

Prévention et compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il appartient à celui-ci d'évaluer et de prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention prises se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé. La loi instaure alors un mécanisme de compensation spécifique au bénéfice de ces travailleurs, sous certaines conditions.

INSTAURÉ EN 2010¹, le « dispositif pénibilité » a connu plusieurs évolutions², la dernière ayant même fait disparaître le terme « pénibilité » du Code du travail³. Désormais, quatre des facteurs de risques professionnels pris en compte au titre du dispositif ne permettent plus de bénéficier de ses mesures de compensation spécifiques.

Champ d'application du dispositif

Ce dispositif spécifique concerne les expositions des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à :

- des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques ;
- un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux (ACD), activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif⁴.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, une distinction est effectuée entre les facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif, puisque seuls six d'entre eux relèvent désormais du compte professionnel de prévention (C2P), dispositif spécifique de compensation : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Prévention des expositions

Une obligation générale

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels, y compris ceux visés par le dispositif spécifique, concerne toutes les entreprises et s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur⁵. De ce fait, celui-ci doit

annexer au document unique d'évaluation des risques (DUER) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques concernés de nature à faciliter la déclaration des expositions (qui permet l'alimentation du C2P), le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques relevant du C2P au-delà des seuils, à actualiser en tant que de besoin au moment de la mise à jour du DUER⁶.

Il est important de souligner que, même si l'employeur n'identifie pas de risques constitutifs de facteurs de pénibilité dans son entreprise ou d'exposition à ces facteurs dépassant les seuils réglementaires (pour les six facteurs concernés), son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés demeure. En effet, l'employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels liés à ses activités, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le DUER et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des salariés. Si l'obligation d'identifier et de prévenir la pénibilité relève de la responsabilité de l'employeur, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche. C'est pourquoi la prévention des risques visés par le dispositif spécifique a été intégrée dans les missions du comité social et économique (CSE) des entreprises d'au moins 50 salariés⁷ et du service de santé au travail⁸.

À noter. Les travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé⁹, ou qui en ont bénéficié au cours de leur carrière, sont examinés avant leur départ à la

■ Nadiège Félicie, juriste, pôle information juridique, INRS

retraite par le médecin du travail, au cours d'une visite médicale. Cet examen médical a pour objectif d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques concernés par le dispositif spécifique. Si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, il peut mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant¹⁰.

Une obligation particulière

En complément de l'obligation générale de prévention, certaines entreprises ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut si la négociation a échoué, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques concernés par le dispositif spécifique¹¹. Cette obligation particulière concerne les entreprises (ou groupes d'entreprises), les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs (pour leur personnel de droit privé) qui emploient 50 salariés ou plus, dont au moins 25% de l'effectif est exposé à au moins l'un des six facteurs de risques professionnels relevant du C2P, au-delà des seuils réglementaires, ou dont l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25. L'objectif est de permettre aux salariés exposés de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction des risques professionnels pris en compte au titre du dispositif spécifique, de manière à prévenir toute pénibilité et ainsi leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé¹².

Mesures de compensation

Pour les six facteurs de risques professionnels pris en compte au titre du C2P, des seuils d'exposition chiffrés associent une action ou une situation à une intensité et à une durée minimales¹³. S'ils sont dépassés, le travailleur pourra bénéficier de mesures de compensation spécifiques. En effet, pour les salariés exposés à ces facteurs, le C2P permet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque travailleur exposé à ces facteurs acquiert du fait de cette exposition et qu'il peut utiliser à différentes fins (formation professionnelle, travail à temps partiel, départ à la retraite anticipé)¹⁴. Les travailleurs susceptibles de bénéficier d'un C2P sont les salariés du secteur privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.

À noter. Les salariés du particulier employeur et les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à un mois sont totalement exclus du dispositif.

Sont exclus de ce dispositif de compensation les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ainsi que les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif

spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité¹⁵.

À noter. Si les travailleurs qui ne peuvent bénéficier du C2P sont exposés aux six facteurs de risques qui en relèvent, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, une fiche individuelle de suivi doit être établie afin d'assurer la traçabilité de ces expositions.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

Le Code du travail détermine les conditions :

- d'ouverture et d'abondement du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur effectuée pour l'année précédente),
- d'utilisation du compte pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite,
- de gestion des comptes, du contrôle et des réclamations,
- de financement des droits liés au compte.

En parallèle, il existe une possibilité de départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP, si certaines conditions sont remplies. Les travailleurs exposés à un ou plusieurs des facteurs de risques pris en compte par le dispositif spécifique, s'ils n'atteignent pas le taux d'incapacité exigé par le Code de la Sécurité sociale, peuvent bénéficier de cette possibilité avec des conditions d'accès spécifiques. Pour compenser l'exclusion de quatre facteurs de risques du champ du C2P, ces conditions d'accès spécifiques ont été allégées en cas d'exposition à ces derniers¹⁶. ■

Pour en savoir plus, consulter le dossier web dédié sur le site internet de l'INRS : www.inrs.fr/demarche/penibilite/ce-qu-il-faut-retenir.html

NOTES

1. Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
2. Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
3. Ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
4. Art. L. 4161-1 du Code du travail.
5. Art. L. 4121-1 du Code du travail.
6. Art. R. 4121-1 du Code du travail.
7. Art. L. 2312-9 et L. 2312-27 du Code du travail.
8. Art. L. 4622-2 du Code du travail.
9. Pour en savoir plus sur le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, consulter l'article paru dans Travail & Sécurité n°783, page 44. À retrouver sur www.travail-et-securite.fr.
10. Art. L. 4624-2-1 du Code du travail. Un décret en Conseil d'État doit déterminer les modalités d'application de ces dispositions.
11. Art. L. 4162-1 et suivants et D. 4162-1 et suivants du Code du travail.
12. Pour en savoir plus sur les accords et plans d'action, consulter le focus juridique qui leur est consacré sur le site internet de l'INRS : www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-dispositif-penibilite.html.
13. Art. D. 4163-2 du Code du travail.
14. Art. L. 4163-1 et suivants et R. 4163-1 et suivants du Code du travail.
15. La liste de ces régimes est fixée par le décret 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du Code du travail.
16. Art. L. 351-4, D. 351-9 et D. 351-10 du Code de la Sécurité sociale.