

SECURITE ET PENIBILITE AU TRAVAIL : ETES VOUS CONCERNES ?

La réponse est toujours OUI !

Votre responsabilité en qualité d'employeur peut être mise en cause, notamment à la suite d'un accident du travail. Pour limiter les risques, et les sanctions financières qui peuvent représenter plusieurs dizaines voire centaines de milliers d'euros, il est essentiel que les réglementations en matière de pénibilité et de sécurité soient respectées.

Pour information, les assureurs peuvent refuser de vous couvrir, ou se retourner ensuite contre vous au titre des sommes qu'ils seraient amenés à verser aux salariés, lors d'un accident du travail si vous n'étiez pas en règle vis-à-vis de vos obligations en la matière.

Aujourd'hui, nous nous arrêtons plus particulièrement sur la pénibilité.

Suivant la profession exercée, les salariés sont exposés à des risques professionnels plus ou moins importants. On parle alors de pénibilité au travail.

La pénibilité peut être liée :

- aux rythmes de travail,
- à un environnement physique agressif,
- à des contraintes physiques importantes.

Les salariés concernés sont ceux qui dépassent certains seuils de pénibilité définis par la législation. Le tableau ci-dessous récapitule ces seuils.

| Critères et seuils de pénibilité | | |
|--|--|--------------------------------|
| Facteurs de pénibilité | Intensité minimale | Durée minimale |
| Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare (haute pression) | 1 200 hectopascals | 60 interventions ou travaux/an |
| Travail de nuit * | 1 heure de travail entre minuit et 5h | 120 nuits/an |
| Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 5x8, 3x8...) | Minimum 1 heure de travail entre minuit et 5h | 50 nuits/an |
| Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte | <ul style="list-style-type: none">• 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes• 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent | 900 heures/an |
| Manutentions manuelles de charges lourdes | <ul style="list-style-type: none">• Lever ou porter plus de 15 kg• Pousser ou tirer des charges plus de 250 kg• Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules des charges de plus de 10 kg | 600 heures/an |
| Cumul de manutentions de charges | 7,5 tonnes cumulées par jour | 120 jours/an |
| Postures pénibles (position accroupie ou à genoux) | | 900 heures/an |

| Critères et seuils de pénibilité | | |
|--|--|----------------|
| Facteurs de pénibilité | Intensité minimale | Durée minimale |
| Vibrations mécaniques | <ul style="list-style-type: none"> Vibrations de 2,5 m/s² transmises aux mains ou aux bras Vibrations de 0,5 m/s² transmises à l'ensemble du corps | 450 heures/an |
| Agents chimiques dangereux (ACD) | Seuil déterminé pour chacun d'eux dans une grille d'évaluation fixée par arrêté | |
| Températures extrêmes (sans tenir compte des températures extérieures) | <ul style="list-style-type: none"> en-dessous de 5°C au-dessus de 30°C | 900 heures/an |
| Bruit | 81 décibels pendant 8h | 600 heures/an |
| | crête de 135 décibels | 120 fois/an |

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite.

Les salariés concernés acquièrent des points, qui peuvent être utilisés pour se reconverter, passer à temps partiel ou partir plus tôt à la retraite.

Les dépenses liées à l'utilisation du compte pénibilité par les salariés sont prises en charge par un fonds financé par deux cotisations de l'employeur :

- une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations ;
- une cotisation additionnelle, due par les employeurs de salariés exposés, calculée sur les rémunérations de ces salariés, et fixée à 0,2 % pour 2017 (ou 0,4 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité).

Pour s'avoir si vous êtes concerné, il convient de vous appuyer du document unique d'évaluation des risques (DUERP). Ce document **obligatoire** recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise et doit faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Le DUERP doit être tenu à disposition :

- des représentants du personnel, ou, à défaut, des salariés soumis à un risque
- de l'Inspection du Travail
- de la médecine du travail
- des organismes de sécurité sociale

Pour de plus amples informations et de vous assurez que vous êtes en règle, n'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe, parce que pour nous c'est l'Avenir de nos clients qui compte !



COMPTABILITÉ
EXPERTISE
AUDIT

