



AFIRMINFO

MAI 2011

La Citation à méditer :

Les premiers actes de vertu sont toujours les plus pénibles.

Jean-Jacques Rousseau

LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Qu'est-ce que la pénibilité ?

La pénibilité est occasionnée par un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail et susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

Quels sont les textes de loi ?

- Le Décret 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels définit précisément les facteurs de pénibilité.
- Les articles 60 à 70 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont été assimilés dans le Code du Travail ; ils créent de nouvelles obligations pour l'employeur.

Qui est concerné ?

Les entreprises de plus de 50 salariés et celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés pour l'établissement d'un plan d'actions ; l'ensemble des entreprises (sans limitation d'effectif) pour l'intégration de l'évaluation de la pénibilité dans le document unique et la rédaction de fiche d'exposition.

Quelles sont les obligations ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail notamment par la rédaction d'une « fiche d'exposition » à la pénibilité (dont le modèle sera donné dans un décret à paraître). Cette fiche doit consigner les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période de cette exposition, les mesures de prévention mises en œuvre. Elle sera transmise au médecin du travail.

La mission du CHSCT est étendue à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la prévention de la pénibilité devra faire l'objet d'un accord de prévention ou à défaut d'un plan d'actions négocié avec les partenaires sociaux (accord d'entreprise ou accord de groupe) conclu pour une durée maximale de 3 ans. Des accords de branche seront possibles. En l'absence d'accord de prévention de la pénibilité (échec des négociations, etc...), un plan d'action doit être établi au niveau de l'entreprise. L'absence d'accord pourra entraîner une pénalité de 1% de la masse salariale.

L'ensemble de ce dispositif sera mis en place au plus tard en janvier 2012.

Evaluation de la pénibilité, assistance à la rédaction des fiches individuelles d'exposition à la pénibilité, accompagnement dans la mise en place du plan d'actions et des mesures de prévention... AFIRM vous assiste selon vos besoins.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SARL AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
] 04 94 24 44 52] 04 71 61 02 03