

## **Prévention de la pénibilité : obligation à la charge de certaines entreprises d'au moins 50 salariés**

(Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 77, JO du 10/11/10 ; Décrets n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité et n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité, JO du 09/07/11)

La loi du 9 novembre 2010 prévoit que certaines entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, par un accord collectif d'entreprise ou par un plan d'action unilatéral en faveur de la prévention de la pénibilité.

A défaut, ces entreprises sont soumises à une pénalité financière.

Les modalités de mise en œuvre de cette obligation sont précisées par deux décrets du 7 juillet 2011.

### En synthèse :

- L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pèse sur les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui emploient au moins 50% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- L'employeur détermine la proportion de salariés exposés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Il indique cette proportion en annexe du document unique d'évaluation des risques ;
- Un diagnostic préalable des situations de pénibilité doit être établi avant d'engager la négociation ou l'élaboration du plan ;
- L'accord ou le plan doit aborder des thèmes obligatoires assortis d'objectifs chiffrés ;
- L'accord ou le plan doit être déposé auprès de la Direccte qui contrôle sa conformité ;
- En cas de défaillance, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur ou le contrôleur du travail par LRAR. Il a six mois pour régulariser la situation ou se justifier ;
- La Direccte décide de l'application de la sanction et du montant de la pénalité, en fonction des diligences accomplies, des mesures prises pour la prévention de la pénibilité et de la situation de l'entreprise.

#### 1. ENTREPRISES CONCERNÉES

**Sont concernées les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui emploient au moins 50% de salariés exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité**, en application de l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 devenu l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

**L'assujettissement à l'obligation dépend donc de deux critères cumulatifs, l'effectif de l'entreprise** (apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale, soit au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois) **et la proportion minimale de 50% de salariés concernés par la pénibilité.**

**Les facteurs de risques professionnels** liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4121-3-1 du code du travail comme ceux « **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** ».

Ces facteurs ont été précisés par un décret du 30 mars 2011 (art. D. 4121-5 du code du travail) :

- contraintes physiques marquées : sont visées les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- environnement physique agressif : sont visés les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées, les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1, les températures extrêmes, le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- rythmes de travail : le décret cite le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31, le travail en équipes 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.

**L'employeur détermine la proportion de salariés exposés dans son entreprise.** Il consigne cette proportion en annexe du document unique d'évaluation des risques (DUER) et l'actualise, notamment lors de la mise à jour de ce document.

## 2. CONTENU DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

**L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des mesures de prévention de la pénibilité.**

Avant d'engager la négociation ou d'élaborer un plan d'action, l'employeur doit procéder à un diagnostic préalable des situations de pénibilité. De ce diagnostic découleront les mesures de prévention prévues par l'accord ou le plan d'action (art. D. 138-28 du code de la sécurité sociale).

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit aborder **au moins l'un des thèmes suivants** (art. D. 138-27 du code de la sécurité sociale) :

- **la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;**
- **l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.**

Il doit en outre aborder au moins **deux des quatre thèmes suivants** :

- **l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;**
- **le développement des compétences et des qualifications ;**
- **l'aménagement des fins de carrière ;**
- **le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.**

**Chaque thème retenu dans l'accord collectif ou le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.**

Ces derniers sont communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

L'accord ou le plan doit prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de prévention.

## 3. CONTROLE DES ACCORDS ET DES PLANS

**L'accord sur la prévention de la pénibilité fait l'objet des formalités habituelles de dépôt auprès de la Direccte.**

**Attention : s'agissant du plan d'action, l'employeur doit le déposer auprès de la Direccte.**

Le contrôle de l'administration du travail portera sur la conformité de l'accord ou du plan d'action aux prescriptions légales et réglementaires : présence des thèmes obligatoires, établissement d'un diagnostic préalable, d'un programme de prévention et de mesures, de modalités de suivi, existence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes, etc.

**Si l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise est en infraction du fait de l'absence ou de l'insuffisance de l'accord ou du plan, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, de remédier à la situation dans un délai de six mois..**

L'employeur doit communiquer à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai de six mois.

A défaut, il doit justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité. Il a aussi la possibilité d'être entendu, à sa demande.

#### 4. PENALITE

**Le Direccte décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité, à l'issue du délai imparti par la mise en demeure.**

**Le montant maximum de la pénalité est de 1% des rémunérations et gains versés aux salariés concernés au cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.**

Le Direccte fixe le taux de la pénalité au regard des critères suivants :

- les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action ;
- les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

Si le Direccte décide de sanctionner l'employeur, il adresse à ce dernier, par lettre recommandée avec avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure.

Une copie de cette notification est adressée à l'Urssaf chargée du recouvrement de la pénalité.

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations, à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action.

Elle est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'Urssaf dont il dépend, à la date d'échéance des cotisations et contributions sociales.


#### 5. ENTREE EN VIGUEUR

La plupart des dispositions des décrets entreront en vigueur **le 1<sup>er</sup> janvier 2012.**

**La détermination de la proportion des salariés exposés aux facteurs de pénibilité et sa consignation dans le document unique, ainsi que le dépôt du plan d'action, sont des formalités applicables dès à présent.**

Les accords ou plans d'action existants au 9 juillet 2011 sont valables jusqu'à leur expiration ou pendant trois ans à compter de leur conclusion, dès lors que leur contenu est conforme aux prescriptions des décrets.

-----

 Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (voir article 77 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité)


 Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels

 Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

 Décret no 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

 Circulaire DGT N° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale.

 Site ministériel : [Travailler-mieux.gouv.fr](http://Travailler-mieux.gouv.fr) (voir rubrique prévention de la pénibilité)

 Site Anact (voir dossier intitulé : « Comment aborder la pénibilité dans l'entreprise dans une perspective de prévention ? »)