L. 4121-3-1).

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité est conclu pour une durée de trois ans. Une liste des thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords sera fixée par décret.

En l'absence d'accord de prévention sur la pénibilité, un plan d'action doit être élaboré au niveau de l'entreprise ou du groupe, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce plan d'action a aussi une durée de trois ans.

*Remarque : les entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe (dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés), ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu.*

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Ces dispositions seront applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **4. Désignation de salariés compétents en prévention des risques professionnels**

Dans un souci d'une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail et également dans le but de répondre aux exigences de pluridisciplinarité fixées par la directive cadre du 12 juin 1989, **l'employeur devra désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels** (Art. L. 4644-1).

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, **l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère.**

L'employeur peut également faire appel aux services de prévention des CARSAT (avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention), à l'OPPBTP et à l'ANACT.

### **CHSCT : une mission supplémentaire**

L'article L. 4612-2 du code du travail est également complété par la loi qui étend la mission du CHSCT à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

### **Mission et organisation des services de santé au travail**

#### **Mission préventive des services de santé au travail**

L'article L. 4622-2 du code du travail est réécrit et consacre une mission de prévention pour les services de santé au travail consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs. Leurs actions sont les suivantes :

- conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnels
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures à prendre afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou réduire la pénibilité au travail et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge
- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire

#### **Deux nouveaux moyens d'actions pour les équipes de santé au travail**

Jusqu'à présent le médecin du travail était habilité à proposer à l'employeur des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de postes.

Dorénavant deux nouveaux outils sont prévus par le projet de loi afin d'aider le médecin du travail dans sa mission de prévention de la santé des travailleurs.

## ***1. Création d'un dossier médical en santé au travail***

L'article L. 4624-2, ajouté au code du travail, prévoit en effet que **le médecin du travail doit constituer un dossier en santé au travail**. Ce dossier retracera, dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, les expositions professionnelles auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail (notamment sur les mutations et transformations de postes).

Ce dossier peut être transmis au médecin traitant du travailleur, à la demande de ce dernier. Dans le cadre de la continuité de la prise en charge, il peut être également communiqué à un autre médecin du travail, sauf refus de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à la demande du travailleur, le médecin du travail doit le transmettre au médecin inspecteur du travail.

**Remarque :** ce dossier n'est pas communiqué à l'employeur.

Cette disposition s'appliquera à une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## ***2. Propositions du médecin du travail en cas de risque pour la santé***

Le nouvel article L. 4624-4, également inséré au code du travail, donne la **possibilité au médecin du travail de faire des propositions à l'employeur en vue de préserver leur santé**.

En effet, lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. **L'employeur doit alors prendre en considération ces mesures et, en cas de refus, faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.**

Ces préconisations ainsi que la réponse de l'employeur sont tenues, à leur demande, à la disposition de l'inspecteur, du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des CARSAT.

## **Surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs**

Des dispositions sont ajoutées au code du travail concernant certaines catégories de travailleurs. Il est prévu, d'une part, qu'un décret déterminera les modalités de la surveillance de santé des travailleurs concernant les catégories suivantes :

- salariés temporaires
- stagiaires de la formation professionnelle
- travailleurs des associations intermédiaires
- travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur
- travailleurs éloignés exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie
- travailleurs détachés temporairement par une entreprise non établie en France
- travailleurs saisonniers

L'article L 4625-1 qui liste ces catégories de travailleurs, précise également que **ces travailleurs doivent bénéficier d'une protection égale à celle des autres travailleurs et que la périodicité des examens prévue par le code du travail ne peut être modifiée en ce qui les concerne.**

Pour les travailleurs saisonniers, il est ajouté que des accords pourront adapter les modalités définies par décret, sous réserve que ces adaptations garantissent un niveau de protection au moins équivalent.

Sources :

[www.net-iris.fr](http://www.net-iris.fr)  
[www.retraites2010.fr](http://www.retraites2010.fr)  
[www.editions-legislatives.fr](http://www.editions-legislatives.fr)