

Pénibilité : comment recenser les postes concernés ?

Les entreprises n'ont plus que quelques mois pour se mettre en conformité avec leurs nouvelles obligations en matière de prévention de la pénibilité. Cela passe par un recensement préalable des postes concernés. *Pierre Le Cohu* passe en revue tous les aspects de cette étape essentielle.

Nouvelles obligations de l'employeur

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites 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 »⁽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 »⁽²⁾.

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⁽³⁾. Pour remplir ces deux obligations, applicables au **1^{er} 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⁽⁴⁾ et qui énumère les facteurs de risques relevant de ces deux obligations⁽⁵⁾.

De 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 ;

Capstan est une structure d'avocats spécialisée en droit social, forte de 30 avocats associés, 140 avocats, 9 implantations en France. **Capstan** est l'un des membres fondateurs de l'alliance internationale *Ius Laboris*, qui regroupe plus de 1 200 avocats spécialisés en droit social dans 34 pays.



Par Pierre Le Cohu

(1) L. n° 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 60 ; C. trav., art. L. 4121-3-1. (2) C. trav., art. L. 4121-3-1. (3) CSS, art. L. 138-29 applicable au 1^{er} janvier 2012. (4) D. n° 2011-354, 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels. (5) C. trav., art. D. 4121-5.

- 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.

Domaine du recensement

Ce domaine est défini par le Code du travail qui définit dix facteurs de risques, répartis en trois catégories⁽⁶⁾.

Au titre des contraintes physiques marquées, sont répertoriées : les manutentions manuelles de charges⁽⁷⁾ ; les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; les vibrations mécaniques⁽⁸⁾.

Au titre de l'environnement physique agressif, la loi retient : les agents chimiques dangereux⁽⁹⁾, y compris les poussières et les fumées ; les activités exercées en milieu hyperbare⁽¹⁰⁾ ; les températures extrêmes ; le bruit⁽¹¹⁾.

Au titre de certains rythmes de travail : le travail de nuit dans les conditions fixées

par la loi⁽¹²⁾ ; le travail en équipe successives 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 taux de cycle défini. On notera qu'il n'est question que de risques physiques. Les risques psychosociaux n'ont pas été retenus par le législateur, bien qu'ils puissent également laisser des traces « durables, identifiables et irréversibles » sur la santé d'un salarié, mais dont la prévention ne participe pas de la même démarche.

On remarquera aussi que si cinq des facteurs recensés sont déjà bien réglementés par le Code du travail, d'autres sont inexplicablement oubliés, comme l'exposition aux rayons ionisants ou au risque biologique et l'utilisation d'écrans de visualisation. Ce sont pourtant des situations de pénibilité, reconnues comme telles dans le monde du travail.

Les postes de travail présentant une ou plusieurs expositions aux risques

Pour effectuer ce recensement, il faut évidemment partir de l'analyse des postes et regarder s'ils sont concernés par un ou plusieurs des facteurs reconnus.

On affine alors cette analyse pour mesurer l'intensité des expositions retenues et définir si elles sont susceptibles d'engendrer l'effet « durable, identifiable et irréversible » sur la santé du salarié, comme l'indique le législateur. Mais il faut également que ce recensement soit en cohérence avec certains documents ou pratiques de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail. On voit mal

(6) C. trav., art. D. 4121-5. (7) C. trav., art. R. 4541-2. (8) C. trav., art. R. 4441-1. (9) C. trav., art. R. 4412-3 ; C. trav., art. R. 4412-60. (10) C. trav., art. R. 4461-1. (11) C. trav., art. R. 4431-1. (12) C. trav., art. L. 3122-29 ; C. trav., art. L. 3122-31.

en effet qu'un poste de travail, exposé à l'un des risques précités, et considéré jusqu'alors comme « dangereux » pour la santé du salarié, ne soit pas retenu dans ce recensement.

Enfin se pose la question de savoir qui, dans l'entreprise, va participer à cette opération de recensement.

Pour établir cette liste, il convient de distinguer trois types d'expositions parmi les dix retenues par le législateur :

- les expositions déjà réglementées par le droit du travail ;
- les expositions pas ou peu réglementées par le droit du travail ;
- les expositions résultant de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les expositions déjà réglementées par le droit du travail

Il s'agit des manutentions manuelles de charge, des vibrations mécaniques, de l'exposition aux agents chimiques dangereux, des activités exercées en milieu hyperbare et de l'exposition au bruit.

À lire les textes réglementaires concernant ces cinq expositions⁽¹³⁾, on peut se demander quel besoin a eu le législateur de 2010-2011 d'en rajouter, tant les dispositions déjà existantes sont prolixes. Elles définissent les situations en cause, les précautions et moyens de prévention à mettre en œuvre et le suivi des salariés concernés. Il convient d'ajouter que ce même législateur n'a pas fait preuve d'une grande imagination dans la mesure où il s'est contenté de reprendre des mesures figurant pour certains risques dans le Code du travail, et les étendre à d'autres situations. Par exemple, avant la loi du 9 novembre 2010, les dispositions relatives à l'exposition aux agents

chimiques dangereux comprenaient déjà l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche d'exposition pour chaque travailleur concerné⁽¹⁴⁾ et de lui remettre, lors de son départ de l'entreprise, une « attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux »⁽¹⁵⁾.

Dans le cadre de cet article, nous n'allons pas reprendre l'ensemble de ces textes, dont la lecture est on ne peut plus pertinente pour qui souhaite réduire la pénibilité et limiter les risques professionnels. Pour chaque risque, ils imposent des mesures d'évaluation, des actions « visant à supprimer ou à réduire au minimum » lesdits risques, la mise en place de moyens de protection, l'information et la formation des salariés, la prise en compte de leur sécurité et un suivi médical approprié.

Nous nous limiterons, risque par risque, aux dispositions facilitant notre recensement.

La manutention manuelle de charge

Le Code du travail nous donne une définition de la manutention manuelle de charge :

« On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exigent l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs »⁽¹⁶⁾.

La loi précise que ne sont concernées que les manutentions « dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables »⁽¹⁷⁾.

C'est donc sur ces bases que doit se faire le repérage des postes concernés.

L'article R. 4541-9, dont le 2^e alinéa a le parfum un peu désuet de nombreuses ■■■

(13) Code du travail, Partie 4, Livre 4, titres I, II, IV, VI et Livre 5, titre IV. (14) C. trav., art. R. 4412-41. (15) C. trav., art. R. 4412-58. (16) C. trav., art. R. 4541-2. (17) C. trav., art. R. 4541-1.

dispositions du Code du travail concernant les conditions de travail, nous indique les poids des charges maxima à ne pas dépasser :

« Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kg qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kg.

« Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise. »

Les vibrations mécaniques

Elles sont définies par l'article R. 4441-1 du Code du travail qui distingue les vibrations transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps :

« Au sens du présent titre, on entend par :

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. »

Cette définition est intéressante, car elle inclut les risques que ces vibrations entraînent pour la santé des salariés.

Ce qui implique que, pour être retenus dans notre recensement, les postes de travail doivent présenter un degré d'exposition à des vibrations d'une intensité et d'une fréquence certaines.

Le Code du travail indique également des valeurs limites d'exposition, sur la base d'une période de référence de 8 heures. Il distingue les valeurs maximales à ne pas dépasser pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, soit 5m/s², de celles à appliquer pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps, soit 1,15m/s²⁽¹⁸⁾. Il définit également les valeurs qui doivent entraîner des actions de prévention, respectivement 2,5m/s² et 0,5m/s²⁽¹⁹⁾.

Les agents chimiques dangereux

Deux types d'agents chimiques dangereux sont distingués :

– ceux qui sont énumérés par l'article R. 4411-6, mais aussi tout agent qui ne figure pas sur cette liste et qui pourrait néanmoins présenter un risque pour la santé des salariés « en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle »⁽²⁰⁾ ;

– ceux, encore plus dangereux, qui contiennent des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction⁽²¹⁾.

Les postes correspondant à ces catégories devraient être aisés à recenser, à condition que la législation les concernant soit appliquée. En effet, selon celle-ci, l'employeur doit tenir une « liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux pour la santé »⁽²²⁾, établir une fiche d'exposition pour chaque salarié concerné⁽²³⁾ et une notice de poste pour

(18) C. trav., art. R. 4443-1. (19) C. trav., art. R. 4443-2. (20) C. trav., art. R. 4412-3. (21) C. trav., art. R. 4412-60. (22) C. trav., art. R. 4412-40. (23) C. trav., art. R. 4412-41.

chaque poste de travail ou situation de travail exposant les salariés à des agents chimiques dangereux⁽²⁴⁾.

Les activités exercées en milieu hyperbare

Leur recensement ne devrait pas poser de problème particulier, dans la mesure où il s'agit d'activités bien définies, se déroulant dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique. Ces postes doivent faire l'objet d'une mention particulière dans le document unique⁽²⁵⁾, et d'une « notice de poste remise à chaque travailleur afin de l'informer sur les risques auxquels son travail peut l'exposer et les dispositions prises pour les éviter ou les réduire »⁽²⁶⁾.

Enfin, chaque salarié intervenant en milieu hyperbare doit être titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbare⁽²⁷⁾.

Le bruit

Pour les risques liés au bruit, sont définies la valeur limite d'exposition (niveau d'exposition quotidien de 87 décibels ou niveau de pression acoustique de crête de 140 décibels) et les valeurs d'exposition déclenchant des actions de prévention.

Pour ces dernières, on distingue deux situations :

- un niveau d'exposition quotidien de 85 décibels ou un niveau de pression acoustique de crête de 137 décibels qui entraîne la signalisation et la limitation d'accès des lieux bruyants, l'utilisation de protecteurs auditifs individuels et une surveillance médicale renforcée pour les salariés ;
- un niveau d'exposition quotidien au bruit de 80 décibels pour lequel l'utilisation de protecteurs auditifs est obligatoire, tout comme un examen audiométrique préventif, à la demande du médecin du travail ou du

salarié, et une information de ce dernier sur les risques encourus et une formation sur les moyens d'y remédier⁽²⁸⁾.

Pour le moins, tous les postes correspondant à ces différents niveaux d'exposition devraient être recensés.

D'une façon plus générale, il ne faut pas oublier qu'il existe, pour ces cinq risques, une obligation de mesurage, d'information et de formation des salariés, de mise en place de systèmes de protection et de suivi médical (à l'exception, pour ce dernier point, des maintenances de charge).

Les postes pour lesquels l'entreprise remplit ces obligations doivent faire partie du recensement, au moins dans un premier temps.

Les expositions peu ou pas réglementées

Il s'agit des postures pénibles et des températures extrêmes.

Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Le Code du travail n'en parle pas. Il faut donc recourir aux travaux des ergonomistes ou aux enquêtes sur les conditions de travail, notamment celle sur la Surveillance médicale des risques professionnels (enquête SUMER) effectuée sous l'égide du ministère du Travail sur laquelle nous reviendrons.

Il en ressort une liste de postures pénibles :

- une position debout prolongée ;
- des « piétinements » nombreux ;
- des déplacements à pied ;
- des positions à genoux, accroupies ou en torsion (mouvement tournant imposé à une partie du corps) ;
- des positions fixes de la tête ou du cou ;
- les bras en l'air. ■■■

(24) C. trav., art. R. 4412-39. (25) C. trav., art. R. 4461-3. (26) C. trav., art. R. 4461-10. (27) C. trav., art. R. 4461-27. (28) C. trav., art. R. 4431-2.

Le recensement de ces postes, qui repose avant tout sur des constatations « visuelles », ne pose pas de problème particulier.

Les températures extrêmes

Le Code du travail aborde ce sujet, mais d'une manière très vague et sans indiquer de valeur de température. Il est vrai qu'il s'agit là d'une donnée que l'on ne maîtrise pas toujours (voir, par exemple, la canicule de 2006) et dont les effets varient selon les conditions de travail (à l'extérieur ou à l'intérieur d'un bâtiment, assis ou nécessitant des mouvements du corps, etc.). Mais il y a des postes de travail qui s'exécutent sous de fortes chaleurs (verrière, sidérurgie, restauration) et d'autres dans des milieux très froids (industries alimentaires du surgelé). Sans compter les métiers soumis aux aléas climatiques (bâtiment, travail *off shore*). Pour effectuer le recensement, il faudra donc déterminer au préalable ce qui constitue « une température extrême », compte tenu des caractéristiques des métiers concernés.

Les expositions résultant de l'organisation du travail dans l'entreprise

Il s'agit du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif. Dépendant de données propres à l'entreprise et définies par elle, le recensement de ces postes ne présente pas de difficultés particulières.

Le travail de nuit

Sauf accord collectif, le travail de nuit est celui exécuté entre 21 heures et 6 heures, sauf pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacle vivant et de discothèque,

où il se situe toujours, à défaut d'accord collectif, entre 24 et 7 heures⁽²⁹⁾.

Rappelons également la définition du travailleur de nuit⁽³⁰⁾ :

« Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accompli, 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 accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

« Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'État pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés. »

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail étendu sur le point mentionné ci-dessus, un salarié accomplissant 270 heures de nuit pendant une période de douze mois consécutifs sera considéré comme travailleur de nuit⁽³¹⁾.

Le travail en équipes successives alternantes

C'est l'alternance des équipes, générant, comme le travail de nuit, des risques sur la santé du salarié qui est visée. Le travail en équipe sans alternance dans lequel les salariés sont toujours, par exemple, de l'équipe du matin ou de l'équipe du soir, ne rentre pas dans cette catégorie.

Le travail répétitif

Il s'agit d'un travail répétitif caractérisé « par la répétition d'un même geste, à une cadence

(29) C. trav., art. L. 3122-29 ; C. trav., art. L. 3122-30. (30) C. trav., art. L. 3122-31. (31) C. trav., art. R. 3122-8.

contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini »⁽³²⁾.

On pense au travail à la chaîne et à ses dérivés impliquant la répétition d'un même geste, ou d'une même série de gestes, selon une cadence déterminée et imposée au salarié.

Les seuils de pénibilité

À ce stade, nous avons recensé l'ensemble des situations d'exposition à la pénibilité, telles qu'elles ont été définies par le législateur. Mais chacune de ces expositions constitue-t-elle pour le salarié un risque important susceptible de « *laisser des traces durables, identifiables, et irréversibles* » sur sa santé ? Assurément non.

Pour prendre des exemples, porter manuellement une charge de 50 kg très occasionnellement ou travailler un matin d'hiver dans une ambiance glaciale, alors que le chauffage est en panne, ne peut provoquer de telles traces. Pour qu'elles puissent exister, il faut que l'exposition présente non seulement un caractère habituel dans l'exécution du travail, mais aussi une intensité et une durée certaines.

Nous sommes donc conduits à établir, pour ces dix situations de pénibilité, des « *seuils de pénibilité* » qui nous permettront d'affiner notre recensement et de le finaliser. Car, tant dans la lettre que dans l'esprit de la loi, seuls les postes de travail présentant des risques d'une certaine importance feront l'objet de fiches et entreront dans le décompte du pourcentage nécessaire pour être dans l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Critères d'évaluation des risques

L'évaluation d'un risque est toujours délicate, compte tenu de ses incidences sur la santé du salarié et de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur.

Sur quoi s'appuyer pour déterminer ces seuils ? La réponse à cette question devrait être aussi « *scientifique* » que possible et s'appuyer sur des études médicales analysant les nuisances de telle ou telle intensité de pénibilité. Or, il y en a peu sur ce sujet.

De plus, nous retrouvons là le problème du caractère « *subjectif* » du ressenti de la pénibilité qui, sur un même poste de travail, sera différent selon les capacités physiques du salarié et la qualité du contexte dans lequel il exerce son travail.

Pour déterminer ces seuils, nous pouvons tout de même nous appuyer sur quelques données existantes.

Certaines dispositions légales et conventionnelles seront utiles mais, comme nous l'avons vu, le droit a plutôt tendance à fixer des seuils maximum à ne pas dépasser (ce qui ne veut pas dire qu'en deçà, il n'y a aucun risque). Et puis, le Code du travail n'est pas une autorité médicale reconnue.

Les conclusions de certaines enquêtes sur les conditions de travail comme l'enquête SUMER⁽³³⁾, ou des études de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), peuvent se révéler adaptées.

On ne négligera pas les constatations faites au sein même de l'entreprise, notamment par le médecin du travail, sur les risques ■■■

(32) C. trav., art. D. 4121-5. (33) Enquête SUMER, consultable dans son intégralité sur <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr> dans la partie : Études et recherche.

existants, du fait des expositions retenues par le législateur.

De même, on mettra à profit les analyses des accidents de travail et des maladies professionnelles survenues dans l'entreprise. Par exemple, si l'analyse des accidents de travail dus au port de charges montre que ces accidents n'arrivent qu'aux salariés portant une charge égale ou supérieure à X kilos, il serait possible de retenir cette valeur pour déterminer le seuil de pénibilité.

D'une façon générale, on tiendra compte de l'ensemble des documents ou études existant dans l'entreprise concernant les risques et la pénibilité au travail. Ces documents seront examinés ci-dessous.

Enfin, on utilisera les pratiques de l'entreprise en matière de prévention des risques. Si un risque particulier lié à une des dix expositions retenues par le législateur a fait l'objet de campagnes intenses de prévention avec information et formation des salariés concernés, et si les risques constatés sont suffisamment importants pour la santé des salariés, il paraît difficile de ne pas l'inclure dans le recensement.

Voici quelques éléments qui pourront être retenus pour déterminer les seuils de pénibilité des dix expositions.

La manutention manuelle

La loi n'indique que le poids des ports maxima (55, 25, 105 kg).

Mais attention, sur ce risque comme sur d'autres, certains accords ou conventions collectives fixent d'autres valeurs. Ainsi, pour la convention collective des industries du cartonnage, le poids maximum que les femmes peuvent porter est de 20 kg.

Il faut donc déterminer non seulement le poids à partir duquel le risque apparaît, mais aussi la fréquence de cette manutention manuelle, voire le poids total manutentionné au cours d'une période déterminée.

L'enquête SUMER n'envisage que la durée à partir de laquelle il y a risque qui est de 20 heures par semaine.

Les vibrations mécaniques

Comme nous l'avons vu, le Code du travail oblige à des actions de prévention à partir d'une intensité de vibrations inférieure à l'intensité maximale (2,5m/s² pour les vibrations transmises aux bras et aux mains et 0,5m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps). On pourrait donc retenir ces premières valeurs comme seuil de pénibilité.

L'enquête SUMER évalue la durée d'exposition pouvant générer le risque à 10 heures par semaine pour les vibrations transmises aux membres supérieurs et à 2 heures par semaine pour celles transmises à l'ensemble du corps.

Exposition aux agents chimiques

Les situations à risque sont bien définies par les textes précédemment exposés. L'enquête SUMER évalue la zone de risque à une exposition à ces agents d'au moins 2 heures par semaine.

Activités exercées en milieu hyperbare

Ici, également, le risque est bien précisé par les textes. Seront retenus tous les salariés exerçant habituellement de telles activités.

Le bruit

Le seuil entraînant l'obligation de mettre en place des moyens de prévention est de 80 décibels. On peut penser qu'en deçà le risque est moindre. Le texte détermine également une durée d'exposition quotidienne qui est de 8 heures.

Les postures pénibles

L'enquête SUMER indique certaines durées hebdomadaires d'exposition pouvant entraîner le risque :

– 20 heures pour la position debout ;

- 2 heures pour la position à genoux ;
- 2 heures pour le maintien des bras en l'air ;
- 2 heures pour les autres contraintes posturales difficiles.

Les températures extrêmes

Il s'agit du thème qui paraît le plus difficile à évaluer. Les données sont variables selon les sources.

Ainsi, pour l'Organisation mondiale de la santé, les températures dites « de confort », en situation de travail, se situent entre 18 et 25°C.

Est-ce à dire qu'en deçà ou au-delà on se trouve dans des températures extrêmes ? Apparemment non, puisque, pour la même organisation, il n'y aurait pas de risque tant que la température n'est pas supérieure à 38°C.

Lors de la canicule de 2006, le ministère du Travail avait retenu, dans une circulaire, la température de 34°C pour l'évacuation des locaux de travail.

Pour l'INRES, la température extrême concernant le froid se situe à partir de 5°C. L'enquête SUMER évalue les températures extrêmes à compter de 24°C pour la chaleur et à -15°C pour le froid.

Il s'agit donc là d'un facteur très subjectif. Il est difficile de fixer ses valeurs dans l'abstrait. Tout dépendra de la nature du poste et de ses conditions d'exécution. Plusieurs températures pourront être retenues en fonction de ces données.

Le travail de nuit

Le travail de nuit est facilement distinguable et on peut se référer à la définition du travailleur de nuit indiquée par le Code du travail.

Le travail en équipes successives alternantes

Lui aussi est aisément discernable. Du fait qu'il comporte les mêmes risques pour la santé des

salariés que le travail de nuit, il est possible de s'inspirer de la durée prévue par le Code du travail pour ce dernier et d'inclure dans le recensement les salariés travaillant au moins pendant 38 jours (270/7) sur une période de 12 mois consécutifs selon ce rythme de travail.

Le travail répétitif

Ici, également, la situation est facilement observable. L'enquête SUMER fixe à 10 heures par semaine et au-delà le seuil de risque concernant l'exécution de gestes répétitifs.

Une approche négociée ?

Compte tenu du caractère incertain de la détermination des seuils de pénibilité, on pourrait penser recourir à la négociation. Pour le moins, il y aurait un certain consensus social sur les valeurs retenues.

C'est la voie que souhaitait prendre le MEDEF dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur la pénibilité, suite à la loi de 2003 portant réforme des retraites. Comme on le sait, cette négociation n'a pas abouti. Mais la dernière mouture du projet d'accord, en date du 16 juillet 2008, détermine des seuils de pénibilité pour les différents risques professionnels. Ainsi, par exemple, pour la manutention manuelle des charges, la quantification indiquée est de 55 kg pendant 20 heures par semaine.

On peut également citer l'accord de la société *Thales Electron Devices*, relatif au tutorat et aux situations de pénibilité du 4 avril 2011, qui définit quantitativement des seuils de pénibilité pour la manutention de poids et de charges lourdes, les postures pénibles et certains rythmes de travail.

Il s'agit là d'une approche intéressante, recherchant le consensus social et pouvant éviter des conflits. Mais les risques sur la santé des salariés constituent des réalités qui se ■■■

prêtent mal à la recherche de compromis et d'équilibre des intérêts qui caractérise toute négociation.

Et, plus généralement, quelle que soit la méthode adoptée pour la détermination nécessaire de ces seuils de pénibilité, se posera la question des limites. Pourquoi prendre 30 et non 29 ? Et au dessus de toutes ces considérations, il y a la question beaucoup plus fondamentale du maintien de la santé du salarié.

Documents sur la pénibilité déjà existants dans l'entreprise

Avant la loi du 9 novembre 2010, l'entreprise était déjà tenue d'établir un certain nombre de documents relatifs à la pénibilité du travail.

Comme il a été dit, ces documents sont une aide pour effectuer le recensement des situations de pénibilité retenues par la loi. Mais il faut aussi que ce recensement soit en cohérence avec le contenu desdits documents, sous peine d'éventuelles contestations. On comprendrait mal qu'un poste de travail considéré comme étant à risque dans l'un de ces documents ne figure pas dans le recensement, dans la mesure où ce risque proviendrait de l'une des expositions énumérées par la loi.

Il est donc nécessaire de procéder à un examen minutieux des documents suivants :

– le document unique prévu par le Code du travail qui indique ⁽³⁴⁾ :

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

« Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail

de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Attention ! Ce document unique concerne toutes les situations à risque existant dans l'entreprise, tandis que notre recensement ne porte que sur celles correspondant aux dix expositions de l'article D. 4121-5 du Code du travail ;

- la fiche d'entreprise du médecin du travail. Sur cette fiche doivent figurer notamment « les risques professionnels et les salariés qui y sont exposés » ⁽³⁵⁾ ;
- le plan d'activité du médecin du travail qui porte sur les risques de l'entreprise, les postes et les conditions de travail ⁽³⁶⁾ ;
- le rapport d'activité du médecin du travail. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise, présenté au comité d'entreprise et au CHSCT ⁽³⁷⁾. Ce rapport, outre le bilan de l'activité du médecin, donne des informations sur les risques existants dans l'entreprise ;
- le rapport annuel et le programme de prévention annuel présentés au CHSCT. Rappelons que ce rapport fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées dans ce domaine au cours de l'année écoulée. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût ⁽³⁸⁾ ;
- enfin, dans les entreprises de 300 salariés et plus, le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise demande d'établir une répartition par poste

⁽³⁴⁾ C. trav., art. R. 4121-1. ⁽³⁵⁾ C. trav., art. D. 4624-37. ⁽³⁶⁾ C. trav., art. D. 4624-36. ⁽³⁷⁾ C. trav., art. D. 4624-35. ⁽³⁸⁾ C. trav., art. L. 4612-16.

de travail et par sexe selon l'exposition à des risques professionnels et la pénibilité dont « le caractère répétitif des tâches ». Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport annuel sur la situation économique mentionne la situation comparée des hommes et des femmes au niveau des conditions de travail. Mais ce terme inclut également les risques et la pénibilité.

Modalités de réalisation du recensement

Selon le projet de décret, il reviendra à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité. C'est donc lui qui devrait effectuer ce recensement, puisque c'est en fonction de celui-ci que cette proportion pourra être déterminée.

On vient de s'en apercevoir, ce n'est pas une opération simple.

Il devra pour le moins demander l'assistance du médecin du travail, du responsable de sécurité et plus généralement de l'ensemble de l'encadrement proche des postes de travail concernés.

Mais quel peut être le rôle du CHSCT ?

Pour répondre à cette question, il convient de signaler que la loi du 9 novembre 2010 donne une nouvelle attribution au CHSCT, celle « d'analyser l'exposition des salariés à des risques de pénibilité »⁽³⁹⁾. Aussi, si le CHSCT est laissé trop à l'écart de ce recensement, le risque est de le voir missionner un ou plusieurs de ses membres pour y procéder, sur la base de cette nouvelle attribution.

La comparaison des résultats de celui-ci avec ceux du recensement de l'employeur risque d'être intéressante, mais aussi une source de conflits et d'incessantes discussions.

Il conviendrait donc d'associer le CHSCT à ce recensement selon des modalités propres à l'entreprise.

Le groupe *Sanofi*, par exemple, dans un accord de méthode sur la pénibilité en date du 1^{er} février 2011, a institué une commission technique paritaire composée de représentants de la direction et des organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement dont le but est « d'établir un bilan exhaustif des situations de pénibilité au travail pour son périmètre, y compris celles qui auraient pu disparaître pour autant que les salariés présents aient pu y être exposés, pour lequel elle peut recourir à l'aide des CHSCT d'établissements ».

Pour le moins, le CHSCT devra être consulté sur les résultats de ce recensement qui fera nécessairement l'objet d'un document.



Mais ce recensement n'est qu'une étape préliminaire. Par la suite, viendra l'établissement des fiches, une opération qui n'est pas non plus de la première simplicité et, éventuellement, la négociation ou l'établissement du plan d'action, qui est un exercice plus maîtrisé. Puis, les postes évoluant, les pénibilités diminuant, il faudra mettre à jour régulièrement ce recensement.

Alors, haut les cœurs ! La fonction sociale a encore de beaux jours devant elle. ♦

POUR EN SAVOIR PLUS...

19 septembre 2011 (9 h – 17 h)

Pénibilité au travail

Pour en savoir plus sur la prévention de la pénibilité au travail et être totalement en règle le 1^{er} janvier prochain, n'hésitez pas à vous inscrire à la 2^e édition de la conférence organisée par la *Lettre des Juristes d'Affaires*, en partenariat avec le *Lamy Hygiène et sécurité*, le *Lamy Social* et *Les Cahiers du DRH*.

Lieu : Hôtel Westin, 75001
Renseignements : 0 825 08 08 00
lamy.formatio@lamy.fr

⁽³⁹⁾ C. trav., art. L. 4612-2