la cgt métallurgie

- Accord type CGT
- Support technique d'aide à la négociation

Octobre 2011

Conditions de travail et reconnaissance de la pénibilité

Préambule

Le débat sur la prise en compte de la pénibilité au travail est un des enjeux majeurs de notre société. La promulgation de la dernière loi sur les retraites et le rajout d'un trimestre de cotisation supplémentaire ne tiennent pas compte de cette problématique. Il est urgent d'apporter une réponse immédiate et pérenne aux salariés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence. Concrètement, la réponse est l'amélioration durable des conditions de travail pour tous les salariés et la reconnaissance de la pénibilité.

Espérance de vie réduite, suppression des dispositifs de cessation d'activité anticipée, chasse aux arrêts de travail, départ vers l'invalidité, non reconnaissance de l'amiante, etc.

Il est important de poser des critères « objectifs » pour évaluer la pénibilité et ses effets.

La pénibilité, définie dans le code du travail (article L4121.3.1), est notamment liée à l'effort, l'exposition aux bruits, aux diverses poussières, aux vibrations, à des toxiques, mais aussi à d'autres critères bien plus subjectifs.

Parmi les autres facteurs de pénibilité que l'on peut évaluer, on trouvera : le travail en équipes, le travail de nuit, le travail sous cadences imposées, le port de charges lourdes, les contraintes articulaires et posturales, l'exposition aux toxiques, l'exposition à l'amiante, les risques psychosociaux…

Il est important de répondre aux besoins des salariés, notamment ceux qui ont commencé à travailler très jeunes et qui se verraient pénalisés par un allongement de leur vie active.

Pour se faire, un accord d'entreprise sur la pénibilité doit aussi tenir compte de toutes ses composantes, en fonction des spécificités de chaque site.

1. PREVENTION
(Concerne toutes les zones d'activités de l'entreprise)

1.1. Analyses

- Une analyse de la pénibilité au travail doit être faite pour l'ensemble des postes de l'entreprise (à partir du Document Unique*, des fiches de risques au poste et des fiches d'exposition, des Procès Verbaux de CHSCT, des bilans, des injonctions CRAM, du rapport annuel de la médecine du travail).
- Ce travail d'analyse se fera conjointement avec les élus du CHSCT (de droit), le(s) médecins du travail, le(s) animateur(s) hygiène et sécurité, le président du CHSCT, les ergonomes.

*Document Unique d'évaluation des risques (articles R.4121-1 ; R.4121-2 ; R.4121-4 et R.4412-10)

SITUATIONS PROFESSIONNELLES
Se reporter au décret du 30/03/2011 D n°2011-353 et n°2011-354.

	Critères de pénibilité selon la CGT	Activités pénibles de l'entreprise (identification des expositions à partir du DUE à jour)	Actions correctives
1	Manutention et port de charges lourdes	Détails...	
2	Contraintes posturales et articulaires	Détails...	
3	Vibrations	Détails...	
4	Exposition à des produits toxiques (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques)	Détails...	
5	Exposition aux poussières et fumées	Détails...	
6	Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries	Détails...	
7	Exposition aux bruits intenses	Détails...	
8	Gestes répétitifs, travail de chaine, cadences imposées	Détails...	
9	Travail de nuit	Détails...	
10	Travail alterné, décalé, le travail posté en discontinu Travail par relais en équipes alternantes	Détails...	
	Ces 10 critères sont reconnus par le code du travail. Les trois suivants feront partie de la négociation		
11	Long déplacement fréquent	Détails...	
12	Les rayonnements ionisants	Détails...	
13	L'exposition a un des six risques psychosociaux (tel que préconisé par l'INSEE)	Détails...	

Ces 13 critères de pénibilité doivent être pris en compte durant la carrière professionnelle au sein de l'entreprise (Nom de la société) ou de toute autre entreprise.

Critères de pénibilité horaire

. Avoir occupé un travail posté continu ou semi continu pendant au moins 3 années en travail alterné, décalé ou de nuit, au sein de l'entreprise (nom de l'entreprise) ou de toute autre entreprise. Cette ancienneté doit être acquise au moment du passage en cessation d'activité.

Risques psychosociaux

L'Insee préconise l'évaluation de six risques psychosociaux (Rapport Gollac pour le ministère du travail - avril 2011) :

L'intensité du travail dépend des contraintes de rythme, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, d'instructions contradictoires, d'interruptions d'activité non préparées et de l'exigence de compétences élevées.

Les exigences émotionnelles renvoient à la nécessité de maîtriser et de cacher ses émotions.

L'autonomie au travail inclut les marges de manœuvre dans son travail, la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences.

Les rapports sociaux englobent les relations entre collègues, avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, l'évaluation, et l'attention portée au bien-être des travailleurs.

La souffrance éthique naît d'un conflit de valeurs entre le but du travail ou ses effets secondaires et les convictions du travailleur.

L'insécurité dans la situation au travail peut venir de la crainte de perdre son emploi, de voir baisser son revenu, de ne pas évoluer dans sa carrière. Elle peut aussi être créée par des conditions de travail insoutenables, des incertitudes sur l'avenir du métier ou des changements incessants ou incompréhensibles.

Dans le cas où les risques psychosociaux ne seraient pas pris en compte dans les critères de pénibilité, il pourrait être intéressant de négocier l'encadré ci-dessous.

Nota : Il est convenu que la charge mentale (stress) est un élément consécutif de la pénibilité au travail et les parties signataires ont conjointement décidé de la traiter dans un accord spécifique.
Il en va de même pour les aspects concernant les conditions de travail du personnel de bureau (acter des réunions de travail sur cet aspect spécifique de pénibilité en vue d'un accord).

1.2. Prévention

La prévention doit se faire :

- Avec un plan d'action d'élimination des risques (art. L.4124-1), à partir du D.U.E. (document unique d'évaluation des risques à jour) dans lequel figure obligatoirement un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, en coordination avec le CHSCT et la médecine du travail.
- Lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou technologie, il devra être fait une évaluation de la pénibilité lors de la consultation du CHSCT.
- Par l'aménagement des fins de carrières pour le personnel Ouvrier, Agent de Maitrise et Ouvrier des travaux extérieurs.
- Les priorités pour la réalisation de ce travail seront définies d'un commun accord dans les réunions avec les organisations syndicales sur l'état d'avancement de cette analyse.
- Les parties signataires s'engagent à finaliser le bilan sur la prévention de la pénibilité dans un délai maximum de (2 ans*) à partir de la mise en œuvre du présent accord ordinaire des membres du CHSCT missionnés pour cette prévention sur la pénibilité (heures hors contingent mensuel).

(*Ajustable en fonction de la taille de l'entreprise.)

1.3. Actions correctives

- **Amélioration des postes de travail.**

Des études de postes devront aider à définir et améliorer les programmes de prévention et à prioriser les actions correctives. Ce travail conduit par le CHSCT se fera en collaboration avec un ergonome.

Une attention particulière sera portée sur les postes identifiés à risques (augmentation des TMS, absentéisme…).

- **Mise en place de mesures spécifiques** pour certaines catégories de salariés (personnes âgées de plus de 50 ans, personnes handicapées).
- **Remplacement des départs dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière.**

Un point spécifique de l'impact des départs dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière sera effectué chaque trimestre en comité d'entreprise lors de l'étude du point « activité-emploi ».

Dans le but de ne pas augmenter la charge de travail, et donc la pénibilité, chaque départ anticipé sera remplacé par une embauche, dans la même catégorie socioprofessionnelle que les sortants, celles-ci devant s'opérer si possible prioritairement dans le personnel issu de l'apprentissage dans l'entreprise.

- **Rappel des obligations de l'employeur** au titre de l'article L. 4121-1 à 5 (ce qui est dangereux doit être remplacé par ce qui ne l'est pas).

2. REPARATION

- **Dispositif spécifique de cessation d'activité anticipée aux personnes reconnues handicapées.**

Sont concernés les salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

▪ **Dispositif spécifique d'aménagement d'activité aux salariés de 50 ans et plus.**
Les salariés âgés de 50 ans et + qui travailleraient sur les postes les plus pénibles se verront proposer un poste moins contraignant.

▪ **Dispositif spécifique de cessation d'activité anticipée aux salariés de 55 ans et plus pour restrictions médicales**
Dispositif de cessation d'activité anticipée ouvert à tous les salariés qui le souhaitent, de 55 ans et plus, victimes de restrictions médicales reconnues durables.

▪ **Modalités pratiques** :
Quatre mois avant la date à laquelle le salarié peut prétendre à cet aménagement de fin de carrière, il devra faire part de son intention à la direction par l'envoi d'une lettre recommandée. Il devra joindre à son envoi une copie du document de la CRAM attestant la date de son ouverture de droit à la retraite à taux plein.

▪ **Les salariés de l'amiante** :
S'il veut faire valoir ses droits à « l'ACAATA » (Allocation de cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante), le salarié devra fournir un certificat qui attestera de sa période d'exposition à ce risque (délivré par l'employeur et validé par la médecine du travail).

Spécificité amiante

Deux cas peuvent se présenter :

1er cas : **Le demandeur a travaillé** dans un établissement (et/ou un métier) figurant sur une liste fixée par décret. La règle est : 1 année de départ anticipé pour 3 années d'exposition. Exemple : 15 ans dans une ou plusieurs entreprise(s) qui figurent sur les listes, le départ en allocation se fera alors 5 ans avant la date légale.

2ème cas : **Le demandeur a contracté une maladie provoquée par l'amiante** qui est reconnue en maladie professionnelle dans ce cas, il peut bénéficier, sans condition de durée d'exposition, de l'ACAATA dès l'âge de 50 ans.

3. LE DÉPART ANTICIPÉ

Cessation d'activité

Tout salarié exposé aux conditions définies ci-dessus peut bénéficier, s'il le souhaite et dès lors que la demande est formulée, à partir de la date de l'application de l'accord, d'une cessation d'activité anticipée, préalablement à la liquidation de sa retraite.

Limite de prise en charge

Les salariés bénéficieront des dispositions du présent accord jusqu'au dernier jour du mois précédent leur ouverture de droit à retraite à taux plein, leur passage en retraite ou leur entrée dans le dispositif « ACAATA ».

Statut du bénéficiaire

Les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié et restent juridiquement liés à l'entreprise.

▪ Ils demeurent inscrits à l'effectif.
▪ Ils votent aux élections professionnelles (modalités à définir).
▪ Ils continueront à percevoir leur rémunération (comme les actifs), qui supporteront dès lors l'intégralité des cotisations sociales et fiscales.

- Les bénéficiaires cumulent les départs de cessation d'activité pour pénibilité avec les départs de cessation d'activité pour longue carrière et congés parentaux (hommes et femmes).
- La garantie de ressources est versée sur 13 mois et revalorisée à chaque augmentation générale.
- La période de cessation d'activité est prise en compte pour la détermination et l'évolution de l'ancienneté, jusqu'à l'ouverture de leurs droits à la retraite.
- En cas de maladie ou d'accident survenant au cours de la cessation anticipée d'activité, les salariés continuent à percevoir la garantie de ressources, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'autres régimes voire subrogation.
- Ils reçoivent l'intéressement, la participation, (et la prime de vacances) en application des accords en vigueur dans l'entreprise, au prorata de leur garantie de ressources.
- La société continue de verser la subvention au titre des œuvres sociales et culturelles au comité d'établissement, calculée sur la base de la garantie de ressources.

Prévoyance/mutuelle

Maintien du régime prévoyance et de la mutuelle sous les mêmes conditions que les salariés actifs.

Retraite

Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité sociale et complémentaire (par l'employeur et par le salarié) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein. Le salarié bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur le salaire des 13 derniers mois reconstitués à temps plein.

Cumul

La cessation d'activité anticipée pour pénibilité est cumulable avec tous les autres cas de départs anticipés : paternité/maternité, carrière longue …

Tableau d'anticipation des départs

Années de présence dans la situation professionnelle	Anticipation de départ à la retraite
3	12 mois
4	16 mois
5	20 mois
6	24 mois
7	28 mois
8	32 mois
9	36 mois
10	40 mois
11	44 mois
12	48 mois
13	52 mois
14	56 mois
15	60 mois
…	…
30	120 mois

4. APPLICATION DE L'ACCORD

Dans le cas d'un accord interprofessionnel, conventionnel ou de branche… plus favorable au salarié que le présent accord, les nouvelles dispositions du ou des points concernés, s'appliqueront au niveau de l'entreprise.

5. SUIVI DE L'ACCORD

Suivi de l'accord.

- Un bilan sera présenté au comité d'entreprise lors de l'étude trimestrielle des effectifs.
- Une réunion de suivi se fera annuellement avec les organisations syndicales.

Durée et dénonciation de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter de la signature de l'accord du …/…/....
Toutefois pour tenir compte en particulier d'un éventuel changement réglementaire pouvant impacter les dispositions de cet accord, les parties signataires ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois avant le 31 décembre de chaque année.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2231-6* du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois, à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue des délais de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Dépôt et publicité de l'accord.

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L.2221-2 et suivants du code du travail. Il est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès de la DIRECCTE au Secrétariat –Greffe du Conseil des Prud'hommes, dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

Enfin, en l'application de l'article L.2262-2 du Code du Travail, le présent accord sera transmis au représentant du personnel et mention sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.
De plus, ils seront mis à disposition du personnel via l'outil intranet de l'entreprise.

Article D2231-2 du code du travail

- Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du Ministre du Travail.
Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au Greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à …… le … /../..

Le présent accord comporte … pages toutes paraphées

La reconnaissance de la pénibilité selon les décrets d'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites, n'est rien d'autre qu'une reconnaissance "bis" de l'invalidité. Aucun caractère collectif de reconnaissance dans ces textes, comme on peut le voir dans la circulaire ci-dessous.

Circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite en raison de la pénibilité

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et ses textes d'application ont mis en place une possibilité de départ en retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans en raison de la pénibilité du travail.
Ce droit est ouvert aux salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Dans ce contexte, cette circulaire a pour objet de présenter les conditions d'application de cette législation, applicables aux pensions de retraite prenant effet à compter du 1er juillet 2011. Elle précise en premier lieu que le dispositif est applicable aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux personnes non salariées des professions agricoles.
Elle rappelle ensuite que pour les assurés atteints d'un taux d'IPP au moins égal à 10% mais inférieur à 20% (qu'il soit reconnu au titre d'un accident ou d'une maladie professionnelle), le bénéfice de la retraite anticipée est subordonné d'une part, au fait que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité fixés par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 et d'autre part, à l'avis d'une Commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier à la fois la validité des modes de preuve apportés par l'assuré et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Lorsque le taux d'IPP est au moins égal à 20%, et qu'il est reconnu au titre d'une maladie professionnelle, le droit à retraite anticipée est ouvert sans autres conditions. Si, par contre, le taux au moins égal à 20% est reconnu au titre d'un accident du travail, le droit à retraite sera ouvert après vérification de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.
Par ailleurs, la circulaire rappelle que ce dispositif permet l'obtention d'un taux plein de retraité à 60 ans quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie par le salarié.

Des annexes jointes à la circulaire présentent en détail les points clés de cette nouvelle réglementation : la demande de pension de retraite (pièces à joindre, réception de la demande), les règles de coordination inter-régimes, les taux d'IPP, les dispositions spécifiques aux victimes d'accidents du travail (appréciation de l'identité des lésions, saisine du médecin conseil), les IPP inférieures à 20% mais au moins égales à 10% (conditions d'intervention de la commission pluridisciplinaire sur saisine de la caisse : immédiate si l'IPP est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou après reconnaissance de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle par le médecin conseil, s'il s'agit d'une IPP résultant d'un accident du travail, conditions d'appréciation des 17 années d'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité, modes de preuve), et la date de prise d'effet de la pension de retraite.

Les nouvelles obligations pour l'employeur

La loi sur les retraites 2011 impose d'établir une fiche « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé » (L. no 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 60 ; C. trav., art. L. 4121-3-1.).

Cette fiche, qui doit faire l'objet d'un décret (pas encore publié), devra indiquer « les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs pendant cette période » (C. trav., art. L. 4121-3-1.).

C'est une obligation pour toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le nombre de salariés concernés.

L'employeur doit également négocier ou établir un plan d'action concernant la prévention de la pénibilité pour les salariés qui y sont exposés.

Cette deuxième obligation ne concerne que **les entreprises et les groupes d'au moins 50 salariés et employant une proportion minimale de ces salariés**. Un projet de décret fixe ce pourcentage à 50 %. Ces deux conditions sont cumulatives (CSS, art. L. 138-29 applicable au 1er janvier 2012.). Pour remplir ces deux obligations, applicables au 1er janvier 2012, il convient d'abord de recenser les postes de travail concernés. Et pour cela, il faut se référer au décret, qui lui est paru (D. no 2011-354, 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels) et qui énumère les facteurs de risques relevant de ces deux obligations (C. trav., art. D. 4121-5).

L'importance du recensement

Ce recensement constitue une opération importante, et à plus d'un titre.

Non seulement, il permet de satisfaire aux deux obligations précitées, et notamment de vérifier si l'entreprise est ou non visée par l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, mais également :

• Il fait partie de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur

• Il pourra être évoqué lors d'un contentieux portant sur la faute inexcusable, la reconnaissance d'une maladie professionnelle ou d'une inaptitude, puisqu'il concerne les situations à risque ;

• Il pourra enfin être contesté par un salarié ayant un taux d'incapacité permanent compris entre 10 et 20 % et désireux de bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein dès ses 60 ans. Dans ce cas, entre autres conditions, il devra prouver qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques notifiés dans ce recensement et que son IPP est directement liée à cette exposition.

Le salarié pourrait considérer qu'il remplit cette condition et que c'est à tort que l'employeur n'a pas inscrit son poste dans cette catégorie.

Aussi, il convient de procéder au recensement avec une grande attention, car il s'agit d'une opération complexe et risquée.

Les facteurs de pénibilité reconnus par le Code du travail

Ce domaine est défini par le Code du travail qui définit dix facteurs de risques, répartis en trois catégories (C. trav., art. D. 4121-5.).

1. Les contraintes physiques marquées
1.1. les manutentions manuelles de charges définies de l'article R.4541-2
(transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement nécessite l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs)
1.2. les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
1.3. les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 (qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs)

2. L'environnement physique agressif
2.1. les agents chimiques dangereux mentionnés dans les articles R.4412-3 et R. 4412-6 y compris les poussières et les fumées
2.2. les activités exercées en **milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1
2.3. les températures extrêmes
2.4. le bruit mentionné à l'article R.4431-1

3. Les rythmes de travail
3.1. le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L. 3122-31 (entre 21 heures et 7 heures)
3.2. le travail en équipes successives alternantes
3.3. le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

On notera qu'il n'est question que de risques physiques. Les propositions revendicatives de la CGT portent également sur d'autres risques tels :
- Les rayonnements ionisants.
- Les longs déplacements fréquents.
- Les risques psychosociaux.

Ces facteurs de risques n'ont pas été retenus par la loi, bien qu'ils puissent également laisser des traces « durables, identifiables et irréversibles » sur la santé des salariés.

Anticipation des départs

La référence de 1 année de départ anticipé pour 3 années d'exposition est calquée sur ce qui se fait pour l'amiante.

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins 3 thèmes parmi 6 prévus
(article D. 138-27 du CSS)

L'un au moins de ces 2 thèmes doit être traité :
- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité.
(ex: actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression

d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). Toute action collective de prévention est encouragée.

- L'adaptation et l'aménagement de postes de travail.

(ex: programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés).

L'accord ou le plan doit traiter au moins 2 de ces autres thèmes :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel.

(ex: aménagement d'horaire, répartition de la charge de travail...).

- Le développement des compétences et des qualifications.

(ex: formations/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles).

-L'aménagement des fins de carrière.

-Le maintien en activité.

Support juridique

Article L 2231-2 du code du travail

- Les représentants des organisations mentionnées à l'Article L2231-1 sont habilités à contracter, au nom de l'organisation qu'ils représentent, en vertu :

1° Soit d'une stipulation statutaire de cette organisation ;

2° Soit d'une délibération spéciale de cette organisation ;

3° Soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de cette organisation.

Les associations d'employeurs déterminent elles-mêmes leur mode de délibération.

Article L 2231-6 du code du travail

- Les conventions et accords font l'objet d'un dépôt dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Article L 2261-3 du code du travail

- Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article L 2262-2 du code du travail

- L'adhésion à une organisation ou à un groupement signataire emporte les conséquences de l'adhésion à la convention ou à l'accord collectif de travail lui-même, sous réserve que les conditions d'adhésion prévues à l'Article L2261-3 soient réunies.

Article L4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2 du code du travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° **Eviter** les risques ;

2° **Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° **Combattre** les risques à la source ;

4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique** ;

6° **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;

8° **Prendre des mesures de protection** collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° **Donner les instructions** appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3 du code du travail

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L4121-3-1 du code du travail

Créé par loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 60

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette

exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.
Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.
Nota : Loi n° 2010-1330 du 09.11.2010 art 118 IV, les dispositions du présent article sont applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2012.

Article L4121-4 du code du travail
Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

Article L4122-1 du code du travail
Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.
Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article R. 4412-64 du code du travail
L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, **les éléments ayant servi à l'évaluation des risques**.
Les résultats de cette évaluation sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques.

Article R. 4121-4 du code du travail
Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :
1° Des travailleurs ;
2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
3° Des délégués du personnel ;
4° Du médecin du travail ;

5° Des agents de l'inspection du travail ;
6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L46431 ;
8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L1333-17, l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Attention : Ne sont pas notées les dispositions particulières pour les CHSCT des établissements classés SEVESO II ou à risque nucléaire

Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011

Mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée – Taux d'incapacité 20 % pour départ à 60 ans

Les articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ont ouvert un droit à retraite anticipée pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Le présent décret prévoit que pourront bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de soixante ans les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % ainsi que, après avis d'une commission pluridisciplinaire, celles justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 %.
Ce taux de 20% peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité permanente reconnus à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, sous réserve qu'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

Il fixe, en outre, les dispositions réglementaires relatives au financement des dépenses supplémentaires engendrées par ces départs anticipés en retraite. Des adaptations sont prévues pour les salariés et non-salariés des professions agricoles.

- Le présent décret est applicable :
- S'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011 ;
- S'agissant du financement du dispositif, à compter de la tarification 2012.