



LA QUESTION PENIBLE DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

publié le 12/10/2014, vu 2051 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

À compter du 1er janvier 2015, de nouvelles mesures concernant la prévention de la pénibilité au travail s'appliqueront. La principale d'entre elles est la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Il s'adressera à chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité.

Les points accumulés sur le compte pourront être convertis en **périodes de formation, en temps partiel** ou pour **partir plus tôt à la retraite.**

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quels que soient sa taille, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité (bruit, travail de nuit, manutention, contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail particuliers...), l'employeur doit établir une **fiche individuelle d'exposition**. Cette fiche complète le dossier médical en santé au travail du salarié.

La pénibilité se caractérise par une **exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.**

Concernant le dialogue social avec les institutions représentatives du personnel, les **entreprises d'au moins 50 salariés** (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et **dont la moitié de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité** doivent conclure un **accord collectif** ou élaborer un **plan d'action** en faveur de la prévention de la pénibilité au travail.

L'accord (d'entreprise, de groupe ou de branche étendu) ou le plan d'action (d'entreprise ou de groupe) doit traiter d'au moins un des thèmes suivants :

- la réduction de l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

L'accord devra également se pencher sur au minimum deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le 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.

Rappelons que l'accord ou le plan est **conclu pour trois ans maximum** et devra ensuite refaire l'objet de discussions avec les partenaires sociaux. Pour leur mise en œuvre, les acteurs sociaux

des branches professionnelles et des entreprises sont libres de négocier sur des facteurs de pénibilité non énumérés par la loi mais qui sont reconnus pénibles dans l'entreprise.

Ce 10 octobre, les décrets ont été publiés au Journal Officiel. Ils précisent les solutions concrètes pour mettre en œuvre le compte pour les salariés et les employeurs c'est-à-dire :

- les règles d'acquisition des points et l'utilisation qui peut en être faite,
- le taux des cotisations versées par l'employeur au titre de la prévention de la pénibilité,
- les facteurs d'exposition aux risques professionnels, les modalités de contrôle et de traitement des réclamations.

S'agissant du décret fixant la liste des facteurs d'exposition aux risques professionnels, celui-ci entrera en vigueur en deux temps :

- au 1er janvier 2015 pour quatre facteurs (milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif),
- au 1er janvier 2016 pour les six autres facteurs (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux).

Ainsi, un salarié exposé pourra donc acquérir 10 points sur son compte prévention pénibilité en deux ans et demi, voire plus rapidement s'il est exposé à plusieurs facteurs. Ces 10 points lui ouvriront droit, au choix :

- au financement de 250 heures de formation,
- à la compensation salariale d'un trimestre à mi-temps,
- à un trimestre de retraite pour partir plus tôt.

Selon le Medef, ce dispositif pénibilité découlant de la loi sur les retraites, a été imposé sans concertation réelle avec les entreprises. L'organisation patronale l'estime contre-productif eu-égard aux actions de prévention déjà lancées par les entreprises et les branches professionnelles.

En outre, le Medef précise que la complexité qui en découle serait une source d'augmentation du coût du travail et d'insécurité juridique pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Nonobstant, le MEDEF prend acte de la mission confiée à Michel de VIRVILLE pour tenter de simplifier ce dispositif déjà tant décrié... Il souhaite que cette mission débute sans tarder et qu'elle permette de supprimer les « aspects impraticables du dispositif » et de corriger les seuils inscrits dans les décrets. En somme, reste à espérer que les impacts de cette mesure ne dissuaderont pas les entreprises et les entrepreneurs de créer et/ou de sauvegarder des emplois au moment où notre économie connaît une période de chômage coriace...

Nadia RAKIB

Source

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social