



UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

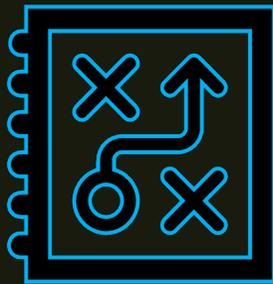
SANTÉ SÉCURITÉ TRAVAIL - PENIBILITE & ORGANISATION TRAVAIL-

ATTENTION

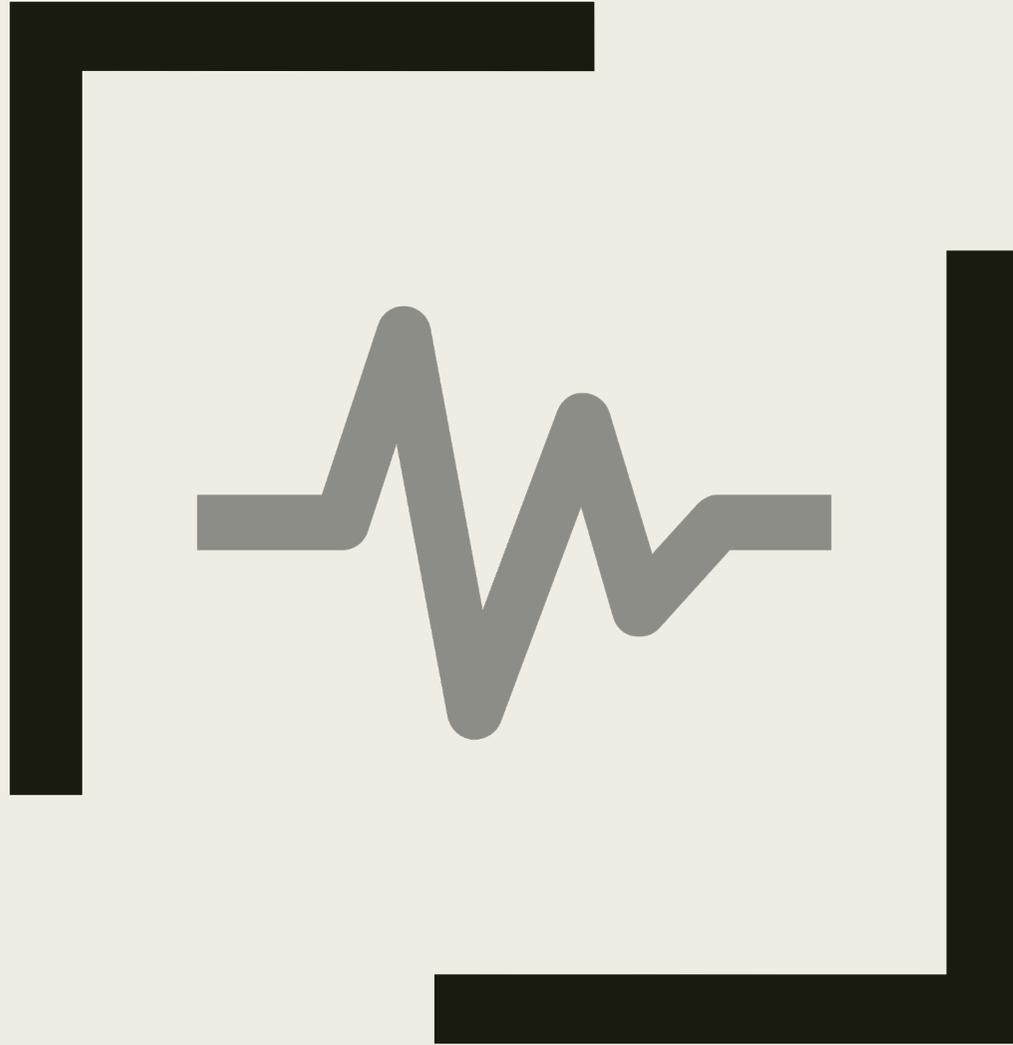
Le présent document est une présentation synthétique. En aucun cas il ne peut dispenser le lecteur de se référer au code du travail et autres textes fondamentaux.

Accanto Thomas MONTPELLIER
Avocats Avocat

PENIBILITE



- Discussion autour du concept de pénibilité
- Obligations de l'employeur
- Prévenir la pénibilité ou indemniser la pénibilité?



PENIBILITE

Pénibilité

Comment définiriez-vous la pénibilité?

Pénibilité

Comment définiriez-vous la pénibilité?

Pénible : qui se fait avec peine, avec fatigue

Pénibilité: caractère de ce qui est plus ou moins pénible

Le mot pénibilité contient une dimension négative. Depuis l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, le législateur parle de “l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1”

C.Trav., art. L.4161-1

I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des **contraintes physiques** marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques ;

2° Un **environnement physique agressif** :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit ;

3° **Certains rythmes de travail** :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

II.-Un décret précise les facteurs de risques mentionnés au I.

Seuils d'exposition

Simplification depuis 2017
(on n'évalue à des seuils que pour 6 risques)

Facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Seuils d'exposition

Simplification depuis 2017
(on n'évalue à des seuils que pour 6 risques)

Facteurs de risques professionnels liés à certains rythmes de travail	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Obligations de l'employeur

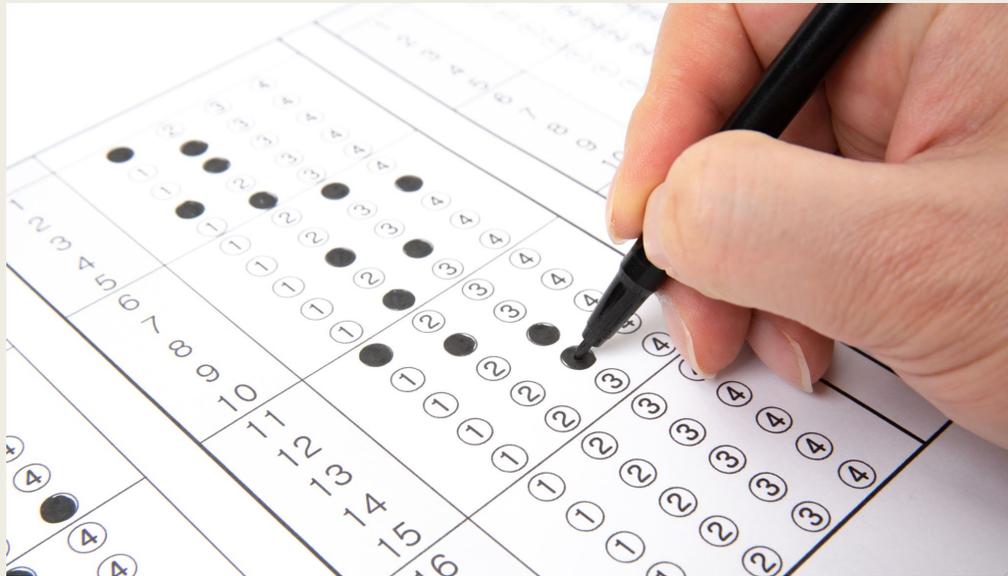
4 axes:

Evaluation

Protection (prévention)

Information

Indemnisation



EVALUATION

EVALUATION

- L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des **conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé**, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées au 1° de l'article R. 4121-1-1 du Code du travail ;
- Les expositions peuvent être appréciées notamment à partir des données collectives consignées dans le DUERP (C. trav., art. D. 4163-3) ;
- Un accord de branche étendu peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs;
- En absence d'un accord de branche étendu, les postes/métiers/situations de travail peuvent être déterminés par un référentiel homologué par un arrêté ministériel conjoint (Travail/affaires sociales) on trouve la liste sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/penibilite-referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

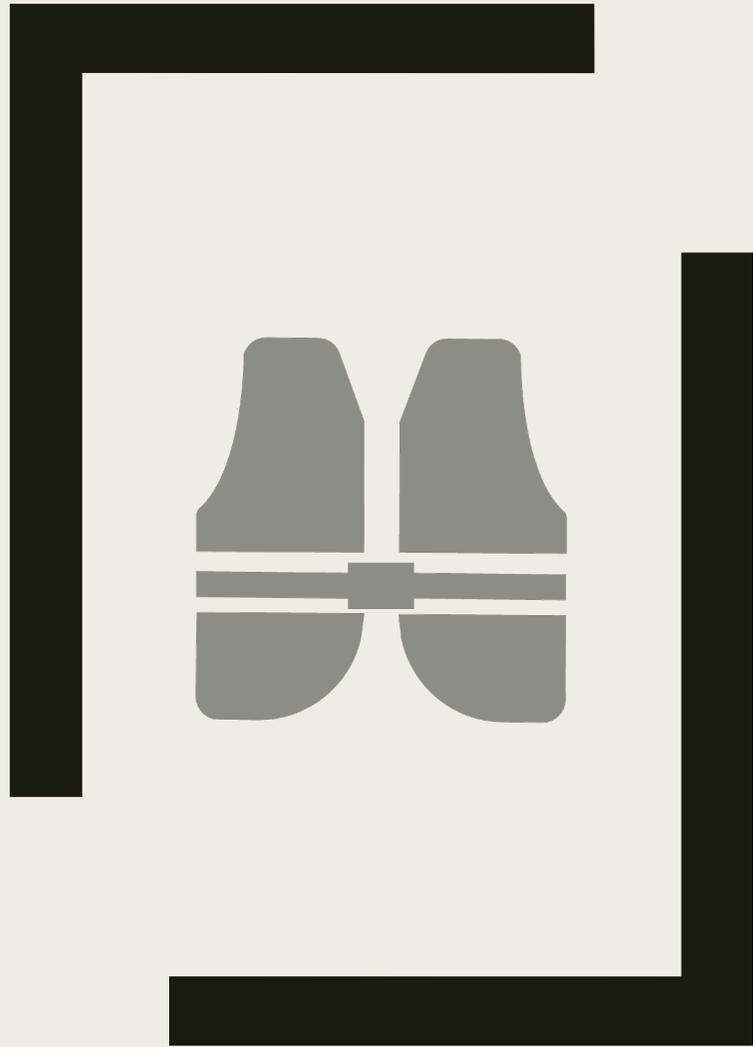
L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi et ne peut se voir appliquer de pénalités prévues en cas de déclaration erronée (C.Trav., art. L.4163-2)

Une [instruction ministérielle du 20 juin 2016](#) peut être lue pour mieux comprendre le dispositif (mais les ordonnances de 2017 ont clairement modifié pour « simplifier » le dispositif)

EVALUATION

Difficultés pour l'employeur:

- l'adéquation entre l'évaluation et les conditions effectives de travail de chaque salarié est primordiale : deux salariés dont les conditions effectives de travail sont différentes ne devront pas se voir attribuer au titre de l'évaluation de la pénibilité des libellés de postes identiques, impliquant – à tort – des expositions identiques ;
- Difficulté d'évaluer pour les salariés à temps partiel ;
- Difficulté d'évaluer pour des salariés polyvalents ;
- Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an (températures extrêmes, bruit, travail répétitif), le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée (*C. trav., art. D. 4163-5*).



PROTECTION
(PRÉVENTION)

PREVENTION

- Application de l'obligation générale
- Toutefois obligation renforcée compte tenu de la nécessité d'évaluer plus précisément
- Plan de prévention pénibilité applicable pour certains employeurs
 - *Employeurs concernés: employeurs privés et EPIC mais aussi EPA si emploie des salariés dans des conditions du droit privés*
 - *Conditions effectifs: au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, employant une certaine proportion de salariés (25 %) exposés aux facteurs de pénibilité, doivent être couverts par un accord collectif ou par un plan d'action sur la prévention de la pénibilité au travail, sous peine de pénalité(C. trav., art. L. 4162-1). **L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise ou du groupe.***
 - **sinistralité** : *Le niveau de sinistralité déclenchant l'obligation de négocier correspond à un indice de sinistralité « supérieur à 0,25 » Cet indice de sinistralité est « égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur » (on exclut les accidents de trajet)*

PREVENTION

L'employeur qui remplit les conditions doit engager des négociations.

Pour cela il doit faire un **diagnostic** (C.trav., art. D4162-2) qui servira pour la négociation.

Le plan de prévention est donc un plan négocié (durée de l'accord 3 ans).

En cas d'échec des négociations, l'employeur peut dresser un PV attestant des désaccords et adopter un plan d'action (C.trav., art. L4162-2).

Le plan d'action est alors soumis pour avis au CSE avant sa mise en œuvre.

L'accord ou le plan d'action sont déposés auprès de l'inspection du travail.

CONSULTATION REGULIERE DU CSE

Attention : en tout état de cause le CSE doit être régulièrement consulté sur le sujet de la pénibilité

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente au CSE :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;
- un PAPRI Pact. : ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la BDES apporte des informations relatives aux expositions à la pénibilité au travail :

- données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité ;
- expositions à pénibilité des hommes et des femmes, par poste de travail ; en particulier, expositions au caractère répétitif des tâches des hommes et des femmes, par poste de travail.

Depuis le 1er janvier 2018, le contenu des accords et plans d'action est renforcé au regard des actions de réduction des expositions. Ils doivent traiter (C.trav., art. D. 4162-3) :

au moins deux (et non plus seulement un auparavant) des thèmes suivants :

- réduction des poly-expositions aux dix facteurs de risques professionnels,
- adaptation et aménagement du poste de travail,
- réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels ;

et au moins deux des thèmes suivants :

- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- développement des compétences et des qualifications,
- aménagement des fins de carrière,
- maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques professionnels.

SANCTION

L'employeur qui ne respecte pas ces obligations doit verser une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale brute versée aux salariés concernés. (C.trav., art. L4162-4)

Montant apprécié par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

La CARSAT est chargée de vérifier l'obligation de négocier (C. trav., art. R4162-4)

RÔLE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL (service de santé au travail)

- Suivi durant l'exposition
- Suivi post exposition

- Le dossier du salarié est clairement informé par le Service (C.trav., art. R4624-28-3)



INFORMATION

INFORMATION INDIVIDUELLE DU SALARIE

Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

Les expositions aux facteurs précités donnent lieu à l'attribution de droits sur le compte professionnel de prévention (C2P), sous forme de points inscrits sur le compte. Chaque année, l'organisme gestionnaire au niveau national enregistre sur le compte professionnel de prévention du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur déclare dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ses salariés titulaires d'un contrat de travail qui demeure en cours à la fin de l'année civile ont été exposés. C'est l'exposition effective d'un travailleur à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité, au-delà des seuils d'exposition définis par décret, après application des mesures de protection collective et individuelle, qui ouvre des droits.

C'est la Sécurité sociale qui informe chaque salarié de sa situation au regard de sa situation par rapport à la pénibilité

Le salarié peut se servir de ses points acquis pour 1 ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

Partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à des facteurs de risques professionnels

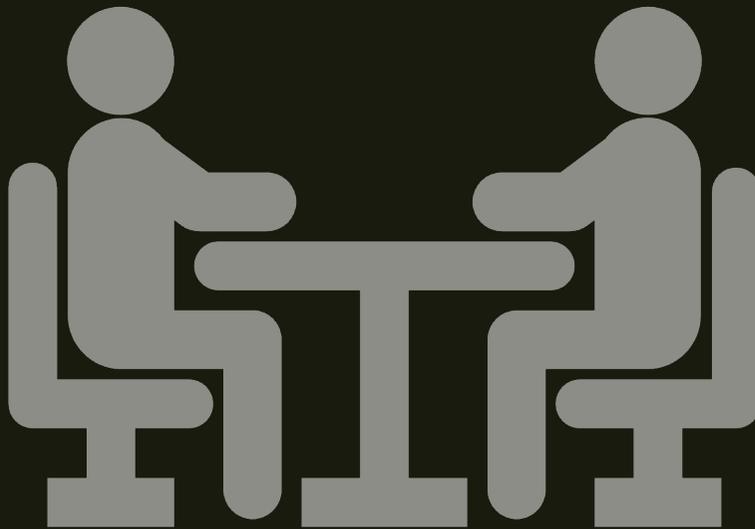
Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire

Valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettant de partir plus tôt à la retraite

RMQ : Le fait d'avoir un taux d'IPP peut aussi permettre de partir à la retraite plus tôt:

- *Si taux d'IPP $\geq 20\%$: abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans actuellement ;*
- *Si taux d'IPP $\geq 10\% < 20\%$ et si exposition au moins pendant 17 ans et si IPP en lien avec les risques de pénibilité*

DEBAT



Que pensez-vous de ce système?



ORGANISATION DU TRAVAIL



ORGANISATION DU TRAVAIL

- Comment définiriez-vous l'organisation du travail au sens de la SST?

L'INRS indique :

« Qu'il s'agisse des horaires et du rythme de travail, des modes de production, de la circulation des marchandises et des personnes, ou encore de la gestion des interventions d'entreprises extérieures ou des opérations de maintenance, l'organisation du travail joue un rôle majeur en matière de prévention des risques professionnels. Une organisation défaillante peut avoir des conséquences néfastes : risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, accidents... Au contraire, des choix organisationnels pertinents peuvent contribuer à préserver efficacement et durablement la santé et la sécurité des travailleurs. Agir sur l'organisation du travail constitue ainsi un levier puissant pour lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

L'organisation du travail commence dès la conception de lieux de travail et des situations de travail.

Les horaires de travail (surtout si atypiques) ou le travail isolé sont des éléments à prendre en compte particulièrement.