



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

Prévention de la pénibilité au travail

Les apports de la loi du 9 novembre 2010
portant réforme des retraites



RISQUES PROFESSIONNELS



1. Principaux apports de la loi

1.1 Le renforcement de la prévention

- En complétant les principes généraux de prévention
 - « 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 »;
- En précisant les compétences du CHSCT
 - « Le CHSCT (...) procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».
- En instaurant la négociation des plan d'actions pour la prévention de la pénibilité

1.2. Une seule définition des facteurs de pénibilité...

Deux conditions cumulatives:

- 1° Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé,
- 2° Ces facteurs sont liés à:
 - des contraintes physiques marquées,
 - un environnement physique agressif,
 - ou à certains rythmes de travail.

Les facteurs visés:

• Au titre des contraintes physiques marquées:

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

Les facteurs visés:

- Au titre de l'environnement physique agressif :
 - les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées,
 - Les activités en milieu hyperbare,
 - Le bruit,
 - Les températures extrêmes.

Les facteurs visés:

- Au titre de certains rythmes de travail :
 - Le travail de nuit,
 - Le travail en équipes successives alternantes,
 - Le travail répétitif (temps de cycle défini, répétition de geste, cadence contrainte,...).

... Pour trois dispositifs.

- **La compensation:**
 - Permettre un départ anticipé à la retraite sous conditions
- **La traçabilité:**
 - Obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche individuelle les expositions de chaque travailleur aux facteurs de pénibilité
- **La prévention**



2. La prévention de la pénibilité

Le principe: art. L. 138-29 du CSS

Sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50), dont une proportion de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité.

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est d'une durée maximale de trois ans.

Les entreprises concernées:

• Les catégories d'entreprises

- tous les employeurs de droit privé (société, association, artisan, profession libérale, etc.),
- les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC),
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

• **La taille de l'entreprise** : les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

• **La proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité**: seuil fixé à 50%.

Quel contenu du plan d'action?

- Des thèmes obligatoires:

- au moins 3 parmi les 6 prévus par Décret:

- un sur la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité et l'adaptation et l'aménagement de postes de travail
- deux sur l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière, le maintien en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

- Une méthode:

- Des phases à respecter: diagnostic, programme de prévention et modalités de suivi
- Définition d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes

Pour en savoir plus....

« Travailler-mieux.gouv.fr »

(DGT, DGEFP), CNAMTS, MSA, INRS, ANACT, OPPBTP, CISME.

- **FAQ**
- **Repères pour la construction d'un accord ou d'un plan d'action**
- **Fiches pour chaque facteur de risque (caractérisation, mesures de prévention possibles)**
- **liens utiles: « inrs.fr »....**