

La prévention de la pénibilité au travail

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme du régime des retraites introduit des mesures relatives aux droits des assurés, permettant une retraite à taux plein dès 60 ans sous certaines conditions ; ainsi que des mesures relatives à la **prévention de la pénibilité**.

La pénibilité est caractérisée par **l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé** (Art. L. 4121-3-1 du code du travail). Ces facteurs, déterminés par décret (D. 4121-5 du code du travail), sont liés à : **des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail**.

✓ **Pour les entreprises de 50 salariés et plus** (ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus) dont **au moins 50% des effectifs sont exposés** à des facteurs de pénibilité, les décrets n°2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011 précisent l'obligation d'**élaborer un plan d'action** en faveur de la prévention de la pénibilité, ou à défaut une **pénalité financière**.

Le montant de la pénalité est fixé à 1% au maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés, durant la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

✓ **Pour l'ensemble des entreprises**, l'article L.4121-3-1 précise l'obligation de mettre en place une « **Fiche de prévention des expositions** » **pour chaque travailleur exposé** à un ou plusieurs facteurs de pénibilité indiqués à l'article D4121-5 du code du travail.

Pour vous aider dans la réalisation de vos actions de prévention de la pénibilité au travail, une équipe pluridisciplinaire (médecins du travail et IPRP) a mis au point deux documents disponibles sur www.ipal.fr :

- Modèle de diagnostic de pénibilité,
- Modèle de plan d'action de prévention de la pénibilité

Dr Bernard KRIEDEL
Directeur Médical & Technique