


Négociation sur la pénibilité au travail : présentation du dispositif légal

Journée d'information et d'échanges
Jeudi 22 septembre 2011

Tiphaine Garat
Ingénieur d'études
Institut du travail – Université de Strasbourg



Prévenir la pénibilité au travers d'un accord ou d'un plan d'action (PA)

(art L4121-3-1 du CT et décrets n°2011-824 et 2011-823 du 7 juillet 2011)


o Le principe (art L138-29 CSS)

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)

Dont une proportion de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité,

Non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

Sont soumises à une pénalité d'un montant maximum de 1% des rémunérations ou des gains versés aux salariés concernés



Obligation de prévenir la pénibilité au travers d'un accord ou d'un plan d'action (PA)

- Attention ! Ce dispositif ne doit pas être confondu :
 - avec l'obligation d'évaluation et de protection de la santé qui pèse sur l'employeur (document unique et programme de prévention)
 - avec le dispositif expérimental prévu par l'article 86 de la loi sur les retraites, qui permet à un **accord de branche** de prévoir des **mesures d'allégement ou de compensation en faveur de salariés exposés à des travaux pénibles** pendant une durée minimale : passage à temps partiel, tutorat, attribution de jours de congés supplémentaires....
- Ces dispositifs peuvent coexister et s'articuler



Les entreprises concernées



Les entreprises concernées par l'obligation

Catégorie d'entreprises

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

Effectifs de l'entreprise

- Les entreprises **d'au moins 50 salariés** ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés (au sens du comité de groupe)

Proportion de salariés exposés à la pénibilité

- Employer **au moins 50% de salariés exposés** à un ou plusieurs facteurs de pénibilités définis par la loi



Les entreprises concernées par l'obligation

- **EXCEPTION** : Les **entreprises de 50 à 299 salariés** (ou appartenant à un groupe de 50 à 299) déjà couvertes par un **accord de branche étendu** (par arrêté ministériel) portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à l'obligation de négocier et à la pénalité liée (art L138-31 CSS)
 - Le contenu de l'accord de branche doit être conforme au décret n°2011-823 du 7 juillet 2011
 - La loi ne fixe pas de durée maximale de 3 ans à l'accord de branche

Les entreprises concernées :

Comment calculer la proportion de 50% de salariés exposés à la pénibilité?

- C'est l'**employeur** qui détermine la proportion de salariés exposés. Il indique cette proportion en annexe du document unique d'évaluation des risques
- Il doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un facteur de pénibilité :
 - Liés à des **contraintes physiques marquées**, à un **environnement physique agressif** ou à **certains rythmes de travail**
 - Susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé
- Un décret n°2011-354 du 30 mars 2011 énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition

Les entreprises concernées :

Comment calculer la proportion de 50% de salariés exposés à la pénibilité?

- Contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges définies (art R4541-2), les postures pénibles définies comme position forcées des articulations, les vibrations mécaniques (art R4441-1)
- Environnement physique agressif : les agents chimiques dangereux (art R4412-3 et R4412-60) y compris les poussières et les fumées, les températures extrêmes, le bruit (art R4431-1)
- Rythmes de travail : le travail de nuit (art L3122-29 à L3122-3), le travail en équipe 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 entreprises concernées :

Comment calculer la proportion de 50% de salariés exposés à la pénibilité?

- En pratique, l'identification des salariés exposés passe donc dans un premier temps **par un repérage des postes, des situations ou des activités de travail** impliquant une exposition à un ou plusieurs de ces facteurs
- Il y a ensuite un travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité, **à partir de critères objectifs**
- Ces critères peuvent se rapporter à des : **seuils, limites, intensités, durées quotidiennes/hebdomadaires ou fréquences d'exposition ou types de tâches contraignantes**



Les entreprises concernées :

Comment identifier les salariés exposés à la pénibilité?

- La variété des situations pouvant être rencontrées dans chaque entreprise fait que la détermination des postes à retenir devrait être faite par l'employeur dans le cadre **d'un groupe de travail pluridisciplinaire impliquant les instances représentatives du personnel ou des représentants des OS**
- Aux termes de l'article L4612-2 du code du travail, le **CHSCT** devrait être associé aux travaux de l'employeur lors de l'identification et de la détermination de la proportion de travailleurs exposés



Les entreprises concernées :

Comment identifier les 50% de salariés exposés à la pénibilité?

- Avant de définir des critères d'exposition propres à l'entreprise, il convient de s'assurer que la branche n'a pas déjà réalisé ce travail
- Des documents peuvent également être pris en compte dans l'entreprise :
 - Le **DUEV** (inventorie les risques répertoriés par unité de travail)
 - La **fiche d'entreprise** individuelle réalisée par le médecin du travail (identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés)
 - Les **fiches d'exposition** réalisées par l'employeur pour les salariés exposés à certains facteurs de risques



Contenu de l'accord ou du plan d'action



Contenu de l'accord ou du plan d'action

En quoi consiste cette obligation?

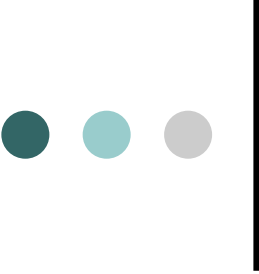
- Les entreprises concernées doivent conclure un accord ou adopter un plan de prévention de la pénibilité (*option possible, sans ordre de priorité*)
- Le plan d'action ne peut être déposé qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel
- La consultation du CHSCT s'impose au titre de ses compétences générales en matière de prévention des risques professionnels
- L'accord ou le plan est conclu pour une durée maximale de 3 ans



Contenu de l'accord ou du plan d'action

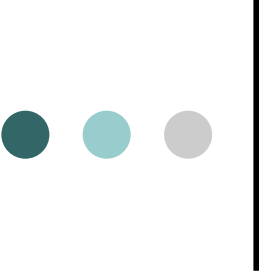
En quoi consiste cette obligation?

- Ce dispositif à **visée préventive** doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risques de bénéficier d'action de suppression ou de réduction de la pénibilité, de manière à leur permettre **de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé**
- L'accord ou le plan doit prévoir :
 - **un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,**
 - les **mesures de prévention** qui en découleront (CSS, art D138-28)
 - les **modalités de sa mise en œuvre effective**



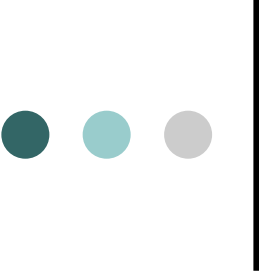
Contenu de l'accord ou du plan d'action : thèmes obligatoires

- Une liste de thèmes obligatoires est fixée par décret
- L'accord ou le plan doit traiter 3 thèmes parmi 6 prévus (CSS, art D138-27)
- L'un au moins de ces 2 thèmes doit être traité :
 - **La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilités**
Ex : actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche..) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention...)
Toute action collective de prévention est encouragée
 - **L'adaptation et l'aménagement des postes de travail**
Ex : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés



Contenu de l'accord ou du plan d'action : thèmes obligatoires

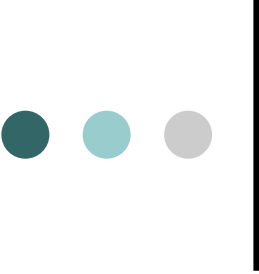
- Le texte doit en outre traiter **au moins 2** de ces autres thèmes :
 - **L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel**
Ex : aménagement d'horaire, articulation des temps privés - professionnels, répartition de la charge de travail au sein des équipes...
 - **Le développement des compétences et des qualifications**
Ex : formation/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles
 - **L'aménagement des fins de carrières**
Ex : entretiens de 2ème partie de carrière avec DRH, congés supplémentaires, tutorat...
 - **Le maintien en activité – prévention de la désinsertion professionnelle**
Ex : surveillance médicale renforcée, anticipation des constats d'inaptitude, priorité d'affectation en cas d'inaptitude...



Contenu de l'accord ou du plan d'action : thèmes obligatoires

La loi n'interdit pas d'aller plus loin :

- en ajoutant des facteurs complémentaires de pénibilité au regard de la spécificité de l'entreprise ou du groupe,
- en posant un diagnostic plus large que les seuls facteurs de pénibilité en prenant en compte les parcours professionnels



Contenu de l'accord ou du plan d'action : Objectifs chiffrés et modalités de suivi

- Chaque thème retenu doit être assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs
Ex pour l'amélioration des conditions de travail : nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande
- Ces derniers sont communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT, ou à défaut au DP (CSS, art D138-28)
- Le texte doit aussi prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de prévention



Contrôle des accords et des plans



Contrôle des accords et des plans

- L'accord ou le plan doit être déposé auprès de la DIRECCTE, qui contrôle sa conformité
- L'employeur doit aussi tenir à la disposition de la DIRECCTE, en cas de contrôle, le mode de décompte des salariés exposés ainsi que les consultations des RP auxquelles il a, le cas échéant, procédé



Contrôle des accords et des plans

Quelle sera la procédure de contrôle?

- **Procédure de mise en demeure :**

- L'inspecteur ou le contrôleur du travail qui constate qu'une entreprise est en « infraction » du fait de l'absence ou de l'insuffisance de l'accord ou du plan, **met l'employeur en demeure de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois**
- L'employeur doit lui retourner l'accord, le PA ou les modifications apportées à ces documents dans ce délai. A défaut, il justifie des **motifs de sa défaillance** ainsi que des **efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité**. Il a aussi la possibilité d'être **entendu** à sa demande (procédure contradictoire)



Contrôle des accords et des plans

La pénalité

- A l'issue du délai de 6 mois laissé à l'employeur défaillant pour régulariser sa situation, s'il n'a pas accompli ses obligations, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la **pénalité** (CSS, art 183-35)

Celle-ci n'a donc pas un caractère obligatoire!

- Le montant **maximum est de 1%** des rémunérations et gains versés aux salariés concernés par la pénibilité aux cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le PA (CSS L138-29)
- Le produit de cette pénalité est affecté à la branche AT-MP (recouvré par les URSSAF)



Contrôle des accords et des plans

Comment le montant de la pénalité est-il apprécié (CSS art R138-35) ?

- La DIRECCTE fixe le taux en fonction **des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité**, au regard :
 - Des **diligences accomplies** pour la conclusion d'un accord ou d'un plan
 - Les **mesures prises** dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail
- Le décret accord une certaine souplesse dans l'appréciation de ces conditions car il précise qu'elle **tient compte de la situation de l'entreprise** et, si celle-ci compte moins de 300 salariés, de **l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche**



**Prise en compte des accords et
des plans d'action antérieurs**



Prise en compte des accords et des plans d'action antérieurs

- L'obligation entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012
- Les accords et PA conclus ou élaborés au niveau de l'entreprise ou de la branche, aux titre des seniors, des conditions de travail, de la GPEC...valent accords ou PA relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par le décret



Merci de votre attention

Plus d'informations :

www.dialogue-social.fr

Travailler-mieux.gouv.fr