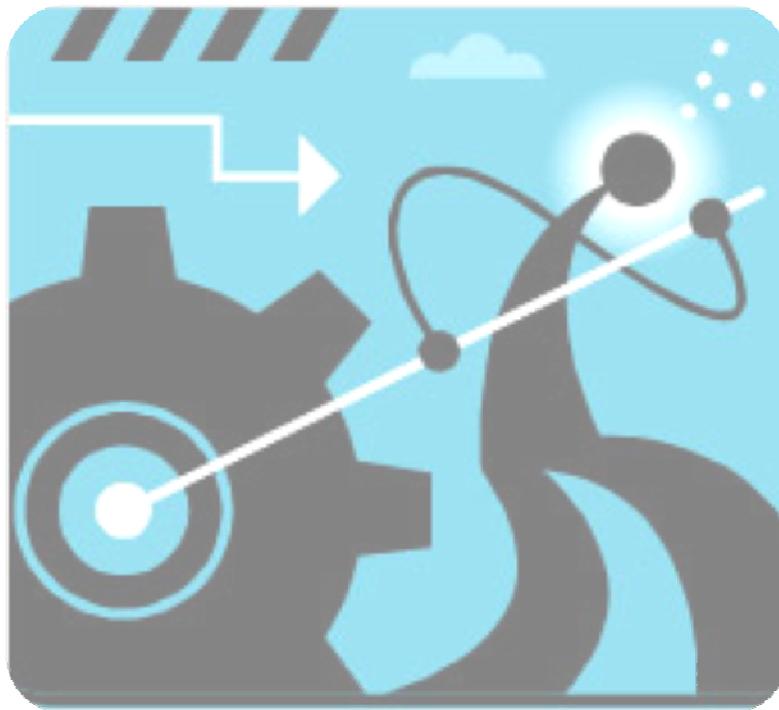




Pénibilité



Support technique à la négociation

La reconnaissance de la pénibilité selon les décrets d'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites, n'est rien d'autre qu'une reconnaissance "bis" de l'invalidité. Aucun caractère collectif de reconnaissance dans ces textes, comme on peut le voir dans la circulaire ci-dessous.

Circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite en raison de la pénibilité.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et ses textes d'application ont mis en place une possibilité de départ en retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans en raison de la pénibilité du travail.

Ce droit est ouvert aux salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Dans ce contexte, cette circulaire a pour objet de présenter les conditions d'application de cette législation, applicables aux pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. Elle précise en premier lieu que le dispositif est applicable aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux personnes non salariées des professions agricoles.

Elle rappelle ensuite que pour les assurés atteints d'un taux d'IPP au moins égal à 10% mais inférieur à 20% (qu'il soit reconnu au titre d'un accident ou d'une maladie professionnelle), le bénéfice de la retraite anticipée est subordonné d'une part, au fait que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité fixés par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 et d'autre part, à l'avis d'une Commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier à la fois la validité des modes de preuve apportés par l'assuré et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Lorsque le taux d'IPP est au moins égal à 20%, et qu'il est reconnu au titre d'une maladie professionnelle, le droit à retraite anticipée est ouvert sans autres conditions. Si, par contre, le taux au moins égal à 20% est reconnu au titre d'un accident du travail, le droit à retraite sera ouvert après vérification de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Par ailleurs, la circulaire rappelle que ce dispositif permet l'obtention d'un taux plein de retraité à 60 ans quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie par le salarié.

Des annexes jointes à la circulaire présentent en détail les points clés de cette nouvelle réglementation : la demande de pension de retraite (pièces à joindre, réception de la demande), les règles de coordination inter-régimes, les taux d'IPP, les dispositions spécifiques aux victimes d'accidents du travail (appréciation de l'identité des lésions, saisine du médecin conseil), les IPP inférieures à 20% mais au moins égales à 10% (conditions d'intervention de la commission pluridisciplinaire sur saisine de la caisse : immédiate si l'IPP est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou après reconnaissance de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle par le médecin conseil, s'il s'agit d'une IPP résultant d'un accident du travail, conditions d'appréciation des 17 années d'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, modes de preuve), et la date de prise d'effet de la pension de retraite.

Cependant, Cette loi implique de nouvelles obligations pour l'employeur :

Elle impose d'établir une fiche « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, déterminés par décret et 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 sa santé » (*L. no 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 60 ; C. trav., art. L. 4121-3-1.*).

Cette fiche, qui doit faire l'objet d'un décret (pas encore publié), devra indiquer « les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs pendant cette période » (*C. trav., art. L. 4121-3-1.*). **C'est une obligation pour toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le nombre de salariés concernés.**

L'employeur doit également négocier ou établir un plan d'action concernant la prévention de la pénibilité pour les salariés qui y sont exposés.

Cette deuxième obligation ne concerne que **les entreprises et les groupes d'au moins 50 salariés et employant une proportion minimale de ces salariés**. Un projet de décret fixe ce pourcentage à 50 %. Ces deux conditions sont cumulatives (*CSS, art. L. 138-29 applicable au 1er janvier 2012.*). Pour remplir ces deux obligations, applicables au 1er janvier 2012, il convient d'abord de recenser les postes de travail concernés. Et pour cela, il faut se référer au décret, qui lui est paru (*D. no 2011-354, 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels*) et qui énumère les facteurs de risques relevant de ces deux obligations (*C. trav., art. D. 4121-5*).

L'importance du recensement

Ce recensement constitue une opération importante, et à plus d'un titre. Non seulement, il permet de satisfaire aux deux obligations précitées, et notamment de vérifier si l'entreprise est ou non visée par l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, mais également :

- Il fait partie de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur
- Il pourra être évoqué lors d'un contentieux portant sur la faute inexcusable, la reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'une inaptitude, puisqu'il concerne les situations à risque ;
- Il pourra enfin être contesté par un salarié ayant un taux d'incapacité permanent compris entre 10 et 20 % et désireux de bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein dès ses 60 ans. Dans ce cas, entre autres conditions, il devra prouver qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques notifiés dans ce recensement et que son IPP est directement liée à cette exposition.

Le salarié pourrait considérer qu'il remplit cette condition et que c'est à tort que l'employeur n'a pas inscrit son poste dans cette catégorie.

Aussi, il convient de procéder au recensement avec une grande attention, car il s'agit d'une opération complexe et risquée.

LES FACTEURS DE PENIBILITE RECONNUS PAR LE CODE DU TRAVAIL :

Ce domaine est défini par le Code du travail qui définit dix facteurs de risques, répartis en trois catégories (*C. trav., art. D. 4121-5*).

1. Les contraintes physiques marquées

- 1.1. les **manutentions manuelles** de charges définies de l'article R.4541-2 (Transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement nécessite l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs)

- 1.2. les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations
- 1.3. les **vibrations** mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1
(qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs)

2. L'environnement physique agressif

- 2.1. les **agents chimiques dangereux** mentionnés dans les articles R.4412-3 et R. 4412-6
Y compris les poussières et les fumées
- 2.2. les activités exercées en **milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1
- 2.3. les **températures extrêmes**
- 2.4. le **bruit** mentionné à l'article R.4431-1

3. Les rythmes de travail

- 3.1. le **travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L. 3122-31
(entre 21 heures et 7 heures)
- 3.2. le travail en équipes successives alternantes
- 3.3. le **travail répétitif** caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

On notera qu'il n'est question que de risques physiques. La revendication CGT porte également sur d'autres risques tels :

- Les rayonnements ionisants.
- Les longs déplacements fréquents.
- Les risques psychosociaux.

Ces facteurs de risques n'ont pas été retenus par la loi, bien qu'ils puissent également laisser des traces « durables, identifiables et irréversibles » sur la santé des salariés.

ANTICIPATION DES DEPARTS :

La référence de 1 année de départ anticipé pour 3 années d'exposition est calquée sur ce qui se fait pour l'amiante.

SUPPORT JURIDIQUE :

Article L 2231-2 du code du travail

- Les représentants des organisations mentionnées à l'Article L2231-1 sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Article L 2231-6 du code du travail

- Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L 2261-3 du code du travail

- Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article L 2262-2 du code du travail

- L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion prévues à l'Article L2261-3 soient réunies.

Article L4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2 du code du travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de

- production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
 - 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3 du code du travail

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L4121-3-1 du code du travail

Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 60

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et 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 sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

NOTA:

LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 art 118 IV : les dispositions du présent article sont applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2012.

Article L4121-4 du code du travail

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article L4122-1 du code du travail

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article R. 4412-64 du code du travail

L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, les **éléments ayant servi à l'évaluation des risques**.

Les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques.

Article R. 4121-4 du code du travail

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L46431 ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L1333-17, l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Attention : Ne sont pas notées les dispositions particulières pour les CHSCT des établissements classés SEVESO II ou à risque nucléaire

Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011

Mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée – Taux d'incapacité 20 % pour départ à 60 ans

Les [articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites ont ouvert un droit à retraite anticipée pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Le présent décret prévoit que pourront bénéficier d'une **retraite à taux plein dès l'âge de soixante ans** les personnes justifiant d'un **taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %** ainsi que, après avis d'une commission pluridisciplinaire, celles justifiant d'un **taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 %**.

Ce taux de 20% peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité permanente reconnus à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, sous réserve qu'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

Il fixe, en outre, les dispositions réglementaires relatives au financement des dépenses supplémentaires engendrées par ces départs anticipés en retraite. Des adaptations sont prévues pour les salariés et non-salariés des professions agricoles.

- Le présent décret est applicable :
 - o S'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des pensions prenant effet **à compter du 1er juillet 2011** ;
 - o S'agissant du financement du dispositif, à compter de la tarification 2012.