

Dossier CGT : Fiche exposition individuelle.

Tous les employeurs doivent désormais remplir des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité, qui doivent être versées au dossier médical des salariés exposés à certains facteurs de risques.

Cette obligation, posée par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites [1], vient d'être précisée par décret [2]. Elle est applicable aux expositions intervenues depuis le 1er janvier 2012. Présentation du dispositif.


Entreprises concernées

Indépendamment des accords ou des plans de prévention qui s'imposent aux entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité [CSS, art. L. 138-29 et s.] ; (voir Mémo social 2011, n° 1638 et Social pratique n° 573, p. 5), l'employeur doit dorénavant consigner sur une fiche nominative les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mise en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période [C. trav., art. L. 4121-3-1 et D. 4121-6 nouveau].

Toutes les entreprises sont concernées par l'obligation de rédiger de telles fiches d'exposition dès l'instant où elles emploient des salariés exposés à ces facteurs de risques. Peu importe :

- que l'entreprise ne soit pas tenue de négocier un accord ou un plan d'action pénibilité ;
- qu'elle emploie plus ou moins de 50 salariés ;
- que plus ou moins de 50 % de ses salariés soient ou non exposés.
- C'est à l'employeur qu'il revient de rédiger ces fiches, individuelles pour chaque salarié.
- Établissement de la fiche de prévention des expositions.

Contenu : Pour chacun des salariés exposés à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels concernés (voir ci-dessous), les entreprises doivent rédiger une fiche individuelle de prévention des expositions. Celle-ci est donc nominative. Elle doit contenir [C. trav., art. D. 4121-6 nouveau] :

- les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du document unique  ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche doit être actualisée lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié [C. trav., art. D. 4121-7 nouveau].

Le dispositif de prévention de la pénibilité repose donc sur une démarche en deux étapes. La première consiste à évaluer dans chaque établissement de travail, le nombre de salariés réellement exposés. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, cette première étape peut se doubler d'une deuxième phase consistant dans l'élaboration d'un plan de prévention concerté ou négocié [CSS, art. L. 138-29 et s.] ; (Voir Mémo Social 2011, n° 1638 et Social pratique n° 573, p. 5).

Diagnostic de la situation dans l'entreprise

Il revient à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés à la pénibilité dans

son entreprise. Cette obligation rejoint l'obligation générale d'évaluation des risques professionnels qui pèse sur chaque employeur. Le dispositif prévoit, d'ailleurs, que l'employeur doit consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques, cette proportion et l'actualiser dans le cadre de la mise à jour du document unique. Cette fiche vient donc en complément du document unique que chaque entreprise doit remplir (voir Mémo social 2011, n° 1637). Elle constitue une sorte d'extrait individualisé du document unique.

La singularité de cette nouvelle obligation d'évaluation et de prévention **est qu'elle impose à l'employeur de travailler en relation étroite avec le médecin du travail et les représentants du personnel lorsqu'ils existent.** En effet, déterminer les critères qui permettront de recenser les postes dits pénibles dans l'entreprise est complexe. Prenons l'exemple des postures pénibles, qui sont reconnues comme facteur de risque, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement à partir de quand des postures sont pénibles ou ne le sont pas. Dès lors, même si la loi ne prévoit rien (comme pour le document), il semble opportun, voire nécessaire, **d'associer à cette démarche le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.** Le rôle du médecin du travail est également primordial.

Une fois que le diagnostic concerté est posé sur la pénibilité, l'employeur doit ensuite établir une fiche de suivi personnalisé des salariés exposés au(x) risque(s) en question, même si cette exposition n'est qu'occasionnelle.

Facteurs de risques pris en compte :

Selon la loi, la pénibilité se caractérise par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de sa carrière à des risques professionnels 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 la santé du travailleur » [C. trav., art. L. 4121-3]. Ces facteurs de risques sont les suivants [C. trav., art. D. 4121-5 créé par D. n° 2011-354, 30 mars 2011, JO 31 mars].

→ Les contraintes physiques marquées.

Sont visées :

- les manutentions manuelles de charges [C.trav., art. R. 4541-2] ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Sur ce risque, aucun texte ne précise ce qu'il convient d'entendre. Il est possible de se référer aux travaux visés dans le tableau n° 57 des maladies professionnelles annexé au Code de la sécurité sociale : « affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » ;
- les vibrations mécaniques [C. trav., art. R. 4441-1] ; (voir Mémo social 2011, n° 1650).

→ L'environnement physique agressif. Sont visés :


- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées [C. trav., art. R. 4412-3, R. 4412-60 et R. 4411-6] ;
- les activités exercées en milieu hyperbare [C. trav., art. R. 4461-1] ;
- les températures extrêmes [C. trav., art. R. 4213-7, R. 4223-13, R. 4225-1 et D. 4153-19] ;
- le bruit [C. trav., art. R. 4431-1]. Attention, ce texte ne précise pas des niveaux d'exposition sonore, mais des indices ou critères de mesures d'exposition sonore. Les valeurs d'exposition sont précisées aux articles R. 4431-2 et suivants du Code du travail (voir Mémo social 2011, n° 1651).

→ Certains rythmes de travail. Sont visés :

- le travail de nuit [C. trav., art. L. 3122-29, L. 3122-31 et R. 3122-8] ;
- le travail en équipes successives alternantes. Est ici visée l'organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail sans que leurs horaires se chevauchent ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Il faut noter que cette définition des facteurs de pénibilité ne renvoie pas à des seuils d'exposition en termes de fréquence, de durée ou d'intensité. C'est potentiellement toute exposition aux facteurs ici définis qui est visée, quand bien même cette exposition respecte, le cas échéant, les normes fixées par les textes. Les fiches sont donc obligatoires dès l'instant où les salariés sont exposés à l'un des facteurs de risques listés ci-dessus et que ces risques sont susceptibles de laisser des « traces durables identifiables et irréversibles sur la santé » [C. trav., art. L. 4121-3-1].

En résumé. L'employeur doit :

- recenser les postes exposés à des facteurs de pénibilité afin de mettre en place la fiche pénibilité ;
- annexer au document unique  la proportion de salariés exposés avec les fiches d'exposition aux risques ;
- définir des mesures de prévention des situations de pénibilité.

Destinataire des fiches

Communication au service de santé au travail

Le service de santé au travail reçoit la fiche et la transmet à son tour au médecin du travail, qui l'insère dans le dossier médical du salarié.

La fiche doit également être communiquée au service de santé au travail à chaque mise à jour [C. trav, art. D. 4121-7 nouveau].

Accès du salarié à sa fiche

Une copie de la fiche doit être remise au salarié en cas de [C. trav, art. L. 4121-3-1] :

- départ de l'établissement ;
- arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas [C. trav, art. D. 4121-8 nouveau] ;
- déclaration de maladie professionnelle.

En cas de décès, la copie peut être remise à ses ayants droit.

La fiche doit, par ailleurs, être tenue à tout moment à la disposition du salarié [C. trav., art. D. 4121-8 nouveau]. Celui-ci peut également demander la rectification des informations y figurant [C. trav., art. L. 4121-3-1].

ATTENTION

L'employeur ne peut pas, en revanche, communiquer cette fiche à un autre employeur. C'est formellement interdit [C. trav, art. L. 4121-3-1].

Impact sur les autres fiches

L'instauration de la fiche d'exposition aux risques entraîne la modification et/ou la suppression d'autres documents que devaient jusqu'à présent établir les employeurs concernés. **QUE DEVIENNENT LES ANCIENS DOCUMENTS ? PENSEZ A LES RECUPERER**

Amiante

Pour chaque travailleur réalisant des opérations de confinement et de retrait sur des matériaux ou appareils pouvant libérer des fibres d'amiante, l'employeur doit désormais établir une fiche d'exposition spécifique – qui remplace la fiche prévue antérieurement ??? (Voir Mémo social 2011, n° 1656) – mentionnant, outre les informations précitées [C. trav, art. R. 4412-110 modifié et art. D. 4121-9 nouveau]:

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- les procédés de travail utilisés ;
- les équipements de protection collective et individuelle utilisés.

La fiche d'exposition spécifique aux travailleurs de l'amiante est soumise aux mêmes obligations de mise à jour et de communication que la fiche de prévention prévue pour les autres salariés.

Agents chimiques

L'obligation pour l'employeur de tenir une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux, les fiches d'exposition associées, ainsi que l'attestation d'exposition aux agents chimiques (voir Mémo social 2011, n° 1654), qui devait être remise au salarié au moment de son départ de l'entreprise, sont supprimées [D. n° 2012-134, 30 janv. 2012, art. 1er, JO 31 janv.]. En conséquence, le dossier individuel que le médecin du travail doit constituer et tenir pour chaque travailleur exposé aux agents chimiques dangereux doit désormais contenir une copie de la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité. L'attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux établie jusqu'au 1er février 2012 est remise au travailleur à son départ de l'établissement.

Sanctions en l'absence de fiche pénibilité

Sanction pénale

L'employeur qui ne remplit pas ou n'actualise pas sa fiche, encourt une amende de 1 500 € au maximum (3 000 € en cas de récidive). Celle-ci est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés [C. trav, art. R. 4741-1-1 nouveau].

Sanctions civiles

La fiche pénibilité ressort de l'obligation générale de sécurité de résultat qui pèse sur chaque employeur. Dès lors, en cas d'accident ou de la maladie professionnelle donnant lieu à la mise en cause de la responsabilité pénale ou civile de l'employeur pour faute inexcusable, par exemple, la fiche d'exposition sera, à n'en pas douter, un élément examiné par les juges pour apprécier l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de

résultat. Ce dernier doit donc la rédiger avec soin et l'actualiser au même titre que le document unique ☒. Le défaut d'établissement de la fiche peut, en effet, révéler un défaut d'évaluation des risques susceptible de caractériser une faute inexcusable de l'employeur avec les conséquences que cela engendrent pour le salarié et l'employeur : indemnisation complémentaire pour le salarié, majoration de la rente versée au salarié par la CPAM supportée par l'employeur notamment (voir Mémo social 2011, nos 2076 et s.).

Par ailleurs, le salarié pourrait réclamer des dommages et intérêts conséquents dans le cas où, faute d'établissement de la fiche pénibilité par l'employeur, il serait dans l'impossibilité d'établir son exposition aux facteurs de pénibilité dans le cadre d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ou de retraite ☒ anticipée (voir encadré ci-dessous). Les dommages et intérêts pourraient alors être évalués en termes de perte de chance d'obtenir l'avantage demandé.

Pour en savoir plus :

- Fiches pratiques « Comment prévenir la pénibilité ? » à l'adresse suivante : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Comment-prevenir-la-penibilite.html>
- Fiches techniques sur les facteurs de risques consultables à l'adresse suivante : <http://www.travailleur-mieux.gouv.fr/quels-sont-les-facteurs-de-risques>
-

Ces fiches n'ont pas de caractère obligatoire, mais constituent un référentiel utile, et en pratique, opposable à l'administration.

Départ à la retraite ☒ anticipée pour pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite ☒ anticipée pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail.

Ainsi, les bénéficiaires de la retraite ☒ au taux plein dès 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance accomplie, sont les assurés qui **justifient d'un taux d'incapacité permanente (entre 10 et 20 %)** et apportent la preuve de leur exposition pendant au moins 17ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité relevant des trois domaines suivants :

- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- des contraintes liées à certains rythmes de travail.
-

La nouvelle fiche pénibilité permet ainsi de retracer les conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de pénibilité. Cette fiche peut ainsi venir appuyer une demande du salarié de reconnaissance de maladie professionnelle ou de retraite anticipée. D'où son importance.

1/ L. n° 2010-1330, 9 nov. 2010, JO 10 nov.

2/ D. n° 2012-136 et n° 2012-134, 30 janv. 2012, JO 31 janv. et Arr. 31 janv. 2012, JO 31 janv. qui prévoit un modèle de fiche. Social pratique, N° 585.

AUCUN TEXTE NE PREVOIT LA SIGNATURE DU SALARIE, DONC NE LE SIGNEZ PAS. CE DOCUMENT DOIT ETRE DANS VOTRE DOSSIER MEDICAL ET VOUS DEVEZ EN AVOIR UN DOUBLE EN VOTRE POSSESSION.