

PENIBILITE EN ENTREPRISE

DU DOCUMENT UNIQUE A LA PENIBILITE, L'OBLIGATION DE PREVENTION

Le 26 mars 2015 Akselis et Cadence Conseils organisaient un petit-déjeuner sur le thème de la Pénibilité en Entreprise.

Le cabinet Marvell Avocats apportait un éclairage juridique sur la jurisprudence en cas de non-conformités.

Le format était volontairement court, pragmatique et interactif pour apporter de l'information claire et opérationnelle.

100% des participants ont jugé cet atelier « très satisfaisants » !

Voici ce qu'il fallait en retenir.



1. Pénibilité en entreprise, de quoi parle-t-on ?

Le compte pénibilité n'est qu'une conséquence à mettre en œuvre. L'essentiel n'est pas là, mais dans l'évaluation des risques => la loi sur la pénibilité s'inscrit dans l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité de ses salariés.

Rappel des 9 principes de prévention : d'abord éviter et évaluer le risque.

La loi sur la Pénibilité découle de l'évaluation des risques professionnels dont la synthèse est le Document Unique (obligatoire depuis 2001 quels que soient l'effectif et l'activité de la société).

Les enjeux sont humains, juridiques, financiers, image de marque. Auxquels s'ajoute un enjeu spécifique pour la pénibilité : la retraite des salariés.

2. Pénibilité, la mise en œuvre

10 facteurs d'exposition à évaluer, avec des seuils chiffrés, prenant en compte la durée et l'intensité d'exposition.

4 facteurs sont déjà à prendre en compte en 2015 : travail de nuit, travail répétitif, travail en horaires alternés, travail en milieu hyperbare.

Les 6 facteurs sont à prendre en compte à compter de 2016.

L'exposition avérée d'un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité lui donne en réparation des points.

Ces points permettent de déclencher des actions de formation, de rémunération de passage ponctuel à temps partiel, ou de départ en retraite avancé.

Des obligations pèsent sur toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2015 : évaluer les risques, mettre en places un plan d'action si besoin, informer le salarié et remettre une fiche d'exposition, payer des cotisations nouvelles et effectuer ses déclarations à la CNAV via la DADS.

La démarche est itérative et doit être méthodologique pour réussir : observation sur le terrain, approche précise et mesurée.

C'est un travail transversal avec l'ensemble des services : méthodes, santé au travail, RH, financier, et avec les instances représentatives.

Au cœur de cette démarche, évaluer les risques et les prévenir par des actions de protections collectives et individuelles. Mais surtout c'est l'opportunité de repenser l'organisation du travail, la polyvalence et les parcours professionnels !