

Prévention de la pénibilité au travail

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Depuis plusieurs années, l'objectif d'amélioration des conditions de travail est au coeur des débats sociaux. L'enjeu est de permettre aux salariés de poursuivre leur activité tout en préservant leur santé tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi la loi sur les retraites a introduit un ensemble complet de mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail.

LES MESURES MISES EN PLACE :

La rédaction d'un nouvel article dans le Code du Travail, qui définit la pénibilité par deux conditions cumulatives (L.4121-3-1)

1. 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.

Deux dispositifs ont été prévus :

- **Réparation/Compensation de la pénibilité** : départ à 60 ans dans certaines conditions
- **Prévention** : allègements de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles, et surtout obligation de mener des actions de prévention de la pénibilité dans les entreprises de plus de 50 salariés, et de suivre l'exposition aux facteurs de pénibilité dans toutes les entreprises.

A partir du 1^{er} janvier 2015, puis du 1^{er} janvier 2016, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera ouvert pour tout salarié exposé à l'un des 10 facteurs de pénibilité prévus par la loi.

Les dispositions de cette loi mentionnent :

- les facteurs de risques professionnels à prendre en compte (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011)
- la proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier pour les entreprises d'au moins 50 salariés (décret n°2011-824 du 7 juillet 2011)
- les thèmes obligatoires devant figurer dans l'accord ou le plan d'action (décret n°2011-824 du 7 juillet 2011)
- les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer une pénalité à l'encontre des entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action en vue de la prévention de la pénibilité (décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011).
- l'obligation de négocier des accords ou de conclure des plans d'action (contenu des accords et plan d'action, procédure devant la DIRECCTE, fixation de la pénalité) (circulaire DGT n°8 du 28 octobre 2011).

Quatre facteurs ont été pris en compte au 1^{er} janvier 2015 :

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ



Travail de nuit

Au moins 120 nuits par an



Le travail en équipes successives alternantes

Au moins 50 nuits par an



Travail répétitif

Au moins 900 heures par an



Activités exercées en milieu hyperbare

Au moins 60 interventions ou travaux par an

Six autres facteurs devront être pris en compte au 1^{er} janvier 2016 :

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ



Manutentions manuelles de charge

Au moins 600 heures par an



Postures pénibles

Position accroupie, à genoux, etc...
Au moins 900 heures par an



Vibrations mécaniques

Au moins 450 heures par an



Agents chimiques dangereux



Températures extrêmes

Au moins 900 heures par an



Bruit

Au moins 600 heures par an

Ces facteurs de pénibilité sont de 3 types (D.4121-5) :

des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges (R.4541-2) – au moins 600 h par an -
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations – au moins 900 h/an -
- Les vibrations mécaniques (R.4441-1) – au moins 450 h par an -

l'exposition à des environnements agressifs :

- Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- Les activités exercées en milieu hyperbare - au moins 60 interventions ou travaux par an -
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 – au moins 600 h par an -
- Les températures extrêmes – au moins 900 h par an -

certains rythmes de travail :

- Le travail de nuit - au moins 120 nuits par an - (cf articles L. 3122-29 à L. 3122-31)
- Le travail en équipes successives alternantes - au moins 50 nuits par an -
- Le travail répétitif - au moins 900 h par an - (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, comme le travail à la chaîne par exemple).

Si votre travail vous expose à l'un de ces facteurs au moins, un compte de prévention de la pénibilité sera ouvert à votre nom.

Seules les périodes postérieures au 1er janvier 2015 pour les 4 premiers facteurs puis au 1er janvier 2016 pour les 6 autres facteurs pourront être prises en considération : le compte ne pourra pas être rétroactif.

Comment fonctionnera le compte ? :

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité vous rapporte 1 point, soit 4 points par an.

Les trimestres d'exposition à plusieurs facteurs rapportent deux points. Si vous êtes proche de l'âge de la retraite au 1er janvier 2015, vos points seront doublés.

Le compte pénibilité est plafonné à 100 points.

Le salarié peut utiliser les points de son compte de 3 manières :

- la formation professionnelle, pour vous réorienter vers un travail moins pénible : 1 point donne droit à 25 heures de formation ;
- la réduction du temps de travail : 10 points financent un mi-temps sans réduction de salaire pendant 1 trimestre ;
- l'anticipation du départ à la retraite : 10 points financent un trimestre de majoration de durée d'assurance.

Pour privilégier la dimension « prévention » du dispositif, les 20 premiers points devront être affectés à la formation. Seule exception : si vous êtes proche de l'âge de la retraite au 1er janvier 2015, cette obligation ne s'appliquera pas.

A noter :

Il est important de préciser que ces facteurs de risque retenus au compte de la pénibilité n'introduisent aucune nouveauté en soi : ils devaient jusqu'ici être pris en compte dans toute intervention ergonomique sur les risques professionnels ou les risques de santé au travail (Document unique, intervention sur les TMS et les manutentions, Risques psycho-sociaux, conception et aménagement de postes de travail et de locaux, conception et aménagement de process industriel...).

Ce qui a changé avec la loi sur la pénibilité, c'est la nouvelle procédure réglementaire mise en place sur la pénibilité, dans le cadre de la loi sur la retraite, et la généralisation de l'obligation de prévention de la pénibilité dans des articles du Code du Travail :

- En complétant les principes généraux de prévention (article L4121-1 du CT) : « 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 (Article L4612-2 du CT) : Le CHSCT (...) **procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité** ».

Sources documentaires :

S'informer sur le Compte prévention pénibilité : un site dédié www.preventionpenibilite.fr et un numéro de téléphone unique, le 3682.

Le 10 juin 2014, Michel de Virville, chargé d'une mission de facilitation et de concertation permanente sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, a remis à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, et François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ses préconisations sur la mise en œuvre de ce droit nouveau, ouvert par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

 [Voir les préconisations de Michel de Virville \(pdf - 105.9 ko\)](#)

Les règles de fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité s'inspirent, pour l'essentiel, des conclusions de ce document.

Voir le dossier de presse du compte personnel de prévention de la pénibilité :

 [Dossier de presse : Présentation du compte personnel de prévention de la pénibilité \(pdf - 1 Mo\)](#)