

Nouvelle réglementation sur la pénibilité au travail Application aux cabinets/services d'imagerie médicale

Martine MADOUX, Dr Hervé LECLET

Les dispositions réglementaires sur la pénibilité issus de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites¹ sont applicables à toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou leur activité.

Les entreprises d'imagerie médicale n'y échappent donc pas.

Quels sont les enjeux ?

L'âge légal de départ en retraite a été porté à 62 ans à partir de 2017.

Cet allongement de la vie professionnelle est conditionné à la capacité des salariés à tenir leur emploi jusqu'à cet âge, voire jusqu'à 67 ans pour une retraite garantie à taux plein.

Il est donc indispensable de prévenir l'usure professionnelle de tous les salariés, d'améliorer l'emploi des seniors et de définir des modalités de compensation (notamment le départ anticipé à la retraite à 60 ans à taux plein) pour ceux n'ayant plus la capacité de tenir leur emploi du fait des exigences de leur travail.

La prévention de la pénibilité doit également permettre de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi l'absentéisme, l'invalidité et l'inaptitude.

Qu'entend-on exactement par « pénibilité » ?

La notion de pénibilité est codifiée par les articles L.4121-3-1 et D.4121-5 du Code du travail. Elle est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ;
- ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), à des environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes), ou à certains rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives, travaux répétitifs).

L'exposition aux rayonnements ionisants n'est pas considérée comme un facteur de pénibilité.

Sauf cas exceptionnel, les entreprises d'imagerie médicale ne présentent donc pas de facteur de risque particulier lié à la pénibilité.

Que doit faire l'entreprise ?

En premier lieu, se poser les 2 questions suivantes :

- Ces facteurs de risque sont-ils présents dans les activités ?
- Les niveaux d'exposition (intensité, durée, fréquence) sont-ils susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs ?

¹ LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF du 10 novembre 2010

Si ce n'est pas le cas

L'entreprise se doit toutefois de transcrire l'évaluation des risques dans le document unique.

Si c'est le cas

L'entreprise doit prendre en compte les 4 étapes du dispositif de pénibilité au travail : diagnostic, prévention, traçabilité, compensation.

- Diagnostic : consiste à identifier les postes de travail et les salariés concernés par les facteurs de risque répondant aux critères de pénibilité. Le résultat et le mode de calcul des effectifs exposés et des conditions d'exposition doivent être annexés au document unique.
- Prévention : toutes les entreprises concernées par la pénibilité doivent prévoir un plan d'action (art L.4121-1 du Code du travail). Ce plan d'action concerne la suppression ou la réduction des expositions, l'adaptation des postes de travail et/ou des horaires, le développement des compétences, l'aménagement des fins de carrière, le maintien en activité. Les entreprises de 50 salariés et plus, dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, sont en outre soumises à une obligation de négocier un accord ou élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité selon les règles précisées par décret.
- Traçabilité : une fiche de prévention doit être rédigée pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risque susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé. L'employeur doit consigner dans cette fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période d'exposition, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre. Cette fiche doit être mise à jour régulièrement. *Attention : cette fiche de traçabilité de la pénibilité ne doit pas être confondue avec le document unique.*
- Compensation : vise tout d'abord à la possibilité de retraite à 60 ans à taux plein sous certaines conditions. D'autres mesures de compensation ou d'allègement de la charge de travail peuvent être mises en œuvre pour les salariés exposés aux travaux pénibles qui ne peuvent interrompre leur activité.

Quelles sont les différentes obligations applicables aux entreprises ?

Pour toutes les entreprises

Quels que soit leur taille, leur statut juridique et leur secteur d'activité, elles sont tenues de mettre en place des actions contre la pénibilité.

Selon l'article L.4121-1 du Code du travail (modifié par la loi du 9 novembre 2010) : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Selon l'article L.4121-3-1 du Code du travail (créé par la loi du 9 novembre 2010) : « Dans toutes les entreprises, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi des salariés exposés à la pénibilité. »

Obligations particulières pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dont la moitié est exposée à la pénibilité

Ces entreprises doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action pour la prévention de la pénibilité sous peine d'une pénalité (art L.138-29 du Code de la sécurité sociale). L'accord définit les règles selon lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation

collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et de leurs garanties sociales. Tout accord doit être déposé à la DIRECCTE.

Le diagnostic : comment, avec qui ?

Facteurs de pénibilité définis à l'article D.4121-5 du code du travail	
Contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles de charges (art R.4541-2) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations Vibrations mécaniques (art R.4441-1)
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux (art R.4412-3 et R.4412-60), y compris les poussières et les fumées Activités exercées en milieu hyperbare (art R.4461-1) Bruit (art R.4431-1) Températures extrêmes
Rythmes de travail	Travail de nuits dans certaines conditions (art L.3122-29 à L.3122-31) Travail en équipes successives alternantes 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

L'entreprise peut prendre en compte d'autres facteurs de pénibilité si elle le souhaite.

Pour réaliser le diagnostic, il faut se poser 2 questions :

- Les risques sont-ils présents dans les activités ?
- Les niveaux d'exposition (intensité, durée, fréquence) sont-ils susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ?

L'identification des postes exposés à des facteurs de pénibilité doit résulter de la concertation entre l'employeur et les représentants du personnel et avec le service de santé au travail.

Le document unique et/ou la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail peuvent servir de base au diagnostic de pénibilité.

D'autres données peuvent également être exploitées : liste des travaux figurant dans les tableaux de maladies professionnelles, normes et recommandations de la CNAMTS, observation des postes de travail, études CHSCT, rapports des CARSAT et organismes de contrôle, sinistralité accidents de travail, invalidité, inaptitude, absentéisme, turn-over, pyramide des âges, moyens de protection collective...

Quels sont exactement les risques définis par le Code du travail ?

Risques susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité	Définition
Manutentions manuelles de charges	Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art R.4541-2 du CT)
Postures pénibles	Positions forcées des articulations (art D.4121-5 du CT)
Vibrations mécaniques	Vibration transmise aux mains et aux bras, qui peut entraîner des risques pour la santé et la sécurité, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires, des troubles neurologiques ou musculaires Vibration transmise à l'ensemble du corps, qui peut entraîner des risques

	pour la santé et la sécurité, notamment des lombalgies et des microtraumatismes du rachis (art R.4441-1 du CT)
Agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées	Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou mélanges dangereux tels que définis à l'art R.4411-6 du CT ou par le règlement CE n°1272/2008 (art R.4412-3 du CT) Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs 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 (art R.4412-3 du CT) Toute substance ou mélange classé, comme cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 au sens de l'article R.4411-6 du CT ; toute substance ou mélange classé cancérogène, mutagène sur les cellules germinales ou toxique pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement CE n°1272/2008, ainsi que toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture (art R.4412-60 du CT)
Activités exercées en milieu hyperbare	Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice d'activités réalisées avec ou sans immersion (art R.4461-1 du CT)
Bruit	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 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 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 (art R.4431-1 du CT)
Températures extrêmes	Aucun texte réglementaire ne définit cette notion. Elle doit être appréciée en fonction de la nature des activités, de la durée journalière d'exposition et des effets durables, identifiables et irréversibles
Travail de nuit	Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21h/6h (art L.3122-31 du CT)
Travail en équipes successives alternantes	Aucun texte réglementaire ne définit ces notions. Néanmoins les définitions suivantes sont communément admises : dans le cadre d'une organisation du travail en équipes « successives », plusieurs équipes de succèdent sur un même poste de travail (2x8, 3x8, 2x12)
Travail répétitif caractérisé	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 cycle de temps défini (art D.4121-5 du CT)

Prévenir la pénibilité

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité en respectant 9 principes généraux obligatoires (art L.4121-2 du CT) :

- Eviter les risques.
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme.
- Tenir compte de l'évolution de la technique.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas là ou ce qui l'est moins.
- Planifier la prévention.

- Prendre des mesures de protection collective et leur donner priorité sur les mesures de protection individuelles.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Mais l'entreprise doit aussi :

- Mettre en place des mesures organisationnelles : adaptation des flux, aménagement des horaires, ...
- Mettre en place des mesures collectives et individuelles.
- Agir sur les parcours professionnels par des mesures de développement des compétences et des qualifications des salariés, par des mesures d'aménagement des fins de carrière, par des mesures de maintien en activité des salariés exposés (adaptation des postes de travail).
- Analyser systématiquement les causes d'accidents du travail et des maladies professionnelles, des inaptitudes et restriction d'aptitudes, des turn-over et de l'absentéisme.
- Intégrer la prévention des risques lors de la conception des locaux, des équipements, des méthodes de travail.
- Prévoir une approche pluridisciplinaire de la prévention en associant étroitement politique de gestion des ressources humaines et management de la santé/sécurité.

Tracer la pénibilité

L'employeur doit consigner les conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité de chaque travailleur exposé dans une fiche intitulée « fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels ».

Cette fiche doit mentionner (art D.4121-6 du CT) :

- Les conditions habituelles d'exposition appréciées à partir du document unique, ainsi que les événements particuliers ayant augmenté l'exposition.
- La période d'exposition.
- Les mesures de prévention organisationnelles (horaires, pauses, cadences, polyvalence), collectives, ou individuelles (port d'équipement de protection) prévues.
- L'identité du travailleur.
- Les coordonnées de l'entreprise.

Un modèle de fiche a été publié par arrêté ministériel du 30 janvier 2012².

Elle est transmise au salarié :

- lors de son départ de l'entreprise,
- en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours, ou de 3 mois pour un autre motif,

Elle est tenue à tout moment à sa disposition.

Toutes les entreprises (donc les centres d'imagerie médicale) doivent renseigner et archiver cette fiche d'identification des facteurs de risques de pénibilité au travail.

Nous vous recommandons fortement de l'annexer à votre document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

² Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail. JORF du 31 janvier 2012

Cette fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé des travailleurs.
Elle est transmise au service de santé du travail.

A savoir : si la fiche n'est pas rédigée ou mise à jour, l'entreprise est passible d'une contravention de cinquième classe (amende de 1500 euros multipliée par le nombre de salariés).

Nous vous proposons ci-dessous un modèle de fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels.

Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels
--

Nom et prénom du salarié :

Fonction et lieu de travail :

Facteurs de risques énumérés à l'art D.4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, évènements particuliers, ...
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux- Poussières- Fumées (sauf amiante)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								