

## PARUTION DES DÉCRETS RELATIFS À LA PÉNIBILITÉ

*Pour mémoire, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour les entreprises employant une proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilité et employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.*

*Le 7 juillet 2011, les décrets relatifs à la pénibilité ont été publiés. Le décret n°2011-824 fixe les modalités de déclenchement de l'obligation et le contenu de l'accord ou du plan d'action. Le second décret, n°2011-823, ne traite que de la pénalité.*

### **1 - Proportion minimale de salariés exposés : 50 %**

Le décret n°2011-824 fixe la proportion minimale de salariés exposés au facteur de pénibilité à 50 % de l'effectif de l'entreprise, appréciée conformément aux règles générales de décompte des effectifs du code du Travail. C'est l'atteinte de ce seuil qui déclenche l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action

Il incombe à l'employeur de déterminer cette proportion de salariés exposés et de la consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques.

### **2 - Contenu de l'accord ou plan d'action :**

Ce décret prévoit également le contenu obligatoire de l'accord ou plan d'action à partir de 2 listes de thèmes à aborder:

Au sein de la 1<sup>ère</sup> liste, l'entreprise devra traiter dans l'accord ou le plan d'action l'un des thèmes suivants:

- la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Au sein de la 2<sup>nd</sup>e liste, l'entreprise devra traiter dans l'accord ou le plan d'action au moins 2 des 4 thèmes suivants :

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

- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du Travail.

**Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.**

### **3 - Dépôt de l'accord ou du plan d'action :**

Il s'agit d'un simple dépôt auprès de la DIRECCTE, l'accord ou plan d'action ne sera pas étudié par ses services.

### **4 - Contrôle des accords et plans d'action:**

Le contrôle de l'assujettissement à la pénalité se fera «au fil de l'eau» par l'inspection du travail. Lorsqu'elle constatera une défaillance de l'entreprise, cette dernière disposera de 6 mois pour remédier à cette situation.

### **5 - Pénalité**

Une pénalité sera due par l'entreprise dès lors qu'elle ne respectera pas ses obligations à compter du terme de la mise en demeure (à savoir à l'issue du délai de 6 mois susvisé).

Le montant de cette pénalité s'élève au maximum à 1% de la masse salariale.