

DOSSIER

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Prévention de la pénibilité
- ▶ Traçabilité des expositions à certains facteurs de risques professionnels
- ▶ Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels
- ▶ Publications, outils, liens...



© Gaël Kerbaol

Ce qu'il faut retenir

Mesures de prévention ou de compensation

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé. Pour certains d'entre eux, des actions spécifiques doivent être mises en place. Lorsque les seuils d'exposition réglementaires à certains facteurs de risques sont dépassés, des mécanismes de compensation sont prévus au bénéfice des salariés concernés.

Le dispositif de prévention et de compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels (ancien « dispositif pénibilité »)

Les expositions à certains facteurs de risques professionnels ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation qui varient selon les facteurs concernés.

Champ d'application du dispositif

Ce dispositif spécifique concerne les expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

10 facteurs de risque sont prévus par le Code du travail.

Facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique

Contraintes physiques marquées

- **Manutentions manuelles de charges**, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs
- **Postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations
- **Vibrations mécaniques** transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

Environnement physique agressif

- **Agents chimiques dangereux**, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en **milieu hyperbare**
- **Températures extrêmes**
- **Bruit**

Rythmes de travail

- **Travail de nuit** sous certaines conditions
- **Travail en équipes successives alternantes**, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- **Travail répétitif** caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Selon les articles L. 4161-1¹ et D. 4161-1² du Code du travail.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035640694&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190214&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2077084697&nbResultRech=1>

² [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036410055&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190214&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1241722254&nbResultRech=1)

[idArticle=LEGIARTI000036410055&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190214&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1241722254&nbResultRech=1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036410055&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190214&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1241722254&nbResultRech=1)

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de risques professionnels. En revanche, les mesures de compensation sont différenciées.

Différentes situations de travail exposant à des facteurs de risques professionnels pris en compte par le dispositif spécifique de prévention et de compensation, avec parfois des polyexpositions



© Gaël Kerbaol/INRS - 2007

Manutention manuelle de charges sur une plate-forme logistique



© Emmanuel Grimault pour l'INRS - 2008

Travailleurs équipés de protection individuelle remplissant un camion-citerne avec des produits dangereux



© Patrick Delapierre pour l'INRS - 2009

Utilisation d'outil vibrant sur un chantier



© Yves Cousson/INRS - 2008

Plongeurs intervenant pour la construction d'une digue



© Gaël Kerbaol/INRS - 2010

Opérateur de coulée dans une cabine de protection contre la chaleur dans une aciérie



© Gaël Kerbaol/INRS - 2011

Exposition possible à des agents chimiques dangereux lors de la pose de revêtements bitumeux



© Patrick Delapierre pour l'INRS - 2012

Opération de maintenance dans une posture de travail contrainte



© Patrick Delapierre pour l'INRS - 2009

Manutention dans le froid dans un parc ostréicole



© Gaël Kerbaol/INRS - 2013

Ramassage en fin de nuit des ordures ménagères par des rippeurs



© Gaël Kerbaol/INRS - 2008

Travail répétitif sur une chaîne de conditionnement



© Georges Bartoli pour l'INRS - 2014

Bagagiste équipé d'un casque de protection contre le bruit travaillant dans une zone aéroportuaire



© Gaël Kerbaol/INRS - 2011

Alimentation d'une chaîne pour les opérations de découpe de volailles après abattage

Mesures de compensation (depuis le 1^{er} octobre 2017)

Seuls six des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le « dispositif pénibilité » permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) :

- activités exercées en milieu hyperbare,

- températures extrêmes,
- bruit,
- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif.

Pour les salariés exposés aux quatre autres « facteurs de pénibilité », il est prévu un aménagement du dispositif spécifique de compensation prévu depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ anticipé en retraite) :

- manutentions manuelles de charges,
- postures pénibles,
- vibrations mécaniques,
- agents chimiques dangereux.

De plus, depuis le 1er septembre 2023, pour les trois premiers facteurs (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), les actions spécifiques mises en place par l'employeur (sensibilisation et prévention, formation, reconversion et prévention de la désinsertion professionnelle) peuvent être co-financées par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Le FIPU, qu'est-ce que c'est ?

Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle a été créé par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023³.

Les textes d'application sont entrés en vigueur le 1er septembre 2023 (**décret n° 2023-759 du 10 août 2023⁴** relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention et **décret 2023-760 du 10 août 2023⁵** portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 :

Ce fonds est créé au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP).

Sa mission est de participer au financement par les employeurs d'actions spécifiques, à destination des salariés particulièrement exposés aux manutentions manuelles de charges, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques. Il s'agit d'actions de :

³ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047445077?init=true&page=1&query=loi+2023-270&searchField=ALL&tab_selection=all

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047956665?init=true&page=1&query=d%C3%A9cret+2023-759&searchField=ALL&tab_selection=all

⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047956728?init=true&page=1&query=d%C3%A9cret+2023-760&searchField=ALL&tab_selection=all

- sensibilisation et de prévention ;
- formation ;
- reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les orientations du FIPU viennent encadrer l'attribution de ces financements. Elles sont définies par la CAT/MP après avis de la formation compétente du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) et se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux manutentions manuelles de charges, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques. Cette cartographie s'appuie sur les listes établies par accords, le cas échéant, par les branches professionnelles. Si cette liste n'a pas été établie par une branche ou si subsiste une incohérence, la CAT/MP complète la cartographie en déterminant quels sont les métiers et activités particulièrement exposés à partir des données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles pour les secteurs concernés.

Un comité d'experts, qui comprend notamment le directeur de l'INRS et celui de l'Anact, peut être amené à assister la CAT/MP.

Pour en savoir plus, consulter les articles **L. 221-1-5⁶**, **R. 221-9-1⁷** et suivants et **D. 221-42⁸** et suivants du Code de la sécurité sociale, **L. 4163-2-1⁹** du Code du travail, ainsi que le site du **ministère chargé du Travail¹⁰**

⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047449926?init=true&page=1&query=l221-1-5&searchField=ALL&tab_selection=all

⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006073189/LEGISCTA000006173343?init=true&page=1&query=r221-9-1&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000047958305#LEGIARTI000047958305

⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047959933?init=true&page=1&query=d221-42&searchField=ALL&tab_selection=all

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047450513?init=true&page=1&query=L+4163-2-1+&searchField=ALL&tab_selection=all

¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/prevention-de-l-usure-professionnelle-engagement-de-negociations-de-branche>

Seuils réglementaires

Lorsque le dispositif spécifique a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. C'est suite à la première réforme du dispositif qu'au 1er janvier 2015 il a été prévu que, pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, pour chaque facteur de risque professionnel concerné par le dispositif, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1er octobre 2017, une distinction est effectuée entre ces facteurs de risques professionnels, puisque seuls les six d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leurs sont associés (**art. D. 4163-2 du Code du travail¹¹**).

¹¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036410046&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=832159556&nbResultRech=1>

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ¹² ¹² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000023414500&dateTexte=&categorieLien=cid	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit* mentionné à l'article R. 4431-1 ¹³ ¹³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018490910&dateTexte=&categorieLien=cid	Niveau d'exposition au bruit* rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête* au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

* En tenant compte de l'atténuation liée au port éventuel de protecteurs individuels contre le bruit (PICB).

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de certains rythmes de travail

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION OU SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ¹⁴ ¹⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902495&dateTexte=&categorieLien=cid	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100** nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30* nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

** Depuis le 1er septembre 2023. Auparavant, les seuils étaient respectivement de 120 et de 50 nuits par an pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes.

Pour en savoir plus sur les seuils, consulter l'annexe 3 de l'**instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016** ¹⁵ relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

¹⁵ <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44015>

Identification des salariés concernés

L'identification des salariés qui font l'objet d'une déclaration (salariés exposés au-delà des seuils réglementaires aux six facteurs concernés par le C2P), est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses **conditions habituelles de travail**, appréciées, en moyenne, sur l'année.

Pour établir sa **déclaration**, l'employeur peut toutefois utiliser les **postes, métiers ou situations de travail** définis par un **accord** collectif de branche étendu ou, à défaut, par un **référentiel** professionnel de branche homologué. Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle (**article L. 4163-2** ¹⁶ du Code du travail).

À noter que si l'employeur applique l'accord ou le référentiel pour effectuer la déclaration, il ne peut se voir appliquer de pénalité pour déclaration inexacte.

Le référentiel professionnel de branche homologué

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche peut **définir les postes, métiers ou situations de travail exposés**. Il doit être **homologué par un arrêté** conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales.

L'employeur qui applique ce référentiel pour déterminer l'exposition des salariés est présumé de bonne foi.

Contenu du référentiel

- Il présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.
- Il détermine la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (au maximum cinq ans).

De plus, en vue de l'instruction de la demande d'homologation, il est accompagné de toutes données permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche concernée exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

Conditions d'établissement, d'homologation et exclusivité

- Un tel référentiel ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée et seulement dans la limite de son champ d'activité.
- Il ne peut y avoir qu'un seul référentiel par branche ou par champ d'activité d'une branche.
- Pour les postes, métiers ou situations de travail identifiés par un référentiel, il ne peut être fait usage d'un autre référentiel dans la branche ou le champ d'activité de la branche concerné.
- L'arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales qui homologue le référentiel professionnel de branche est pris après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Selon les articles **L. 4163-2**¹⁷ et **D. 4163-3**¹⁸ du Code du travail.

¹⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgfr42s_2?idArticle=LEGIARTI000036262854&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

¹⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=9B50EA29B331545778CB15E0F5874032.tplgfr42s_2?idArticle=LEGIARTI000036410038&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20190101

Pour aller plus loin, se reporter à l'annexe 4 de l'instruction.

Pour en savoir plus

Dossiers web INRS

DOSSIER 01/2015



Fondamentaux de la prévention

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, il est indispensable de connaître les fondamentaux : principes généraux, valeurs essentielles, bonnes pratiques ou méthodes. ¹⁹

¹⁹ <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention>

DOSSIER 04/2022



Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. Elle a pour objectif d'identifier, d'analyser et de classer les risques afin de définir les actions de prévention les plus appropriées. ²⁰

²⁰ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels>



Traçabilité en santé et sécurité au travail

Des documents (fiches d'exposition, dossier médical, registre...) permettent d'assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels ou de pénibilité. ²¹

²¹ <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite>



Services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ²²

²² <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail>



Le Comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) joue un rôle majeur en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises. Quelles sont ses attributions ? Comment fonctionne-t-il ? Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur le CSE ²³

²³ <https://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique>

Formation INRS

Anticiper sur les effets du vieillissement en milieu professionnel

Stage de 3 jours destiné aux médecins du travail ²⁴

²⁴ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages?refINRS=BB2230_2023

Mis à jour le 08/07/2022

Prévention de la pénibilité

L'obligation légale de prévenir les risques professionnels, et donc la pénibilité, concerne toutes les entreprises, mais seules certaines ont l'obligation de conclure des accords collectifs portant sur la prévention de la pénibilité.

Une obligation légale pour toutes les entreprises

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant **réforme des retraites** a complété le Code du travail (**article L. 4121-1²⁵**), pour y introduire une **obligation de prévention de la pénibilité au travail** dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

²⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgr42s_2?idArticle=LEGIARTI000035640828&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

À noter : Depuis le 1^{er} octobre 2017, le terme de pénibilité n'est plus utilisé par le Code du travail. Il est désormais fait référence aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

Obligation de prévention de la pénibilité au travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 [...]. »

Extrait de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Impact sur la démarche à adopter par l'employeur

Depuis le 1^{er} octobre 2017, l'employeur doit se poser deux questions :

- Les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont-ils été identifiés dans l'entreprise ? Sont-ils, notamment, présents dans le **document unique** ?
- En ce qui concerne les six facteurs relevant du C2P, l'évaluation de ces risques met-elle en évidence, pour certains salariés, des niveaux d'exposition dépassant les **seuils** réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelle ?

De plus, **l'employeur** doit annexer au **document unique** :

- les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P de nature à faciliter la déclaration, 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** à ces facteurs au-delà des seuils (**article R. 4121-1-1 du Code du travail²⁶**).

À noter que même si l'employeur n'identifie pas de facteurs de risques professionnels listés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ou d'exposition à ceux-ci au-delà des seuils réglementaires prévus pour certains d'entre eux, son obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés demeure. En effet, l'employeur est tenu **d'évaluer les risques professionnels²⁷** liés à ses activités, de retranscrire les résultats de son évaluation dans le document unique et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir et garantir ainsi la santé et la sécurité des travailleurs.

²⁷ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels.html>

L'obligation d'identifier et de prévenir la pénibilité relève donc de la responsabilité de l'employeur qui doit rechercher et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés aux facteurs de risques professionnels relevant du dispositif spécifique de compensation. Toutefois, d'autres acteurs doivent être impliqués dans cette démarche. À cet égard, la prévention de la pénibilité a été intégrée dans les missions du **CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés et du service de prévention et de santé au travail**.

²⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031818152&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180411&fastPos=2&fastReqId=655962212&oldAction=rechCodeArticle>

Missions du CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés en matière de prévention de la pénibilité au travail

Le **CSE²⁸ d'une entreprise d'au moins 50 salariés** procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels relevant du dispositif spécifique de prévention et de compensation. Pour ce faire, l'employeur lui présente :

²⁸ <https://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique>

- un **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans lequel la question de la prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques est traitée spécifiquement ;
- un **programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, y compris les mesures de prévention en matière de pénibilité ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et comprend un calendrier de mise en œuvre.

Lorsqu'il rend son avis sur le rapport et le programme annuels, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Si certaines des mesures, prévues par l'employeur ou demandées par le CSE, n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution (en annexe du rapport annuel).

Selon les articles **L. 2312-9²⁹** et **L. 2312-27³⁰** du Code du travail.

²⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893927?init=true&page=1&query=l2312-27&searchField=ALL&tab_selection=all

³⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035609816&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=612298210&nbResultRech=1>

Selon les articles **L. 2312-9³¹** et **L. 2312-27³²** du Code du travail.

³¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893927?init=true&page=1&query=l2312-27&searchField=ALL&tab_selection=all

³² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000035609816&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=612298210&nbResultRech=1>

Missions des services de prévention et de santé au travail en matière de prévention de la pénibilité

Selon l'article **L. 4622-2³³** du Code du travail, le **service de prévention et de santé au travail³⁴** :

³³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893828/2022-03-31/

³⁴ <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail.html>

- conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin, notamment, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique ;
- assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs, notamment en fonction des effets de l'exposition à ces facteurs de risques ;
- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles.

À noter : Les travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (SIR), ou qui en ont bénéficié au cours de leur carrière, sont examinés dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite par le médecin du travail au cours d'une visite médicale. Sont également concernés les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique, du fait de leur exposition aux risques particuliers relevant du SIR en application de l'article R. 4624-23 I, avant la réforme qui a introduit le SIR.

Cet examen médical a pour objectif d'établir une traçabilité et un état de lieux des expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, il met en place une **surveillance post-exposition ou post-professionnelle³⁵**, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature risque, mais aussi de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée. Les modalités de cette visite médicale préalable à la mise en place d'un tel suivi sont précisées par décret. [Selon les articles **L. 4624-2-1³⁶** et **R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3³⁷** du Code du travail]

³⁵ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-suivi-post-professionnel>

³⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036759925&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190214&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=260582829&nbResultRech=1>

³⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000043927863?init=true&page=1&query=r4624-28-1&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000045370991#LEGIARTI000045370991

Accord de prévention de la pénibilité pour certaines entreprises

Certaines entreprises ont l'obligation de négocier un **accord collectif** ou, à défaut, d'élaborer un **plan d'action** en faveur de la prévention de la pénibilité. Ce dispositif (prévu aux articles **L. 4162-1³⁸** et suivants et **D. 4162-1³⁹** et suivants du Code du travail) doit permettre aux salariés exposés à des risques, facteurs de pénibilité, de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de ces risques, de manière à prévenir toute pénibilité et leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

³⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047452234/2023-04-16/

³⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036406457&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1066738854&nbResultRech=1>

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est conclu ou élaboré pour une durée maximale de trois ans et doit donc être renouvelé à son terme.

Entreprises concernées

Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles qui réunissent ces critères :

- **catégorie de l'entreprise** : employeurs de droit privé (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc.), établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé ;
- **taille de l'entreprise** : 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ;
- **proportion de salariés exposés** : 25 % de l'effectif de salariés exposés à l'un des six facteurs de pénibilité relevant du C2P, au-delà des seuils réglementaires, **ou sinistralité au titre des AT-MP** supérieure à un indice de 0,25.

À noter : L'indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'AT et de MP imputées à l'employeur (à l'exclusion des accidents de trajets) et l'effectif de l'entreprise (art. D. 4162-1⁴⁰).

⁴⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036406457&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1050154685&nbResultRech=1>

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif (ou celui du groupe auquel elles appartiennent) est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité.

Thèmes obligatoirement abordés

L'accord ou le plan d'action doit notamment aborder des thèmes obligatoires prévus par deux listes (figurant à l'article D. 4162-3⁴¹).

⁴¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036406461&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=837068270&nbResultRech=1>

Il doit traiter :

- au moins deux thèmes parmi les trois suivants : réduction des **polyexpositions** aux facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique, **adaptation et aménagement du poste de travail**, **réduction des expositions** à ces facteurs de risques ;
- au moins deux autres thèmes parmi ceux qui suivent : amélioration des **conditions de travail** notamment au plan organisationnel, développement des compétences et des qualifications, aménagement des **fin de carrière, maintien en activité** des salariés exposés à ces facteurs de risques.

De plus, pour cette seconde liste de thèmes, l'accord ou le plan d'action doit préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'**objectifs chiffrés** dont la réalisation est mesurée au moyen d'**indicateurs**. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2⁴² du Code du travail).

⁴² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BC3FA5A533B847C4B6091D989667770.tplgfr38s_3?idArticle=LEGIARTI000036406459&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BC3FA5A533B847C4B6091D989667770.tplgfr38s_3?idArticle=LEGIARTI000036406459&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle

Exemples d'indicateurs utilisables dans les accords ou plans d'action en faveur de la pénibilité

- Réduction des polyexpositions : nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières ou de machines dont le niveau sonore a été atténué
- Adaptation et aménagement des postes de travail : nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste
- Amélioration des conditions de travail (notamment au plan organisationnel) : nombre de salariés ayant bénéficié d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit

Procédure

La Carsat informe l'employeur de ses obligations en matière d'accord de prévention de la pénibilité ou de plan d'action.

Les accords conclus, les procès-verbaux de désaccords ou les plans d'action élaborés doivent être déposés auprès de la DRETS. Celle-ci en informe la Carsat (art R. 4162-4⁴³).

⁴³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BC3FA5A533B847C4B6091D989667770.tplgfr38s_3?idArticle=LEGIARTI000036409862&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?sessionId=7BC3FA5A533B847C4B6091D989667770.tplgfr38s_3?idArticle=LEGIARTI000036409862&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=

À noter : Les plans d'action sont arrêtés par l'employeur après avis du CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail qui constate qu'une entreprise n'est pas couverte adresse une mise en demeure à l'employeur de remédier à cette situation.

L'employeur doit communiquer à l'inspection du travail l'accord, le plan d'actions ou leurs modifications, ou expliquer les raisons de cette défaillance et les efforts accomplis. Sinon, à l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional peut décider d'appliquer la pénalité prévue pour défaut d'accord ou de plan d'action. Il en fixe le taux (jusqu'à 1 % des rémunérations et gains versés) et la notifie à l'employeur.

Critères de fixation du taux de la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action

- Diligences accomplies pour la conclusion d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action
- Mesures prises dans l'entreprise pour la prévention des effets des expositions aux facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique
- Situation de l'entreprise
- Informations transmises par la Carsat
- Pour les entreprises de moins de 300 salariés : avancement de la négociation collective sur les effets de l'exposition à ces facteurs de risques dans la branche

Selon l'article R. 4162-6⁴⁴ du Code du travail.

Pour en savoir plus

Dossiers web INRS

DOSSIER 01/2015



Fondamentaux de la prévention

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, il est indispensable de connaître les fondamentaux : principes généraux, valeurs essentielles, bonnes pratiques ou méthodes. ⁴⁵

⁴⁵ <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention>

DÉMARCHE DE PRÉVENTION 04/2018



Traçabilité en santé et sécurité au travail

Des documents (fiches d'exposition, dossier médical, registre...) permettent d'assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels ou de pénibilité. ⁴⁷

⁴⁷ <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite>

DOSSIER 04/2023



Le Comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) joue un rôle majeur en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises. Quelles sont ses attributions ? Comment fonctionne-t-il ? Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur le CSE ⁴⁹

⁴⁹ <https://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique>

DOSSIER 04/2022



Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. Elle a pour objectif d'identifier, d'analyser et de classer les risques afin de définir les actions de prévention les plus appropriées. ⁴⁶

⁴⁶ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels>

DOSSIER 06/2023



Services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ⁴⁸

⁴⁸ <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail>

Formation INRS

STAGE RÉFÉRENCE : BB2230

Anticiper sur les effets du vieillissement en milieu professionnel

Stage de 3 jours destiné aux médecins du travail ⁵⁰

⁵⁰ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages?refINRS=BB2230_2023

Mis à jour le 12/09/2023

Traçabilité des expositions à certains facteurs de risques professionnels

Suppression de la « fiche pénibilité » en 2015

La fiche individuelle d'exposition à certains facteurs de risques professionnels, dite « fiche pénibilité » a été créée en 2012. Cela a eu pour conséquence la suppression de la fiche d'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) et de l'attestation d'exposition aux ACD.

À noter : Pour les expositions antérieures au 1^{er} février 2012, l'attestation d'exposition est toujours remise au travailleur à son départ de l'établissement.

La « fiche pénibilité », dont l'évolution a d'abord été envisagée (prise en compte des seuils et simplification) au moment de la création du « compte pénibilité », a finalement été supprimée. Ainsi, les expositions au-delà des seuils après application des mesures de protection collective et individuelle ne font désormais l'objet que d'une déclaration, afin d'alimenter le compte pour les six facteurs concernés.

En revanche, d'autres fiches permettant la traçabilité des expositions subsistent. Il en est ainsi de :

- la **fiche d'exposition à l'amiante** (article R. 4412-120⁵¹ du Code du travail) ;
- la **fiche de sécurité pour les activités exercées en milieu hyperbare** (article R. 4461-13⁵² du Code du travail).

Pour en savoir plus sur les fiches qui subsistent, voir le dossier **Traçabilité en santé et sécurité au travail**⁵³.

⁵³ <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite.html>

La déclaration des expositions (à compter de 2016 pour les expositions de 2015)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'attribution de points affectés au « compte pénibilité », alors dénommé compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), dépend d'une **déclaration dématérialisée** effectuée par l'employeur. Cette déclaration était censée être effectuée sur la base de la fiche pénibilité, mais celle-ci ayant été supprimée.

L'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016⁵⁴ relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité vient apporter des précisions, notamment quant aux seuils, à l'évaluation des expositions et aux modalités de la déclaration de celles-ci.

⁵⁴ <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44015>

Depuis le 1^{er} octobre 2017, quatre facteurs sont exclus du champ du « compte pénibilité » devenu compte professionnel de prévention (C2P) : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux. Ces quatre facteurs ne font donc plus l'objet d'une déclaration pour les expositions postérieures au 30 septembre 2017.

⁵¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025818963&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150108&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=220197166&nbResultRech=1>

⁵² <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023414538&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150108&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1067890373&nbResultRech=1>

Les facteurs de risques professionnels concernés par la déclaration des expositions

Pour les expositions survenues depuis 2018, la déclaration ne concerne que ces six facteurs :

- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit,
- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif.

À noter : L'année 2017 étant celle de la réforme du « compte pénibilité », des dispositions particulières s'appliquaient :

- 1^{er} janvier - 30 septembre 2017 : la déclaration concernait les 10 facteurs ;
- 1^{er} octobre - 31 décembre 2017 : la déclaration concernait six facteurs.

À noter que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur à ces facteurs de risques professionnels dans les conditions et formes prévues par le Code du travail ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4163-3 du Code du travail⁵⁵).

⁵⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgr42s_2?idArticle=LEGIARTI000035640661&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

Modalités de déclaration

Ne sont concernées que les **expositions au-delà des seuils réglementaires, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle**.

À noter : Les **données déclarées** restent confidentielles. Dès lors, les informations contenues dans la déclaration ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi (article L. 4163-1 du Code du travail⁵⁶).

⁵⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgr42s_2?idArticle=LEGIARTI000035640669&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=

La déclaration s'effectue de manière **dématérialisée**, par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

Règles méthodologiques de l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques relevant du C2P permettant d'effectuer la déclaration des expositions

- L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur en cohérence avec **l'évaluation des risques professionnels** ⁵⁷, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives annexées au document unique.
- Le cas échéant, l'employeur peut utiliser les **postes, métiers ou situations de travail** définis dans **l'accord** collectif de branche étendu ou, à défaut d'accord, définis par le référentiel professionnel de branche homologué qui détermine l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées.
- Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le **dépassement du seuil** est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.
- Pour l'évaluation du **travail de nuit**, l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

⁵⁷ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels.html>

Selon les articles **D. 4163-3** ⁵⁸ et **D. 4163-5** ⁵⁹ du Code du travail.

⁵⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036410038&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190319&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=732528631&nbResultRech=1>

⁵⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=405FF00E06631AB2155B3959666B013.tplgfr41s_1?idArticle=LEGIARTI000036407575&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190319&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=1

Cas particulier du travail temporaire

Les entreprises utilisatrices (EU) doivent notamment transmettre aux entreprises de travail temporaire (ETT) les informations nécessaires à l'établissement par ces dernières de la déclaration dématérialisée des expositions :

- les EU transmettent à l'ETT les informations dont cette dernière a besoin pour effectuer la déclaration ;
- l'ETT, en tant qu'employeur, effectue la déclaration.

Le **contrat de mise à disposition** indique à quels facteurs de risques professionnels relevant du C2P le travailleur temporaire est exposé au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'EU caractérisant le poste occupé. Au besoin, ces informations sont rectifiées, à l'initiative de l'EU, par un avenant au contrat de mise à disposition.

Selon les articles **L. 4163-1** ⁶⁰ et **R. 4163-7** ⁶¹ du Code du travail.

⁶⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgfr42s_2?idArticle=LEGIARTI000035640669&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle

⁶¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036409891&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1353314106&nbResultRech=1>

Possibilité de rectification de la déclaration

L'**employeur** peut rectifier sa déclaration jusqu'en **avril** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration est effectuée (5 ou 15, en fonction de l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable). Par ailleurs, une **dérogation** est prévue concernant la possibilité de rectification par l'employeur : une rectification en **faveur du salarié** peut être effectuée dans les trois ans (**article R. 4163-8** ⁶² du Code du travail).

⁶² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036409881&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1664833739&nbResultRech=1>

Communication des informations déclarées

Le **travailleur** est informé par la **caisse chargée des retraites** ⁶³, par voie électronique, que les informations concernant son « compte pénibilité » sont disponibles sur le site internet dédié.

⁶³ <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>

Le professionnel de santé peut, dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical.

Cas particuliers des travailleurs exposés qui ne bénéficient pas du compte pénibilité : la fiche individuelle de suivi

La déclaration des expositions est un préalable à l'alimentation du « **compte pénibilité** » ⁶⁴. Elle n'est dès lors pas à effectuer pour les travailleurs qui sont hors du champ d'application de ce dispositif, même s'ils sont exposés à des facteurs de risques professionnels relevant du C2P, au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection.

⁶⁴ <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>

Des dispositions réglementaires spécifiques déterminent donc les modalités d'adaptation de la déclaration pour ces travailleurs.

Sont concernés le **personnel de droit public** et les **salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité** (dont la liste 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 [devenu L. 4163-4]).

À noter : Il s'agit en particulier des agents titulaires de la Banque de France, des agents de l'Opéra national de Paris et de la Comédie-Française, des clercs et employés de notaire, des agents de la RATP et de la SNCF, etc.

L'employeur de ces catégories de travailleurs doit établir une **fiche individuelle de suivi** indiquant les facteurs de pénibilité auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. Depuis le 1^{er} octobre 2017, seuls les six facteurs pris en compte au titre du C2P sont concernés. L'exposition est évaluée en cohérence avec **l'évaluation des risques professionnels** ⁶⁵ (**article D. 4163-4 du Code du travail** ⁶⁶).

⁶⁵ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels.html>

⁶⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036407573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1850550199&nbResultRech=1>

Toutefois, il existe une **exception** car cette fiche n'a pas à être établie pour les travailleurs déjà soumis à un suivi de l'exposition à la pénibilité approuvé par arrêté.

Ainsi, les salariés affiliés au régime général des industries électriques et gazières ne sont pas concernés par ce dispositif (**arrêté du 4 mai 2015** ⁶⁷ relatif à l'approbation du référentiel de classement des emplois en services actifs applicable aux entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières).

⁶⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030637069&fastPos=1&fastReqId=2113801443&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

À noter : Les travailleurs détachés en France font également l'objet d'une fiche individuelle de suivi.

Modalités de transmission, de communication et de conservation de la fiche individuelle de suivi

- Elle est **remise au travailleur** au terme de chaque année civile et, si son contrat s'achève au cours de l'année civile, elle lui est transmise au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de contrat.
- Elle est communiquée au professionnel de santé, à sa demande, dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur. Elle complète alors le dossier médical.
- **L'employeur** la conserve par tout moyen pendant **cinq ans**.

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche individuelle de suivi est puni d'une **amende** de 1 500 € (avec une majoration en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction (**article R. 4741-1-1** ⁶⁸ du Code du travail).

⁶⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025253086&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Pour en savoir plus sur la déclaration, se reporter à **l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016** ⁶⁹ relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, annexes 1 et 6. Son annexe 2 apporte des précisions relatives à la fiche individuelle de suivi.

⁶⁹ <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44015>

Cas particulier des salariés en CDD de moins d'un mois et des salariés du particulier employeur

Les travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD) de moins d'un mois et les salariés du particulier employeur sont totalement exclus du dispositif spécifique : ils ne sont concernés ni par la déclaration des expositions (car ils ne sont pas éligibles au C2P), ni par la fiche individuelle de suivi.

Dossiers web

DOSSIER 01/2015



Fondamentaux de la prévention

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, il est indispensable de connaître les fondamentaux : principes généraux, valeurs essentielles, bonnes pratiques ou méthodes. ⁷⁰

⁷⁰ <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention>

DOSSIER 04/2022



Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. Elle a pour objectif d'identifier, d'analyser et de classer les risques afin de définir les actions de prévention les plus appropriées. ⁷¹

⁷¹ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels>

DOSSIER 04/2018



Traçabilité en santé et sécurité au travail

Des documents (fiches d'exposition, dossier médical, registre...) permettent d'assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels ou de pénibilité. ⁷²

⁷² <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite>

DOSSIER 04/2023



Le Comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) joue un rôle majeur en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises. Quelles sont ses attributions ? Comment fonctionne-t-il ? Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur le CSE ⁷⁴

⁷⁴ <https://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique>

DOSSIER 06/2023



Services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ⁷³

⁷³ <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail>

Formation INRS

STAGE RÉFÉRENCE : BB2230

Anticiper sur les effets du vieillissement en milieu professionnel

Stage de 3 jours destiné aux médecins du travail ⁷⁵

⁷⁵ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages?refINRS=BB2230_2023

Mis à jour le 12/09/2023

Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels

À la possibilité de **départ en retraite anticipé** prévue par la réforme des retraites de 2010, s'est ajouté, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le **compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**.

En d'autres termes, ces deux dispositifs de compensation coexistaient.

Textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité

- **Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010** ⁷⁶ : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une **incapacité permanente partielle** au titre d'une **maladie professionnelle** (MP) ou d'un **accident du travail** (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1^{er} juillet 2011).
- **Loi 2014-40 du 20 janvier 2014** ⁷⁷ : instauration d'un **C3P** qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1^{er} janvier 2015).

⁷⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000023023907&dateTexte=20190319>

⁷⁷ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028493476&fastPos=1&fastReqId=69643342&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Avec l'ordonnance **n° 2017-1389 du 22 septembre 2017** ⁷⁸, 4 facteurs de risque professionnels sont sortis du champ d'application du « compte pénibilité », C3P devenu compte professionnel de prévention (C2P) et relèvent désormais uniquement du dispositif de départ anticipé initialement prévu, avec quelques aménagements. De plus, ce dispositif a également été modifié par la **loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023** ⁷⁹.

⁷⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607482&fastPos=1&fastReqId=537767653&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

⁷⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047445077?init=true&page=1&query=loi+2023-270&searchField=ALL&tab_selection=all

Départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente

Les salariés justifiant d'un certain **taux d'incapacité permanente partielle** (IPP) ont droit, sous certaines conditions, à une **retraite anticipée**.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2011, le Code de la sécurité sociale (articles **L. 351-1-4** ⁸⁰, **D. 351-1-9** ⁸¹ et **D. 351-1-10** ⁸²) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une IPP reconnue au titre d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP :

⁸⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047452214/2023-04-16/

⁸¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023793849&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=189440720&nbResultRech=1>

⁸² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=299AC965C271C83BD8E4B8CE0DF61D4F.tplgfr42s_2?idArticle=LEGIARTI000023793852&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20190212&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=1

- Si le taux d'IPP est **d'au moins 20 %** : l'âge de départ à la retraite est abaissé à 60 ans ;
- Si le taux d'IPP est **inférieur à 20 %**, mais au moins égale à 10 % sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition : l'âge de départ à la retraite est abaissé de 2 ans.

À noter : À chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecteur s'adresser à la **caisse chargée des retraites** ⁸³ de la région dont il dépend.

⁸³ <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>

Depuis le 1^{er} octobre 2017, ce dispositif est aménagé pour les quatre facteurs de risques professionnels désormais exclus du C2P. En effet, lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'un ou des facteurs de risques professionnels exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'incapacité permanente inférieure à 20 % mais supérieure à 10 % ne sont pas applicables.

Et dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire prévu dans la procédure n'est pas requis. Un **arrêté** ⁸⁴ fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

⁸⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/12/26/SSAS1732464A/jo/texte/fr>

À noter : Les assurés qui reçoivent une indemnité au titre d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % reçoivent, à leur 59^e anniversaire, une information par la Cnav sur le dispositif de retraite anticipée pour incapacité (articles **L. 434-2** ⁸⁵ et **D. 434-3-1** ⁸⁶ du Code de la sécurité sociale)

⁸⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047452183?init=true&page=1&query=l434-2+&searchField=ALL&tab_selection=all

⁸⁶ http://https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047960017?init=true&page=1&query=D+434-3-1+&searchField=ALL&tab_selection=all

Compte professionnel de prévention (C2P)

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 a créé comme dispositif de compensation le **compte personnel de prévention de la pénibilité** (C3P), en dehors de considérations liées à un quelconque taux d'IPP. Ce dispositif n'exclut donc pas, comme le fait celui introduit par la loi de 2010, les travailleurs qui, bien qu'exposés à des facteurs de pénibilité, ne peuvent bénéficier d'un **départ anticipé à la retraite** car ils ne remplissent pas les conditions liées à l'IPP.

En effet, le seul fait d'être exposé à un ou plusieurs risques, facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, permet d'acquérir des points qui seront enregistrés sur le « compte pénibilité ».

Le « compte pénibilité » est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1^{er} janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité permettaient l'ouverture de droits. Les six autres n'ont été pris en compte qu'au 1^{er} juillet 2016.

Depuis le 1er octobre 2017, le C2P qui a remplacé le C3P n'est prévu que pour six de ces facteurs, les autres ne relèvent plus que du dispositif aménagé de départ à la retraite anticipé pour incapacité.

Facteurs de pénibilité pris en compte sur le C2P à partir du 1er octobre 2017

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

À noter : Par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un abondement du **compte personnel de formation (CPF)**⁸⁷ : au titre de la reconversion professionnelle, la victime atteinte d'une incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son CPF selon les modalités fixées par décret (articles **L. 432-12**⁸⁸ et **R. 432-9-2**⁸⁹ et suivants du Code de la sécurité sociale).

⁸⁷ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

⁸⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000037369711&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=30919092&nbResultRech=1>

⁸⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=BE99FD01A9367DED6878D5B7743731B7.tplgfr38s_3?idArticle=LEGIARTI000038024797&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20190212

Travailleurs pouvant bénéficier d'un C2P

Le C2P est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé, des salariés régis par un statut particulier et du personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.

Outre les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ne peuvent en bénéficier les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant déjà un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le **décret 2014-1617 du 24 décembre 2014**⁹⁰).

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 spécifique prévu par le Code du travail.

⁹⁰ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029964982&fastPos=1&fastReqId=624834612&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

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, ainsi que , depuis le 1er septembre 2023, la reconversion professionnelle ;
- de **financement** des droits liés au compte.

Le **barème d'attribution** des points prend en compte la **durée du contrat de travail** et le nombre de facteurs auxquels le travailleur est exposé. Depuis le 1er septembre 2023, le nombre de points attribués est proportionnel au nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé (auparavant le nombre de points était juste doublé lorsque le salarié était exposé à deux facteurs ou plus). L'attribution se fera chaque année civile. La limite de 100 points pouvant être inscrits sur le compte au cours de la carrière a été supprimée depuis le 1er septembre 2023.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour financer :

- une **formation professionnelle** permettant de s'orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité (1 point = 500 euros crédités sur le **compte personnel de formation**⁹¹, montant plus important depuis le 1er septembre 2023) ;
- un **complément de rémunération** lors d'un **passage à temps partiel** (utilisation par tranches de 10 points, dans la limite de 80 points pour les salariés âgés de moins de 60 ans) ;
- un **départ anticipé à la retraite** (10 points = un trimestre de majoration, dans la limite de 8 trimestres, soit un départ anticipé de 2 ans maximum) ;
- les frais afférents à une ou plusieurs actions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle (formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience), et la rémunération dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P. Cette quatrième utilisation possible a été introduite par la loi n° 2023-270.

Les 20 premiers points acquis sont réservés au financement d'une formation professionnelle (sauf cas particuliers liés à l'âge ou pour une utilisation dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle).

Depuis le 1er janvier 2018, la gestion du compte est confiée, au niveau national à la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), et au niveau local aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ou Cnam pour l'Île-de-France), ou aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) (**art. R. 4163-1**⁹²).

⁹² <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036331738&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190212&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=878337502&nbResultRech=1>

C'est donc désormais la Cnam qui enregistre sur le C2P du salarié, les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration sociale nominative (**art D. 4163-31**⁹³).

⁹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000036407873&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180412&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2037763252&nbResultRech=1>

⁹¹ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

À noter que le site internet **Compte professionnel de prévention**⁹⁴ est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte.

⁹⁴ <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/>

De plus, des précisions utiles ont été apportées par les annexes 1, 7 et 8 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.



Initialement, le compte était financé par des cotisations des employeurs :

- **cotisation de base** des employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d'application du C3P (0,01 % à compter de 2017) ;
- **cotisation additionnelle** des employeurs exposant au moins un salarié à la pénibilité : 0,1 % en 2015 et 2016 (0,2 % pour plusieurs facteurs), 0,2 % à compter de 2017 (0,4 % pour plusieurs facteurs).

L'objectif était d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés en améliorant la prévention.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les coûts engendrés par le C2P sont pris en charge par la branche AT/MP (4^e majoration prévue à l'article **D. 242-6-9**⁹⁵ du Code de la sécurité sociale).

⁹⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036445962/2018-01-01/

Depuis le 1er janvier 2017 : le « compte pénibilité » est regroupé avec d'autres comptes

Un **compte personnel d'activité (CPA)** a été créé par la loi 2015-994 et a vu le jour au 1^{er} janvier 2017. Il a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

La **loi n° 2016-1088 du 8 août 2016**⁹⁶ relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue fixer les modalités de mise en œuvre du CPA. Ce compte est destiné à regrouper le compte pénibilité, le **compte personnel de formation**⁹⁷, ainsi que le **compte d'engagement citoyen (CEC)**⁹⁸.

⁹⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&fastPos=1&fastReqId=1716510145&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

⁹⁷ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

⁹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34030>

Les dispositions relatives au CPA sont codifiées aux articles **L. 5151-1**⁹⁹ et suivants et **R. 5151-1**¹⁰⁰ et suivants du Code du travail.

⁹⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033009631?init=true&page=1&query=L.5151-1&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000033010090#LEGIARTI000033010090

¹⁰⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000036410005/2022-07-07/?isSuggest=true>

Pour en savoir plus

Dossiers web INRS

DOSSIER 01/2015



Fondamentaux de la prévention

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels, il est indispensable de connaître les fondamentaux : principes généraux, valeurs essentielles, bonnes pratiques ou méthodes.¹⁰¹

¹⁰¹ <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention>

DOSSIER 04/2022



Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. Elle a pour objectif d'identifier, d'analyser et de classer les risques afin de définir les actions de prévention les plus appropriées.¹⁰²

¹⁰² <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels>



Traçabilité en santé et sécurité au travail

Des documents (fiches d'exposition, dossier médical, registre...) permettent d'assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels ou de pénibilité. ¹⁰³

¹⁰³ <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite>



Services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ¹⁰⁴

¹⁰⁴ <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail>

Article



Pénibilité et traçabilité des expositions : fiches, attestations. Le point sur les documents créés, maintenus ou supprimés

Les expositions aux facteurs de pénibilité se font par déclaration dématérialisée et l'état des lieux des expositions a été créé dans le cadre du suivi post-exposition et post-professionnel. ¹⁰⁵

¹⁰⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TP%2051>

Formation INRS

Anticiper sur les effets du vieillissement en milieu professionnel

Stage de 3 jours destiné aux médecins du travail ¹⁰⁶

¹⁰⁶ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages?refINRS=BB2230_2023

Mis à jour le 11/10/2023

Dossiers web INRS

DOSSIER 04/2022



Évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. Elle a pour objectif d'identifier, d'analyser et de classer les risques afin de définir les actions de prévention les plus appropriées. ¹⁰⁷

¹⁰⁷ <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels>

DOSSIER 11/2014



Employeur

L'employeur est celui qui met en œuvre la démarche de prévention dans son entreprise. Il est en effet responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il coordonne ses différentes équipes et attribue les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous ses salariés. ¹⁰⁹

¹⁰⁹ <https://www.inrs.fr/demarche/employeur>

DOSSIER 04/2023



Le Comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) joue un rôle majeur en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises. Quelles sont ses attributions ? Comment fonctionne-t-il ? Voici l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur le CSE ¹¹¹

¹¹¹ <https://www.inrs.fr/demarche/comite-social-economique>

DOSSIER 05/2023



Vibrations

On distingue deux modes d'exposition professionnelle aux vibrations : les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite d'engins, et les vibrations transmises aux membres supérieurs, lors de l'utilisation de machines portatives. ¹¹³

¹¹³ <https://www.inrs.fr/risques/vibrations>

DÉMARCHES DE PRÉVENTION 04/2018



Traçabilité en santé et sécurité au travail

Des documents (fiches d'exposition, dossier médical, registre...) permettent d'assurer la traçabilité de certaines informations en matière de prévention des risques professionnels ou de pénibilité. ¹⁰⁸

¹⁰⁸ <https://www.inrs.fr/demarche/tracabilite>

DOSSIER 06/2023



Services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. ¹¹⁰

¹¹⁰ <https://www.inrs.fr/demarche/services-sante-travail>

DOSSIER 01/2023



Risques chimiques

Repérer les produits, les mélanges ou les procédés chimiques dangereux, c'est la première étape pour prévenir les risques chimiques pour la santé ou pour la sécurité du travail. ¹¹²

¹¹² <https://www.inrs.fr/risques/chimiques>

DOSSIER 10/2022



Bruit

Le bruit au travail peut provoquer des surdités mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, ont des conséquences sur la santé du salarié et la qualité de son travail. Et des solutions existent pour limiter l'exposition des travailleurs aux nuisances sonores. ¹¹⁴

¹¹⁴ <https://www.inrs.fr/risques/bruit>

DOSSIER 12/2022



Risques liés à l'activité physique

Douleurs, lumbago, chute, troubles musculosquelettiques... L'activité physique malgré les progrès techniques reste la principale source d'accidents du travail et de maladies professionnelles. ¹¹⁵

¹¹⁵ <https://www.inrs.fr/risques/activite-physique>

DOSSIER 10/2014



Travail au froid

De nombreuses situations professionnelles exposent les salariés au froid, naturel ou artificiel, avec des risques pour la santé et d'accidents du travail. En dessous de 5° C, la prévention la plus efficace consiste à éviter ou à limiter le temps de travail au froid. ¹¹⁷

¹¹⁷ <https://www.inrs.fr/risques/froid>

DOSSIER 06/2019



Travail à la chaleur

De nombreux métiers exposent à des températures élevées. Le travail en extérieur peut aussi exposer à la chaleur, notamment en été (en période de canicule). Point sur les risques liés à une exposition à la chaleur et sur les principales mesures de prévention à mettre en oeuvre. ¹¹⁶

¹¹⁶ <https://www.inrs.fr/risques/chaleur>

Brochures INRS

BROCHURE 07/2012 | ED 6097



Bien vieillir au travail

Cette brochure se propose d'aider les entreprises à agir sur les conditions de travail par la mise en place, notamment, d'une démarche de prévention des risques professionnels, permettant aux salariés de tous âges de travailler jusqu'à la retraite dans des conditions favorables à leur santé, leur séc... ¹¹⁸

¹¹⁸ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206097>

BROCHURE 09/2015 | ED 6141



Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ?

Ce guide s'adresse à toute entreprise confrontée à l'obligation de définir les responsabilités en termes de santé et sécurité au travail ¹¹⁹

¹¹⁹ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206141>

Formation INRS

STAGE RÉFÉRENCE : BB2230

Anticiper sur les effets du vieillissement en milieu professionnel

Stage de 3 jours destiné aux médecins du travail ¹²⁰

¹²⁰ https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages?refINRS=BB2230_2023

Liens utiles

- ▶ Loi portant réforme du système de retraites / Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010
- ▶ Loi réformant le système de retraites / Loi 2014-40 du 20 janvier 2014
- ▶ Ordonnance réformant le dispositif pénibilité / Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017
- ▶ Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 / Loi 2023-270 du 14 avril 2023

- **Code du travail / Site de Légifrance**
- **Code de la Sécurité sociale / Site de Légifrance**
- **Compte professionnel de prévention pénibilité / Site de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)**
- **Compte personnel de formation / Site du ministère chargé de la formation professionnelle**
- **Contacts caisses régionales chargées des retraites / Site de la Caisse nationale d'assurance vieillesse**
- **Prévention de l'usure professionnelle / Site du ministère chargé du Travail**

Mis à jour le 12/09/2023