



PÉNIBILITÉ

Guide méthodologique de diagnostic

(Septembre 2012)

Sommaire

	Pages
Pourquoi ce guide méthodologique d'aide au diagnostic ?	<u>3</u>
Introduction	
Qu'est ce que la pénibilité au travail ?	<u>6</u>
Comment calculer l'effectif de 50 salariés ?	<u>7</u>
Schéma général	<u>9</u>
I - LES FACTEURS DE PENIBILITE	
1.1 Liste des facteurs de pénibilité à analyser	<u>10</u>
1.2 Niveaux et durées d'exposition aux facteurs de pénibilité	<u>11</u>
La manutention manuelle de charges	<u>13</u>
Les postures pénibles	<u>14</u>
Les vibrations mécaniques	<u>15</u>
Les agents chimiques dangereux	<u>16</u>
Les températures extrêmes	<u>17</u>
Le bruit	<u>18</u>
Le milieu hyperbare	<u>19</u>
Le travail de nuit	<u>20</u>
Le travail en équipes successives alternantes	<u>21</u>
Le travail répétitif	<u>22</u>
II – LE DIAGNOSTIC	
2.1 Comment établir le diagnostic d'entreprise ?	<u>24</u>
2.2 Quelle est sa durée de validité ?	<u>24</u>
2.3 Le rôle du CHSCT	<u>24</u>
III – PRESENTATION DU TABLEAU INDICATIF D'ÉVALUATION DES FAMILLES D'EMPLOIS PAR FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	
Conclusion	<u>28</u>
Choisir entre accord et plan d'action	<u>28</u>
Le contenu de l'accord ou du plan d'action	<u>28</u>
Les mesures de prévention	<u>29</u>
Annexes	
Liste des annexes	<u>30</u>

Pourquoi ce guide méthodologique d'aide au diagnostic ?

*Suite à la loi du 9 novembre 2010 sur la retraite, toute entreprise, ou groupe d'entreprises, totalisant **au moins 50 salariés**, doit établir un diagnostic relatif aux expositions de ses salariés à certains facteurs de risques professionnels, autrement appelés facteurs de pénibilité au travail.*

*Si ce diagnostic révèle que **50% au moins des salariés** sont exposés à ces facteurs, l'entreprise devra alors conclure un accord d'entreprise ou établir un plan d'action.*

Un accord de branche, à la condition d'être étendu par le Ministère du Travail, dispenserait les entreprises et groupes de 50 à 299 salariés d'un accord ou plan d'action. Au-delà de ce seuil, les entreprises ou groupes concernés devront disposer de leur propre accord ou plan d'action, indépendamment de l'existence ou non d'un accord de branche.

Ce guide méthodologique d'aide au diagnostic () a été élaboré au sein de la profession. Les entreprises devront **se l'approprier** et s'en servir pour réaliser **leur propre diagnostic**. Le tableau indicatif d'évaluation des familles d'emploi par facteurs de pénibilité (page 27) ne doit pas être transposé en l'état au sein de l'entreprise. Il doit faire l'objet d'une réelle adaptation de chaque entreprise, en fonction de leur environnement et de leurs risques spécifiques.*

() ce guide a été conçu avec le concours précieux de l'UNICEM*

INTRODUCTION

La loi du 9 novembre 2010 sur la retraite a introduit deux nouvelles obligations à la charge des entreprises qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012 :

1. Etablissement d'une fiche individuelle de suivi

Toute entreprise, **sans condition d'effectif**, doit consigner dans une fiche individuelle de suivi, les conditions de pénibilité auxquelles certains de ses salariés sont exposés, 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.

NB : Tout salarié ne fera pas systématiquement l'objet d'une fiche de suivi. Seuls seront concernés ceux qui auront été identifiés¹ comme étant exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, lesquels sont décrits dans le présent guide, même pour le cas où la mise en place d'un plan d'action n'est pas obligatoire.

Exemple :

Les conducteurs de décapeuse sont exposés à un facteur de pénibilité (risque vibration – code couleur orange page 27), et font l'objet d'une fiche de suivi, même si l'entreprise n'a pas l'obligation de mettre en place un accord ou un plan d'action.

Aucune condition d'effectif n'étant prévue par la loi, toute entreprise, même de moins de 50 salariés, devra identifier, sous sa responsabilité, les salariés pour lesquels une telle fiche devra être établie.

Les CDD et les intérimaires sont également concernés par cette mesure. Ainsi en cas de remplacement d'un salarié permanent faisant l'objet d'une fiche d'exposition (code couleur orange), il est nécessaire de leur remettre une fiche d'exposition à chaque fin de contrat à durée déterminée ou de mission. Une copie sera transmise à l'entreprise de travail temporaire, qui se chargera de la transmettre au médecin du travail.

¹ Deux décrets (2012-134 et 2012-136) et un arrêté du 30 janvier 2012 relatifs à cette fiche de prévention des expositions ont été publiés au Journal Officiel du 31 janvier 2012.

Ils précisent notamment le modèle de fiche et les modalités de consignation ainsi que les conséquences de la création de cette fiche dans le code du travail.

2. Conclusion d'un accord d'entreprise ou établissement d'un plan d'action

Toute entreprise (il ne s'agit pas d'établissement), ou groupe d'entreprises, totalisant **au moins 50 salariés**, devra établir un diagnostic du nombre de ses salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels. Si ce diagnostic révèle que **50% au moins des salariés** sont exposés à ces facteurs, l'entreprise devra conclure un accord d'entreprise ou établir un plan d'action. **A défaut, ces entreprises encourront une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale des salariés potentiellement concernés²**. L'accord d'entreprise, ou le plan d'action, doit comporter des engagements de l'employeur en matière de prévention des situations de pénibilité afin de réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels.

Concernant la fiche individuelle de suivi, à la date d'établissement du présent guide, les textes d'application n'ont pas encore été publiés. Vous trouverez ci-joint en annexe 7 un projet de fiche de suivi.

Le présent guide expose les modalités de réalisation du diagnostic.

² Voir annexe 5, les modalités d'application de la pénalité d'1%.

Qu'est-ce que la « pénibilité » au travail ?

Elle ne doit pas être confondue avec le sens commun du mot pénibilité.

En effet, la **pénibilité se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés qui sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.**

Ces facteurs de risques sont limitativement fixés par un décret 30 mars 2011.

Ils se répartissent en trois catégories : les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, et les rythmes de travail (art L 4121-3-1 du code du travail).

Le présent guide détaille chacun des facteurs de risques à prendre en compte et aide les entreprises à définir les **seuils d'exposition** au-delà desquels **des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé** ne peuvent être exclues.

NB : Le présent guide est le résultat de travaux et réflexions menés au sein de l'USIRF. Les seuils d'exposition sont mentionnés à titre indicatif. La loi ne prévoit pas de validation préalable de ces seuils par les services de l'Etat, aussi ils pourraient, éventuellement, être contestés par les services inspecteurs. Les recommandations contenues dans le présent guide ne peuvent donc pas engager la responsabilité de l'USIRF.

Si moins de 50% des effectifs sont exposés.

Dans ce cas, l'entreprise n'est pas tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'établir un plan d'action. Elle doit consigner son diagnostic en annexe du document unique d'évaluation des risques et l'actualiser chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique.

Elle doit également établir une fiche de suivi individuel pour ceux des salariés concernés, même si leur total n'atteint pas 50% des effectifs.

Comment calculer l'effectif de 50 salariés ?

Le calcul est effectué au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Le mode de calcul retenu pour apprécier le seuil de 50 salariés au moins, est celui prévu par le code de la sécurité sociale (art D 138-25). Les effectifs sont donc appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

Dans ce calcul entrent les salariés suivants :

- ▶ Chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile compte pour un EQTP (équivalent temps plein).

- ▶ Les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires sont comptés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé. Sont visés les motifs relatifs au surcroît d'activité.

Cas particuliers :

▶ Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont également comptés au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an.

▶ Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. On divise donc la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail (ou la durée prévue par la convention collective de l'entreprise si elle est différente).

Calculer les effectifs dans le cas d'un groupe d'entreprises³.

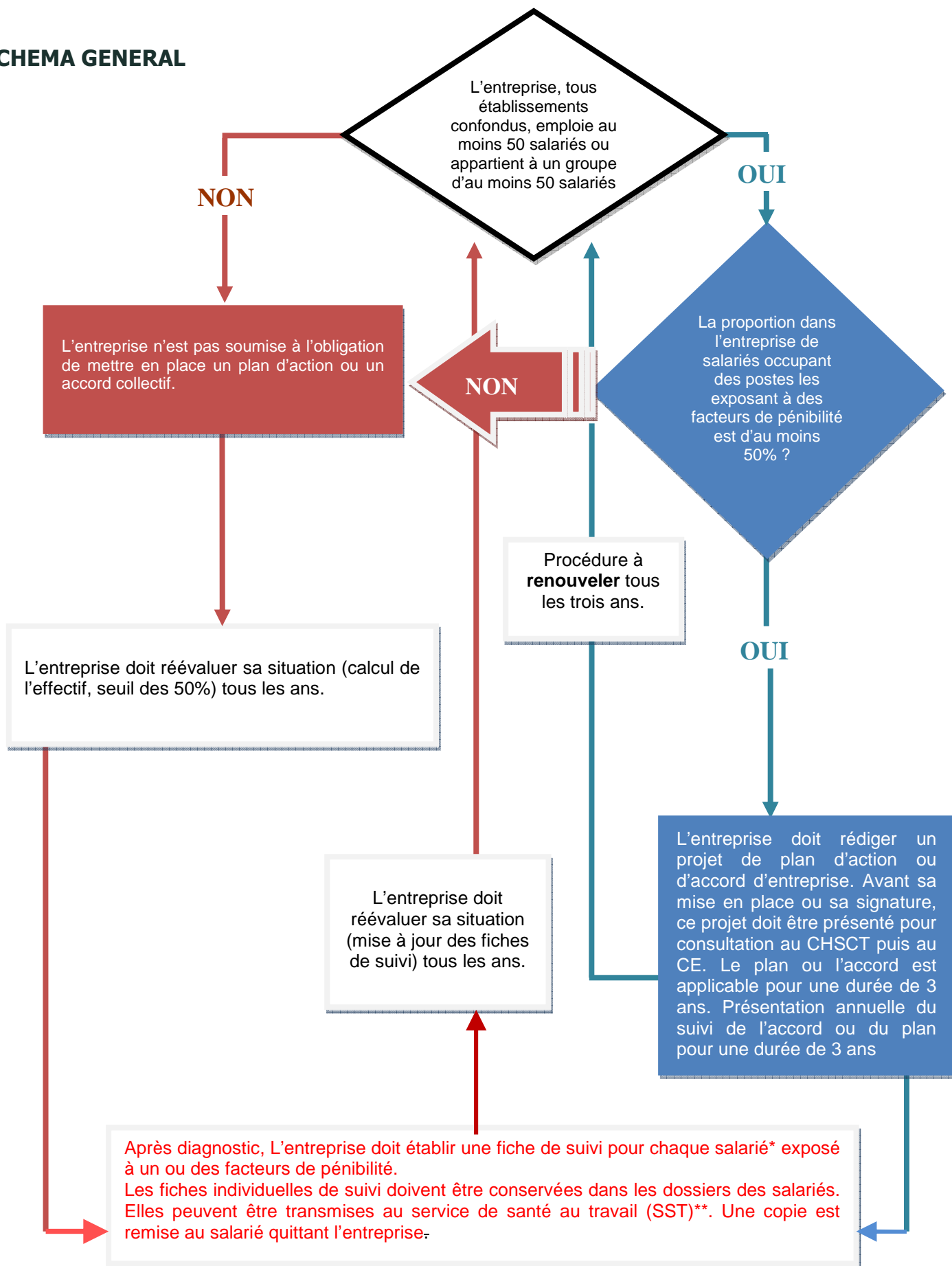
	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou +
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés et plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet.	Obligation d'accord ou de plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.

² La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle (au sens du code du commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. L'influence dominante se caractérise par la détention d'au moins 10% du capital d'une autre entreprise et la permanence et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- ▶ peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ▶ ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ▶ ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

SCHEMA GENERAL



* Y compris CDD et intérimaires

** La fiche est transmise à l'ETT qui se chargera de l'adresser au SST

I – LES FACTEURS DE PENIBILITE

1.1 Liste des facteurs de pénibilité à analyser

Les 10 facteurs de risques à analyser se répartissent en trois catégories :

a) Les contraintes physiques marquées

- Les **manutentions manuelles de charges**,
- Les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations,
- Les **vibrations mécaniques**.

b) L'environnement physique agressif

- Les **agents chimiques dangereux**, y compris les poussières et les fumées,
- Les activités exercées en **milieu hyperbare**,
- Les **températures extrêmes**,
- Le **bruit**.

c) Les rythmes de travail

- Le **travail de nuit**,
- Le **travail en équipes successives et alternantes**,
- Le **travail répétitif** caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

1.2 Niveaux et durées d'exposition aux facteurs de risques

La loi requiert que chaque emploi soit analysé par rapport à l'ensemble des critères indiqués précédemment, sans tenir compte des équipements de protection individuelle. Les niveaux d'exposition à ces facteurs de risques doivent être susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Toutefois, la loi n'indique pas pour tous les facteurs de pénibilité le ou les niveaux d'exposition à partir desquels une exposition serait susceptible de laisser de pareilles traces si aucune mesure de prévention n'était prise. Il appartient donc aux entreprises de déterminer ces niveaux.

Les niveaux ou seuils d'exposition qui sont indiqués ci-après, sont proposés à titre indicatif, mais la profession estime qu'il s'agit d'une base de référence permettant aux entreprises de mener leur propre diagnostic. Ils n'engagent pas la responsabilité de l'USIRF, dans la mesure où la loi ne permet pas de les faire préalablement valider par le Ministère du Travail.

a) Principes de détermination des niveaux ou seuils d'exposition

Du point de vue des principes, pour chacun des 10 facteurs de risques, il a été tenu compte des prescriptions du code du travail, lorsqu'il en existait (ex : bruit, vibration..), ainsi que des recommandations émises par des organismes reconnus (ex : INRS, INERIS).

A défaut de prescription légale ou réglementaire, la profession a retenu certains critères, qu'elle propose aux entreprises d'appliquer (ex : postures pénibles).

Concernant l'appréciation des facteurs de pénibilité type ACD CMR , les règles ne peuvent être proposées au niveau de la profession. Chaque entreprise se référera à sa propre évaluation. En outre chaque entreprise est invitée à suivre les recommandations de l'USIRF (bitume, UV...).

b) Comment mesurer les expositions ?





Pour mesurer les expositions, les équipements de protection individuelle ne doivent pas être pris en compte (ex : casques anti bruit). Les équipements de protection collective sont à prendre en compte.

Lorsque la loi n'impose pas de méthode de mesure (ex : lorsqu'un seuil d'exposition est exprimé sur une base de 8h), il a été décidé de prendre en compte la durée d'exposition selon que cette exposition :

- est **habituelle et permanente**, c'est-à-dire qu'elle dépasse 50% du temps de travail,
- est **fréquente à occasionnelle**, c'est-à-dire qu'elle est comprise entre 50% du temps et 10 % du temps de travail,
- ou **inhabituelle à rare** quand l'exposition est inférieure à 10 % du temps de travail.

c) Seuils proposés pour chaque facteur d'exposition.

Chacun des facteurs de pénibilité a été caractérisé par un code couleur :

	Blanc : Pas d'exposition aux facteurs de risques
	Vert : Exposition non significative
	Jaune : Exposition maîtrisée sous les seuils du diagnostic
	Orange : Exposition dépassant les seuils de diagnostic

Dans le cadre du diagnostic USIRF, seules les familles d'emplois en code couleur orange, sont prises en compte dans le calcul du seuil des 50% des effectifs. Les familles d'emploi en code couleur jaune doivent faire l'objet d'une étude toute particulière afin de vérifier, si compte tenu des spécificités de l'entreprise, le code couleur jaune est bien approprié.

LA MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES

Texte réglementaire :

Article R 4541-2 du code du travail :

« On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée⁴, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleur ».

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation	Exposition permanente > 50% du temps de travail	Exposition fréquente à occasionnelle de 10% à 50% du temps	Exposition inhabituelle à rare < 10% du temps
Masse unitaire la plus lourde le plus souvent manutentionnée ou tonnage transporté manuellement sur 8h ⁵			
Poids unitaire de 1 à 10 kg, dans la limite de 3 tonnes sur 8 h (personnel masculin)	V	B	B
Poids unitaire de 1 à 9 kg, dans la limite de 3 tonnes sur 8 h (personnel féminin)	V	B	B
Poids unitaire de 11 à 25 kg, dans la limite de 7,5 tonnes sur 8 h (personnel masculin)	J	V	B
Poids unitaire de 10 à 12 kg, dans la limite de 7,5 tonnes sur 8 h (personnel féminin)	J	V	B
Poids unitaire de 26 à 30 kg, ou au-delà de 7,5 tonnes sur 8 h (personnel masculin)	O	J	V
Poids unitaire de 13 à 15 kg, ou au-delà de 7,5 tonnes sur 8 h (personnel féminin)	O	J	V

Les limites maximales unitaires quant aux poids de charges portées indiquées ci-dessus sont issues du code du travail qui distingue les hommes et les femmes (R 4541-9), et de la norme NF X35-109.

Les limites totales journalières sont tirées de la norme NF X35-109 laquelle ne distingue pas entre les hommes et les femmes.

⁴ Les actions de « pousser/tirer » peuvent nécessiter une évaluation particulière. Les poussées/tractions font l'objet de seuils spécifiques indiqués en annexe 2.

⁵ La notion d'exposition « sur 8 Heures » nécessite de rapporter les mesures d'exposition à l'équivalent d'une journée de travail (se reporter à l'annexe 1).

LES POSTURES PENIBLES

Texte réglementaire :

Le décret du 30 mars 2011 caractérise les postures pénibles comme étant des positions forcées des articulations.

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation : Existence d'une posture de travail pénible	Exposition permanente > 50% du temps de travail	Exposition fréquente à occasionnelle de 10% à 50% du temps	Exposition inhabituelle à rare < 10% du temps
Présence d'une posture de travail pénible : <ul style="list-style-type: none">- Bras à hauteur des épaules.- Position prolongée accroupi ou à genoux- Debout statique de manière prolongée- Posture des bras sans appui.	O	J	V
Absence de posture de travail pénible	B	B	B

Dans la mesure où la loi ne donne pas de définition de ce qu'il faut entendre par postures pénibles, mis à part la position forcée d'une articulation, il a été décidé de retenir les postures désignées ci-dessus, au regard des conditions de travail recensées au sein de la profession. Elles ne valent que pour la profession et ne sont pas transposables à un autre secteur d'activité.

Il revient à l'entreprise de vérifier que l'exécution normale du poste de travail induit ou non l'existence d'une posture analysée comme pénible, c'est-à-dire pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

LES VIBRATIONS MECANIQUES

Texte réglementaire :

Les vibrations mécaniques sont définies à l'article **R 4441-1 du code du travail**.

« 1- *Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;*

2- Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale ».

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation :	Equivalent 8 heures
Niveau de vibrations maximales le plus souvent exposées	
Zone d'exposition/ zone de travail : Corps complet <0,1m/s ² et/ou Mains bras <0,25m/s ²	B
Zone d'exposition/ zone de travail : Corps complet <0,5m/s ² et/ou Mains bras <2,5m/s ²	V
Zone d'exposition / zone de travail : Corps complet >0,5m/s ² et <1,15 m/s ² et/ou Mains bras > 2,5m/s ² et <5 m/s ²	J
Zone d'exposition /zone de travail : Corps complet >1,15m/s ² et/ou Mains bras >5m/s ²	O

L'analyse réalisée en entreprise et l'examen du poste de travail doivent être effectués sur un équivalent 8 heures en fonction du temps passé par le salarié à son poste de travail le plus souvent exposé.

S'agissant plus particulièrement des engins, au-delà de leurs propres performances, leur environnement ainsi que les conditions de leur utilisation doivent être pris en compte.

Les entreprises se référeront pour ce faire à la brochure⁶ éditée par l'INERIS relative spécifiquement à cette question des vibrations sur engins.

⁶ Voir annexe 3.

LES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX (ACD - Y COMPRIS CMR)⁷

En ce qui concerne l'exposition aux ACD, poussières, fumées, chaque entreprise se réfèrera à sa propre évaluation des risques chimiques. Ce guide souligne pour certaines familles les points particuliers communs au niveau de la profession. Concernant les produits bitumineux, des conditions particulières de mise en œuvre ont fait l'objet de recommandations spécifiques de la profession.

Texte réglementaire :

Sont concernés les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R 4412-3 et R 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées⁸.

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation : Niveau d'exposition maximale aux ACD	Equivalent 8 heures
Exposition < 10% VLEP	B
Exposition > 10% et < à 100% de la VLEP ou Exposition < 100% des valeurs officiellement recommandées ou Produits classés CMR 3	J
Exposition >100% VLEP ou Exposition > 100% des valeurs officiellement recommandées ou Produits classés CMR 1 ou 2 ⁶	O

L'analyse réalisée en entreprise et l'examen du poste de travail doivent être effectués sur un équivalent 8 heures en fonction du temps passé par le salarié à son poste de travail l'exposant au facteur de risque professionnel étudié et en tenant compte de la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP), lorsqu'elle existe ou toute autre valeur recommandée par l'INRS (<http://www.inrs.fr>) .

⁷ CMR : produits chimiques cancérogènes et/ou mutagènes et/ou toxiques pour la reproduction selon le règlement CEE n°1272/2008.

⁸ Voir les définitions en annexe 4.

LES TEMPERATURES EXTREMES

Il a été décidé de retenir l'exposition directe à une température élevée en raison du process de fabrication.

Texte réglementaire :

Il n'existe pas de texte réglementaire fixant de températures extrêmes.

Seuils retenus par la profession :

Températures extrêmes		
Source : - pas de réglementation	Critère d'évaluation : process de fabrication	
	Matériaux < à 100 °C	B
	Matériaux >100°C et < à 150 °C	V
	Matériaux > à 150 °C et < à 180 °C	J
	Matériaux > à 180 °C	O

LE BRUIT

Texte réglementaire :

Article R 4431-1 du code du travail :

« Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :

1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C;

2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures;

3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. »

Seuils retenus par la profession:

Critère d'évaluation :	Equivalent 8 heures
Niveau d'exposition maximale au bruit (hors EPI)	
Exposition : Lex,8h <70 dB(A) ou Lpc<130 dB(C)	B
Exposition : Lex,8h <80 dB(A) ou Lpc<135 dB(C)	V
Exposition : Lex,8h ≥80 dB(A) ou Lpc≥135 dB(C)	J
Exposition : Lex,8h ≥85 dB(A) ou Lpc≥137 dB(C)	O

L'analyse réalisée en entreprise et l'examen du poste de travail doivent être effectués sur un équivalent 8 heures en fonction du temps passé par le salarié à son poste de travail le plus souvent exposé.

Il est rappelé que les mesures doivent être effectuées sans port des équipements de protection individuelle (EPI).

Texte réglementaire :

Article R 4461-1 du code du travail.

« Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à [l'article R. 4461-48](#), en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense ».

Seuils retenus par la profession :

Les emplois exposés à ce risque sont exceptionnels dans la profession.

L'USIRF ne souhaite pas proposer un seuil.

Chaque entreprise se référera à son évaluation des risques professionnels.

LE TRAVAIL DE NUIT

Texte réglementaire :

Articles L 3122-29 à L 3122-31 du code du travail (extraits).

« Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement ».

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30 ;

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles (270 heures)»

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation :	Permanent
Existence d'un travail de nuit permanent.	
NON	B
OUI	O

Le travail de nuit est caractérisé lorsqu'il s'exécute de 21 heures à 6 heures ou 7 heures selon les cas.

Le caractère **permanent** du travail de nuit sera reconnu dès que le salarié aura atteint 270 heures de nuit dans une année.

LE TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

Texte réglementaire :

Il n'existe pas de texte réglementaire national correspondant à ce critère.

Toutefois, une directive européenne définit le travail successif alternant. La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté, désigne « *tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines* ».

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation : Existence d'un travail en équipes successives et alternantes	Exposition permanente > 50% du temps de travail annuel consécutif.	Exposition fréquente à occasionnelle de 10% à 50% du temps de travail annuel consécutif.	Exposition inhabituelle à rare < 10% du temps de travail annuel consécutif.
NON	B	B	B
OUI	O	V	B

Les deux critères « équipes successives » et « équipes alternantes » sont cumulatifs.

LE TRAVAIL REPETITIF

Texte réglementaire :

Le décret du 30 mars 2011 caractérise le travail répétitif comme étant la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Seuils retenus par la profession :

Critère d'évaluation : Existence de travail répétitif	Exposition permanente > 50% du temps de travail	Exposition fréquente à occasionnelle de 25% à 50% du temps	Exposition inhabituelle < 25% du temps
NON	B	B	B
OUI	O	V	B

Les emplois exposés à ce risque sont exceptionnels dans la profession.

L'analyse de l'emploi doit faire apparaître tous les critères qui sont donc cumulatifs.

L'emploi doit ainsi se caractériser :

- par la répétition d'un même geste,
- à une cadence contrainte,
- la cadence est imposée par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce,
- le travail doit être accompli dans un temps de cycle défini.

II – LE DIAGNOSTIC

Tableau indicatif d'évaluation des familles d'emplois par facteurs de pénibilité

La profession s'est livrée à l'exercice d'établir une cartographie indicative sur la base des familles d'emplois pour notre secteur d'activité – industrie comprise.

Un groupe de travail spécifique a été créée au sein de l'USIRF, composé des représentants de la Commission Relations Humaines (DRH) et du Comité Santé Sécurité (préventeurs) de l'USIRF.

Les conditions habituelles d'exercice des familles d'emplois ont été prises en compte.

Cependant et afin de mener à bien leur propre diagnostic, les entreprises doivent répertorier leurs emplois afin de les faire correspondre aux familles d'emplois répertoriés dans le tableau indicatif.

Exemples :

Emploi ouvrier maçon -----> famille compagnon VRD

Emploi ouvrier routier -----> famille compagnon revêtement mécanisé homme à pied

Les entreprises doivent également s'assurer de la pertinence de ce diagnostic par rapport aux conditions réelles d'exécution des différentes familles d'emplois au sein de leur entité

2.1 Comment établir le diagnostic d'entreprise ?

Il revient à chaque entreprise de vérifier l'adéquation du tableau indicatif, notamment au regard des conditions particulières de travail qui peuvent exister en leur sein.

Exemples de vérifications :

- *Vibration* : à l'aide de l'annexe jointe, relative aux conditions d'utilisation des engins sur chantiers, l'entreprise s'assurera que ces conditions correspondent à celles en vigueur au sein de son établissement. A défaut, des mesures spécifiques pourront s'avérer nécessaires.
- *Bruit* : la concentration de plusieurs équipements en un point donné, ou la proximité de certains locaux avec des équipements d'exploitation, peut laisser craindre une exposition à des niveaux de bruit supérieure à ceux envisagés. Des mesures de bruit peuvent donc s'avérer utiles.

En tout état de cause, les entreprises s'assureront de la cohérence de leur diagnostic avec leur document unique d'évaluation des risques.

2.2 Quelle est sa durée de validité ?

La loi dispose que le diagnostic de branche, d'entreprise ou de groupe, doit être **mis à jour chaque fois que nécessaire**, et notamment lors de l'évaluation du document unique. Les entreprises devront donc veiller **chaque année** à la concordance de leur diagnostic et des conditions effectives d'exercices des différents emplois compris au sein de leurs établissements.

2.3 Quel est le rôle du CHSCT ?

La loi du 9 novembre 2010 a étendu les prérogatives du CHSCT à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

L'article L 4612-2 du code du travail dispose que « le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

L'employeur doit prendre en compte cette analyse dans le cadre de l'établissement de son diagnostic.

III Présentation du tableau indicatif d'évaluation des familles d'emplois par facteurs de pénibilité

Chacune des familles d'emplois de la profession, retenue par l'USIRF, a été étudiée et analysée au regard des seuils.

Des codes couleur ont été attribués par famille d'emplois au regard des seuils proposés par la profession pour chacun des dix critères de pénibilité.

Pour réaliser cette analyse, les familles d'emplois ont été étudiées en tenant compte des conditions de travail normales et courantes.

Les codes couleur sont les suivants :

	Pas d'exposition
■	Exposition non significative
■	Exposition maîtrisée sous les seuils du diagnostic
■	Exposition dépassant les seuils du diagnostic

Seules les familles d'emplois en code orange rentrent dans le calcul des 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et doivent donc être pris en compte pour la mise en place d'un accord collectif ou d'un plan d'action.

Bien entendu, chaque entreprise devra s'assurer de la pertinence de ces analyses au regard des conditions réelles de travail en vigueur dans son ou ses établissements.

Certaines familles d'emplois font l'objet d'un double marquage : vert/jaune - vert/orange – jaune/orange :



Il a été en effet considéré au sein l'USIRF que certaines familles d'emplois pouvaient être exercées dans des conditions éventuellement différentes, et qu'en fonction de ces conditions, les expositions pouvaient ainsi varier.

Les entreprises seront donc particulièrement attentives à ces postes à double marquage afin d'identifier précisément les conditions réelles d'exercice au sein de leurs établissements.

Si tous les emplois doivent être évalués, seuls ceux exposés à un ou plusieurs facteurs de risques de niveau Orange, sont pris en compte pour le calcul du seuil de 50% des effectifs.

Il suffit qu'un emploi soit exposé à un seul facteur de code couleur orange pour être pris en compte.

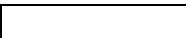

RAPPEL :

1/ Même si les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou si le seuil des 50% des salariés exposés à des facteurs de pénibilité n'est pas atteint, les fiches individuelles de suivi doivent être établies pour des emplois dits pénibles (code couleur orange).

2/ Le tableau indicatif USIRF ne doit pas être repris en l'état ; il doit faire l'objet d'une réelle réappropriation par l'entreprise, après avis du CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel.



Tableau indicatif d'évaluation des familles d'emplois par facteurs de pénibilité

Famille d'emplois	Manutention	Postures pénibles	vibrations	ACD, Poussières, fumées
	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition
Supervision de chantier				
<i>Chef de chantier et chef d'équipe. Les chefs d'équipe exerçant la fonction principale de conducteurs d'engins, ouvrier ou travaillant dans une équipe d'application de produit bitumineux sont répertoriés dans les familles concernées</i>	B	B	B	
Mécanicien de maintenance				
	V	J	B	Opérations de soudure
Conducteur d'engins				
<i>Hors conducteur de finisseur (cf compagnon revêtement mécanisé)</i>	B	B	J	Opérations de rabotage, poussière
Décapeuse			O	
Chauffeur poids lourds				
	B	B	J	
Compagnon revêtement mécanisé				
Conducteur de finisseur	B	B	V	Produits bitumineux
régleur de finisseur	B	B	O	
homme à pied	B	B	B	
Compagnon revêtement manuel				
	O Tirer/pousser et port de la brouette	B	J Petit cylindre Et plaque vibrante	Produits bitumineux
Compagnon asphalte				
	J	O	B	Produits bitumineux
Compagnon VRD				
	J	J	O Marteau piqueur Pilonneuse, perforatrice	
Compagnons paveurs				
	J	O	V	
Personnel laboratoire				
	V	B	B	Solvants, poussières et produits bitumineux
Personnel activité industrielle				
	B	B	B	Poussières et produits bitumineux

 pas d'exposition au facteur de risque
 exposition non significative

(*) En ce qui concerne l'exposition aux ACD, poussières, fumées, chaque entreprise se référera à sa propre évaluation des risques chimiques.

Températures extrêmes	Bruit	Milieu hyperbare	Travail de nuit	Equipes successives alternantes	Travail répétitif
Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition	Niveau d'exposition
B	V	B	B	B	B
B	J	B	B	B	B
B	V	B	B	B	B
	V				
B	B	B	B	B	B
V	O	B	B	B	B
J	O	B	B	B	B
V	O	B	B	B	B
V	J	B	B	B	B
J Asphalte tiède	V	B	B	B	B
B	V O	B	B	B	B
	V O	B	B	B	B
B	V	B	B	B	B
B	V	B	B	B	B

 exposition maîtrisée sous les seuils du diagnostic
 exposition dépassant les seuils de diagnostic

Concernant les produits bitumineux, des conditions particulières ont fait l'objet de recommandations spécifiques de la profession.

CONCLUSION

Choisir entre accord d'entreprise ou plan d'action

L'accord d'entreprise, ou l'accord de groupe, doit être négocié et conclu avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent après avis du CHSCT et du Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel.

Le plan d'action est établi par l'employeur au niveau de l'entreprise, ou du groupe, après avis du CHSCT et du Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action est défini pour une durée maximale de **3 ans**.

Il n'est pas nécessaire de passer par une négociation avant d'élaborer un plan d'action, le choix entre plan ou accord revenant à l'employeur.

Le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action

Le texte a un contenu identique qu'il soit négocié avec les partenaires sociaux ou élaboré en entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

✓ Le choix de thèmes d'action :

L'entreprise doit retenir au moins **3 thèmes ou domaines d'actions** parmi ceux déterminés par le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

A savoir, au moins l'un des deux thèmes suivants, à choisir entre :

- la réduction des poly- expositions aux facteurs de risques susvisés,
- ou l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Et deux thèmes supplémentaires au moins, parmi les quatre suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- le développement des compétences, des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien dans l'emploi des salariés affectés aux facteurs de risques.

Le choix des mesures de prévention

Pour chacun des thèmes choisis, l'entreprise doit définir des mesures préventives.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit définir, pour chacun des domaines d'action choisis, des **objectifs chiffrés** ainsi que des **indicateurs de suivi** librement définis par l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur est tenu de communiquer sur les indicateurs et l'évolution de leurs résultats, auprès du CHSCT ou à défaut auprès des délégués du personnel.

Annexes

ANNEXE 1 : L'équivalent 8 Heures.

ANNEXE 2 : Seuils des « poussées/tractions ».

ANNEXE 3 : Vibrations des engins.

ANNEXE 4 : ACD et CMR.

ANNEXE 5 : Détail de la pénalité encourue.

ANNEXE 6 : Extraits des textes légaux et réglementaires.

ANNEXE 7 : Recommandations pour la rédaction de la fiche individuelle de suivi de l'exposition

ANNEXE 1 - DEFINITION DE L'EQUIVALENT 8 HEURES

PRINCIPE DE LA DUREE DE REFERENCE 8h00

Dans l'objectif de protection de la santé des travailleurs, des valeurs limites d'exposition sont définis afin de figer les doses quotidiennes maximales autorisées.

La période de référence à laquelle se rapportent ces valeurs est fixée par la réglementation à 8h00.

Exemple : exposition aux poussières

- VLEP 8h00 poussières alvéolaires : 5mg/m³
- ☞ Cela signifie que sur une période de 8h00, 1 opérateur ne peut être exposé à plus de 5mg/m³ de poussières alvéolaires.

Cette durée de référence de 8h00 permet, par une simple règle de trois, de calculer les expositions maximales selon la durée du poste de travail.

Exemple de conversion :

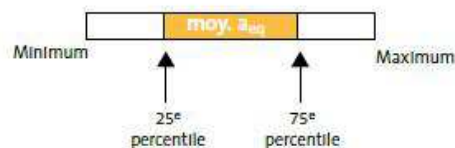
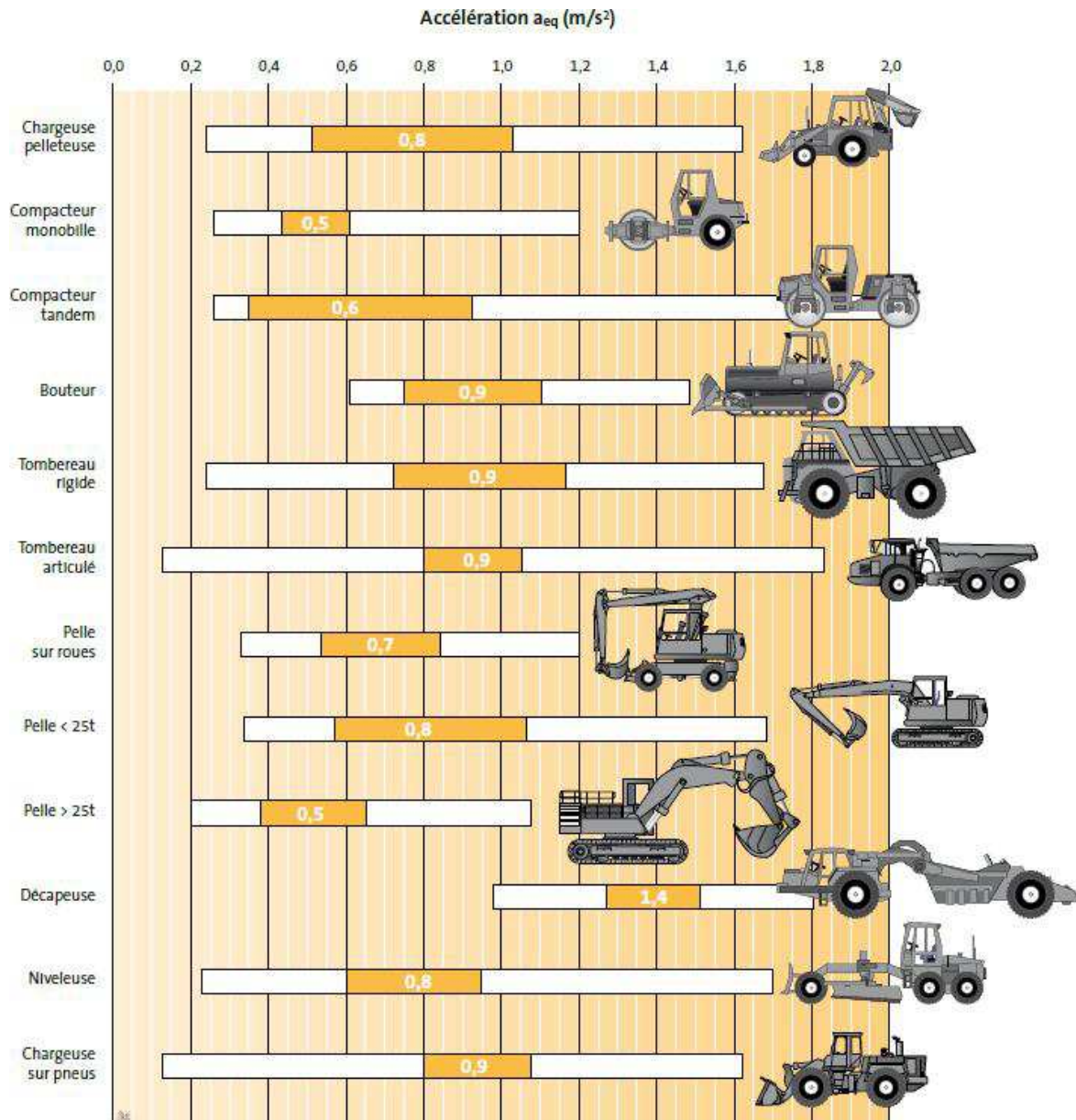
= 8h00 :	5 mg/m ³
= 7h00 :	5,71 mg/m ³
= 6h00 :	6,67 mg/m ³
= 5h00 :	8 mg/m ³
= 4h00 :	10 mg/m ³
= 3h00 :	13,33 mg/m ³
= 2h00 :	20 mg/m ³

ANNEXE 2 - SEUILS DES « POUSSEES/TRACTIONS »

Critère d'évaluation Masse unitaire la plus lourde le plus souvent manutentionnée ou tonnage transporté manuellement sur 8h ou <i>force utilisée pour pousser/tirer exprimée en décaNewton (daN)</i>	Exposition permanente > 50% du temps de travail	Exposition fréquente à occasionnelle de 10% à 50% du temps	Exposition inhabituelle à rare < 10% du temps
Poids unitaire de 1 à 10 kg, dans la limite de 3 tonnes par jour (personnel masculin)	V	B	B
Poids unitaire de 1 à 9 kg, dans la limite de 3 tonnes par jour (personnel féminin)			
<i>Force unitaire de 10 daN</i> <i>force cumulée par heure de 11 daN</i> ⁹			
Poids unitaire de 11 à 25 kg, dans la limite de 7,5 tonnes par jour (personnel masculin)	J	V	B
Poids unitaire de 10 à 12 kg, dans la limite de 7,5 tonnes par jour (personnel féminin)			
<i>Force unitaire de 19 daN</i> <i>force cumulée par heure de 22 daN</i>			
Poids unitaire de 26 à 30 kg, ou au-delà de 7,5 tonnes (personnel masculin)	O	J	V
Poids unitaire 13 à 15 kg, ou au-delà de 7,5 tonnes (personnel féminin)			
<i>Force unitaire de 24 daN</i> <i>force cumulée par heure de 27 daN</i>			

⁹ Pour aller plus loin : norme NF X 35-109 relative à l'érgonomie dans la manutention manuelle des charges

ANNEXE 3 - VIBRATION DES ENGIN



Exemples d'émission vibratoire (accélération équivalente) pour des engins de chantier courants (les bandes oranges recouvrent la moitié des valeurs trouvées de part et d'autre des valeurs moyennes - chiffres figurant dans ces bandes) (guide normalisé ISO TR 25398:2006)

Pour aller plus loin:

- [www.ineris.fr/rqie/vibrations / annexe / grille d'inspection](http://www.ineris.fr/rqie/vibrations/annexe/grille_d%27inspection).
- Guide FNTP/UNPG : Exposition des conducteurs d'engins aux vibrations transmises à l'ensemble du corps (site unicem/espace adhérents/dossier social/pénibilité).
- N° spécial Hygiène et Sécurité du travail de juin 2011 portant sur les bruits et vibrations (INRS N° 223).

Article R 4411-6 du code du travail

Sont considérées comme dangereuses, les substances et préparations correspondant aux catégories suivantes :

1° Explosibles : substances et préparations solides, liquides, pâteuses ou gélatineuses qui, même sans intervention d'oxygène atmosphérique, peuvent présenter une réaction exothermique avec développement rapide de gaz et qui, dans des conditions d'essais déterminées, détonent, déflagrent rapidement ou, sous l'effet de la chaleur, explosent en cas de confinement partiel ;

2° Comburantes : substances et préparations qui, au contact d'autres substances, notamment inflammables, présentent une réaction fortement exothermique ;

3° Extrêmement inflammables : substances et préparations liquides dont le point d'éclair est extrêmement bas et le point d'ébullition bas, ainsi que substances et préparations gazeuses qui, à température et pression ambiantes, sont inflammables à l'air ;

4° Facilement inflammables : substances et préparations :

a) Qui peuvent s'échauffer au point de s'enflammer à l'air à température ambiante sans apport d'énergie ;

b) A l'état solide, qui peuvent s'enflammer facilement par une brève action d'une source d'inflammation et continuer à brûler ou à se consumer après l'éloignement de cette source ;

c) A l'état liquide, dont le point d'éclair est très bas ;

d) Ou qui, au contact de l'eau ou de l'air humide, produisent des gaz extrêmement inflammables en quantités dangereuses ;

5° Inflammables : substances et préparations liquides, dont le point d'éclair est bas ;

6° Très toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en très petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique ;

7° Toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique ;

8° Nocives : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent entraîner la mort ou nuire à la santé de manière aiguë ou chronique ;

9° Corrosives : substances et préparations qui, en contact avec des tissus vivants, peuvent exercer une action destructrice sur ces derniers ;

10° Irritantes : substances et préparations non corrosives qui, par contact immédiat, prolongé ou répété avec la peau ou les muqueuses, peuvent provoquer une réaction inflammatoire ;

11° Sensibilisantes : substances et préparations qui, par inhalation ou pénétration cutanée, peuvent donner lieu à une réaction d'hypersensibilisation telle qu'une exposition ultérieure à la substance ou à la préparation produit des effets néfastes caractéristiques ;

12° Cancérogènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence :

a) Cancérogènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme ;

b) Cancérogènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une

forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ;

c) Cancérogènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;

13° Mutagènes : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence :

a) Mutagènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme ;

b) Mutagènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;

c) Mutagènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;

14° Toxiques pour la reproduction : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives :

a) Toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ;

b) Toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ;

c) Toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2 ;

15° Dangereuses pour l'environnement : substances et préparations qui, si elles entraient dans l'environnement, présenteraient ou pourraient présenter un risque immédiat ou différé pour une ou plusieurs de ses composantes.

ANNEXE 5 - RECOUVREMENT DE LA PENALITE

A défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action au 1^{er} janvier 2012, l'entreprise encourt une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale concernée.

A la différence de l'accord collectif ou du plan d'action portant sur les seniors, la loi ne prévoit pas de « rescrit » social, c'est-à-dire de validation préalable par les pouvoirs publics. Un décret du 7 juillet 2011 précise les pouvoirs de l'administration, ainsi que les modalités de recouvrement de cette pénalité par l'URSSAF.

1/ Pouvoirs et contrôle de l'Administration

A l'occasion d'un contrôle, l'Inspecteur du travail ou le contrôleur du travail sera habilité à vérifier que l'entreprise respecte bien son obligation d'être couverte par un accord collectif, d'entreprise ou de branche, ou par un plan d'action.

En cas de non respect de cette obligation, l'employeur sera **mis en demeure de remédier à la situation dans un délai de 6 mois par LRAR.**

Si à l'issue de ce délai de 6 mois, l'employeur n'a pas négocié un accord collectif ou établi de plan d'action, le DIRECCTE fixera le taux de la pénalité au plus à 1%. Pour établir ce taux, le DIRECCTE pourra être amené à tenir compte des difficultés rencontrées par l'entreprise, il peut entendre l'employeur à la demande de ce dernier.

Dans le délai d'un mois à compter de l'expiration du délai de mise en demeure de 6 mois, le DIRECCTE notifie par lettre recommandée avec AR, le taux de la pénalité décidée. Une copie de cette notification est alors adressée à l'URSSAF.

2/ Recouvrement de la pénalité par l'URSSAF et assiette de la pénalité

L'URSSAF recouvre cette pénalité auprès des entreprises contrevenantes, aux dates habituelles de versement des cotisations et contributions sociales.

La pénalité de 1% au maximum est assise sur la rémunération brute des salariés concernés par l'obligation au titre de chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas son obligation. Cette pénalité est due jusqu'à ce que l'inspection du travail reçoive l'accord ou le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

ANNEXE 6 - TEXTES LEGAUX ET REGLEMENTAIRES

Loi

LOI no 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
LOI no 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Décrets

Décret no 2012-134 du 30 janvier 2012 tirant les conséquences de la création de la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail
Décret no 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail
Décret no 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.
Décret no 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.
Décret no 2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime
Décret no 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi no 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
Décret no 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels

Arrêtés

Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail
Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale

Circulaires

Circulaire DGT n°08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale
CIRCULAIRE N° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité
Circulaire DGT no 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Pour aller plus loin, le Ministère du travail a dédié un site à ce sujet accessible à tous. Vous pouvez le consulter librement à l'adresse suivante : www.travailler-mieux.gouv.fr

Annexe 7 : Recommandations pour la rédaction de la fiche individuelle de suivi de l'exposition.

Quels sont les salariés concernés par une fiche individuelle

- La réglementation n'impose pas de remplir une fiche pour les salariés non concernés. Mais la Profession estime que pour assurer au mieux la traçabilité de l'exposition des salariés de l'entreprise, il est conseillé de remplir une fiche individuelle de suivi pour tous les salariés de chantier ou d'atelier (périmètre fixé par l'accord BTP de janvier 2012). Ceci d'autant plus que tout salarié est susceptible de changer d'entreprise tout au long de son parcours professionnel, et qu'il reviendra à l'entreprise de faire la preuve des mesures de prévention engagées pour la sécurité de ses salariés en poste ou l'ayant été.

Comment remplir les colonnes « oui/non » de la fiche individuelle ?

Réponse NON : le facteur de risque auquel est exposé le salarié apparaît en **vert** ou en **jaune** suite au diagnostic de l'entreprise ; le salarié est en situation de travail ne répondant pas au critère de la pénibilité.

Réponse OUI : le facteur de risque auquel est exposé le salarié apparaît en **orange** suite au diagnostic de l'entreprise ; le salarié est en situation de travail répondant au critère de la pénibilité.

Réponse par une ligne grisée : le salarié n'est pas concerné par le facteur de risque.

Comment déterminer la période d'exposition ?

Il faut faire la différence entre **période** et **fréquence** d'exposition. Le guide USIRF a été conçu en intégrant d'emblée, pour la plupart des facteurs de risque, la fréquence d'exposition laquelle détermine une couleur de risque (blanche, verte, jaune ou orange). Pour les facteurs de risque n'intégrant pas une fréquence, mais par exemple une valeur pondérée sur 8 heures, il pourrait être indiqué, dans la fiche d'exposition, une fréquence d'exposition propre à l'entreprise (par exemple 10% du temps de travail).

Pour un salarié donné, il faudra donc différencier les périodes d'exposition en fonction des modifications significatives de fréquence d'exposition ou de changement de produits ACD (notamment en cas de substitution), lesquelles seront consignées dans une nouvelle fiche individuelle de suivi.

A quelle date commencer la rédaction des fiches individuelles de suivi ?

- La date de la première période d'exposition ne peut pas être antérieure au 1er février 2012, le décret d'application étant paru le 30 janvier 2012.

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom :

Prénom :

Unité de travail concernée (source DUER) :

Poste ou emploi occupé :

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail