

Pénibilité au travail

Prévenir l'usure physique pour un développement économique durable

La réforme des retraites de novembre 2010 a introduit dans la réglementation la prise en compte de la pénibilité au travail. Traçabilité de l'exposition des salariés, obligation d'accord ou de plan d'action, mise à jour du Document Unique... Les exigences réglementaires sont nombreuses et imposent de nouveaux standards aux entreprises. L'enjeu ? Assurer la durabilité de notre économie, dans un contexte d'allongement continu de la durée du travail et de vieillissement de la population.

La réforme des retraites mise en œuvre par le précédent gouvernement a prolongé la durée de cotisation des salariés, et la durée totale du travail. Le système ne sera viable sur le long terme que si les salariés sont physiquement en mesure de travailler plus longtemps. La question de la prévention de l'usure physique au travail apparaît comme essentielle.

La pénibilité : un cadre légal précis, qui laisse une place à l'interprétation

En effet, les personnes âgées de plus de 60 ans représenteront 30% de la population française à l'horizon 2060, selon les projections 2011 de l'INSEE. Les enjeux sont multiples et au cœur des débats politiques actuels : traitement de la dépendance, emploi des seniors et financement du régime des retraites. A ces constats s'ajoute celui de l'usure physique au travail. En 2010, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont représenté 80% des maladies professionnelles indemnisées en France, soit 48 000 cas (contre 41 000 en 2009) pour un coût total direct de 930 millions d'euros (contre 875 millions d'euros en 2009), couverts par les cotisations des entreprises du régime général (source : Ministère du Travail). La prévention des TMS est ainsi devenue une préoccupation majeure de santé publique ; le Ministère du Travail l'a d'ailleurs inscrite dans les priorités du plan Santé au Travail 2009-2014.

Les seniors d'aujourd'hui sont plus vulnérables que ne le seront les seniors de demain, puisqu'ils ont été plus exposés aux risques : certains d'entre eux se trouvent parfois dans l'incapacité de poursuivre une activité professionnelle après 60 ans. C'est pourquoi les dispositions réglementaires relatives à la pénibilité au travail mises en place entre 2010 et 2012 visent à atteindre deux objectifs. D'une part, prévenir l'usure physique et limiter l'exposition des salariés aux facteurs de risques ; d'autre part, faire bénéficier ceux qui souffrent d'une incapacité physique, d'un départ en retraite anticipée, dès 60 ans.

La Loi définit la pénibilité de cette façon : « *l'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques 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.* » Cette définition, qui ne tient pas compte des contraintes psychiques (objets de débat chez les partenaires sociaux), regroupe l'ensemble des facteurs de risques de maladies professionnelles :

- au titre des **contraintes physiques marquées** : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques,
- au titre de **l'environnement physique agressif** : les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées, le bruit, les activités exercées en milieu hyperbare et les températures extrêmes,

- et enfin au titre de certains **rythmes de travail** : le travail de nuit, le travail en équipe successives alternantes et le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à cadence contrainte, avec un temps de cycle défini.

Cette liste est limitative : seuls ces facteurs doivent être pris en compte pour l'ensemble des dispositifs réglementaires associés à la pénibilité, qu'il s'agisse du dispositif de retraite anticipé, de prévention des risques ou de traçabilité de l'exposition des salariés concernés.

Mesure dérogatoire issue de la négociation entre les partenaires sociaux et le gouvernement, le dispositif de départ en retraite anticipée pour raison de pénibilité peine à convaincre : prévu sur la base du taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle) pour financer dès le 1er juillet 2011 environ 30 000 départs par an, il n'avait attribué que 1 731 retraites anticipées au 31/03/2012, selon la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. Les partenaires sociaux jugent trop contraignantes les conditions d'accès au dispositif, et souhaitent les renégocier. Le sujet est actuellement en débat et il n'est pas exclu, selon les déclarations faites à l'issue du sommet social du 9 juillet dernier, que le gouvernement assouplisse cette mesure.

L'entreprise doit définir, mesurer et prévenir les risques pour assurer sa pérennité

Première obligation de l'employeur : évaluer l'exposition de ses salariés à ces facteurs de risques. Le législateur n'ayant pas défini de seuils pour chacun des facteurs, c'est à l'employeur de fixer une limite à partir de laquelle il estimera que ses salariés sont exposés, et ce pour chaque facteur de risque. Le choix des seuils n'est pas anodin : trop restrictifs, ils pourraient être contestés par les salariés qui n'auraient alors pas accès aux dispositifs associés (et notamment à la traçabilité de leur exposition), et par les tribunaux, qui pourraient estimer que l'employeur a sous-estimé les risques. Trop étendus, ils pourraient entraîner la classification en emplois exposés des activités qui, dans les faits, ne le sont pas : difficile dans ce cas d'anticiper les conséquences de cette surévaluation sur la reconnaissance d'un lien de causalité entre l'activité et la maladie professionnelle notamment.

Pour affiner sa définition des seuils, l'employeur a accès à plusieurs sources d'informations :

- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), présent dans les entreprises de plus de 50 salariés, a un rôle prédominant, depuis la réforme des retraites. Il doit procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Associer les représentants du personnel en amont de cette démarche facilite le partage du constat à l'issue du diagnostic.
- Le Ministère du Travail propose, sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr, des fiches pratiques pour chacun des facteurs de risque.
- Les entreprises peuvent enfin faire appel à des organisations telles que Bureau Veritas, où des ergonomes, des préventeurs ou des experts des risques chimiques accompagnent leurs clients dans la définition des seuils, comme dans toute autre démarche relative à la prévention de la pénibilité.

Une fois le diagnostic établi, l'employeur doit prévenir la pénibilité au travail. Il a à cet égard une obligation de sécurité de résultat. Si ses effectifs dépassent 50 salariés, et que plus de 50% d'entre eux sont exposés à au moins un des facteurs de risque liés à la pénibilité, il doit négocier un accord ou définir un plan d'action de prévention de la pénibilité au travail, tous deux valables pour une durée de 3 ans. Ils doivent comprendre des objectifs et des indicateurs chiffrés, et porter sur trois thèmes parmi les six définis par le législateur (réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, adaptation et aménagement de postes de travail, amélioration des conditions de travail, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière et maintien en activité).

Enfin, l'accord ou le plan d'action doivent être déposés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Le non respect de ces procédures expose les entreprises à un redressement de cotisations sociales pouvant atteindre 1% de la masse salariale correspondant aux salariés exposés. Ce dispositif est applicable depuis le 1er janvier 2012.

Grâce à ce dispositif, le législateur souhaite accélérer les processus de prévention de la pénibilité et donc des maladies professionnelles, puisqu'il demande en priorité aux plus grosses organisations et aux plus concernées, de se lancer dans la démarche et met en avant l'intérêt de la négociation, qui peut porter sur les éléments du diagnostic (seuils, méthode, etc.). Le caractère contraignant de la réglementation marque une différence avec ce qui se pratiquait jusqu'alors en la matière : par exemple, l'obligation de réaliser le Document Unique d'évaluation des risques, lors de sa création en 2001, ne comprenait pas de caractère contraignant sur la méthode, les objectifs ou les indicateurs.

Enfin, tous les employeurs, sans conditions d'effectif ou de pourcentage de salariés exposés, doivent tracer l'exposition de chaque salarié exposé à au moins un facteur de risque liés à la pénibilité. Cette obligation, applicable depuis le 1er janvier 2012 sans rétroactivité, s'applique dès le premier salarié exposé. L'arrêté du 30 janvier 2012 propose un modèle de fiche unique pour l'ensemble des facteurs.

Ce dispositif est de loin le plus impactant : tant que le salarié est présent dans l'entreprise, l'employeur doit consigner, dans une fiche individuelle, les conditions – et les modifications éventuelles – d'exposition du salarié aux facteurs de risques, et les mesures de prévention organisationnelles, individuelles et collectives mises en place pour limiter l'exposition du salarié. La fiche doit être établie en cohérence avec le Document Unique : elle doit être mise à jour à chaque fois que le contenu du Document Unique évolue.

L'impact de ces fiches dans les années à venir relève encore de l'hypothèse, notamment en ce qui concerne les contentieux liés aux maladies professionnelles. Mais le message du législateur, au travers de ces différents dispositifs, est clair : la prévention des maladies professionnelles doit devenir une priorité pour les entreprises. Maintenir dans la durée l'exposition des salariés à des facteurs de risques liés à la pénibilité augmente les risques humains, sociaux, financiers et juridiques qui pèsent sur les salariés et l'entreprise elle-même. Agissons donc dès maintenant pour garantir un développement durable des activités économiques, dans une société où le salarié vit et travaille plus longtemps.

Nicolas Fourneyron*

**Manager Métiers Santé-Sécurité au travail, Bureau Veritas*