

Prévention de la pénibilité Précisions sur le dispositif instauré par la loi

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier ou établir un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Une circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011 apporte des précisions sur ce dispositif.

En application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de négocier ou d'établir un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Le non-respect de cette obligation est assorti d'une pénalité financière de 1 % des rémunérations. Le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 (IM - Sept. 2011) apportait, notamment, des précisions sur le seuil de salariés exposés au-delà duquel de tels accords ou plans d'action sont obligatoires, sur leur contenu ou bien encore sur les conditions d'application de la pénalité. La circulaire du 28 octobre 2011 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé et celui des Solidarités et de la Cohésion sociale vient préciser le dispositif ainsi instauré.

Dans un premier temps, elle précise le champ des entreprises concernées et propose un tableau récapitulatif (voir schéma). Elle rappelle le mode de calcul des seuils, en soulignant les particularités visant les salariés en CDD, à temps partiel, ou ceux mis à disposition. Elle ajoute en outre que les effectifs à prendre en compte, à ce stade, sont ceux au 31 décembre 2010.

Parmi les entreprises d'au moins 50 salariés, elle précise que seules sont visées celles qui emploient au moins 50 % des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés à l'article D. 4121-5 du Code du travail.

Une obligation de résultat

La circulaire apporte également des précisions quant au contenu des accords ou plans d'action. A ce titre, elle précise que l'obligation imposée par la loi est une obligation de résultat : l'entreprise doit impérativement être couverte par un accord ou un plan d'action. Une négociation non aboutie ne dégage pas l'entreprise de son obligation.

Elle rappelle également que les entreprises doivent établir un diagnostic préalable des situations de pénibilité, en ajoutant que l'accord ou le plan d'action doit prévoir des mesures de prévention, ainsi que des modalités de suivi de leur mise en œuvre. Les entreprises ont le libre choix de leur démarche de suivi avec la possibilité, par exemple, de mettre en place une commission de suivi, d'établir un calendrier et des échéances, de faire un état des lieux régulier de la situation de la pénibilité dans l'entreprise, etc.

Si la loi du 9 novembre 2010 a fixé à

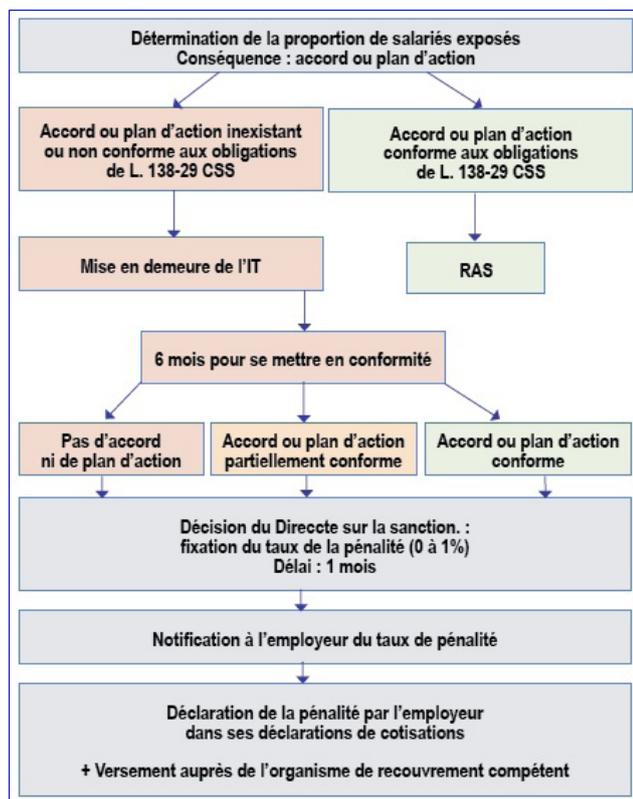
trois ans la durée de l'accord ou du plan d'action, la circulaire mentionne que l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action demeure aussi longtemps que la proportion de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité est atteinte. Et, si à l'issue des 3 ans, sa proportion de salariés exposés n'a pas diminué, l'entreprise devra adopter un nouvel accord ou plan d'action. On s'interrogera ici sur les suites à donner en cas de diagnostic faisant apparaître un pourcentage de salariés exposés inférieur à 50 % : ce diagnostic exonérerait-il l'employeur de la pénalité ? Si on peut le supposer, la réponse n'est pas clairement tranchée...

Au niveau de la branche, les accords sont valides sans limite temporelle, mais la circulaire précise qu'ils doivent, en tout état de cause, être revus tous les 3 ans dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la pénibilité et la GPEC. En d'autres termes, dans notre branche, bien qu'aucun accord n'ait été conclu sur la pénibilité, la négociation a été ouverte puis refermée en septembre dernier. Les partenaires sociaux devront donc à nouveau discuter en 2014.

Des thèmes obligatoires

La circulaire rappelle que la volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité et précise que l'accord ou le plan d'action doit traiter de thèmes obligatoires assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Il doit obligatoirement porter sur l'un des deux thèmes suivants :

- la réduction de poly-expositions aux



Procédure de contrôle et de sanction concernant l'application des textes sur la pénibilité (extrait de la circulaire).

Ce qu'il faut retenir

- Les entreprises de 50 salariés et plus, employant au moins 50% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité listés par décret doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action.
- Les facteurs de pénibilité à prendre en compte sont énumérés à l'article D.41-21-5 du Code du travail.
- Un diagnostic préalable des situations de pénibilité doit être établi.
- Les SSTI doivent analyser si le seuil de 50 % de salariés exposés aux facteurs de risques est atteint au niveau local et conclure un accord d'entreprise ou adopter un plan de prévention de la pénibilité au travail.

facteurs de pénibilité ;
 • l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Et parmi les quatre autres thèmes suivants, deux doivent également être obligatoirement retenus :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité.

La circulaire renvoie vers le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr pour une analyse détaillée de ces différents thèmes.

Enfin, la circulaire apporte des précisions en matière de contrôle par l'inspecteur ou le contrôleur du travail et de sanctions. Elle précise, notamment, que la procédure est différente de celle retenue pour les accords seniors. En effet, l'obligation de dépôt n'entraîne pas pour l'administration une obligation de se prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action. Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'inspecteur ou le contrôleur du travail exa-

minera la conformité de l'accord ou du plan d'action.

Si lors du contrôle, l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations (en cas d'absence d'accord ou de plan d'action, d'absence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes, de non-respect des thèmes obligatoires), il la met en demeure d'y remédier dans un délai de six mois. La circulaire ajoute que cette mise en demeure ne peut pas être suivie d'un procès-verbal, car cette obligation au titre de la pénalité n'est pas sanctionnée pénalement.

Au cours de ces 6 mois, si l'inspecteur

ou le contrôleur estime que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, "dans les formes les plus adéquates", à y remédier. Cette invitation n'ouvre pas un nouveau délai de 6 mois. La circulaire précise, en outre, que l'application ou non de la pénalité appartient au Direccte, lequel ne saurait déléguer son pouvoir d'appréciation et de décision.

Enfin, signalons que la pénalité n'est pas rétroactive. Elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise, tant que sa situation n'est pas régularisée.

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés	l'entreprise n'a pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50% atteinte dans l'entreprise) sauf en présence d'un accord de branche étendu	l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50% atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés	l'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion de 50% atteinte) sauf en présence d'un accord de branche étendu	l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50% atteinte dans l'entreprise) sauf en présence d'un accord de branche étendu	l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50% atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie 300 salariés et plus	l'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion 50% atteinte) même en présence d'un accord de branche étendu	sans objet	l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50% atteinte dans l'entreprise) même en présence d'un accord de branche étendu

Tableau récapitulatif des entreprises concernées (extrait de la circulaire).

Maladies professionnelles

Révision du tableau 57 relatif aux pathologies de l'épaule

Le tableau 57 des maladies professionnelles, relatif aux "affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail" paragraphe épaule a été modifié par le décret n° 2011-1315 du 17 octobre 2011. La circulaire CIR-21/2011 du 4 novembre 2011 de la CNAMTS fait le point sur les différents changements intervenus et précise les modalités de mise en œuvre.

Les modifications portent sur les trois colonnes : "la désignation de la maladie" tient compte des nouvelles dénominations médicales en vigueur avec trois diagnostics contre deux antérieurement et donc trois "délais de prise en charge" différents, déterminés par consensus entre les partenaires sociaux et les experts. La "liste de travaux" inclut essentiellement deux facteurs biomécaniques : l'abduction et la durée et/ou la répétitivité de l'effort.

Seules les demandes de reconnaissance en MP pour lesquelles la date du certificat médical initial est postérieure au 19 octobre 2011 sont concernées.

Désignation de la maladie	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux
Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs.	30 jours	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3 h 30 par jour en cumulé.
Tendinopathie chronique non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 6 mois)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
(*) Ou un arthroscanner en cas de contre-indication à l'IRM. (**) Les mouvements en abduction correspondent aux mouvements entraînant un décollement des bras par rapport au corps.		