



AFIRMINFO

SEPTEMBRE 2011

La Citation à méditer :

Notre vie est une longue et pénible quête de la Vérité. *Gandhi*

LA PENIBILITE AU TRAVAIL

DEFINITION DE LA PENIBILITE

La pénibilité au travail, définie dans le Code du travail (article L. 4121-3-1 à partir du 1^{er} janvier 2012) est déterminée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques qui sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

Toutes les entreprises (sans limitation d'effectif) doivent intégrer l'évaluation de la pénibilité dans le document unique et rédiger des fiches d'exposition.

L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité puis prend les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail notamment par la rédaction d'une « **fiche d'exposition** » à la pénibilité. 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. Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel sont associés à cette évaluation.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés et sous certaines conditions particulières, la prévention de la pénibilité devra faire l'objet d'un **accord de prévention** négocié avec les partenaires sociaux ou à défaut d'un **plan d'actions** conclu pour une durée maximale de 3 ans et qui reposera « sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoira les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective ». *Décret no 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.*

Des accords de branche seront possibles. En l'absence d'accord de branche un accord de prévention de la pénibilité négocié dans l'entreprise ou à défaut un plan d'action établi unilatéralement par l'employeur doit être établi. L'absence de plan d'action pourra entraîner une pénalité de 1% de la masse salariale. *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 mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.*

UNE NOUVELLE SOURCE D'INFORMATION

Sur le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr, une rubrique concernant la pénibilité donne des pistes pour la réalisation d'un accord ou d'un plan d'action ainsi que des fiches pratiques définissant les facteurs de pénibilité.

L'équipe d'AFIRM a mis au point un outil d'évaluation performant pour réaliser un diagnostic fiable des situations de pénibilité dans les entreprises.

Assistance à la rédaction des fiches individuelles d'exposition à la pénibilité, évaluation des facteurs de 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 SEAUVESUR SEMENE Siret n°451 327 829 00029
] 04 94 24 44 52] 04 71 61 02 03