

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

GUIDE
PRATIQUE
POUR LES
ENTREPRISES



MEDEF



« Compte tenu de l’allongement de l’espérance de vie et de la démographie de notre pays, il était impératif, pour sauvegarder nos régimes par répartition, de reculer progressivement l’âge de la retraite. Cela a été fait par la loi du 9 novembre 2010, pour la retraite de base, et par l’accord du 18 mars 2011, pour les régimes complémentaires Agirc-Arrco. Alors que nous allons devoir tous travailler plus longtemps pour assurer l’équilibre de notre protection sociale, la loi a également édicté une exigence renforcée de prévenir la pénibilité au travail. La pénibilité est ainsi mieux définie et recouvre des “facteurs de 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 [sa] santé”.

L’objet de ce guide, que le MEDEF met à la disposition des entreprises, est de les aider à mettre en œuvre leurs obligations légales en la matière, appelant chacune à prendre conscience de l’enjeu que cela représente et à s’engager résolument dans l’action au bénéfice de ses salariés. »

Laurence Parisot
Présidente du MEDEF

Un guide pratique pour les entreprises

Le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans était inéluctable compte tenu de la démographie. La loi du 9 novembre 2010 constitue donc une étape importante au regard de l'équilibre de nos régimes des retraites.

Elle rend plus nécessaire que jamais la prévention de la pénibilité au travail.

Si les règles de prévention des risques professionnels sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures doivent être particulièrement adaptées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés. Certaines activités et situations de travail appellent une vigilance particulière.

En ce sens, la loi du 9 novembre 2010 prévoit un certain nombre de mesures pour améliorer la prévention de la pénibilité, à travers différentes obligations mises à la charge de l'ensemble des employeurs (prévention des facteurs de risques professionnels dits « facteurs de pénibilité », traçabilité des expositions des salariés à des facteurs de risques professionnels, etc.).

Elle crée en outre, pour certaines entreprises, l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité qui devra satisfaire certaines conditions (*décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus à la prévention de la pénibilité*), sous peine d'une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (*décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 139-29 du code de la Sécurité sociale*).

L'expérience constante des entreprises qui ont fait de la prévention du risque professionnel un engagement fort et structurant est que les effets induits sur le fonctionnement de l'entreprise sont positifs. De même, la prévention de la pénibilité aura un impact positif pour l'ensemble des salariés, en termes de motivation, notamment.

Parallèlement au recul de l'âge d'ouverture du droit à pension de 60 à 62 ans, la loi du 9 novembre 2010 a créé une dérogation au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite pour « travail pénible ». L'âge de départ à la retraite est maintenu à 60 ans et le taux plein est attribué sous certaines conditions aux assurés victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail. Ils doivent notamment justifier d'une incapacité d'au moins 20 % ou d'une incapacité permanente comprise entre 10 et 20 %, s'ils ont été exposés, pendant au moins dix-sept ans, à des facteurs de risques professionnels et sous réserve d'obtenir l'accord d'une commission spéciale.

L'approche retenue par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et ses textes d'application est conforme aux engagements du gouvernement de tenir compte de la situation individuelle des personnes concernées, sans recréer de nouveaux régimes spéciaux pour certaines catégories de salariés.

La réussite de cette réforme tiendra à l'engagement des entreprises en faveur de la prévention et à leur capacité à éviter la solution du départ anticipé. Le MEDEF partage ce point de vue avec les branches qui, pour un certain nombre d'entre elles, vont être amenées à négocier un accord sur la prévention de la pénibilité.

L'objet du présent guide est d'aider les entreprises à connaître et mettre en œuvre leurs obligations au regard de la pénibilité au travail.

Les entreprises, ainsi que les branches professionnelles, pourront également s'aider du dossier du site officiel du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dédié à la « Prévention de la pénibilité », consultable en ligne sur <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>, site qui leur apportera des éléments de repères.

Ce document n'est, bien entendu, pas exhaustif et n'a pas vocation à se substituer à vos conseils habituels.

Fiche n° 1 - Qu'est-ce que la pénibilité au travail ?	5
A. Une définition légale de la pénibilité au travail	5
B. Les facteurs de risques professionnels à prendre en compte pour identifier la pénibilité	5
Fiche n° 2 - Règles applicables dans l'ensemble des entreprises pour prévenir la pénibilité	11
A. La prévention des risques professionnels concerne également les facteurs de risques professionnels de pénibilité	11
B. Les nouvelles obligations spécifiques sur la prévention de la pénibilité.....	12
Fiche n° 3 - Un accord ou un plan d'action pour la prévention de la pénibilité sous peine d'une pénalité	17
Accord ou plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité : ce que disent les textes.....	17
Schéma général - Un accord ou un plan d'action sous peine d'une pénalité.....	20
Fiche n° 3/A - Première étape Déterminer si l'entreprise doit négocier un accord ou mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité	21
A. Comment calculer l'effectif de l'entreprise	21
B. Comment calculer la proportion de l'effectif de salariés exposés à des travaux pénibles ?.....	23
C. Conditions d'exonération de la pénalité pour les entreprises et groupes d'entreprises de 50 à 300 salariés	26
D. Prise en compte de certains accords antérieurs liés à la prévention de la pénibilité au travail	26
Fiche n° 3/B - Seconde étape Accord ou plan d'action : du diagnostic préalable au suivi de la mise en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité	29
A. Le diagnostic préalable	29
B. Négocier un accord ou élaborer un plan d'action	30
C. Les thèmes à retenir	30
D. Les mesures de prévention	30
E. Le suivi des mesures de prévention.....	31
F. Les objectifs chiffrés et les indicateurs.....	31
G. Durée de l'accord ou du plan d'action	33
H. Dépôt de l'accord ou du plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.....	33
Fiche n° 3/C - Le contrôle par l'Administration des accords et plans d'action pour la prévention de la pénibilité	39
A. La mise en place d'une procédure contradictoire.....	39
B. Les modalités de calcul et de recouvrement de la pénalité	40
Fiche n° 4 - La dérogation au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite	43
A. L'existence d'un taux d'incapacité permanente (article 79 de la loi).....	43
B. Les modalités d'application	44
C. Les modalités de financement des pensions avant l'âge légal de départ à la retraite (article 81).....	45
Fiche n° 5 - Autres dispositions de la loi du 9 novembre 2010	47
A. Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et le Comité scientifique (articles 78, 88 et 89)	47
B. Le dispositif expérimental d'allègement ou de compensation de charges de travail (article 86).....	47
Annexes	49

PÉNIBILITÉ DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

(Articles 60 à 78)

Article 60

Fiche individuelle de suivi des expositions à des facteurs de risques professionnels

Article 61

Obligation de l'employeur de prévenir la pénibilité

Article 62

Rôle du CHSCT

Article 77

Accord ou plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité sous peine de sanction

COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ

(Articles 79 à 89)

Article 79 et suivants

Conditions d'un départ à 60 ans pour pénibilité au travail en fonction du taux d'incapacité permanente

Article 86

Fonds de branche et Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Qu'est-ce que la pénibilité au travail ?

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels, qu'il s'agisse de sa prévention (dispositif de suivi des expositions des salariés, accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité) ou de sa compensation (dérogation au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite).

Les dispositions de cette loi relatives au suivi des expositions des salariés, ainsi que celles relatives au droit à la retraite anticipée pour pénibilité au travail, mentionnent des facteurs de 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, dont la liste est fixée par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011.

Cette liste de facteurs de risques professionnels (que nous appellerons par souci de meilleure compréhension « facteurs de pénibilité ») sera utilisée dans le cadre de trois dispositifs mis en place par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

A. UNE DÉFINITION LÉGALE DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

L'article 60 de la loi portant réforme des retraites introduit, dans le code du travail, l'article L. 4121-3-1 relatif au suivi des expositions des salariés à des facteurs de risques professionnels.

« 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 [...] »

B. LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS À PRENDRE EN COMPTE POUR IDENTIFIER LA PÉNIBILITÉ

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 définit les **facteurs** de risques professionnels retenus pour caractériser la définition de la pénibilité issue de la loi du 9 novembre 2010.

➤ **C'est à l'employeur qu'il appartient de déterminer à partir de quel moment l'exposition à un ou plusieurs de ces facteurs met le salarié dans une situation de pénibilité au sens de la loi (cf. fiche n° 3/A).**

Liste des facteurs de risques professionnels

À quoi sert la liste des facteurs de risques professionnels ?

- À déterminer la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité et à prévenir la pénibilité des salariés exposés à ces facteurs **à travers un accord ou un plan d'action** dans le cadre de la pénalité de 1 % (cf. fiche n° 3).
- À réaliser **la traçabilité des expositions** des salariés aux facteurs de risques professionnels (cf. fiche n° 2).
- À évaluer le droit pour un salarié ayant un taux d'incapacité permanente de 10 % et plus (cf. fiche n° 4) de partir à la retraite dès 60 ans, au titre de la pénibilité.

1/ AU TITRE DES CONTRAINTES MARQUÉES

- Les **manutentions manuelles** de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail.
- Les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations.
- Les **vibrations mécaniques** mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

2/ AU TITRE DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

- Les **agents chimiques dangereux** mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-6 du code du travail, y compris les poussières et les fumées.
- Les activités exercées en **milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1 du code du travail.
- Les **températures extrêmes**.
- Le **bruit** mentionné à l'article R. 4431-1.

3/ AU TITRE DE CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

- Le **travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail.
- Le travail en **équipes successives alternantes**.
- 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.

Les risques psychosociaux ne sont pas inclus dans la liste des facteurs de pénibilité.

Les manutentions manuelles de charges

Article R. 4541-2 du code du travail

On entend par manutention manuelle de charge 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 d'un ou plusieurs travailleurs.

Les vibrations mécaniques

Article R. 4441-1 du code du travail

Au sens du présent titre, on entend par :

1° Vibration aux mains et aux bras une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

2° Vibration transmise à l'ensemble du corps une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-6

Article R. 4412-3 du code du travail

Pour l'application du présent chapitre, un agent chimique dangereux est :

1° Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6.

2° Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.

Article R. 4412-6 du code du travail

On entend par agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ainsi que toute substance, toute préparation ou tout procédé défini comme tel par arrêté conjoint des ministres du Travail et de l'Agriculture.

Article R. 4411-6 du code du travail

Sont considérées comme dangereuses les substances et préparations correspondant aux catégories suivantes :

1° Explosibles : substances et préparations solides, liquides, pâteuses ou gélatineuses qui, même sans intervention d'oxygène atmosphérique, peuvent présenter une réaction exothermique avec développement rapide de gaz et qui, dans des conditions d'essais déterminées, détonent, déflagrent rapidement ou, sous l'effet de la chaleur, explosent en cas de confinement partiel.

2° Comburantes : substances et préparations qui, au contact d'autres substances, notamment inflammables, présentent une réaction fortement exothermique.

3° Extrêmement inflammables : substances et préparations liquides dont le point d'éclair est extrêmement bas et le point d'ébullition bas, ainsi que substances et préparations gazeuses qui, à température et pression ambiantes, sont inflammables à l'air.

4° Facilement inflammables, substances et préparations :

a) qui peuvent s'échauffer au point de s'enflammer à l'air à température ambiante sans apport d'énergie ;

b) à l'état solide, qui peuvent s'enflammer facilement par une brève action d'une source d'inflammation et continuer à brûler ou à se consumer après l'éloignement de cette source ;

c) à l'état liquide, dont le point d'éclair est très bas ;

d) ou qui, au contact de l'eau ou de l'air humide, produisent des gaz extrêmement inflammables en quantités dangereuses.

5° Inflammables : substances et préparations liquides, dont le point d'éclair est bas.

6° Très toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en très petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique.

7° Toxiques : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée en petites quantités, entraînent la mort ou nuisent à la santé de manière aiguë ou chronique.

8° Nocives : substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent entraîner la mort ou nuire à la santé de manière aiguë ou chronique.

9° Corrosives : substances et préparations qui, en contact avec des tissus vivants, peuvent exercer une action destructrice sur ces derniers.

10° Irritantes : substances et préparations non-corrosives qui, par contact immédiat, prolongé ou répété avec la peau ou les muqueuses, peuvent provoquer une réaction inflammatoire.

11° Sensibilisantes : substances et préparations qui, par inhalation ou pénétration cutanée, peuvent donner lieu à une réaction d'hypersensibilisation, telle qu'une exposition ultérieure à la substance ou à la préparation produit des effets néfastes caractéristiques.

12° Cancérogènes, substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence :

a) cancérogènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme ;

b) cancérogènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence ;

c) cancérogènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets cancérogènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

13° Mutagènes, substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence :

a) mutagènes de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être mutagènes pour l'homme ;

b) mutagènes de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire des défauts génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence ;

c) mutagènes de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes pour l'homme en raison d'effets mutagènes possibles, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

14° Toxiques pour la reproduction, substances et préparations qui, par inhalation, ingestion ou pénétration

cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non-héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives :

a) toxiques pour la reproduction de catégorie 1 : substances et préparations que l'on sait être toxiques pour la reproduction de l'homme ;

b) toxiques pour la reproduction de catégorie 2 : substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non-héréditaires dans la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ;

c) toxiques pour la reproduction de catégorie 3 : substances et préparations préoccupantes en raison d'effets toxiques possibles pour la reproduction, mais pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour classer ces substances et préparations dans la catégorie 2.

15° Dangereuses pour l'environnement : substances et préparations qui, si elles entraient dans l'environnement, présenteraient ou pourraient présenter un risque immédiat ou différé pour une ou plusieurs de ses composantes.

Les activités en milieu hyperbare

Article R. 4461-1 du code du travail

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent dès lors que des travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes réalisées avec ou sans immersion :

1° Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 4461-48, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes.

2° Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins que celles des travaux mentionnés au 1°, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense.

Le bruit

Article R. 4431-1 du code du travail

Pour l'application du présent titre, les paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque sont définis comme suit :

1° Le niveau de pression acoustique de crête est le niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C.

2° Le niveau d'exposition quotidienne au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures.

3° Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit est la moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. Un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture précise le mode de calcul de ces paramètres physiques.

POUR MÉMOIRE**Article R. 4421-2 du code du travail**

Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention sont fixées dans le tableau suivant.

Valeurs d'exposition	Niveau d'exposition
1 - Valeurs limites d'exposition.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C).
2 - Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4434-3, au 2° de l'article R. 4434-7 et à l'article R. 4435-1.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C).
3 - Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article R. 4434-7 et aux articles R. 4435-2 et R. 4436-1.	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C).

Le travail de nuit**Article L. 3122-29 du code du travail**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'il en existe.

Article L. 3122-30 du code du travail

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut être fixée par une convention ou un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette période de substitution devra comprendre, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Article L. 3122-31 du code du travail

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 3122-29 ou à l'article L. 3122-30.

2° Soit accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de ces mêmes articles.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif de travail étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'État pris après consultation des organisations représentatives au niveau national des employeurs et des salariés.

Article R. 3122-8 du code du travail

« En l'absence de définition par une convention ou un accord collectif de travail étendu, est considéré comme travailleur de nuit, au sens de l'article L. 3122-31, le travailleur qui accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, deux cent soixante-dix heures de travail. »

➤ **Après avoir repéré les salariés affectés à des postes répondant à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précédemment, il appartiendra à l'employeur de déterminer si le niveau d'exposition des salariés justifie de considérer qu'ils sont affectés à des travaux pénibles.**

Cette étape est développée dans la **fiche n° 3/A** relative au calcul de l'effectif de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Règles applicables dans l'ensemble des entreprises pour prévenir la pénibilité

La loi portant réforme des retraites inclut un certain nombre de dispositions dans le code du travail qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité :

- l'intégration de la prévention du travail pénible dans l'obligation générale de santé qui pèse sur l'employeur ;
- la nouvelle mission d'analyse du CHSCT ;
- la traçabilité des facteurs de risques professionnels ;
- le complément du dossier médical du salarié.

A. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS CONCERNE ÉGALEMENT LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS DE PÉNIBILITÉ

Les facteurs de pénibilité sont avant tout des risques professionnels et, à ce titre, l'employeur doit respecter les principes généraux et les mesures générales de prévention tels que prévus par le code du travail.

CES MESURES COMPRENNENT

Des actions d'évaluation des risques professionnels

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise, y compris le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, de la définition des postes de travail, etc.

Il doit consigner les résultats de cette évaluation des risques professionnels dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels**.¹

L'information des salariés

Il s'agit pour l'employeur d'attirer l'attention des salariés, lors de leur embauche et chaque fois que nécessaire, sur les risques qu'ils encourent pour leur santé et leur sécurité dans le cadre de leur travail et sur les mesures prises pour y remédier².

Cette information porte au minimum sur :

- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- le rôle du service de santé au travail ;

1. Article R. 4121-1 et suivants du code du travail.

2. Articles L. 4141-1 et R. 4141-1 et suivants du code du travail.

- les dispositions contenues dans le règlement intérieur et relatives à la santé et la sécurité au travail ;
- les consignes et les instructions de sécurité incendie et l'identité des personnes chargées d'organiser les secours.

Par ailleurs, une information spécifique à certains risques doit être assurée à l'égard des salariés.

La formation à la sécurité

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de l'embauche et à chaque fois que nécessaire (en cas de changement de poste de travail ou de technique, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours). La formation doit être pratique et appropriée aux risques de l'entreprise. Elle est répétée périodiquement.

La surveillance médicale

Les salariés doivent être soumis aux différentes visites médicales prévues par la législation (visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise).



Ces dispositions impliquent pour l'entreprise utilisatrice de prendre en compte également la prévention des salariés des entreprises de travail temporaire¹.

B. LES NOUVELLES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La prévention de la pénibilité entre dans le champ des actions de prévention que doivent mener les employeurs (article 61 de la loi du 9 novembre 2010)

Article L. 4121-1 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 :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la **pénibilité au travail** ;
- des actions d'information et de formation ;
- 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 de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur est responsable de la sécurité dans l'entreprise et de la protection de la santé physique et mentale des salariés. L'employeur doit désormais prendre les mesures nécessaires pour assurer la **prévention** de la pénibilité au travail au même titre que les risques professionnels², comme nous l'avons vu au point précédent.

1. Article L. 1251-21 du code du travail.

2. Article L. 4121-1 du code du travail.

↘ Cette obligation de mener des actions de prévention de la pénibilité au travail concerne l'ensemble des entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Le rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (article 62 de la loi portant réforme des retraites)

Le CHSCT dispose d'un **pouvoir d'initiative** en tant qu'organisme d'étude et de contrôle :

- en matière de risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, notamment les femmes enceintes ;
- en matière de conditions de travail.

POUR MÉMOIRE

Article L. 4612-1 du code du travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

- 1° de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;*
- 2° de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;*
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.*

La loi du 9 novembre 2010 étend la mission du CHSCT à l'analyse de **l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité**.

Nouvel article L. 4612-2 du code du travail

*Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement, ainsi qu'à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. **Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.***

↘ Cette analyse des expositions à des facteurs de pénibilité menée par le CHSCT est différente de celle qui doit être menée par l'employeur, dans le but de déterminer l'effectif des salariés exposés à des facteurs de pénibilité (cf. fiche n° 3). Toutefois, l'employeur peut prendre en compte les éléments de cette analyse dans le cadre de l'accord ou du plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

LE CHSCT PEUT-IL FAIRE APPEL À UN « EXPERT CHSCT » ?

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

1. lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
2. en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévues à l'article L. 4612-8.

↘ À notre avis, l'analyse des facteurs de pénibilité n'entre pas en tant que telle dans les cas de recours à l'expert CHSCT.

La fiche de suivi des expositions aux facteurs de pénibilité et le dossier médical (article 60 de la loi portant réforme des retraites)

➤ Les textes d'application de l'article 60 de la loi ne sont pas publiés au moment de la diffusion de ce guide. Une information spécifique sera faite lors de la mise en œuvre effective de ces dispositions.

Ces dispositions sont applicables aux expositions intervenues à compter d'une date qui sera fixée réglementairement et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

L'employeur consigne dans une fiche individuelle les facteurs de risques professionnels identifiés par lui comme pénibles.

Il résulte de l'article L. 4121-3-1 du code du travail que, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels identifiés par le décret du 30 mars 2011 (cf. fiche n° 1) 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 un décret à paraître, 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.

Comment est assurée cette traçabilité des expositions à des facteurs de pénibilité ?

- Cette fiche individuelle est établie en **cohérence avec l'évaluation des risques** prévue à l'article L. 4121-3 du code du travail (*c'est-à-dire avec l'obligation d'évaluer les risques professionnels dont les résultats sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels*).
- 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 salarié.
- 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, de l'Emploi et de la Santé, après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (à paraître).

À quel moment une copie de cette fiche est-elle remise au salarié ?

- 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 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.

À quoi servira cette fiche de traçabilité des expositions à des facteurs de pénibilité ?

La circulaire du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité précise d'ores et déjà que la fiche individuelle constitue un mode de preuve pour les assurés victimes d'un accident du travail ayant une incapacité permanente au moins égale à 10 %.

➤ Cette fiche n'est pas à confondre avec la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, qui comprend un volet relatif à l'appréciation des risques dans l'entreprise¹ et une partie qui récapitule les actions tendant à la réduction des risques.

1. Article D. 4624-37 du code du travail : depuis le 1^{er} janvier 2006, les médecins du travail doivent établir une fiche d'entreprise ou d'établissement, y compris pour les entreprises ou établissements occupant moins de 11 salariés (avant le 1^{er} janvier 2006, elle n'était obligatoire que dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés).

Dans le cas de la fiche individuelle qui trace les facteurs de pénibilité, c'est l'employeur qui consigne les résultats, et non le service de santé au travail (ni le médecin du travail) qui n'a pas à donner son accord sur le contenu. En revanche, le service de santé au travail peut, bien entendu, proposer son aide à l'employeur.

Il est recommandé de bien renseigner les fiches sur les mesures de prévention mises en place par les entreprises.

Les entreprises pourront utilement se référer aux documents qu'elles ont déjà réalisés, comme le document unique d'évaluation des risques professionnels, la fiche d'entreprise, les fiches d'exposition déjà prévues par le code du travail pour les salariés exposés à certains risques professionnels, etc.

Le médecin du travail constitue le dossier médical du salarié

Une valeur législative est donnée au dossier médical en santé au travail alors que, précédemment, ce dernier était prévu par la partie réglementaire du code du travail. Le chapitre consacré à l'action du médecin du travail est ainsi complété.

Il résulte de l'article L. 4624-2 du code du travail qu'un dossier médical en santé au travail constitué **par le médecin du travail** retrace, dans le respect du secret médical, les informations relatives :

- à **l'état de santé** du travailleur ;
- aux **expositions** auxquelles il a été soumis ;
- les **avis et propositions** du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1 du code du travail (qui portent sur les mesures individuelles, telles que les mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs).

 **Ce dossier médical devra notamment contenir la fiche individuelle constituée par l'employeur, les éléments de traçabilité constitués par le médecin du travail et ceux apportés par le salarié.**

À qui est communiqué ce dossier médical ?

- Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.
- En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.
- Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du salarié.
- Le salarié ou, en cas de décès de celui-ci, toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 111-7 du code de la santé publique peut demander la communication de ce dossier.

Un accord ou un plan d'action pour la prévention de la pénibilité sous peine d'une pénalité

À partir du 1^{er} janvier 2012, certaines entreprises, dont une proportion de l'effectif est exposée à des facteurs de pénibilité et qui ne sont pas couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, sont soumises à une pénalité.

Ainsi, toutes les entreprises

- de 50 salariés ou plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)
- dont, parmi leur effectif total, 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité
- doivent négocier un accord ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le dispositif est défini dans le code de la Sécurité sociale, et non dans le code du travail.

Ces entreprises devront, bien entendu, respecter les autres dispositions en faveur de la prévention de la pénibilité (cf. fiche n° 2).

ACCORD OU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ : CE QUE DISENT LES TEXTES

Article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

I. Le chapitre 8 ter du titre III du livre I^{er} du code de la Sécurité sociale est complété par une section 2 ainsi rédigée :

Section 2/Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale

*Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les entreprises **employant une proportion minimale** fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du même code, employant **au moins 50 salariés**, ou appartenant **à un groupe**, au sens de l'article L. 2333-1 du même code, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, sont soumises à une **pénalité** à la charge de l'employeur, lorsqu'elles **ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action** relatif à la prévention de la pénibilité.*

Le montant de la pénalité est fixé par l'autorité administrative

*Le montant de cette pénalité est fixé à **1 % au minimum des rémunérations ou gains** [...] versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.*

*Le montant est **fixé par l'autorité administrative**, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.*

Le produit de cette pénalité est affecté à la branche Accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

Les articles L. 137-3¹ et L. 137-4² du présent code sont applicables à cette pénalité.

Les accords d'entreprise ou de groupe

Article L. 138-30 du code de la Sécurité sociale

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-29 est conclu **pour une durée maximale de trois ans**.

Une **liste de thèmes obligatoires** devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

Le plan d'action après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Article L. 138-31 du code de la Sécurité sociale

Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 138-29 **ne sont pas soumises à la pénalité**, lorsque, en **l'absence d'accord d'entreprise** ou de groupe, elles ont **élaboré**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, **un plan d'action**.

Établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité.

Dont le contenu est conforme à celui mentionné à l'article L. 138-30.

- La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans.
- Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

Les accords de branche étendus

En outre, les entreprises, dont l'effectif comprend **au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés**, ou appartenant à **un groupe**, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, ne sont pas soumises à cette pénalité, lorsqu'elles **sont couvertes par un accord de branche étendu**, dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30.

La destination du produit de la pénalité : la branche Accidents du travail et maladies professionnelles de la CNAMTS

II. L'article L. 241-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Les ressources de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles sont en outre constituées par le produit de la pénalité prévue à l'article L. 138-29.

1. Article L. 137-3 du code de la Sécurité sociale : « Cette taxe est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de Sécurité sociale, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les gains et rémunérations de leurs salariés. Sont applicables les dispositions de l'article L. 133-3 et des chapitres 3 et 4 du titre IV du livre II dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale.

Les unions pour le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de Sécurité sociale sont habilitées à effectuer tout contrôle sur le versement de la taxe dans les conditions fixées au chapitre 3 du titre IV du livre II dans sa rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale. »

2. Article L. 137-4 du code de la Sécurité sociale : « Les différends nés de l'assujettissement à la taxe visée à l'article L. 137-1 relèvent du contentieux général de la Sécurité sociale et sont réglés selon les dispositions applicables aux cotisations de Sécurité sociale, conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre III et des chapitres 2 et 4 du titre IV du livre I^{er} du présent code et, en outre, du chapitre 5 du titre II du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour le régime agricole, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale. Toutefois, les décisions rendues par les tribunaux de Sécurité sociale jugeant de ces différends sont susceptibles d'appel, quel que soit le montant du litige. »

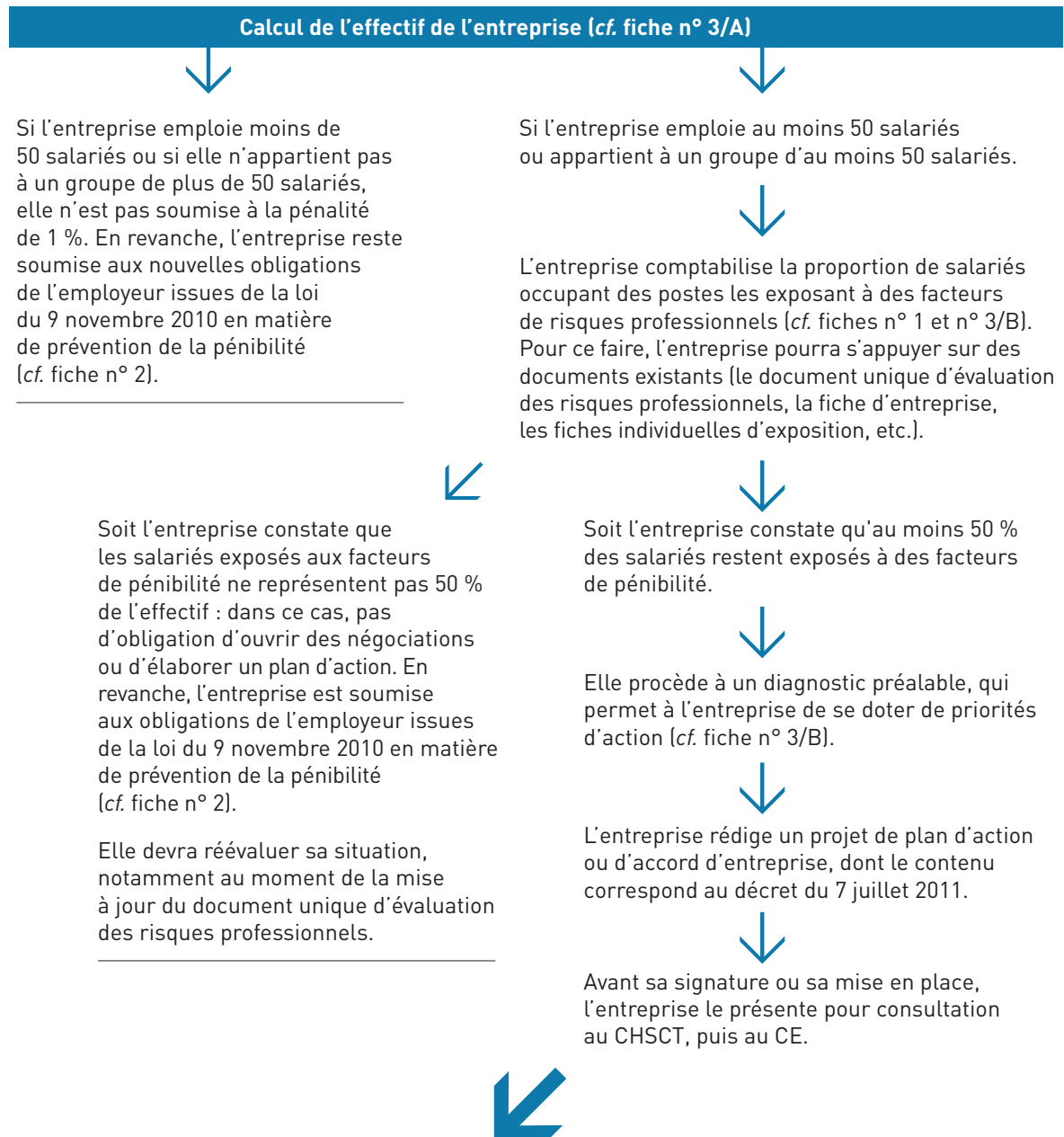
La date d'application

Les I et II sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012.

↘ L'attention des entreprises de 50 salariés à 300 salariés est appelée sur le fait qu'elles ne seront pas obligatoirement couvertes à cette date du 1^{er} janvier 2012 par un accord de branche étendu. Elles devront se rapprocher de leur branche professionnelle respective pour connaître les projets et les échéances éventuelles.

Elles devront néanmoins, quoi qu'il en soit, agir pour prendre les mesures de prévention de la pénibilité prévues par le code du travail.

SCHÉMA GÉNÉRAL - UN ACCORD OU UN PLAN D'ACTION SOUS PEINE D'UNE PÉNALITÉ



**Procédure à renouveler tous les trois ans
(sauf pour les accords de branche)**

Première étape

Déterminer si l'entreprise doit négocier un accord ou mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité

Pour savoir si elle doit ouvrir une négociation ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, l'entreprise vérifie que l'obligation légale s'impose à elle et qu'aucune exonération ne lui est applicable.

Ainsi, ne sont pas concernées par l'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action les entreprises qui :

- emploient moins de 50 salariés (sauf si elles appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés) ;
- parmi leur effectif total, emploient moins de 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ;
- emploient entre 50 et moins de 300 salariés lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu portant sur la prévention de la pénibilité.

A. COMMENT CALCULER L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

L'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action concerne les entreprises de droit privé, les établissements publics, mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés (ou les entreprises de moins de 50 salariés si elles appartiennent à un groupe d'au moins de 50 salariés).

Article D. 138-26 du code de la Sécurité sociale

La proportion minimale de salariés mentionnés à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25 du code de la Sécurité sociale.

Comme le précise l'Administration (<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>), « le mode de calcul retenu pour apprécier les seuils de 50 et 300 salariés est celui prévu par l'article **D. 138-25 du code de la Sécurité sociale**. Les effectifs sont donc appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois ».

Article D. 138-25 du code de la Sécurité sociale

Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Les salariés sont comptabilisés conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail, c'est-à-dire :

Article L. 1111-2

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un **contrat de travail à durée indéterminée** à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

2° Les salariés titulaires d'un **contrat de travail à durée déterminée**, les salariés titulaires d'un **contrat de travail intermittent**, les salariés **mis à la disposition** de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y **travaillent depuis au moins un an**, ainsi que les **salariés temporaires**, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise **à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents**. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3° Les **salariés à temps partiel**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Article L. 1111-3

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

1° Les **apprentis**.

2° Les titulaires d'un **contrat initiative-emploi**, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-6.

3° Les titulaires d'un **contrat d'accompagnement dans l'emploi** pendant la durée de la convention mentionnée à l'article L. 5134-19-1.

4° Les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** jusqu'au terme prévu par le contrat, lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est à durée indéterminée. Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Exemple : 3 CDI à 25 heures hebdomadaires et 2 CDI à 31 heures comptent pour $(3 \times 25/35) + (2 \times 31/35)$, soit 3,91 unités. Pour les temps partiels en CDD, il faut faire une application combinée des règles. 2 CDD de 4 mois travaillant 26 heures par semaine compteront pour $(4/12) \times 2$, soit $0,66 \times 26/35$, soit 0,49 EQTP.

La notion de groupe

La notion de groupe retenue est celle applicable pour le comité de groupe (article L. 2331-1 du code du travail). Sont donc concernées les sociétés dont **le siège social est situé en France** et qui contrôlent **au moins une entreprise située en France** (dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et l'article L. 233-16 du code du commerce).

Conséquences au regard de l'obligation de négocier un accord ou de définir un plan d'action

- Dès lors qu'un groupe est constitué d'une société mère ou d'une société dominante se situant en France et comptant moins de 50 salariés et d'une ou de plusieurs sociétés à l'étranger comptant chacune ou ensemble au moins 50 salariés, l'entreprise se situant en France n'a pas à être couverte par un accord ou un plan d'action.
- Dès lors qu'en France, il y a une ou plusieurs filiales ou sociétés dominées comptant chacune moins de 50 salariés, mais ensemble, plus de 50 salariés, et une société mère ou société dominante à l'étranger, les sociétés se situant en France n'ont pas à être couvertes par un accord ou un plan d'action.
- En revanche, dès que l'une des sociétés dominées ou filiales situées en France d'une société mère

située à l'étranger compte au moins 50 salariés, elle est tenue d'être couverte par un accord ou un plan d'action.

- S'il existe en France une filiale de la société dominante ayant son siège social à l'étranger et qu'elle exerce elle-même un contrôle sur d'autres sociétés du groupe situées en France, la notion de groupe s'appliquera pour les sociétés situées en France.

Synthèse : extrait du site <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>

	L'entreprise n'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou de plan d'action, sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou de plan d'action d'entreprise ou de groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés et plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou de plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet.	Obligation d'accord ou de plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe, même en présence d'un accord de branche étendu.

B. COMMENT CALCULER LA PROPORTION DE L'EFFECTIF DE SALARIÉS EXPOSÉS À DES TRAVAUX PÉNIBLES ?

Le seul calcul de l'effectif global de l'entreprise n'est pas suffisant. Il faut aussi calculer la proportion de 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, comme le prévoit le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Article D. 138-26 du code de la Sécurité sociale

La proportion minimale de salariés mentionnés à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25 du code de la Sécurité sociale.

1. À quelle date doit être appréciée la proportion de salariés exposés ?

Le décret du 7 juillet 2011 renvoyant à l'article D. 138-25 du code de la Sécurité sociale, la proportion de salariés concernés est appréciée au 31 décembre de chaque année.

Article D. 138-25 du code de la Sécurité sociale

Les effectifs mentionnés à l'article L. 138-28 sont appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Toutefois, le décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité précise que « cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment **lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques** ».

POUR MÉMOIRE**Article R. 4121-2 du code du travail**

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° au moins chaque année ;

2° lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html> précise comment la présence habituelle de salariés d'entreprises extérieures doit être prise en compte par l'entreprise utilisatrice.

2. Qui détermine l'effectif des salariés exposés ?

C'est l'employeur.

Article R. 138-32 du code de la Sécurité sociale

L'employeur détermine la proportion des salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques, mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.



L'employeur devra, en cas de contrôle, tenir à la disposition de l'Administration le décompte et être en mesure de justifier cette appréciation. En pratique, il est recommandé de tenir à jour un calcul de l'effectif exposé, même si la proportion de salariés exposés est inférieure à 50 %.

3. La proportion des salariés exposés doit être annexée au document unique d'évaluation des risques professionnels**Article R. 138-32 du code de la Sécurité sociale**

Il la consigne en **annexe du document unique** d'évaluation des risques, mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

4. À partir de quel niveau ou seuil d'exposition doit-on considérer que le travail est pénible ?

Comme le précise le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>), il s'agit de comptabiliser les salariés occupant un poste les exposant à un facteur de risques professionnels, tel que défini par la loi du 9 novembre 2010, c'est-à-dire :

- lié à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail ;
- susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé (cf. fiche n° 1).

➤ **La réglementation relative à la prévention de la pénibilité ne définit pas la notion d'exposition qui est aujourd'hui mal cernée. Il relève de la responsabilité de chaque employeur de déterminer à partir de quel moment l'exposition à un facteur de risques professionnels devient pénible. La situation de travail pénible est variable d'une entreprise à une autre. La variété des situations implique un travail d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs : seuils, limites, intensités, durées quotidiennes et/ou hebdomadaires ou fréquences d'exposition.**

Des critères sont parfois déjà fixés par le code du travail, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la CNAMTS.

Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html> a mis en ligne des fiches sur chacun des facteurs de pénibilité, en précisant les mesures de prévention envisageables.

➤ **En annexe, une liste non-exhaustive de critères qui peuvent être retenus pour apprécier à partir de quel « seuil » les travaux peuvent être considérés comme pénibles. Cette liste figure en annexe à titre purement indicatif, sans aucune portée juridique.**

Cette étape consiste à aider l'employeur à faire un état des lieux et un inventaire des pratiques existantes et à se poser quelques questions qui pourront l'aider dans cette réflexion.

- Existe-t-il un accord de branche étendu ou en cours de validation ?
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels est-il mis en place dans l'entreprise ? Existe-t-il un plan d'action ?
- Quelle est la sinistralité de l'entreprise ?
- Quelles sont les fiches d'exposition existantes dans l'entreprise ?
- La fiche d'entreprise a-t-elle été établie par le médecin du travail ?

➤ **Il est utile de s'appuyer sur les différents indicateurs qui existent déjà dans l'entreprise, qu'ils soient produits pour les différents rapports obligatoires à fournir notamment au CHSCT, au service de santé au travail, etc.**

Par ailleurs, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé propose un certain nombre d'orientations pour définir le seuil de salariés exposés (<http://www.travailler-mieux.gouv.fr>) en répondant aux questions suivantes.

- Comment identifier les postes concernés dans l'entreprise ?
- Doit-on compter tous les salariés de l'unité de travail dans laquelle un facteur de pénibilité a été identifié ?
- Les moyens de prévention existants doivent-ils être pris en compte ? Sur ce point, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé a la position suivante :
 - ne pas prendre en compte, dans la proportion des 50 %, les salariés soustraits au risque par des moyens de protection collective, dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement les salariés de l'exposition au facteur de pénibilité considéré ;

- comptabiliser, dans les 50 %, les salariés qui portent des équipements de protection individuelle (EPI).

↘ Cette position ne tient pas compte de l'ensemble des hypothèses envisageables, notamment lorsque les protections collectives ne sont pas possibles. Il nous semble qu'il appartiendrait à l'employeur d'évaluer l'efficacité des équipements de protection individuelle.

C. CONDITIONS D'EXONÉRATION DE LA PÉNALITÉ POUR LES ENTREPRISES ET GROUPES D'ENTREPRISES DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Si l'entreprise de 50 à 299 salariés est couverte par **un accord de branche étendu** par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, l'entreprise n'a pas l'obligation d'ouvrir des négociations ou d'élaborer un plan d'action.

L'accord de branche négocié dans le cadre de l'article L. 138-1 du code de la Sécurité sociale **définit librement son champ d'application**.

Il peut viser l'ensemble des entreprises de la branche. En l'absence de dispositions contraires, l'accord de branche a, conformément au droit commun, un caractère subsidiaire. En conséquence, il ne s'applique pas dans les entreprises qui ont conclu un accord ayant le même objet.

Le contenu de l'accord de branche doit être conforme au décret du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Cette condition d'exonération n'est pas applicable aux entreprises d'au moins 300 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés), qui sont tenues de conclure un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action, **même si un accord de branche portant sur le même objet a été conclu**.

En revanche, les dispositions de l'accord de branche s'imposent aux entreprises qui, sans conclure un accord d'entreprise, ont choisi de mettre en place un plan d'action, lesdites dispositions de l'accord de branche s'appliquant alors à l'entreprise.

↘ Pour les négociations de branche qui seraient en cours mais pas forcément abouties, le décret du 7 juillet 2011 invite le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) à vérifier l'état de la négociation collective sur la pénibilité dans les branches, pour décider s'il y a lieu d'appliquer la pénalité. Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, dédié au dossier de la pénibilité, mettra en ligne les accords qui ont été signés et étendus.

D. PRISE EN COMPTE DE CERTAINS ACCORDS ANTÉRIEURS LIÉS À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Article R. 138-35 du code de la Sécurité sociale

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans, à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la Sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Ainsi, **à titre transitoire** (dans la limite de trois ans, à compter de leur conclusion ou de leur élaboration), les entreprises couvertes par un accord de branche, ou un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur du maintien dans l'emploi **ou de l'embauche des seniors**, sont exonérées de cette obligation de négocier sur la pénibilité, dès lors que cet accord ou plan d'action comporte des mesures de prévention de la pénibilité.

RÉSUMÉ DE LA PREMIÈRE ÉTAPE

1^{RE} ÉTAPE



DÉTERMINER SI L'ENTREPRISE DOIT
METTRE EN PLACE UN **PLAN D'ACTION**
OU **NÉGOCIER UN ACCORD**

Champ de l'obligation légale

- Effectif : au moins 50 salariés.
- Salariés exposés : proportion minimale fixée à 50 % de l'effectif.

Exonérations de l'obligation légale

- **Accord de branche étendu**

Exonération des entreprises de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu sur la prévention de la pénibilité.

- **À titre transitoire**

Exonération des entreprises ayant conclu un accord ou un plan d'action comportant des dispositions relatives à la prévention de la pénibilité.

Seconde étape

Accord ou plan d'action : *du diagnostic préalable au suivi de la mise en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité*

Si l'entreprise est soumise à l'obligation légale, l'employeur doit ouvrir des négociations ou mettre en place un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

L'article D. 138-28 du code de la Sécurité sociale définit une méthodologie pour l'élaboration des accords ou plans d'action. Il précise certaines étapes : diagnostic préalable, définition de mesures concrètes de prévention, puis suivi de la mise en œuvre des accords ou plans d'action.

Il prévoit également que les entreprises se dotent d'indicateurs et d'objectifs chiffrés pour initier une « *dynamique d'objectivation des situations et de suivi par les instances représentatives et l'employeur de ces accords ou plans d'action*¹ ».

A. LE DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article D. 138-28 du code de la Sécurité sociale

*L'accord ou le plan d'action, mentionné à l'article L. 138-30, repose sur **un diagnostic préalable des situations de pénibilité** et prévoit les mesures de prévention qui en découlent, ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.*

Après avoir apprécié la situation de l'entreprise au regard de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, il s'agit, lors de cette étape de diagnostic, d'engager une réflexion générale sur sa démarche, de cerner les axes de progrès possibles et de se doter d'une priorité d'action.

Quel est le rôle des instances représentatives du personnel (IRP) dans cette démarche ?

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 ne précise pas si ce diagnostic doit faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel. Ce diagnostic relève de la responsabilité du chef d'entreprise, car c'est sur lui que pèsent les responsabilités civile et pénale liées aux obligations de prévention.

 **Toutefois, sur cette question de la pénibilité, nous ne pouvons qu'inviter les employeurs et les CHSCT à travailler ensemble de manière positive, dans le respect des prérogatives de chacun.**

1. Rapport au Premier ministre, décret relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

B. NÉGOCIER UN ACCORD OU ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

La loi du 9 novembre 2010 prévoit, pour certaines entreprises, l'obligation de négocier et de conclure un accord collectif ou de se doter d'un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, avant le 1^{er} janvier 2012.

Ne s'agissant pas d'une nouvelle obligation de négocier, les entreprises peuvent choisir l'une ou l'autre de ces possibilités. Il est néanmoins préférable que les entreprises qui ont des délégués syndicaux privilégient la négociation d'un accord, du moins tant que le délai le permet.

Qu'est-ce qu'un plan d'action ?

Il s'agit d'un plan défini sous la responsabilité de l'employeur, après avis du CHSCT, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel¹. Le plan d'action obéit aux mêmes exigences de contenu que celles qui sont applicables aux accords d'entreprise.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans.

C. LES THÈMES À RETENIR

Les thèmes sont identiques pour les accords collectifs et pour les plans d'action.

Article D. 138-27 du code de la Sécurité sociale

L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

1° Au moins **d'un** des thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

2° En outre, **au moins de deux** des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.



Les accords ou les plans d'action doivent strictement reprendre l'intitulé des domaines d'action.

D. LES MESURES DE PRÉVENTION

Article D. 138-28, alinéa 1 du code de la Sécurité sociale

*L'accord, ou le plan d'action, repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et **prévoit les mesures de prévention qui en découlent**, ainsi que les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective.*

1. Article L. 138-31 du code de la Sécurité sociale : « Les entreprises [...] ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité [...]. »

L'entreprise pourra faire un lien :

- avec la programmation annuelle des actions de prévention qu'elle a définies dans le cadre de son évaluation des risques professionnels ;
- avec le rapport au CHSCT.

↙ **Il existe une latitude sur le choix des moyens de la prévention. Il s'agit de mettre en place les moyens suffisants et les plus adaptés afin de réduire la pénibilité dans l'entreprise, voire de la faire disparaître. Souvent, des mesures existent déjà. Il convient dès lors de vérifier que, techniquement, il n'est pas possible de faire mieux.**

EXEMPLES D'ACTION

1. **Le Guide MEDEF relatif à l'emploi des seniors** (<http://www.medef.com/medef-corporate/publications/fiche-detailllee/article/guide-pratique-pour-lemploi-des-seniors.html>) donne des exemples d'actions menées dans les entreprises et les branches professionnelles sur les domaines d'action suivants :

- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité : renforcer les actions de prévention des risques professionnels dans les entreprises, analyser l'ergonomie des postes de travail des seniors et l'adaptation des postes si nécessaire, engagement de développer des partenariats pour renforcer les actions de prévention des risques professionnels (par exemple, avec les CARSAT, les services de santé au travail interentreprises, etc.) ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière, etc.

2. **La DARES** a publié un document d'étude, en février 2011, sur les « accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés » sur la base de 116 textes. Un point est consacré à l'amélioration des conditions de travail.

3. **Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé** : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html> donne quelques pistes, notamment au regard des thèmes obligatoires.

E. LE SUIVI DES MESURES DE PRÉVENTION

Article D. 138-28, alinéa 1 du code de la Sécurité sociale

*L'accord, ou le plan d'action, repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent, ainsi que les **modalités de suivi de sa mise en œuvre effective.***

Le décret du 7 juillet 2011 laisse la liberté quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action, qui peut se faire à travers la constitution d'un groupe de travail *ad hoc*, au fil de l'eau, notamment avec le CHSCT.

F. LES OBJECTIFS CHIFFRÉS ET LES INDICATEURS

Les accords d'entreprise ou de groupe doivent déterminer leurs modalités de suivi. Ils doivent notamment définir l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

Article D. 138-28, alinéa 2 du code de la Sécurité sociale

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti **d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.**

Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La prévention de la pénibilité est un processus continu, et non ponctuel. Il est donc important d'évaluer les résultats des actions de prévention mises en œuvre.

Il est possible de rapprocher cet article de l'article L. 4612-16 du code du travail relatif au **rapport annuel du CHSCT**.

« Au moins une fois par an, l'employeur présente au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le **bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement** et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2 ; dans ce cadre, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

2° Un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. »



En matière de santé au travail, il existe déjà des indicateurs (statistiques accidents du travail et maladies professionnelles, rapports annuels des médecins du travail, la fiche d'entreprise, le document unique relatif à la prévention des risques professionnels, etc.). Il est donc recommandé d'identifier les indicateurs disponibles dans l'entreprise. Il peut être pertinent de réfléchir à de nouveaux indicateurs à mettre en place en tenant compte de leur faisabilité.

3° Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé donne quelques exemples d'indicateurs.

Au niveau de l'entreprise, les objectifs chiffrés et les indicateurs de l'accord collectif ou du plan d'action peuvent porter sur :

<p>Pour la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le nombre ou le pourcentage de travailleurs soustraits à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ; • le nombre de postes pénibles supprimés ; • le nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machines dont la transmission des vibrations sonores a été atténuée, etc.
<p>Pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le nombre ou le pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation, en vue de faciliter le reclassement ou d'alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs ; • le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste, de la baisse du nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc.
<p>Pour l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

Pour le développement des compétences et des qualifications	<ul style="list-style-type: none"> le nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation (VAE, CIF, formation de reconversion...), d'une formation à la sécurité, d'un entretien de seconde partie de carrière.
Pour l'aménagement des fins de carrière	<ul style="list-style-type: none"> le nombre de salariés dotés d'une fonction de tutorat, etc.
Pour le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail	<ul style="list-style-type: none"> le nombre de visites de préreprise en lien avec les facteurs de pénibilité, la réduction du taux de l'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.

↙ L'entreprise pourra également indiquer les partenariats qu'elle a établis, avec, par exemple, les CARSAT, les ARACT, les services de santé au travail, et le suivi de ces partenariats et de la réalisation de leurs objectifs en matière de prévention de la pénibilité.

G. DURÉE DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

Article L. 138-30 du code de la Sécurité sociale

*L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité est conclu pour une **durée maximale de trois ans**.*

La loi ne fixe pas de durée maximale à l'accord de branche étendu portant sur la prévention de la pénibilité.

H. DÉPÔT DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Lorsqu'un accord a été conclu, ce dernier doit être déposé à la DIRRECTE, conformément aux règles de dépôt des accords collectifs de travail prévues par le code du travail.

Lorsqu'un plan d'action a été élaboré, il doit également faire l'objet d'un dépôt à la DIRRECTE (cf. les articles L. 138-31 et R. 138-33 du code de la Sécurité sociale).

Article R. 138-33 du code de la Sécurité sociale

Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, mentionné à l'article L. 138-31, est déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Synthèse du rôle des différents acteurs de la prévention de la pénibilité

L'employeur

- Obligation générale de prévention de la pénibilité.
- Création d'une fiche individuelle de suivi des expositions à des facteurs de pénibilité.
- Détermination de la proportion de salariés exposés dans l'entreprise à la pénibilité.
- Obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action (sous certaines conditions).
- Prévision d'une consultation du CHSCT et du CE (ou, à défaut, des délégués du personnel).

Le CHSCT

- Analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT a pour mission de « *veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières* ». À ce titre, il peut contrôler le respect de l'obligation de traçabilité des salariés exposés qui incombe à l'employeur.

- Le CHSCT doit être consulté sur les documents se rattachant à sa mission.
- Il doit être **consulté** préalablement à la signature de l'accord ou à la mise en place du plan d'action.

 **Il est, selon nous, souhaitable que, sur un tel sujet, l'entreprise donne la priorité au dialogue social et qu'elle prévoie d'associer (information, consultation) le CHSCT à différentes étapes.**

Il doit être destinataire d'une communication, au moins annuelle, des indicateurs destinés à mesurer la réalisation des objectifs chiffrés de l'accord ou du plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les services de santé au travail

- Ils conseillent les employeurs sur les dispositions et les mesures nécessaires, afin de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail.
- La surveillance médicale des salariés par le médecin du travail.
- La constitution du dossier médical par le médecin du travail.

RÉSUMÉ DE LA SECONDE ÉTAPE

2^{DE} ÉTAPE → NÉGOCIER UN ACCORD OU METTRE EN PLACE UN PLAN D'ACTION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Accord collectif ou plan d'action

- **Articulation de l'accord ou du plan – L'accord ou le plan doit faire apparaître 3 phases :**
 - le diagnostic de pénibilité dans l'entreprise ;
 - les mesures de prévention de cette pénibilité ;
 - la mise en œuvre de ces mesures avec des objectifs chiffrés et des indicateurs.
- **Contenu obligatoire de la partie prévention.**
 - Concernant le plan ou l'accord lui-même.
 - Concernant le suivi de l'accord ou du plan.
- **Dépôt de l'accord ou du plan.**

Synthèse des différents éléments pouvant structurer un accord ou un plan

La négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action portant sur la prévention de la pénibilité se concrétise par la conclusion d'un accord ou la formulation d'un plan d'action, selon les caractéristiques particulières de chaque entreprise.

Voici, à titre purement indicatif, une synthèse des différents éléments pouvant structurer un accord dans le tableau ci-dessous (à partir de certains éléments de la trame proposée par le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>)

	Contenu	Moyens
Préambule	Le préambule est, en général, l'expression des circonstances, des raisons, des motivations concourant à l'élaboration d'un tel document (accord ou plan d'action mis en place en application des articles L. 138-29 et suivants du code de la Sécurité sociale).	Vous pouvez veiller à rappeler les caractéristiques principales des facteurs de pénibilité et préciser les enjeux communs qui seront poursuivis en vue de prévenir la pénibilité dans l'entreprise.
Le champ de la pénibilité de l'entreprise	Le champ permet de cerner les facteurs de pénibilité de l'entreprise sur lesquels l'accord ou le plan d'action entend agir et à partir desquels des objectifs chiffrés et des indicateurs sont fixés (article D. 138-28, alinéa 2 du code du travail).	Il s'agira de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise, les principaux facteurs de risques propres de l'entreprise ou du groupe.
Les priorités de l'entreprise	L'accord a pour priorité de faire émerger les principes, les démarches et les méthodes valorisant des pratiques de travail préservant la santé des salariés. L'accord ou le plan d'action devra expliciter les différentes phases d'action de l'entreprise (fixées par les décrets d'application) : <ul style="list-style-type: none"> • diagnostic préalable (D. 138-28, alinéa 1 du CSS) ; • les thèmes retenus (D. 138-27 du CSS) ; • les mesures de prévention de la pénibilité qui en découlent (D. 138-28, alinéa 1 du CSS). 	Il s'agira, pour l'entreprise, de fixer des orientations prioritaires, de dégager les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. De même, il est possible de prévoir et de définir des modalités de mise en œuvre de certains dispositifs RH tels que : <ul style="list-style-type: none"> • la gestion des ressources humaines, la gestion des âges, la formation tout au long de la vie.
Les moyens mis en œuvre	L'accord ou le plan d'action fixe le cadre dans lequel s'inscrivent les démarches de prévention de la pénibilité (les moyens techniques, humains et financiers que l'entreprise entend mettre à la disposition des acteurs internes).	L'accord pourra décrire les facilités d'accès, pour les acteurs internes, aux moyens techniques, humains et financiers envisagés.

<p>Les modalités de mise en œuvre et suivi de l'accord</p>	<p>L'accord doit préciser le cadre et les conditions de sa mise en œuvre et de son suivi (D. 138-28).</p>	<p>Prévoir des modalités de suivi et de pilotage de l'accord et une commission de suivi et d'interprétation de l'accord.</p> <p>Définir les indicateurs retenus pour assurer le suivi de l'effectivité de l'accord.</p>
<p>La durée de l'accord</p>	<p>La durée de l'accord d'entreprise est de trois ans (L. 138-30 du CSS).</p>	<p>Il est possible d'envisager des modalités périodiques de révision de l'accord (par exemple, un an). L'objet n'est pas de le remettre en cause de manière systématique, mais de permettre d'intégrer les évolutions constatées en matière de lutte contre la pénibilité.</p>
<p>Dépôt</p>	<p>L'accord ou le plan d'action fera l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.</p>	

S'il s'agit d'un accord collectif, ce dernier doit également prévoir les mentions obligatoires qui lui sont propres (conditions de révision, de dépôt, etc.).

Le contrôle par l'Administration des accords et plans d'action pour la prévention de la pénibilité

Pour être valide, un accord de branche, de groupe, d'entreprise, ou un plan d'action, doit répondre aux exigences posées par le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011. C'est l'inspecteur du travail (ou le contrôleur du travail) qui sera amené à constater, à l'occasion d'un contrôle, qu'une entreprise remplit ou non ses obligations.

Le décret du 7 juillet 2011 définit les conditions dans lesquelles l'autorité administrative fixe, s'il y a lieu, le montant de la pénalité. Il met en place une procédure contradictoire entre l'Inspection du travail et l'employeur.

A. LA MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE CONTRADICTOIRE

Article R. 138-34 du code de la Sécurité sociale

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

1. La mise en demeure

La procédure « itérative et contradictoire » entre l'employeur et l'Inspection du travail contribue à déterminer s'il y a lieu ou non d'appliquer la pénalité et à préciser son montant. L'article R. 138-33 du code de la Sécurité sociale prévoit **que l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail** qui constate, à l'occasion d'un contrôle, qu'une entreprise n'a pas d'accord ou de plan d'action, ou que l'accord ou le plan d'action existant n'est pas conforme aux obligations mentionnées à l'article L. 138-29, en particulier aux thèmes obligatoires, met en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un **délai de six mois**.

2. Pas de dispositif de rescrit

Il n'y a pas de dispositions législatives ou réglementaires similaires à celles des accords relatifs à l'emploi des seniors, permettant de demander au préfet de région si le contenu de l'accord ou du plan d'action exonère l'entreprise de la pénalité.

3. Réponse de l'entreprise

Article R. 138-34 du code de la Sécurité sociale

L'employeur communique à l'Inspection du travail par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti.

4. Les motifs de défaillance

« À défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation, ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention. À sa demande, il peut être entendu. »



L'employeur pourra donc communiquer tout document utile pour justifier du respect de ses obligations ou de sa défaillance : les motifs de la défaillance de l'entreprise peuvent, par exemple, être liés aux difficultés économiques de l'entreprise, aux restructurations ou fusions en cours, à une procédure collective ou au franchissement du seuil d'effectifs.

L'entreprise peut faire l'objet d'une mise en demeure ou d'un procès-verbal sur le fondement juridique habituel du code du travail, en plus de l'éventuelle pénalité de 1 %. En effet, la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action n'exonère pas l'employeur de mener des actions de prévention de la pénibilité au travail (cf. fiche n° 2).

5. Décision d'appliquer ou non une sanction par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Article R. 138-34 du code de la Sécurité sociale

À l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, décide :

- s'il y a lieu d'appliquer la pénalité définie à l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale ;
- et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et si celle-ci compte moins de 300 salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :
 - 1° les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;
 - 2° les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

C'est le **Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** qui décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et qui en fixe le taux qui est variable.

L'article R. 138-35 du code de la Sécurité sociale fixe les critères d'appréciation sur l'accord ou le plan d'action, ainsi que sur les efforts constatés qui encadrent le pouvoir de décision du directeur de la DIRRECTE. Il détermine, sur la base du rapport de l'Inspection du travail, l'éventuel taux de pénalité, au regard du respect total ou partiel.

B. LES MODALITÉS DE CALCUL ET DE RECOUVREMENT DE LA PÉNALITÉ

1. Notification de la pénalité

Article R. 138-36 du code de la Sécurité sociale

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception :

- une notification motivée du taux de la pénalité, dans un délai d'un mois, à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 138-34 du code de la Sécurité sociale ;
- une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de Sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

↙ L'Administration est obligée de motiver (c'est-à-dire de justifier) certaines décisions individuelles défavorables.

La loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'Administration et le public, impose que les décisions infligeant une sanction soient motivées. La motivation doit être écrite et être présentée, au plus tard, en même temps que la sanction.

La motivation énonce les fondements juridiques et factuels d'une décision. Ainsi, doit-elle identifier, d'une part, les textes juridiques sur lesquels s'appuie la décision – les considérations de droit – et, d'autre part, les éléments factuels précis justifiant l'application de ces textes – les considérations de fait.

Autrement dit, elle doit être circonstanciée et précise et ne pas se limiter à la simple mention des textes de loi. L'absence ou l'insuffisance de motivation entache la décision d'un vice de forme, pouvant entraîner son annulation devant le tribunal administratif territorialement compétent, en cas de recours contentieux qui serait intenté à l'encontre de ladite décision.

Conseil d'État, 6 mars 1992, Société du Spectacle de la Place Blanche, requête n° 99614.

2. Période au titre de laquelle la pénalité est due

Article R. 138-37 du code de la Sécurité sociale

La pénalité est due pour **chaque mois** entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 :

- **à compter du terme de la mise en demeure** mentionné à l'article R. 138-33 ;
- **et jusqu'à la réception**, par l'Inspection du travail, de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

L'article R. 138-36 du code de la Sécurité sociale définit la période au cours de laquelle la pénalité est due. Elle n'est due qu'à l'issue de la période de six mois de mise en demeure et s'interrompt dès réception des pièces justifiant du respect de ses obligations par l'employeur, sans pouvoir être inférieure à un mois.

3. Taux de la pénalité

Article R. 138-37, alinéa 2 du code de la Sécurité sociale

La pénalité, calculée par application du taux notifié par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de Sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales.

4. Liquidation de la pénalité

Le montant de cette pénalité est fixée à 1 % au maximum des sommes versées aux salariés concernés (par la pénibilité), au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Ce montant sera modulé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

La pénalité, qui est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations, est déclarée et versée par l'employeur à l'organisme de recouvrement dont il relève, aux dates d'échéance de ses cotisations et contributions sociales. Le dispositif repose sur un système de **déclaration et de paiement spontané** de la pénalité par l'entreprise, avec utilisation d'un code type de personnel (CTP) spécifique sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC), à l'instar de ce qui existe pour la pénalité « seniors ». Comme pour cette dernière, ce CTP ne devrait pas figurer systématiquement sur les BRC, mais y être porté par l'employeur en tant que de besoin.

S'agissant du contrôle, et à la différence du dispositif « seniors », les URSSAF n'auront pas à vérifier :

- si l'entreprise est ou non soumise à l'obligation d'élaborer un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ;
- dans l'affirmative, si elle a élaboré un tel accord ou plan ;
- et en cas d'accord ou de plan, si celui-ci est conforme.

Ces vérifications relèvent de la compétence de l'Administration du travail.

Comme l'URSSAF est destinataire d'une copie de l'attestation de pénalité adressée à l'entreprise, elle pourra vérifier si l'entreprise s'est bien acquittée de la pénalité, à l'occasion d'un contrôle. L'URSSAF procédera, le cas échéant, au recouvrement forcé de la pénalité et à l'application de majorations de retard.

Les différends liés à cette pénalité relèvent des commissions de recours amiable des URSSAF et du contentieux général de la Sécurité sociale.

La dérogation au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite

La loi du 9 novembre 2010 a instauré une retraite au titre de la pénibilité, à compter du 1^{er} juillet 2011, pour les assurés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 20 %, 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.

Ce dispositif est également applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 10 %, sous réserve qu'ils aient été exposés, pendant dix-sept ans, à un ou plusieurs risques professionnels reconnus comme facteurs de pénibilité (décret du 30 mars 2011) et qu'il soit établi un lien entre l'incapacité permanente de l'assuré et l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Les décrets du 30 mars 2011 et la circulaire ministérielle du 18 avril 2011 ont précisé les différentes modalités d'application de ce nouveau dispositif. Une circulaire du 7 juillet 2011 de la CNAVTS décrit également le dispositif de retraite pour pénibilité introduit par l'article 79 de la loi du 9 novembre 2010.

A. L'EXISTENCE D'UN TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE (ARTICLE 79 DE LA LOI)

Aux termes de cet article, l'âge légal de départ en retraite est maintenu à 60 ans pour les assurés justifiant d'une incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la Sécurité sociale, au moins égale à un taux de 20 %.

L'incapacité permanente de 20 % doit être reconnue :

- au titre d'une **maladie professionnelle** (article L. 461-1 du code de la Sécurité sociale) ;

OU

- au titre d'un **accident du travail** (article L. 411-1) ayant entraîné des **lésions identiques** à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Les accidents de trajet n'entrent pas dans le champ d'application.

La liste des lésions AT, identiques à celles indemnisées au titre d'une MP, est fixée par **l'arrêté du 30 mars 2011** fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle mentionnée à l'article R. 351-24-1 du code de la Sécurité sociale.

Ce dispositif est également applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente **au moins égale à 10 % et inférieure à 20 %, sous réserve :**

- qu'ils aient été exposés, pendant dix-sept ans, à un ou plusieurs risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail (*cf.* fiche n° 1) ;

ET

- qu'il puisse être établi un lien entre l'incapacité permanente de l'assuré et l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

La pension de retraite liquidée au titre de la pénibilité est calculée au taux plein, même si l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance requise.

La circulaire DSS du 18 avril 2011 apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif qui s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

B. LES MODALITÉS D'APPLICATION

Lorsque le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 20 %, aucune autre condition n'est applicable à l'assuré que la seule vérification, pour les victimes d'un accident du travail, de l'appréciation de la notion de « lésions identiques ». Ce taux peut résulter d'une addition de taux reconnus à la suite d'une maladie professionnelle et d'un accident du travail, dont les lésions sont identiques à celles d'une maladie professionnelle, si un taux au moins égal à 10 % a été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

Lorsque le taux d'incapacité permanente est égal au moins à 10 %, l'assuré devra joindre, à sa demande de départ à la retraite, des éléments de preuves permettant à la commission pluridisciplinaire de rendre son avis (c'est-à-dire les modes de preuves apportées par l'assuré permettant d'apprécier l'exposition aux facteurs de pénibilité et l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels).

L'instruction des demandes par une commission pluridisciplinaire

Article D. 351-1-11 du code de la Sécurité sociale

I. – Il est constitué une commission pluridisciplinaire mentionnée au dernier alinéa du III de l'article L. 351-1-4 pour chaque caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

RESSORT TERRITORIAL

La commission pluridisciplinaire compétente est celle de la caisse chargée d'apprécier la demande de pension de retraite en application de l'article R. 173-3-1.

COMPOSITION

II. – La commission pluridisciplinaire comprend :

- 1° le directeur de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou son représentant intervenant au titre de l'Assurance vieillesse ;*
- 2° le médecin-conseil régional mentionné à l'article R. 315-3 ou un médecin-conseil de l'échelon régional du contrôle médical de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés qu'il désigne pour le représenter ;*
- 3° l'ingénieur-conseil chef du service de prévention de la caisse mentionnée à l'article L. 215-1 ou à l'article L. 215-3, ou son représentant ;*
- 4° le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier mentionnés au III de l'article D. 461-27, ou leur représentant ;*
- 5° le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ou son représentant.*

En tant que de besoin, la commission pluridisciplinaire peut recueillir l'avis du médecin inspecteur régional du travail mentionné à l'article L. 8123-1 du code du travail ou, à défaut, d'un médecin du travail désigné par le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

FONCTIONNEMENT

L'assuré peut être, à son initiative ou à celle de la commission, entendu par la commission pluridisciplinaire. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Le secrétariat de la commission pluridisciplinaire est assuré par la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

Les membres de la commission pluridisciplinaire sont astreints au secret professionnel. Ils sont remboursés de leurs frais de déplacement. Le membre mentionné au 4° perçoit, pour sa participation aux travaux de la commission, une rémunération dans des conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget.

CONTENU DU DOSSIER DE L'ASSURÉ

Article D. 351-1-12

La commission pluridisciplinaire se prononce au vu d'un dossier comprenant :

1° la notification de rente prévue à l'article R. 434-32 et la notification de la date de consolidation prévue à l'article R. 433-17 ;

2° les justifications apportées par l'assuré quant aux conditions mentionnées aux 2° et 3° du III de l'article L. 351-1-4, reposant sur tout document à caractère individuel remis à celui-ci dans le cadre de son activité professionnelle et attestant de cette activité, notamment les bulletins de paie, contrats de travail et fiche d'exposition mentionnée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, ou tout document comportant des informations équivalentes.

C. LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES PENSIONS AVANT L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE (ARTICLE 81)

L'article 81 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiant l'article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale, prévoit que les dépenses supplémentaires liées aux départs anticipés en retraite (60 ans) pour pénibilité sont mises à la charge de la branche AT/MP, sous la forme d'une contribution dont le montant est fixé chaque année par la loi de financement de la Sécurité sociale.

L'article 2 du décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 prévoit le financement de cette contribution par l'institution d'une quatrième majoration en pourcentage des salaires, s'ajoutant au taux brut de la cotisation AT/MP (articles D. 242-6-3 et D. 242-6-9 modifiés du code de la Sécurité sociale) multiplicatrice du salaire.

Ces dispositions sont applicables à compter de la tarification 2012.

Pour mémoire, le produit de la pénalité de 1 % en l'absence d'accord ou de plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (cf. fiche n° 2) est affecté à la branche AT/MP.

Une convention conclue entre la CNAVTS et la CNAMTS déterminera les relations financières nécessaires :

- au versement par la branche AT/MP de la contribution couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs anticipés pour pénibilité ;
- au fonctionnement de la commission pluridisciplinaire.

Autres dispositions de la loi du 9 novembre 2010

A. LE CONSEIL D'ORIENTATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (COCT) ET LE COMITÉ SCIENTIFIQUE (ARTICLES 78, 88 ET 89)

Les dispositions relatives au Conseil d'orientation sur les conditions de travail sont désormais introduites au niveau législatif.

Ce Conseil est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics et succède au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Placée auprès du ministre chargé du Travail, de l'Emploi et de la Santé, cette instance participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels : elle est consultée sur les projets de lois et les textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, les projets en matière d'instruments internationaux. Le Conseil formule également des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail.

Le comité permanent du COCT est assisté d'un **observatoire de la pénibilité** chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans les secteurs privé et public et, en particulier, celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Par ailleurs, un **Comité scientifique**, constitué avant le 31 mars 2011, a pour mission d'évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs. **Avant le 1^{er} janvier 2014, le gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant un bilan de l'application de la partie relative à la pénibilité de la loi portant réforme des retraites. Sur la base des travaux du Comité scientifique, ce rapport formulera des propositions, en vue de prendre en compte la pénibilité à effets différés.**

B. LE DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL D'ALLÈGEMENT OU DE COMPENSATION DE CHARGES DE TRAVAIL (ARTICLE 86)

1. Fonds de branche

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, **un accord collectif de branche** peut créer **un dispositif d'allègement ou de compensation** de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

Les salariés peuvent bénéficier de ce dispositif, s'ils ont été exposés pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité.

L'allègement de la charge de travail peut prendre la forme :

- d'un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à la retraite ;
- de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié.

La compensation de la charge de travail peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;
- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.

L'accord définit les conditions dans lesquelles il est créé, **au sein de la branche concernée, un fonds** dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité. Il fixe aussi les modalités de l'institution, au profit de ce fonds, d'une **contribution à la charge des entreprises de la branche** et les modalités de la mutualisation du montant de la collecte ainsi réalisée dans les entreprises de la branche.

L'accord prévoit une **exonération** de la contribution à ce fonds pour les **entreprises de la branche couvertes par un accord collectif d'entreprise**. Les entreprises ainsi exonérées ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité par le fonds dédié de la branche. En revanche, elles pourront bénéficier du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

2. Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Il est créé, jusqu'au 31 décembre 2013, auprès de la CNAMTS, **un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité** destiné à contribuer aux actions mises en œuvre :

- **par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche** (cf. article 77 de la loi du 9 novembre 2010). Conformément à l'article 86 de la loi portant réforme des retraites, cet accord doit prévoir les conditions de création d'un fonds de mutualisation d'une contribution à la charge des entreprises de la branche, dédiée à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité ;
- **par les entreprises couvertes par un accord d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail** pour les salariés occupés à des travaux exposant aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

CE QUE FINANCE LE FONDS

Le Fonds national de soutien relatif à la pénibilité finance directement tous travaux ou actions d'expertise, d'ingénierie, de formation, d'évaluation ou de promotion de mesures à visées préventives, conduites par les branches ou les entreprises couvertes par un accord créant des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

RECETTES DE CE FONDS

Les recettes de ce fonds sont constituées par une dotation de l'État et une dotation de la branche AT/MP, qui ne peut être supérieure à celle de l'État.

Sommaire

Liste non-exhaustive de critères pour apprécier les seuils d'exposition à des travaux pénibles	50
Textes relatifs à la pénibilité au travail	54
Le titre IV de la loi portant réforme des retraites relatif à la pénibilité du parcours professionnel.....	54
Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.....	57
Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la Sécurité sociale.....	58
Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.....	59
Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.....	60
Décret n° 2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la Sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime.....	62
Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-24-1 du code de la Sécurité sociale.....	64
Circulaire DSS du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité.....	66

Liste non-exhaustive, à titre indicatif, de critères pour apprécier les seuils d'exposition à des travaux pénibles

Le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html> a mis en ligne des fiches sur chacun des facteurs de pénibilité, en précisant les mesures de prévention envisageables.

Cette liste non-exhaustive de critères peut être utilisée pour apprécier à partir de quel « seuil » les travaux peuvent être considérés comme pénibles, ce qui n'est pas toujours simple. À défaut d'autres critères, on peut se référer aux seuils qui ont été envisagés dans le cadre des négociations sur la réduction de la pénibilité au travail en 2008. Cette liste est à titre purement indicatif, sans aucune portée juridique.

Facteurs de risques professionnels	Indicateurs de seuils d'exposition (il ne s'agit pas d'une liste exhaustive).
Manutentions manuelles de charges	<p>Articles R. 4541-9 du code du travail à R. 4541-10 du code du travail.</p> <p>Norme NF X35-109 de décembre 2009 exposant une méthode pour analyser la manutention manuelle de charge en fonction de différents critères : masse unitaire, tonnage cumulé, force pour pousser ou tirer la charge, fréquence des actions, etc. À titre d'exemple, elle fixe à 15 kg la valeur maximale acceptable (et 25 kg, sous certaines conditions).</p> <p>Normes européennes et internationales NF EN 1005-3, 4 et NF ISO 11228-2 (les différentes normes européennes et françaises dans ce champ présentent des limites de manutention sous la forme de feux tricolores, sans référence à l'âge ou au genre).</p> <p>Les colonnes de droite des tableaux de maladies professionnelles (tableaux n° 57 et n° 98) peuvent être utiles pour caractériser certaines situations à risque.</p> <p>Arrêté du 15 juin 1993 relatif aux recommandations que les médecins du travail doivent observer en matière d'évaluation des manutentions manuelles (contient en II de son annexe des indications permettant de caractériser la pénibilité consécutive aux manutentions).</p> <p>L'INRS met à disposition des méthodes d'analyse des manutentions manuelles, dont certaines sont spécifiques à des secteurs d'activité.</p> <p>Accords nationaux : à titre d'exemple, l'accord national du 4 décembre 2009, relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Le degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée (plus de vingt heures par semaine, pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).</p>

<p>Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations</p>	<p>Les colonnes de droite des tableaux de maladies professionnelles (tableau n° 57) caractérisent certaines postures de travail correspondant à des positions forcées des articulations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la norme NF EN 1005-4 Sécurité des machines ; • la norme NF EN ISO 11226 Ergonomie ; • la norme NF EN ISO 14738 Sécurité des machines ; • pour l'analyse des postures et des gestes des membres supérieurs, voir les sites de l'INRS, de l'OPPBTP (ADAPT-BTP), de l'ANACT ; • recommandations de la CNAMTS : recommandation R. 328 du CTN de la Métallurgie, R. 296 du CTN de la Chimie, du Caoutchouc et de la Plasturgie, R. 214 du CTN Bois, Ameublement, Papier/ Carton, Textile, Cuirs et Pierres et Terres à feu et R. 415 du CTN. <p>Voir site http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : il s'agit des postures citées ci-après, tenues par les salariés plus de vingt heures par semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • position forcée des articulations : position agenouillée, accroupie, en torsion... ; • maintien des bras en l'air.
<p>Les vibrations mécaniques</p>	<p>Articles R. 4443-1 et 2 du code du travail.</p> <p>Norme ISO 2631-1 : 1997 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.</p> <p>Norme ISO 5349-2 : 2001 pour les vibrations transmises au système mains/bras.</p> <p>L'INRS met à disposition un <i>Guide de bonnes pratiques en application de la réglementation sur les vibrations</i> (ED 78 de février 2008).</p> <p>Accords nationaux : à titre d'exemple, l'accord national du 4 décembre 2009, relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie, « les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée. Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de vingt heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur ».</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : « Sont concernés les salariés exposés, avant l'entrée en vigueur du décret du 5 juillet 2005, plus de huit heures par jour, à des vibrations transmises aux membres supérieurs au-delà de 5 m/s² (mètre par seconde au carré), ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps supérieures à 1,15 m/s². »</p>

<p>Les agents chimiques dangereux</p>	<p>Articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail.</p> <p>Des tableaux de maladies professionnelles reconnaissent un lien direct entre l'exposition à certains ACD particuliers et l'apparition de certaines affections.</p> <p>Les valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes ou indicatives.</p> <p>L'INRS met à disposition un dossier <i>Risque chimique</i>.</p> <p>Nombreuses recommandations de la CNAMTS. Par exemple, R. 105 du CTN de la Métallurgie, R. 352 du CTN du Bâtiment et des Travaux publics, R. 103 du CTN de la Chimie, etc.</p> <p>Voir la liste complète sur le site http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr</p>
<p>Milieu Hyperbare</p>	<p>Article R. 4461-1 du code du travail (exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals).</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : « Sont concernés les salariés travaillant dans une atmosphère où la pression est supérieure à 0,1 bar par rapport à la pression ambiante. »</p>
<p>Les températures extrêmes</p>	<p>Certaines dispositions du code du travail consacrées à l'aménagement et à l'aération des locaux de travail, aux ambiances particulières de travail [articles R. 4222-1, R. 4222-11, R. 4223-13 à 15] concernent les données thermiques sans autres précisions.</p> <p>Pour mémoire, il existe un tableau de maladie professionnelle n° 58 dans les mines de potasse.</p> <p>L'INRS met à disposition l'étude NS 184 sur le travail à la chaleur et le confort thermique et l'étude TC 109 sur le travail au froid.</p> <p>Accords nationaux : à titre d'exemple, l'accord national du 4 décembre 2009, relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie, « les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante, résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou encore de la production d'énergie thermique ».</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : « Sont concernés les salariés soumis dans leur travail, plus de vingt heures par semaine, à des températures supérieures à 30 °C ou inférieures à - 10 °C. »</p>
<p>Bruit</p>	<p>Articles R. 4431-2 et suivants du code du travail [87 dB(A) sur huit heures ou valeur limite de crête de 140 dB(C)].</p> <p>Le tableau n° 42 des maladies professionnelles fixe une liste limitative des travaux susceptibles d'entraîner des surdités.</p> <p>L'INRS met à disposition une étude ED 6035 <i>Évaluer et mesurer l'exposition professionnelle au bruit</i>.</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : « Bruits intenses : sont considérés comme soumis à des bruits intenses les salariés exposés, avant le 1^{er} janvier 2008, de manière habituelle, plus de vingt heures par semaine, à un bruit excédant 87dB(A) à l'oreille. »</p>

Travail de nuit	<p>Articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail.</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : <i>« Pour être considérés comme soumis à ce facteur de pénibilité, les salariés doivent travailler plus de deux cents nuits par an, au sens du travail de nuit tel que défini par la loi ou les accords collectifs qui leur sont applicables. »</i></p>
Le travail en équipes successives alternantes	<p>La directive du 4 novembre 2003 donne les principales définitions.</p> <p>Les règles relatives à la durée du travail et les modalités de répartition et d'aménagement des horaires sont précisées dans l'article L. 3121-1 et suivants et dans l'article R. 3121-1 et suivants du code du travail. La loi donne une grande place à la négociation collective et de nombreuses règles d'aménagement peuvent donc figurer dans les conventions ou accords de branche ou dans les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : <i>« Sont concernés les salariés qui auront travaillé au moins quinze ans en équipes successives alternantes. »</i></p>
Le travail répétitif	<p>Article D. 4121-5 du code du travail (décret du 11 juillet 2011) : <i>« 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. »</i></p> <p>L'INRS et l'ANACT mettent à disposition des guides sur l'évaluation du risque Troubles musculo-squelettiques.</p> <p>Projet d'accord de 2008 relatif à la réduction de la pénibilité : <i>« Le travail répétitif consiste en la répétition, plus de vingt heures par semaine, d'un même geste à une cadence élevée, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle d'au moins une minute. »</i></p>

II. – A compter du 1^{er} janvier 2013, la section 1 du chapitre V du titre III du livre VI du code de la sécurité sociale est intitulée : « Régime complémentaire d'assurance vieillesse » et est ainsi modifiée :

1^o Les articles L. 635-1 et L. 635-2 sont ainsi rédigés :

« Art. L. 635-1. – Toute personne relevant de l'une des organisations mentionnées aux 1^o ou 2^o de l'article L. 621-3, y compris lorsque l'adhésion s'effectue à titre volontaire ou en vertu du bénéfice d'une pension d'invalidité, bénéficie d'un régime de retraite complémentaire obligatoire auquel elle a droit d'office affiliée.

« Le régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales assure au bénéficiaire des personnes affiliées l'acquisition et le versement d'une pension exprimée en points. Le montant annuel de la pension individuelle de droit direct servie par ces régimes est obtenu par le produit du nombre total de points porté au compte de l'intéressé par la valeur de service du point. La valeur de service du point peut être différenciée suivant la date d'acquisition des points et la date de prise d'effet de la pension, ainsi que pour les points attribués antérieurement à la création du régime ou convertis lors de sa transformation. Elle peut également, s'agissant des points issus de la conversion mentionnée au second alinéa du 1^o de l'article 57 de la loi n^o 2010-1350 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, être différenciée suivant le régime d'affiliation antérieur.

« La couverture des charges est assurée par des cotisations, dont les taux et tranches de revenus sur lesquelles ceux-ci s'appliquent sont fixés par décret. Ces cotisations sont assises sur le revenu professionnel défini à l'article L. 131-6 et recouvrées dans les mêmes formes et conditions que les cotisations du régime de base.

« L'équilibre financier du régime est assuré par ses seules ressources. Un décret détermine les règles de pilotage du régime, et notamment les conditions dans lesquelles le conseil d'administration de la Caisse nationale du régime social des indépendants formule à échéance régulière, au ministre chargé de la sécurité sociale, des règles d'évolution des paramètres permettant de respecter des critères de solvabilité.

« Art. L. 635-2. – Les possibilités de rachat ouvertes dans le régime de base par l'article L. 634-2-1 sont également ouvertes dans le régime complémentaire obligatoire visé à l'article L. 635-1. Un décret précise ces modalités de rachat. »

2^o A la première phrase de l'article L. 635-3, les mots : « des régimes complémentaires obligatoires » sont remplacés par les mots : « du régime complémentaire obligatoire ».

Article 58

L'article L. 642-2 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« A la demande de l'assuré, l'assiette des cotisations peut être fixée selon les modalités prévues au sixième alinéa de l'article L. 131-6. »

Article 59

Après l'article L. 643-2 du même code, il est inséré un article L. 643-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 643-2-1. – I. – Les personnes dont la pension de retraite de base prend effet postérieurement au 1^{er} janvier 2011 peuvent demander la prise en compte, en contrepartie du versement de cotisations, des périodes d'activité ayant donné lieu, avant le 1^{er} janvier 2004, à une exonération de cotisation obligatoire au titre des deux premières années d'exercice de la profession dans le régime d'assurance vieillesse de base des professions libérales.

« Les conditions d'application du présent article et les modalités selon lesquelles s'effectue le versement des cotisations afférentes à ces périodes sont déterminées par décret.

« II. – Le I est applicable jusqu'au 1^{er} janvier 2016. »

TITRE IV

PÉNIBILITÉ DU PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE I^{er}

Prévention de la pénibilité

Article 60

I. – Le chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un article L. 462-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 462-2. – Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 462-4-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la

demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. »

II. – Après l'article L. 4121-3 du même code, il est inséré un article L. 4121-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4121-3-1. – 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. »

Article 61

Le 1^o de l'article L. 4121-1 du même code est complété par les mots : « et de la pénibilité au travail ».

Article 62

L'article L. 4612-2 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. »

Article 63

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 64

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 65

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 66

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 67

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 68

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 69

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 70

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n^o 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 71

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 72

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 73

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 74

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 75

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 76

L'article L. 3153-1 du code du travail est complété par les mots : « ou pour cesser, de manière progressive, son activité ».

Article 77

I. – Le chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est complété par une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« **Accords en faveur de la prévention de la pénibilité**

« *Art. L. 138-29.* – Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du même code employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

« Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

« Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

« Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

« Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code sont applicables à cette pénalité.

« *Art. L. 138-30.* – L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-29 est conclu pour une durée maximale de trois ans. Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

« *Art. L. 138-31.* – Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 138-29 ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité dont le contenu est conforme à celui mentionné à l'article L. 138-30. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

« En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30. »

II. – L'article L. 241-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les ressources de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles sont en outre constituées par le produit de la pénalité prévue à l'article L. 138-29. »

III. – Les I et II sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 78

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, placé auprès du ministre chargé du travail, participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail.

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail comprend un comité permanent, une commission générale et des commissions spécialisées.

Son comité permanent est assisté d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Cet observatoire propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités.

L'observatoire de la pénibilité du Conseil d'orientation sur les conditions de travail est composé de représentants de l'Etat, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel et de personnalités qualifiées.

Les conclusions de l'observatoire de la pénibilité sont rendues publiques.

CHAPITRE II

Compensation de la pénibilité

Article 79

La section I du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale est complétée par un article L. 351-1-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 351-1-4.* – I. – La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée, dans des conditions fixées par décret, pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au sens de l'article L. 434-2 au moins égale à un taux déterminé par décret, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle mentionnée à l'article L. 461-1 ou au titre d'un accident de travail mentionné à l'article L. 411-1 et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

« II. – La pension de retraite liquidée en application du présent article est calculée au taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général et un ou plusieurs autres régimes obligatoires.

« III. – Les I et II sont également applicables à l'assuré justifiant d'une incapacité permanente d'un taux inférieur à celui mentionné au I, sous réserve :

« 1^o Que le taux d'incapacité permanente de l'assuré soit au moins égal à un taux déterminé par décret ;

« 2^o Que l'assuré ait été exposé, pendant un nombre d'années déterminé par décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail ;

« 3^o Qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

« Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de cette commission ainsi que les éléments du dossier au vu desquels elle rend son avis sont fixés par décret. »

Article 80

Le Gouvernement dépose au Parlement avant le 1^{er} janvier 2012 un rapport visant à étudier un barème d'attribution des pensions d'invalidité cohérent avec le barème d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés et à mieux encadrer la définition de l'inaptitude ; ce rapport propose des indications pertinentes de pratique pour les échelons locaux du service médical de l'assurance maladie en vue d'une réduction de l'hétérogénéité des décisions.

Article 81

I. – A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, après la référence : « L. 135-2. », sont insérés les mots : « par une contribution de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4. »

« 2° Par une contribution de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge prévu à l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale. » ;

« 6° Le 1° de l'article L. 742-3 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour l'application de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, la référence : "l'article L. 411-1" est remplacée par la référence : "au premier alinéa de l'article L. 751-6 du code rural et de la pêche maritime" » ;

3° L'article L. 751-12 est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° Le montant de la contribution mentionnée au 2° du II de l'article L. 741-9 » ;

4° Après l'article L. 751-13, il est inséré un article L. 751-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 751-13-1. – Le montant de la contribution mentionnée au 2° du II de l'article L. 741-9 est pris en compte dans les éléments de calcul de la cotisation qui peuvent être modulés par secteur d'activité dans des conditions déterminées par décret. »

Article 85

Au premier alinéa de l'article L. 341-14-1 du code de la sécurité sociale, après la référence : « L. 351-1-3 », est insérée la référence : « L. 351-1-4 ». ».

Article 86

I. – A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, un accord collectif de branche peut créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

Les salariés peuvent bénéficier de ce dispositif s'ils ont été exposés pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité définis à l'article L. 4121-3-1 du code du travail et ont cumulé pendant une durée définie par le même accord deux de ces facteurs. Ils doivent ne pas remplir les conditions pour liquider leur retraite à taux plein.

L'allègement de la charge de travail peut prendre la forme :

- d'un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à retraite, durée pendant laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord ;
- de l'exercice d'une mission de tuteur au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord.

La compensation de la charge de travail peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;
 - de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.
- Les droits attribués au titre de la compensation de la charge de travail peuvent être versés sous la forme d'un abondement au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions prévues à l'article L. 3152-2 du code du travail.

L'accord définit les conditions dans lesquelles il est créé, au sein de la branche concernée, un fonds dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité. Il fixe aussi les modalités de l'institution, au profit de ce fonds, d'une contribution à la charge des entreprises de la branche et les modalités de la mutualisation du montant de la collecte ainsi réalisée entre les entreprises de la branche. L'accord prévoit, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, une exonération de la contribution à ce fonds pour les entreprises de la branche couvertes par un accord collectif d'entreprise mentionné au II. Les entreprises ainsi exonérées ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité par le fonds dédié de la branche.

L'accord prévoit également les conditions d'application du dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés temporaires occupés à des travaux pénibles.

Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 septembre 2013, un rapport procédant à l'évaluation de ce dispositif.

II. – Il est créé jusqu'au 31 décembre 2013 auprès de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité, destiné à contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche mentionné au I. Peuvent également bénéficier de l'intervention de ce fonds les entreprises couvertes par un accord collectif d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles mentionné au même I. Les recettes de ce fonds sont constituées par une dotation de l'Etat et une dotation de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles, qui ne peut être supérieure à celle de l'Etat.

Les modalités d'application du présent II sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 87

L'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 (n° 98-1194 du 23 décembre 1998) est ainsi modifié :

1° Le troisième alinéa du I est ainsi rédigé :

« 2° Avoir atteint l'âge de soixante ans diminué du tiers de la durée du travail effectué dans les établissements visés au 1°, sans que cet âge puisse être inférieur à cinquante ans ; »

2° Le septième alinéa du I est ainsi rédigé :

« 2° Avoir atteint l'âge de soixante ans diminué du tiers de la durée du travail effectué dans les ports visés au 1°, sans que cet âge puisse être inférieur à cinquante ans. » ;

3° Le dernier alinéa du II est ainsi rédigé :

« L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions de durée d'assurance requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, à condition qu'il soit âgé d'au moins soixante ans. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, elle est alors remplacée par la ou les pensions de vieillesse auxquelles l'intéressé peut prétendre. Pour l'appréciation du taux plein, les conditions de durée d'assurance sont réputées remplies au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans. »

Article 88

Un comité scientifique constitué avant le 31 mars 2011 a pour mission d'évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs. La composition de ce comité est fixée par décret.

CHAPITRE III

Dispositions communes

Article 89

Avant le 1^{er} janvier 2014, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan de l'application du présent titre.

Sur la base des travaux du comité scientifique mentionné à l'article 88, ce rapport formule des propositions en vue de prendre en compte la pénibilité à effets différés.

TITRE V

MESURES DE SOLIDARITÉ

CHAPITRE I^{er}

Dispositions applicables au régime des exploitants agricoles

Article 90

Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° L'article L. 732-56 est complété par un IV ainsi rédigé :

« IV. – Sont affiliées au régime de l'assurance vieillesse complémentaire obligatoire les personnes ayant, à compter du 1^{er} janvier 2011 ou postérieurement à cette date, la qualité d'aide familial telle que définie au 2° de l'article L. 722-10 ou la qualité de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole telle que définie à l'article L. 321-5. » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 732-58 est ainsi rédigé :

« – par le produit des cotisations dues, au titre de ce régime, par les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole pour leurs propres droits et, le cas échéant, pour les droits des bénéficiaires mentionnés au IV de l'article L. 732-56 ; » ;

3° Après le deuxième alinéa de l'article L. 732-59, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les personnes mentionnées au IV de l'article L. 732-56, l'assiette des cotisations est égale à un montant forfaitaire fixé par décret. » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 732-60 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, les mots : « personnes affiliées » sont remplacés par les mots : « chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole affiliés » ;

b) Après la première phrase, il est insérée une phrase ainsi rédigée : « Les aides familiaux et les collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole affiliés au présent régime bénéficient, à compter de la date d'effet de leur retraite mentionnée aux articles L. 732-34 et L. 732-35, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2011, d'une retraite exprimée en points de retraite complémentaire. » ;

5° L'article L. 732-62 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de décès d'un aide familial ou d'un collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole après le 31 décembre 2010, son conjoint survivant a droit au plus tôt au 1^{er} janvier 2011 à une pension de réversion du

31 mars 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 36 sur 239

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels

NOR : E7SS107954D

Publics concernés : travailleurs soumis à la quatrième partie du code du travail.

Objet : définition des facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité ainsi que du droit à une retraite anticipée pour pénibilité.

Entrée en vigueur : le présent décret est applicable :

- s'agissant du suivi des expositions des travailleurs, aux expositions intervenues à compter d'une date qui sera fixée par un décret ultérieur et au plus tard au 1^{er} janvier 2012 ;
- s'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des retraites prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Notice : la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels qu'il s'agisse de sa prévention (dispositif de suivi des expositions des travailleurs, accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité) ou de sa compensation (droit à une retraite anticipée pour pénibilité).

Les dispositions de cette loi, relatives au suivi des expositions des travailleurs ainsi que celles relatives au droit à la retraite anticipée pour pénibilité au travail, mentionnent des facteurs de 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, dont la liste est fixée par décret.

Le présent décret définit ces facteurs de risques professionnels pour les besoins de ces deux dispositifs. Références : les textes créés ou modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, notamment l'article L. 4121-3-1 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 22 février 2011 ;

Vu l'avis de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 24 février 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 28 février 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 2 mars 2011 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 8 mars 2011 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 11 mars 2011,

Décète :

Art. 1^{er}. - Le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :
1^o Les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 forment une section 1 intitulée : « Document unique d'évaluation des risques » ;
2^o Il est ajouté une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Pénibilité

« Art. D. 4121-5. - Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

31 mars 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 36 sur 239

« 1^o Au titre des contraintes physiques marquées :

« a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

« b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

« c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

« 2^o Au titre de l'environnement physique agressif :

« a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

« b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

« c) Les températures extrêmes ;

« d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

« 3^o Au titre de certains rythmes de travail :

« a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

« b) Le travail en équipes successives alternantes ;

« c) 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. »

Art. 2. - Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mars 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,

de l'emploi et de la santé,

XAVIER BERTRAND

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,

BRUNO LE MAIRE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

NOR: ETS11121880

Publics concernés : entreprises de cinquante salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne la pénalité due pour défaut d'accord ou de plan d'action de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contractatoire de six mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le DIRECCTE et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Su le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décreté :

Art. 1^{er}. – Il est créé au sein du chapitre VIII ter du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, Décrets en Conseil d'Etat) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

« Sous-section 1

« Procédure

« Art. R. 138-32. – L'employeur détermine la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis en application de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Il la consigne en annexe du document unique d'évaluation des risques mentionné à l'article R. 4121-1 du même code.

« Cette proportion est actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

« Art. R. 138-33. – Le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-31 est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Art. R. 138-34. – Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article L. 138-30, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

« L'employeur communique à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans le délai imparti. A défaut, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité.

« A sa demande, il peut être entendu.

« Art. R. 138-35. – A l'issue du délai imparti par la mise en demeure, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée à l'article L. 138-29 et en fixe le taux au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

« 1° Les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;

« 2° Les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail.

« Sous-section 2

« Pénalité

« Art. R. 138-36. – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 138-34. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont dépend l'employeur.

« Art. R. 138-37. – La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas les obligations mentionnées aux articles L. 138-29 à L. 138-31 à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action prévu par les mêmes articles.

« La pénalité, calculée par application du taux notifié par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi aux rémunérations ou gains mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 138-29, est déclarée et versée par l'employeur auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général ou du régime agricole dont il dépend, à la date d'échéance de ses cotisations et contributions sociales. »

Art. 2. – Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Toutefois, les formalités prévues aux articles R. 138-32 et R. 138-33 du code de la sécurité sociale sont valablement accomplies dès sa publication.

Jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, les accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret prévu par l'article L. 138-30 du code de la sécurité sociale valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité, dès lors que leur contenu est conforme à celui défini par ce texte.

Art. 3. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,

XAVIER BERTRAND

9 juillet 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 26 sur 161

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité

NOR: E75T112192D

Publics concernés : entreprises de cinquante salariés et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Objet : application de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en ce qui concerne les accords de prévention de la pénibilité.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 ; certaines formalités pourront néanmoins être valablement accomplies avant cette date.

Notice : l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord.

Le présent décret précise le seul de salariés exposés au-delà duquel de tels accords ou plans d'action sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers.

Références : les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-29 à L. 138-31 et L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;

Vu le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 11 mai 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 12 mai 2011 ;

Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 13 mai 2011,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Il est créé au sein du chapitre VIII *ter* du titre III du livre I^{er} du code de la sécurité sociale (partie réglementaire, Décrets) une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

« Art. D. 138-26. – La proportion minimale de salariés mentionnée à l'article L. 138-29 est fixée à 50 % de l'effectif, apprécié dans les conditions prévues à l'article D. 138-25.

« Art. D. 138-27. – L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 138-30, le plan d'action mentionné au premier alinéa de l'article L. 138-31 ou l'accord de branche étendu mentionné au second alinéa du même article traite :

9 juillet 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 26 sur 161

« 1^o D'au moins l'un des thèmes suivants :

« a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

« b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

« 2^o En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

« a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

« b) Le développement des compétences et des qualifications ;

« c) L'aménagement des fins de carrière ;

« d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

« Art. D. 138-28. – L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

« Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel. »

Art. 2. – Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 susvisé, le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Art. 3. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,

de l'emploi et de la santé,

XAVIER BERTRAND

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

NOR : E7SS107965D

Publics concernés : salariés du régime général, salariés du régime agricole et personnes non salariées des professions agricoles.

Objet : définition de certaines modalités de mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité du travail.

Entrée en vigueur : 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 1^{er} juillet 2011 ;
- s'agissant du financement du dispositif, à compter de la tarification 2012.

Notice : 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 %.

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.

Références : les textes créés ou modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de la ruralité et de la santé, du ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement,
Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 118 ;
Vu le décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixant les règles de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 22 février 2011 ;

Vu l'avis de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 24 février 2011 ;
Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 28 février 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 2 mars 2011 ;
Vu l'avis de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 2 mars 2011 ;
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 8 mars 2011,

Décret :

Art. 1^{er}. – I. – II est inséré après l'article D.351-1-7 du code de la sécurité sociale cinq articles ainsi rédigés :

« **Art. D.351-1-8.** – Pour l'application de l'article L.351-1-4, l'âge prévu au premier alinéa de l'article L.351-1 est abaissé à soixante ans.

« **Art. D.351-1-9.** – Le taux d'incapacité permanente mentionné au I de l'article L.351-1-4 est fixé à 20 %. Ce taux 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.

« **Art. D.351-1-10.** – I. – Le taux d'incapacité permanente mentionné au 1^o du III de l'article L.351-1-4 est fixé à 10 %. Ce taux doit être atteint au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

« II. – La durée d'exposition mentionnée au 2^o du III de l'article L.351-1-4 est fixée à dix-sept ans.

« **Art. D.351-1-11.** – I. – II est constitué une commission pluridisciplinaire mentionnée au dernier alinéa du III de l'article L.351-1-4 pour chaque caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

« La commission pluridisciplinaire compétente est celle de la caisse chargée d'apprécier la demande de pension de retraite en application de l'article R.173-3-1.

« II. – La commission pluridisciplinaire comprend :

« 1^o Le directeur de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général ou son représentant intervenant au titre de l'assurance vieillesse ;

« 2^o Le médecin-conseil régional mentionné à l'article R.315-3 ou un médecin-conseil de l'échelon régional du contrôle médical de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés qu'il désigne pour le représenter ;

« 3^o L'ingénieur-conseil chef du service de prévention de la caisse mentionnée à l'article L.215-1 ou à l'article L.215-3, ou son représentant ;

« 4^o Le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier mentionnés au 3^o de l'article D.461-27, ou leur représentant ;

« 5^o Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ou son représentant.

« En tant que de besoin, la commission pluridisciplinaire peut recueillir l'avis du médecin inspecteur régional du travail mentionné à l'article L.8123-1 du code du travail ou, à défaut, d'un médecin du travail désigné par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« L'assuré peut être, à son initiative ou à celle de la commission, entendu par la commission pluridisciplinaire. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

« Le secrétariat de la commission pluridisciplinaire est assuré par la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.

« Les membres de la commission pluridisciplinaire sont astreints au secret professionnel. Ils sont remboursés de leurs frais de déplacement. Le membre mentionné au 4^o perçoit pour sa participation aux travaux de la commission une rémunération dans des conditions fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget.

« **Art. D.351-1-12.** – La commission pluridisciplinaire se prononce au vu d'un dossier comprenant :

« 1^o La notification de rente prévue à l'article R.434-32 et la notification de la date de consolidation prévue à l'article R.433-17 ;

« 2^o Les justifications apportées par l'assuré quant aux conditions mentionnées aux 2^o et 3^o du III de l'article L.351-1-4, reposant sur tout document à caractère individuel remis à celui-ci dans le cadre de son activité professionnelle et attestant de cette activité, notamment les bulletins de paie, contrats de travail et fiche d'information mentionnées à l'article L.4121-3-1 du code du travail ou tout document comportant des informations équivalentes. »

II. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1^o Après l'article D.732-41, il est inséré cinq articles ainsi rédigés :

« **Art. D.732-41-1.** – Pour l'application du I de l'article L.732-18-3, l'âge prévu à l'article L.732-18 est abaissé à soixante ans.

« **Art. D.732-41-2.** – Le taux d'incapacité permanente mentionné au I de l'article L.732-18-3 est fixé à 20 %. Ce taux 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.

« Art. D. 732-41-3. – I. – Le taux d'incapacité permanente mentionné au 1° du III de l'article L. 732-18-3 est fixé à 10 %. Ce taux doit être atteint au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail. »

« II. – La durée d'exposition mentionnée au 2° du III de l'article L. 732-18-3 est fixée à dix-sept ans. »

« Art. D. 732-41-4. – Les dispositions de l'article D. 351-1-11 du code de la sécurité sociale s'appliquent au régime défini à la sous-section 1 de la section 3 du présent chapitre, sous les réserves suivantes :

« 1° Pour l'application du I, le ressort territorial de la commission est celui prévu à l'article D. 751-35 pour le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ;

« 2° Pour l'application du 1° du II, le directeur de la caisse, chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général est remplacé par le directeur de la caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole dont relève le département dans lequel se trouve le siège du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, ou le représentant qu'il désigne pour le représenter ;

« 3° Pour l'application du 2° du II, le médecin-conseil régional mentionné à l'article R. 315-3 du code de la sécurité sociale ou le médecin-conseil de l'échelon régional du contrôle médical qu'il désigne pour le représenter sont remplacés par le médecin-conseil national du régime agricole de protection sociale, ou la personne qu'il désigne pour le représenter parmi les médecins des caisses de mutualité sociale agricole se trouvant dans le ressort de compétence du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ;

« 4° Pour l'application du 3° du II, l'ingénieur-conseil chef du service de prévention de la caisse mentionnée à l'article L. 215-1 ou à l'article L. 215-3 du code de la sécurité sociale ou son représentant sont remplacés par un conseiller en prévention des risques professionnels désigné au sein de sa caisse par le directeur mentionné au quatrième alinéa du présent article ;

« 5° Pour l'application de l'avant-dernier alinéa du 5° du II, le secrétariat de la commission pluridisciplinaire est assuré par la caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole dont relève le département dans lequel se trouve le siège du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. »

« Art. D. 732-41-5. – La commission pluridisciplinaire se prononce au vu d'un dossier comprenant :

« 1° La notification du taux d'incapacité permanente prévue à l'article D. 752-29 et la notification de la date de consolidation prévue à l'article L. 752-24 ;

« 2° Les justifications apportées par l'assuré quant aux conditions mentionnées aux 2° et 3° du III de l'article L. 732-18-3, reposant sur tout document à caractère individuel attestant d'une affiliation au régime des personnes non salariées des professions agricoles et de la réalité de l'exposition aux risques professionnels. »

2° Après l'article D. 742-3, il est inséré un article D. 742-3-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 742-3-1. – Pour l'application de l'article D. 351-1-11 du code de la sécurité sociale, la commission pluridisciplinaire se réunit selon les modalités prévues à l'article D. 732-41-4. »

« Pour l'application du 1° de l'article D. 351-1-12 du code de la sécurité sociale, les mots : "notification de la rente prévue à l'article R. 434-52" sont remplacés par les mots : "notification du taux d'incapacité prévu au quatrième alinéa de l'article R. 751-63 du code rural et de la pêche maritime" et la référence à l'article R. 433-17 est remplacée par la référence à l'article L. 751-31 du même code. »

Art. 2. – I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article D. 241-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention conclue entre la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés détermine les relations financières nécessaires au versement, par la branche accidents du travail - maladies professionnelles du régime général, de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 241-3 couvrant, sur la base des dépenses engagées, les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4, y compris celles liées au fonctionnement de la commission pluridisciplinaire chargée d'examiner les départs relevant du III de cet article. »

2° A l'article D. 242-6-3 dans sa rédaction issue du décret du 5 juillet 2010 susvisé, les mots : « trois majorations » sont remplacés par les mots : « quatre majorations » ;

3° L'article D. 242-6-9 dans sa rédaction issue du décret du 5 juillet 2010 susvisé est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « Les trois majorations » sont remplacés par les mots : « Les quatre majorations » ;

b) L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 4° Une majoration correspondant au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 241-3 couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4 est fixée en pourcentage des salaires. »

II. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa de l'article D. 751-75 est ainsi modifié :

a) Les mots : « et d'une majoration » sont remplacés par les mots « , de la majoration » ;

b) L'alinéa est complété par les mots : « ainsi que d'une majoration correspondant au montant de la contribution mentionnée au 2° du II de l'article L. 741-9, » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article D. 752-56 les mots : « et au financement du fonds de réserve des rentes » sont remplacés par les mots : « , au financement du fonds de réserve des rentes et au financement du dispositif de compensation de la pénibilité ».

Art. 3. – Les dispositions issues de l'article 1^{er} du présent décret sont applicables aux pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. Les dispositions issues de son article 2 sont applicables à compter de la tarification 2012.

Art. 4. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française. Fait le 30 mars 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
XAVIER BERTRAND*

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,
FRANÇOIS BAROIN*

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,
BRUNO LE MAIRE*

droit au bénéfice des dispositions de l'article L. 351-1-4 du présent code et de l'article L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime est apprécié par le régime au titre duquel a été reconnue l'incapacité permanente définie au I de ces articles. Cette règle est également applicable lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement ou simultanément du régime des assurances sociales agricoles et du régime de l'assurance vieillesse des personnes non salariées des professions agricoles.

« Lorsque l'assuré justifie d'au moins deux incapacités permanentes reconnues l'une par le régime général, l'autre par l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, la caisse compétente pour apprécier le droit à retraite est celle du régime au titre duquel a été reconnu le taux d'incapacité le plus élevé. En cas d'identité des taux, la caisse compétente est celle du régime ayant reconnu le taux d'incapacité permanente en dernier lieu. »

Art. 2. – A la section 4 du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, il est inséré, après l'article R. 351-24, un article R. 351-24-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 351-24-1.* – L'identité des lésions invoquées au titre d'un accident du travail avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle est appréciée dans les conditions prévues au I de l'article L. 351-1-4 par référence à une liste établie par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale en fonction des indications figurant dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés à l'article L. 461-2 et annexés au présent code ainsi qu'au code rural et de la pêche maritime, des maladies professionnelles reconnues au titre du quatrième alinéa de l'article L. 461-1 et du barème indicatif d'invalidité des maladies professionnelles mentionné à l'article R. 434-32. »

Art. 3. – A la section 7 du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, l'article R. 351-37 est ainsi modifié :

1^o Son premier alinéa devient le I ;

2^o Son deuxième alinéa devient le II ;

3^o Il est complété par un III ainsi rédigé :

« III. – L'assuré qui demande à bénéficier des dispositions de l'article L. 351-1-4 en fait la demande auprès de la caisse chargée de la liquidation de sa pension de retraite. Il en est accusé réception.

« Cette demande est accompagnée de la notification de rente prévue à l'article R. 434-32 et la notification de la date de consolidation prévue à l'article R. 433-17. Elle comporte en outre, s'il y a lieu, les modes de preuve mentionnés au dernier alinéa du III de l'article L. 351-1-4.

« Lorsque la demande de pension de retraite est présentée par un assuré victime d'un accident du travail, la caisse saisit l'échelon régional du service médical dont relève l'assuré au moment du dépôt de sa demande de pension de retraite ou, si l'assuré réside à l'étranger, l'échelon régional du service médical du lieu d'implantation de la caisse chargée de la liquidation de la pension de retraite. L'identité des lésions dont souffre l'assuré avec celles figurant sur la liste prévue à l'article R. 351-24-1 est appréciée par un médecin-conseil du service médical au vu notamment des conclusions médicales figurant sur la notification de rente. Si le médecin-conseil ne reconnaît pas l'identité des lésions avec celles figurant sur cette liste, la caisse notifie à l'assuré le rejet de sa demande de pension de retraite.

« Lorsque la demande de pension de retraite relève des dispositions du I^{er} du III de l'article L. 351-1-4, la caisse saisit, le cas échéant après accomplissement de la procédure prévue à l'alinéa précédent, la commission pluridisciplinaire.

« Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse vaut décision de rejet. »

Art. 4. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :

1^o A l'article R. 732-3-2, la référence : « L. 732-18-1 ou L. 732-18-2 » est remplacée par la référence : « L. 732-18-1, L. 732-18-2 ou L. 732-18-3 », et après la référence : « L. 351-1-3, » est ajoutée la référence : « L. 351-1-4, ».

2^o Après l'article D. 732-58, il est inséré un article R. 732-58-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 732-58-1.* – L'assuré qui demande à bénéficier des dispositions de l'article L. 732-18-3 en fait la demande auprès de la caisse chargée de la liquidation de sa pension de retraite. Il en est accusé réception. « Cette demande est accompagnée de la notification de consolidation mentionnée à l'article L. 752-24 et de la notification du taux d'incapacité permanente mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 752-6. Elle comporte en outre, s'il y a lieu, les modes de preuve mentionnés au dernier alinéa du III de l'article L. 732-18-3.

« Lorsque la demande de pension de retraite est présentée par un assuré victime d'un accident du travail, le service administratif de la caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole dont relève l'assuré au moment du dépôt de sa demande de pension de retraite saisit le service du contrôle médical. L'identité des lésions dont souffre l'assuré avec celles figurant sur la liste prévue à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale est appréciée par un médecin-conseil du service du contrôle médical au vu notamment des conclusions médicales figurant sur la notification du taux d'incapacité permanente. Si le médecin-conseil ne reconnaît pas l'identité des lésions avec celles figurant sur cette liste, la caisse départementale ou pluridépartementale notifie à l'assuré le rejet de sa demande de pension de retraite.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime

NOR : ETSS104980D

Publics concernés : salariés du régime général, salariés du régime agricole, personnes non salariées des professions agricoles.

Objet : définition de certaines modalités de mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité au travail.

Entrée en vigueur : demandes déposées pour des retraites prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Notice : les articles 79, 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 souffrant d'une incapacité permanente reconnue 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 met en œuvre ces dispositions, d'une part, en précisant la notion de lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle et, d'autre part, en prévoyant les procédures d'examen des demandes par les commissions pluridisciplinaires.

Il prévoit, par ailleurs, les dispositions de coordination nécessaires pour l'application de ce dispositif aux personnes relevant ou ayant relevé de plusieurs régimes.

Références : les textes créés ou modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et du ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire,

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les usagers, notamment son article 21 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 118 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 22 février 2011 ;

Vu l'avis du conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 24 février 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 28 février 2011 ;

Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 2 mars 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 8 mars 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décreté :

Art. 1^{er}. – La section 2 du chapitre III du titre VII du livre I^{er} du code de la sécurité sociale est complétée par un article R. 173-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. R. 173-3-1.* – Lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement ou simultanément du régime général de sécurité sociale et d'au moins l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, son

31 mars 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 34 sur 239

« Lorsque la demande de pension de retraite relève des dispositions du 1° du III de l'article L. 732-18-3, la caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole saisit, le cas échéant après accomplissement de la procédure prévue à l'alinéa précédent, la commission pluridisciplinaire.

« Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse départementale ou pluridépartementale vaut décision de rejet. »

3° Au sous-paragraphe 4 du paragraphe 2 de la sous-section I de la section III du chapitre II du titre III du livre VII du code rural et de la pêche maritime, il est créé un sous-sous-paragraphe 4 ainsi rédigé :

*« Sous-sous-paragraphe 4
« Compréhension de la pénibilité »*

« Art. R. 732-88-1. — La liste des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnées au I de l'article L. 732-18-3, est fixée par l'arrêté prévu à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale. »

Art. 5. — L'article R. 742-20 du code rural et de la pêche maritime est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Pour l'application du III de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale :

« 1° Au deuxième alinéa, les mots : "la notification de rente prévue à l'article R. 434-32" sont remplacés par les mots : "la notification du taux d'incapacité prévu au 4° alinéa de l'article R. 751-63 du code rural et de la pêche maritime" et la référence à l'article R. 433-17 du code de la sécurité sociale est remplacée par la référence à l'article L. 751-31 du code rural et de la pêche maritime ;

« 2° Au troisième alinéa, les mots : "l'échelon régional du service médical" sont remplacés par les mots : "le service de contrôle médical" et les mots : "des conclusions médicales figurant sur la notification de rente" sont remplacés par les mots : "des conclusions médicales figurant sur la notification du taux d'incapacité prévu au quatrième alinéa de l'article R. 751-63 du code rural et de la pêche maritime". »

Art. 6. — Pour les demandes de retraite déposées avant le 1^{er} juillet 2011, le délai de quatre mois prévu respectivement au dernier alinéa du III de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale, tel qu'il résulte de l'article 3 du présent décret, et au dernier alinéa de l'article R. 732-58-1 du code rural et de la pêche maritime, tel que créé par le présent décret, est réduit à trois mois.

Art. 7. — Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mars 2011.

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
XAVIER BERTRAND

FRANÇOIS FILLON

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,*

BRUNO LE MAIRE

Syndrome de Raynaud.
Troubles du rythme et de la conduction.

Lésions dermatologiques

Acné

Ateinte unguéale.
Brûlures cutanées.
Carcinome basocellulaire et spinocellulaire.
Dépilation.
Dermite.
Eczéma.
Infection cutanée.
Panaris.
Prurit chronique.
Pustule.
Pyodermite.
Radiodermite.
Ulécérations posphlébitiques.
Urticaire.
Varicèles.

Lésions digestives

Brûlures gastriques

Cirrhose.
Colite.
Diarrhée.
Douleurs gastriques.
Dysphagie.
Hépatite.
Insuffisance hépatique.
Tumeur maligne du foie.
Vomissements.

Lésions neurologiques

Accident vasculaire cérébral

Aphasie.
Ataxie.
Céphalées.
Coma.
Cruralgies.
Dysarthrie.
Encéphalopathie.
Épilepsie.
Myoclonies.
Paralysie faciale.
Réaction méningée, méningite, myéélite.
Sciatiques.
Syndrome cérébelleux.
Syndromes de compression nerveuse : cervico-brachial, gouttière épitrochléo-olécrânienne, canal carpien, loge de Guyon, sciatique poplitée externe, queue de cheval.
Syndrome pyramidal.
Syndrome extrapyramidal dont syndrome parkinsonien.
Troubles neurologiques périphériques : polynévrite, polyradiculonévrite (syndrome de Guillain Barré).
Tremblements.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale

NOR : E7SS107970A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 351-1-4, L. 411-1, L. 461-1 et R. 351-24-1 ;
Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 118 ;
Vu le décret n° 2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime ;
Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 22 février 2011 ;
Vu l'avis de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 24 février 2011 ;
Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 28 février 2011 ;
Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 2 mars 2011 ;
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 8 mars 2011.

Arrête :

Art. 1^{er}. – La liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale, est celle figurant en annexe du présent arrêté.

Art. 2. – Le directeur de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 mars 2011.

XAVIER BERTRAND

ANNEXE

LISTE DE RÉFÉRENCE DES LÉSIONS CONSÉCUTIVES À UN ACCIDENT DU TRAVAIL ET IDENTIQUES À CELLES INDEMNISÉES AU TITRE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE, MENTIONNÉE À L'ARTICLE R. 351-24-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Lésions cardio-vasculaires

Arrêt cardio-respiratoire

Embolie pulmonaire.
Endocardite.
Insuffisance cardiaque.
Insuffisance coronarienne.
Myocardite.
Péricardite.
Phlébite.

31 mars 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 43 sur 239

Lésions psychiatriques
Altérations cognitives

Délires.
Etats de stress posttraumatique.
Syndromes confusionnels.
Troubles anxieux.
Troubles de l'adaptation.
Troubles dépressifs.
Troubles phobiques.

Lésions de l'appareil urinaire et génital masculin
Epididymite

Insuffisance rénale.
Orchite.
Stérilité masculine.

Lésions de l'appareil respiratoire
Cancer broncho-pulmonaire primitif

Emphysème.
Insuffisance respiratoire.
Pneumothorax.

Lésions hématologiques
Anémie

Aplasie médullaire.
Leucémie.
Leuco-neutropénie.
Syndrome hémorragique.
Syndrome pოსiplénectomie.
Syndrome posttransfusionnel.
Thrombopénie.

Lésions de l'appareil locomoteur
Algodystrophie

Arthrite.
Arthrose (dont gonarthrose).
Cervicalgies.
Dorsalgies.
Hydarthrose.
Hygromas.

Nécrose osseuse

Lésions du ménisque.
Limitation mobilités articulaires.
Lombalgies.
Maladie de Dupuytren.
Ostéoarthrites.
Radeurs lombaires.
Sarcome osseux.
Synovite.
Tendinopathies de l'épaule, du coude, du poignet, de la main, des doigts, du genou et de la cheville.

31 mars 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 43 sur 239

Troubles angioneurotiques.

Lésions ORL.
Acrophènes

Hyperacousie.
Hypoacousie, surdité.
Lésions de l'oreille interne.
Oïte.
Rhinite.
Ulcération bucco-pharyngée.
Ulcération nasale.
Vertiges et troubles de l'équilibre.

Lésions stomatologiques
Hypersialorrhée

Stomatite.
Syndrome sec.

Lésions ophtalmologiques
Blépharite

Brûlures oculaires.
Cataracte.
Conjonctivite.
Endophtalmie.
Kératite.
Paralysie oculo-motrice (diplopie, ptosis).
Pérygon.
Syndrome sec oculaire.
Trouble de l'acuité visuelle.
Uvéite.

Lésions dues aux maladies infectieuses
Hépatites virales

Septicémie.
Tétanos.

Toutes manifestations de la rage.

Lésions systémiques
Choc anaphylactique

Gèdème de Quincke.



Ministère du ministre du travail, de l'emploi et de la santé

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction de l'accès aux soins,
des prestations familiales et des accidents du travail
Sous-direction des retraites et des institutions
de la protection sociale complémentaire
Personne chargée du dossier :
Françoise MULET-MARQUIS
Tel : 01 40 56 58 07

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé

à

Monsieur le directeur de la Caisse nationale
d'assurance vieillesse des travailleurs salariés

Monsieur le directeur général de la Caisse
nationale d'assurance maladie des travailleurs
salariés

Monsieur le directeur général de la Caisse
centrale de mutualité sociale agricole

Monsieur le directeur général du travail

Monsieur le chef de la mission nationale de
contrôle et d'audit des organismes de sécurité
sociale (pour information)

Monsieur le chef de la mission nationale de
contrôle et d'audit des organismes de mutualité
sociale agricole (pour information)

CIRCULAIRE N° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la
retraite à raison de la pénibilité.

Date d'application : 1^{er} juillet 2011.
NOR : ETSS110951C
Classement thématique :

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr> et sur le site
<http://www.circulaires.gouv.fr>.

Résumé : En ses articles 79, 83 et 84, la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a ouvert un droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes souffrant d'une incapacité permanente reconnue 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. Ces dispositions sont applicables aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux personnes non salariées des professions agricoles. La présente circulaire apporte aux organismes de sécurité sociale les précisions nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle législation, applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Mots clés : Retraite – Pénibilité – Taux plein.

Textes de référence :

Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, notamment ses articles 79, 81 et 83 à 85.

Décret n°2011-352 du 30 mars 2011 pris pour l'application des articles L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale et L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime.

Décret n°2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.

Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R. 351-1-4 du code de la sécurité sociale

Textes créés : Articles R. 173-3-1, R. 351-24-1, D. 351-1-8 à D. 351-1-12 du code de la sécurité sociale.

Articles R. 732-58-1, R. 732-88-1, D. 732-41-1 à D. 732-41-5, D742-3-1 du code rural et de la pêche maritime.

Textes modifiés : Articles R. 351-37, D. 241-2, D. 242-6-3 et D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale.

Articles R. 732-3-2, R. 742-20, D. 751-75 et D. 752-56 du code rural et de la pêche maritime.

Annexes :

Annexe 1 : La demande de pension de retraite.

Annexe 2 : Les règles de coordination inter-régimes.

Annexe 3 : Les taux d'incapacité permanente.

Annexe 4 : Dispositions spécifiques aux victimes de maladies professionnelles justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %

Annexe 5 : Dispositions spécifiques aux victimes d'accidents du travail

Annexe 6 : Dispositions spécifiques aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %.

Annexe 7 : La date de prise d'effet de la pension de retraite.

<p>► La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait permis aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu de ce fait une longue carrière, ainsi qu'aux travailleurs handicapés, de partir à la retraite avant l'âge de soixante ans. Par ailleurs, les salariés ne pouvant prétendre à ce dispositif, mais dont l'état de santé est gravement altéré, peuvent bénéficier de la retraite pour inaptitude au travail, obtenant ainsi le taux plein dès l'âge légal de la retraite quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.</p> <p>La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a complété les dispositifs existants en ouvrant des droits à retraite aux personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail. Les décrets n° 2011-352 et n° 2011-353 du 30 mars 2011 (parus au <i>Journal officiel</i> du 31 mars 2011) ont apporté au code de la sécurité sociale et au code rural et de la pêche maritime les modifications nécessaires.</p> <p>► La retraite à raison de la pénibilité concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les assurés du régime général (nouvel article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, instauré par l'article 79 de la loi précitée du 9 novembre 2010) ; • les assurés du régime agricole (le nouvel article L. 351-1-4 leur étant applicable par renvoi de l'article L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime aux dispositions du titre V du livre III du code de la sécurité sociale) ; • les travailleurs non-salariés des professions agricoles (nouvel article L. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime, instauré par l'article 83 de la loi du 9 novembre 2010 précitée). <p>► La retraite à raison de la pénibilité est réservée aux assurés victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail. Cette dernière notion s'entend <i>stricto sensu</i>, c'est-à-dire à l'exclusion des accidents de trajet, lesquels n'ouvrent pas droit à la retraite à raison de la pénibilité.</p> <p>Pour prétendre au bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité, les assurés devront justifier d'un taux d'incapacité permanente reconnu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit au titre d'une maladie professionnelle ; - soit au titre d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. <p>Il a en effet été considéré que le lien entre maladies professionnelles et pénibilité est, dans la grande majorité des cas, avéré. C'est pourquoi, s'agissant des victimes d'accident du travail, le bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité est, en logique, réservée aux seules personnes souffrant de lésions qui auraient également pu être la résultante d'une maladie professionnelle.</p> <p>► Le taux d'incapacité permanente requis devra être d'au moins 10 %.</p> <p>Lorsque ce taux sera au moins égal à 20 %, le droit à retraite sera ouvert sans autres conditions que la seule vérification, pour les victimes d'accidents du travail, de l'appréciation de la notion de lésions identiques.</p> <p>En revanche, lorsque le taux sera au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %, le bénéfice de la retraite sera subordonné :</p>	<p>4</p> <p>8</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>11</p> <p>11</p> <p>11</p> <p>13</p> <p>13</p> <p>13</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>26</p> <p>27</p>
--	---

<p>Sommaire</p> <p>Circulaire</p> <p>Annexe n°1 : La demande de pension de retraite</p> <p>I – Les pièces à joindre à la demande de retraite</p> <p>II – La réception de la demande</p> <p>Annexe n°2 : Les règles de coordination inter-régimes</p> <p>I – L'appréciation de la situation de l'assuré</p> <p>II – Les conséquences sur le droit à retraite</p> <p>Annexe n°3 : Les taux d'incapacité permanente</p> <p>I – Des taux d'incapacité permanente pris en compte quelle que soit la date de leur obtention</p> <p>II - Taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %</p> <p>III - Taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %</p> <p>Annexe n°4 : Dispositions spécifiques aux victimes de maladies professionnelles justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %</p> <p>Annexe n°5 : Dispositions spécifiques aux victimes d'accidents du travail</p> <p>I - L'appréciation de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle</p> <p>II - Les suites à donner à l'avis rendu par le médecin-conseil</p> <p>Annexe n°6 : Dispositions spécifiques aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %</p> <p>I - La composition et le fonctionnement de la commission pluridisciplinaire</p> <p>II - La saisine de la commission pluridisciplinaire</p> <p>III - Les modes de preuve</p> <p>IV - L'appréciation portée par la commission pluridisciplinaire</p> <p>V - Les conséquences de la décision de la commission pluridisciplinaire</p> <p>Annexe n°7 : La date d'effet de la pension de retraite</p>	<p>11</p> <p>11</p> <p>11</p> <p>13</p> <p>13</p> <p>13</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>26</p> <p>27</p>
--	---

- d'une part, au fait que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé, pendant au moins dix-sept ans, à des facteurs de risques professionnels ;

- 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.

► Il résulte de ce qui précède que trois cas de figure doivent être distingués :

- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %, reconnu au titre d'une maladie professionnelle. Dans ce cas, le droit à retraite est ouvert sans autres conditions ;
- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre d'un accident du travail. Dans ce cas, l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle devra être vérifiée ;
- l'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 %, peu importe que ce taux ait été reconnu au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire est requis, cette commission étant saisie, si l'assuré a été victime d'un accident du travail, après que l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle a été vérifiée.

► Quel que soit le cas de figure considéré, le seul interlocuteur de l'assuré est la caisse liquidatrice de la pension de retraite qui saisira, si l'y a lieu, le médecin-conseil (incapacité permanente reconnue suite à un accident du travail : cf. annexe n°5) et/ou la commission pluridisciplinaire (taux d'incapacité au moins égal à 10 % et inférieur à 20 % : cf. annexe n°6).

► En cas de rejet de la demande, il appartient dans tous les cas à la caisse liquidatrice d'en informer l'assuré, c'est-à-dire y compris lorsque ce rejet résulte d'un avis négatif du médecin-conseil ou de la commission pluridisciplinaire.

Ce rejet peut faire l'objet d'un recours devant la commission de recours amiable, avant saisine éventuelle du tribunal des affaires de sécurité sociale. Conformément à l'article R. 142-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale, la caisse veillera à ce que la notification de la décision de rejet porte mention du délai de deux mois dans lequel la commission de recours amiable doit être saisie.

► La reconnaissance du droit à retraite à raison de la pénibilité ouvre droit à un double avantage :

- le maintien à soixante ans de l'âge légal de départ en retraite ;
- et l'obtention du taux plein quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Cette nouvelle législation est applicable aux **pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011**. Elle s'adresse donc aux assurés âgés d'au moins soixante ans à compter de cette date, peu importe par ailleurs qu'ils aient ou non atteint ou dépassé l'âge légal de la retraite. Les intéressés pourront faire liquider une retraite à taux plein sans attendre d'avoir le nombre de trimestres requis ou d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote.

► *Exemple n° 1 : Un assuré a eu soixante ans le 1^{er} janvier 2011. Au 1^{er} juillet 2011, date d'entrée en vigueur de la réforme, il n'aura que 159 trimestres d'assurance alors que la durée*

5

requis pour sa génération est de 163 trimestres. Dans ce cas de figure, l'assuré aurait pu partir en retraite dès son soixantième anniversaire, mais avec décote ; la retraite à raison de la pénibilité lui permet d'obtenir le taux plein dès le 1^{er} juillet 2011 (au lieu du 1^{er} juillet 2012).

► *Exemple n° 2 : Un assuré est né le 1^{er} janvier 1952. Le 1^{er} janvier 2012, date de son soixantième anniversaire, il aura la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Sans la réforme, cet assuré devrait, pour faire liquider sa retraite, attendre le 1^{er} septembre 2012, date à laquelle il aura soixante ans et huit mois, âge légal de départ pour sa génération. La retraite à raison de la pénibilité lui permettra de partir en retraite dès le 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire dès son soixantième anniversaire. Dans ce cas de figure, l'avantage porte uniquement sur l'âge, abaissé à 60 ans, et non sur le taux, l'assuré ayant la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein.*

► *Exemple n° 3 : Un assuré est né le 1^{er} janvier 1953. Le 1^{er} janvier 2013, date de son soixantième anniversaire, il n'aura que 157 trimestres d'assurance au lieu des 165 requis pour sa génération. La retraite à raison de la pénibilité lui permettra d'obtenir dès le 1^{er} janvier 2013, date de son soixantième anniversaire, une retraite à taux plein. Dans cet exemple, l'avantage porte à la fois sur l'âge, abaissé à 60 ans, et sur le taux.*

► *Exemple n° 4 : Un assuré est né le 1^{er} janvier 1949. Au 1^{er} janvier 2012, date de son soixante-troisième anniversaire, cet assuré est toujours en activité car il n'a que 120 trimestres d'assurance au lieu des 161 requis pour sa génération. La retraite à raison de la pénibilité lui permettra de partir en retraite à taux plein sans attendre son soixante-cinquième anniversaire, âge d'annulation de la décote.*

► Il est par ailleurs rappelé que cette réforme ne porte pas atteinte au caractère viager de la rente AT-MP, qui demeure intégralement cumulable avec la pension de retraite qui sera versée.

En revanche, le versement de la pension d'invalidité versée aux assurés du régime général ou des régimes agricoles sera suspendu en cas de liquidation d'une retraite anticipée à raison de la pénibilité (modifications apportées à l'article L. 341-14-1 du code de la sécurité sociale par l'article 85 de la loi portant réforme des retraites et à l'article R. 732-3-2 du code rural et de la pêche maritime par le décret n°2011-352 du 30 mars 2011). Cependant, cette règle n'est applicable qu'aux seuls assurés du régime général et des régimes agricoles, et non à la pension d'invalidité versée par le régime social des indépendants, dont les ressortissants ne sont pas éligibles à la retraite anticipée à raison de la pénibilité.

► Enfin, en son article 87, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a modifié l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, relatif à l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA).

En application de cet article 41, l'allocation, s'il est âgé d'au moins soixante ans et remplit la condition de durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, cesse de percevoir l'ATA qui est alors remplacée par la ou les pensions de retraite auxquelles il peut prétendre ; toutefois, s'il remplit les conditions d'incapacité et, le cas échéant, de durée d'exposition prévues pour la retraite à raison de la pénibilité, il peut demander à bénéficier, dès cet âge de soixante ans, d'une retraite à taux plein à raison de la pénibilité quelle que soit sa durée d'assurance. Dans ce cas, il est mis fin au versement de l'ATA, conformément aux dispositions de l'article 41 de la LFSS pour 1999.

► Les annexes jointes à la présente circulaire apportent aux organismes de sécurité sociale les précisions nécessaires à la mise en œuvre de la nouvelle législation. Dans ces annexes :

6

Annexe n° 1
La demande de pension de retraite

Textes applicables

- Salariés du régime général et du régime agricole : article R. 351-37, en son III, du code de la sécurité sociale.
- Travailleurs non-salariés des professions agricoles : article R. 732-58-1 du code rural et de la pêche maritime.

I – Les pièces à joindre à la demande de retraite

L'assuré joint à sa demande de retraite :

- ▶ s'il relève du régime général : la notification de rente, prévue à l'article R. 434-32 du code de la sécurité sociale, et la notification de la date de consolidation, prévue à l'article R. 433-17 du même code.

En effet, dans le régime général, la notification de rente ne comprend pas toujours le fait générateur de l'incapacité : maladie professionnelle ou accident du travail. Or, cet élément est indispensable pour savoir si l'assuré relève de l'appréciation de la notion de lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (cf. annexe n° 5). Il est donc indispensable que l'assuré fournisse également la notification de la date de consolidation.

Concernant l'identification de la nature du risque, les notifications de rente et/ou de consolidation ne comportent pas toujours la notion d'accident de trajet, mais peuvent porter par défaut la notion d'accident du travail. Il est donc indispensable que les caisses de retraite vérifient, par des échanges dématérialisés ou par le biais d'informations mises à leur disposition, que l'assuré n'a pas été victime d'un accident de trajet.

Les assurés n'ayant plus en leur possession la notification de rente et/ou la notification de la date de consolidation pourront :

- soit demander à leur caisse de retraite d'obtenir en leur nom, auprès de la CPAM, une attestation comprenant le taux d'incapacité permanente et la mention maladie professionnelle ou accident du travail hors accident de trajet ;
- soit demander eux-mêmes cette attestation auprès de la CPAM.

De même, les assurés ayant en leur possession des notifications portant la seule mention d'accident du travail pourront également :

- soit demander à leur caisse de retraite d'obtenir en leur nom, auprès de la CPAM, une attestation confirmant (ou infirmant) qu'il ne s'agissait pas d'un accident de trajet ;
- soit demander eux-mêmes cette attestation à la CPAM.

- ▶ s'il relève du régime des salariés agricoles : la notification du taux d'incapacité permanente prévue à l'article R. 751-63, quatrième alinéa, du code rural et de la pêche maritime et la notification de la date de consolidation prévue à l'article L. 751-31 du même code.

- sauf mention contraire, les articles du code de la sécurité sociale, du code rural et de la pêche maritime et du code du travail sont cités dans leur rédaction en vigueur au 1^{er} juillet 2011 ;

• l'expression : « la caisse » désigne :

- pour les assurés du régime général : la caisse liquidatrice de la pension de retraite du régime général ;
- pour les ressortissants des régimes de protection sociale agricole : la caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole.

▶ Conformément à l'article 118 de la loi du 9 novembre 2010, la réforme est applicable aux **pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011**.

Aux termes des articles R. 351-37, dernier alinéa du III, du code de la sécurité sociale, et R. 732-58-1 du code rural et de la pêche maritime, le silence gardé par la caisse pendant plus de quatre mois en cas de demande déposée par un assuré victime d'un accident du travail (vérification de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle : cf. annexe n° 5) ou par un assuré justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 % (avis de la commission pluridisciplinaire : cf. annexe n° 6) vaut décision de rejet.

Cependant, à l'entrée en vigueur de la réforme, ce délai est réduit à trois mois pour les demandes déposées avant le 1^{er} juillet 2011 (cf. article 6 du décret n°2011-352 du 30 mars 2011 précité).

En conséquence, j'appelle votre attention sur la nécessité qui s'attache à ce que vous preniez les dispositions nécessaires pour que le droit à pension de retraite à raison de la pénibilité puisse être effectif dès le 1^{er} juillet 2011 pour les assurés remplissant les conditions requises à cette date.

Vous voudrez bien assurer une diffusion aussi large que possible aux caisses de votre ressort de cette circulaire d'information.

Pour le ministre et par délégation
Le directeur de la sécurité sociale

signé

Dominique LIBAULT

Si la demande émane bien d'un assuré justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, à l'exclusion des accidents de trajet, cette demande est étudiée selon les modalités exposées dans les annexes suivantes.

Si la demande émane d'un assuré ne justifiant d'aucun taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % ou justifiant d'une incapacité consécutive à un accident de trajet, la caisse notifie une décision de rejet, en précisant les voies et délais de recours (saisine de la commission de recours amiable dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision).

10

Les assurés n'ayant plus en leur possession la notification du taux d'incapacité permanente et/ou la notification de la date de consolidation pourront :

- soit demander à la caisse de retraite d'obtenir en leur nom, auprès de la caisse de MSA gestionnaire de chacun des accidents du travail ou maladies professionnelles concernés, la copie de la (des) notification(s) manquante(s) ;
- soit demander eux-mêmes cette copie à la caisse de MSA concernée.

► s'il relève du régime des non-salariés agricoles : la notification du taux d'incapacité permanente prévue au cinquième alinéa de l'article L. 752-6 du code rural et de la pêche maritime et la notification de la date de consolidation prévue à l'article L. 752-24 du même code.

Les assurés n'ayant plus en leur possession la notification du taux d'incapacité permanente et/ou la notification de la date de consolidation pourront :

- soit demander à la caisse de retraite d'obtenir en leur nom, auprès de l'organisme gestionnaire de chacun des accidents du travail ou maladies professionnelles, la copie de la (des) notification(s) manquante(s) ;
- soit demander eux-mêmes cette copie à l'organisme concerné.

L'organisme gestionnaire de chacun des accidents du travail ou maladies professionnelles peut être :

- soit une caisse de MSA ;
- soit un organisme assureur membre du groupement mentionné à l'article L. 752-14 du code rural et de la pêche maritime.

► S'agissant des accidents du travail pris en charge par les régimes agricoles, les notifications ne permettent pas, à ce jour, de les distinguer des accidents de trajet. Il revient à la caisse compétente pour instruire la demande de retraite de solliciter l'organisme gestionnaire du dossier accident du travail (caisse de MSA ou assureur membre du groupement), qui lui apportera l'information nécessaire, disponible dans leur système d'information.

► S'il y a lieu, l'assuré joint en outre à sa demande les modes de preuve attestant de l'exposition, pendant dix-sept années, à des facteurs de risques professionnels (cf. annexe n° 6).

II – La réception de la demande

La caisse accuse réception de la demande de retraite. Cet accusé de réception est notamment nécessaire pour faire courir le délai de quatre mois au terme duquel le silence gardé vaut décision de rejet (cf. annexes n° 5 et 6) lorsque l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle doit être vérifiée (cas des assurés victimes d'un accident du travail) ou lorsque l'avis de la commission pluridisciplinaire est requis (taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 %). Toutefois, la délivrance de cet accusé de réception n'implique pas que la demande de l'assuré doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

9

Annexe n°2

Les règles de coordination inter-régimes

Texte applicable

Article R. 173-3-1 du code de la sécurité sociale.

I – L'appréciation de la situation de l'assuré

▶ Lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement ou simultanément du régime général de sécurité sociale et d'au moins l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, son droit à retraite est apprécié par le régime au titre duquel l'incapacité permanente a été reconnue.

◆ *Exemple n° 5 : Un assuré s'est vu reconnaître par le régime général une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 %. Au moment du dépôt de sa demande de retraite, cet assuré est affilié en tant que salarié du régime agricole. Le droit à retraite sera apprécié par le régime au titre duquel l'incapacité a été reconnue, c'est-à-dire le régime général.*

▶ Lorsque l'assuré justifie d'au moins deux incapacités permanentes reconnues l'une par le régime général, l'autre par l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, la caisse compétente pour apprécier le droit à retraite est celle du régime au titre duquel a été reconnu le taux d'incapacité le plus élevé.

◆ *Exemple n°6 : Un assuré justifie de deux taux d'incapacités permanentes :*

- /un de 15 % reconnu par le régime des non-salariés agricoles ;
- /un de 10 % reconnu par le régime général.

Au moment de sa demande de retraite, l'assuré est ressortissant du régime général. Cependant, le taux d'incapacité le plus élevé ayant été reconnu par le régime des non-salariés agricoles, c'est ce dernier régime qui apprécie le droit à retraite.

NB : sur le cumul des taux dans cet exemple, cf. annexe n°3).

▶ En cas d'identité des taux, la caisse compétente est celle ayant reconnu l'incapacité permanente en dernier lieu.

◆ *Exemple n°7 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes, toutes deux d'un taux de 10 %, reconnue l'une par le régime général en 1990, l'autre par le régime des salariés agricoles en 2000. Au moment de sa demande de retraite, l'assuré est affilié au régime général. L'incapacité permanente ayant été reconnue en dernier lieu par le régime des salariés agricoles, c'est ce régime qui est compétent pour apprécier la demande de retraite.*

II – Les conséquences sur les droits à retraite

Lorsque le droit à retraite à raison de la pénibilité est reconnu, ce droit peut être ouvert dans l'ensemble des régimes dans lesquels cette retraite existe – régime général, régime des

salariés agricoles, régime des non-salariés agricoles - y compris si l'incapacité permanente dont justifie l'assuré n'a été reconnue que par un seul de ces régimes.

◆ *Exemple n° 8 : Un assuré justifie d'une incapacité permanente lui ouvrant droit à la retraite pour pénibilité. Cette incapacité a été reconnue par le régime général. Au moment de sa demande de retraite, l'intéressé est affilié au régime des salariés agricoles. Cet assuré peut donc faire liquider une retraite à taux plein dès l'âge de soixante ans à la fois dans le régime général et dans le régime des salariés agricoles.*

En revanche, la reconnaissance de la retraite pour pénibilité n'entraîne pas l'obtention de la retraite anticipée à taux plein dans les régimes autres que le régime général ou les régimes de protection sociale agricole, c'est-à-dire les régimes, tels le régime social des indépendants, dans lesquels la retraite pour pénibilité n'existe pas.

◆ *Exemple n° 9 : Un assuré justifie d'une incapacité permanente lui ouvrant droit à la retraite pour pénibilité. Cette incapacité a été reconnue par le régime général. Au moment de sa demande de retraite, l'intéressé est affilié au régime social des indépendants. Le droit à retraite à taux plein dès l'âge de soixante ans est ouvert uniquement dans le régime général.*

Annexe n°3

Les taux d'incapacité permanente

Textes applicables

- Salariés du régime général et du régime agricole : articles L. 351-1-4, D. 351-9 et D. 351-1-10 du code de la sécurité sociale.
- Travailleurs non-salariés des professions agricoles : articles L. 732-18-3, D. 732-41-2 et D. 732-41-3 du code rural et de la pêche maritime.

I – Des taux d'incapacité permanente pris en compte quelle que soit la date de leur obtention

La date à laquelle le taux d'incapacité permanente a été notifié n'entre pas en ligne de compte dans l'appréciation du droit. Que l'incapacité ait été reconnue dans les premières années de l'activité professionnelle ou qu'à l'inverse, elle ait été reconnue alors même que l'assuré avait déjà passé l'âge légal de départ en retraite, cette circonstance est sans conséquence sur l'appréciation du droit.

Les taux d'incapacité permanente pris en compte sont ceux reconnus dans le cadre des articles L. 411-1 et L. 461-1 du code de la sécurité sociale et des articles L. 752-2 et L. 752-6 du code rural et de la pêche maritime.

Pour le régime des non-salariés agricoles, il convient de rappeler que l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des non-salariés agricoles (ATEXA), mise en place par la loi n° 2001-1128 du 30 novembre 2011, ne couvre que les maladies professionnelles et accidents du travail constatés ou survenus à compter du 1^{er} avril 2002.

II - Taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %

► Un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % permet d'ouvrir le droit à retraite à raison de la pénibilité sans autres conditions que la seule vérification, pour les victimes d'accidents du travail, de l'appréciation de la notion de lésions identiques (cf. annexe n°5).

◆ *Exemple n° 10 : Un assuré justifie d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle, d'un taux égal à 20 %. Le droit à retraite pour pénibilité peut être ouvert.*

Si ce même taux d'incapacité permanente a été reconnu au titre d'un accident du travail, l'ouverture du droit à retraite pour pénibilité est subordonnée à la reconnaissance de l'identité des lésions consécutives à cet accident avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

► Le taux de 20 % peut être obtenu 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 au moins égal à 10 % ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

◆ *Exemple n° 11 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes toutes deux reconnues au titre d'une maladie professionnelle, l'une d'un taux de 15 %, l'autre d'un taux de 5 %. L'une de ces maladies professionnelles ayant entraîné la reconnaissance d'un taux au moins égal à 10 %, le cumul des taux est possible, permettant ainsi d'arriver à un taux d'incapacité permanente de 20 %. Le droit à retraite pour pénibilité peut donc être ouvert.*

Cependant, lorsqu'au moins un des taux résulte d'une incapacité consécutive à un accident du travail, le cumul des taux ne dispense pas de la vérification de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (cf. annexe n°5).

◆ *Exemple n° 12 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes, l'une d'un taux de 15 % reconnu au titre d'une maladie professionnelle, l'une d'un taux de 5 % reconnu au titre d'un accident du travail. Un taux au moins égal à 10 % ayant été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle, le cumul des taux est possible, permettant ainsi d'arriver à un taux d'incapacité permanente de 20 %.*

Toutefois, l'une des incapacités permanentes ayant été reconnue au titre d'un accident du travail, l'ouverture du droit à retraite pour pénibilité nécessite la vérification préalable de l'identité des lésions consécutives à cet accident du travail avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Si cette identité des lésions n'est pas reconnue, la seule incapacité permettant d'ouvrir droit à retraite pour pénibilité est celle obtenue au titre de la maladie professionnelle. Cette incapacité étant d'un taux inférieur à 20 %, la demande devra être soumise à l'avis de la commission pluridisciplinaire (cf. annexe n°6).

◆ *Exemple n° 13 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes toutes deux reconnues au titre d'un accident du travail, l'une d'un taux de 15 %, l'autre d'un taux de 5 %. L'un de ces accidents du travail ayant entraîné la reconnaissance d'un taux au moins égal à 10 %, le cumul des taux est possible, permettant ainsi d'arriver à un taux d'incapacité permanente de 20 %.*

Toutefois, ces incapacités étant consécutives à des accidents du travail, le droit à retraite pour pénibilité ne peut être ouvert que si l'identité des lésions consécutives à ces accidents du travail avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle est reconnue. Si cette identité des lésions n'est pas reconnue, le droit à retraite pour pénibilité ne peut être ouvert.

Si l'identité des lésions est reconnue pour la seule incapacité d'un taux de 15 % (et non pour celle de 5 %), donc pour une incapacité d'un taux inférieur à 20 %, la demande devra être soumise à l'avis de la commission pluridisciplinaire.

Si cette identité des lésions est reconnue pour la seule incapacité d'un taux de 5 % (et non pour celle de 15 %), le droit à retraite pour pénibilité ne peut être ouvert : cf. paragraphe III ci-dessous.

► Enfin, le cumul des taux est possible, dans les conditions exposées ci-dessus et dans le respect des règles de coordination (cf. annexe n°2) lorsque l'assuré justifie de plusieurs taux d'incapacité reconnus par des régimes différents.

◆ *Exemple n° 14 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes, l'une d'un taux de 15 % reconnue dans le régime général suite à une maladie professionnelle, l'autre d'un taux*

Annexe n° 4

Dispositions spécifiques aux victimes de maladies professionnelles justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 %

Textes applicables

- Salariés du régime général et du régime agricole : articles L. 351-1-4 en son I, R. 351-37 en son I et D. 351-1-9 du code de la sécurité sociale.
 - Travailleurs non-salariés des professions agricoles : articles L. 732-18-3 en son I, D. 732-41-2 et D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime.
- ▲ Ce cas de figure est le plus simple dès lors que le fait de justifier d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % obtenu suite à la reconnaissance d'une maladie professionnelle suffit à ouvrir droit, sans autres conditions, au bénéfice de la retraite à raison de la pénibilité.
- ▲ Dans ce cas, le droit à retraite est ouvert (cf. annexe n°7) :
- pour les salariés du régime général et du régime agricole : selon les dispositions prévues au I de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale ;
 - pour les non-salariés agricoles : selon les dispositions prévues à l'article D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime.

de 5 % obtenue dans l'un des régimes de protection sociale agricoles suite à un accident du travail. L'une de ces incapacités ayant entraîné la reconnaissance d'un taux au moins égal à 10 %, le cumul des taux est possible. Le dossier sera instruit par le régime général (régime ayant reconnu le taux d'incapacité le plus élevé), l'instruction se faisant conformément à l'exemple n°13.

III – Taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %

- ▲ Un taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 % permet, sous certaines conditions, d'ouvrir le droit à retraite à raison de la pénibilité.
- Conformément à l'article D. 351-1-10 du code de la sécurité sociale, ce taux d'incapacité permanente doit avoir été obtenu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail. En effet, l'article L. 351-1-4 du même code dispose, en son III, que le taux d'incapacité permanente de l'assuré doit être au moins égal à un taux fixé par décret. Le cumul de taux inférieurs à 10 % serait donc contraire au texte de la loi.
- ◆ *Exemple n°15: Un assuré justifie de deux incapacités permanentes, toutes deux d'un taux de 5 %. Le droit à retraite pour pénibilité ne peut donc être ouvert.*
- ▲ Que l'incapacité permanente ait été reconnue suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, la demande devra être soumise à l'avis de la commission pluridisciplinaire (cf. annexe n°6). Toutefois, lorsque l'incapacité permanente est consécutive à un accident du travail, la saisine de la commission pluridisciplinaire ne fait pas échec à la vérification de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (cf. annexe n°5), qui devra être effectuée préalablement.
 - ▲ Enfin, lorsque deux taux identiques ont été reconnus par deux régimes distincts, les règles de coordination exposées dans l'annexe n°2 s'appliquent.
 - ◆ *Exemple n°16 : Un assuré justifie de deux incapacités permanentes, toutes deux d'un taux de 10 %, l'une reconnue en 2000 par le régime général, l'autre en 2005 par le régime agricole. Le dossier sera donc instruit par le régime agricole, régime ayant reconnu l'incapacité en dernier lieu.*

II – Les suites à donner à l'avis rendu par le médecin-conseil

► Aux termes des derniers alinéas du III de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale et de l'article R. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime, le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse vaut décision de rejet. Ce délai court à compter de la réception par la caisse d'un dossier complet.

Pour une instruction des dossiers de demande de retraite compatible avec ce délai de quatre mois, il est recommandé aux médecins-conseils de rendre leur avis dans le délai d'un mois suivant le jour où l'échelon régional du service médical ou le service du contrôle médical a été saisi, particulièrement en cas de taux d'incapacité permanente nécessitant la saisine de la commission pluridisciplinaire.

- L'avis du médecin-conseil étant rendu, trois cas de figure peuvent se présenter :
 - Le médecin-conseil ne reconnaît pas l'identité des lésions avec celles figurant sur la liste annexée à l'arrêté du 30 mars 2011 précité : dans ce cas, la caisse liquidatrice de la pension de retraite notifie à l'assuré le rejet de sa demande de pension de retraite, en précisant les voies et délais de recours (saisine de la commission de recours amiable dans le délai de deux mois suivant la notification de cette décision) ;
 - l'identité des lésions est reconnue et la demande émane d'un assuré justifiant d'un taux d'incapacité au moins égal à 20 % : dans ce cas, le droit à retraite à raison de la pénibilité est ouvert. L'entrée en jouissance de la pension est fixée selon les modalités rappelées à l'annexe n°7.
 - l'identité des lésions est reconnue et la demande émane d'un assuré justifiant d'un taux d'incapacité inférieur à 20 % et au moins égal à 10 % : dans ce cas, la caisse saisit la commission pluridisciplinaire en précisant que l'identité des lésions a bien été reconnue par le médecin conseil, et la procédure se poursuit selon les modalités expliquées dans l'annexe n°6.

Annexe n°5

Dispositions spécifiques aux victimes d'accidents du travail

Textes applicables

- Salariés du régime général et du régime agricole : articles L. 351-1-4, en son I, et R. 351-37, en son III, du code de la sécurité sociale.
Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnées à l'article R. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.
- Travailleurs non-salariés des professions agricoles : article L. 732-18-3, en son I, et R. 732-58-1 du code rural et de la pêche maritime.
Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnées à l'article R. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

I – L'appréciation de l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle

► Il est rappelé que le droit à retraite à raison de la pénibilité ne s'adresse qu'aux seuls assurés justifiant d'un accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet.

Pour les victimes d'accidents du travail, le droit n'est ouvert qu'aux seuls assurés souffrant de lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Lorsque la demande de pension de retraite émane d'un assuré victime d'un accident du travail, la caisse saisit :

- lorsque la demande est instruite par une caisse du régime général : l'échelon régional du service médical dont relève l'assuré au moment du dépôt de sa demande de pension ou, si l'assuré réside à l'étranger, l'échelon régional du service médical du lieu d'implantation de la caisse. La caisse joint à sa saisine la notification de rente ;
- lorsque la demande est instruite par une caisse départementale ou pluridépartementale de mutualité sociale agricole : le service du contrôle médical. La caisse joint à sa saisine la notification du taux d'incapacité permanente.

Cette saisine du médecin-conseil n'a toutefois lieu d'être que si l'assuré justifie bien d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % (cf. annexe n°3).

► L'arrêté du 30 mars 2011 a fixé la liste des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. L'identité des lésions dont souffre l'assuré avec celles figurant sur cette liste est appréciée par le médecin-conseil au vu notamment des conclusions médicales figurant sur la notification de rente (salariés du régime général) ou sur la notification du taux d'incapacité permanente (travailleurs salariés et non-salariés des professions agricoles).

Annexe 6

Dispositions spécifiques aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %

Textes applicables

- Salariés du régime général et du régime agricole : articles L. 351-1-4 en son III, R. 351-37 en son III, D. 351-1-10, D. 351-1-11, D. 351-1-12 et D. 351-1-13 du code de la sécurité sociale.
- Article D. 4121-5 du code du travail (créé par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels).
- Travailleurs non-salariés des professions agricoles : articles L. 732-18-3 en son III, R. 732-58-1, D. 732-41-3, D. 732-41-4 et D. 732-41-5 du code rural et de la pêche maritime.
- Article D. 4121-5 du code du travail (créé par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels).

I – La composition et le fonctionnement de la commission pluridisciplinaire

La composition et le fonctionnement de la commission pluridisciplinaire diffèrent pour le régime général et les régimes de protection sociale agricole.

A – Régime général

- Dans le régime général, la commission pluridisciplinaire est composée comme suit :

- 1° le directeur de la caisse chargée de la liquidation de la pension de retraite, ou son représentant intervenant au titre de l'assurance vieillesse ;
- 2° le médecin-conseil régional qui peut désigner, pour le représenter, un médecin-conseil de l'échelon régional du contrôle médical ;
- 3° l'ingénieur conseil chef du service de prévention, ou son représentant ;
- 4° selon le cas, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier membres du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, qui peuvent se faire représenter ;
- 5° le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou son représentant.

En tant que de besoin, la commission pluridisciplinaire peut recueillir l'avis du médecin inspecteur régional du travail ou, à défaut, d'un médecin du travail désigné par le DIRECCTE.

- Le ressort territorial de la commission pluridisciplinaire est celui de la caisse chargée d'apprécier la demande de pension de retraite. Cette caisse assure le secrétariat de la commission pluridisciplinaire.

B - Régimes de protection sociale des professions agricoles

- En ce qui concerne les régimes de protection sociale agricole, la commission pluridisciplinaire est composée comme suit :

- 1° le directeur de la caisse de mutualité sociale agricole dont relève le département dans lequel se trouve le siège du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, ou le représentant qu'il désigne pour le représenter ;

- 2° le médecin-conseil national du régime agricole de protection sociale, ou la personne qu'il désigne pour le représenter parmi les médecins-conseils des caisses de mutualité sociale agricole se trouvant dans le ressort de compétence du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ;

- 3° un conseiller en prévention des risques professionnels désigné au sein de sa caisse par le directeur mentionné au 1° ;

- 4° selon le cas, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier membres du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, qui peuvent se faire représenter ;

- 5° le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou son représentant.

En tant que de besoin, la commission pluridisciplinaire peut recueillir l'avis du médecin inspecteur régional du travail ou, à défaut, d'un médecin du travail désigné par le DIRECCTE.

- Le ressort territorial de la commission pluridisciplinaire est celui prévu par l'article D. 751-35 du code rural et de la pêche maritime pour le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Le secrétariat de la commission pluridisciplinaire est assuré par la caisse de mutualité sociale agricole visée au 1° ci-dessus, dont relève le département dans lequel se trouve le siège du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

C – Dispositions communes au régime général et aux régimes de protection sociale des professions agricoles

- Les membres de la commission pluridisciplinaire sont astreints au secret professionnel. Ils sont remboursés de leurs frais de déplacement.

Les praticiens visés aux 4° des paragraphes A et B ci-dessus reçoivent en outre une rémunération pour cette mission.

- La commission pluridisciplinaire compétente est celle du lieu où l'assuré a déposé sa demande de retraite.

Pour mémoire, les règles de coordination (cf. annexe n°2) font que lorsqu'un assuré relève ou a relevé du régime général et d'au moins l'un des régimes de protection sociale des professions agricoles, seule la commission du régime compétent, en application de l'article R. 173-3-1 du code de la sécurité sociale, pour apprécier le droit à retraite sera saisie.

- L'assuré peut être, à son initiative ou à celle de la commission, entendu par la commission pluridisciplinaire. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

II – La saisine de la commission pluridisciplinaire

- Lorsque la demande de retraite émane d'un assuré justifiant d'un taux d'incapacité inférieur à 20 % mais au moins égal à 10 %, la caisse saisit la commission pluridisciplinaire. Cette saisine intervient :

- si l'incapacité a été reconnue au titre d'une maladie professionnelle, les éléments permettant de justifier de dix-sept années d'activité professionnelle ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré ;
- si l'incapacité a été reconnue au titre d'un accident du travail, les modes de preuve attestant de l'exposition, pendant dix-sept années, à des facteurs de risques professionnels.

III – Les modes de preuve

A – Assurés victimes d'une maladie professionnelle

Seule la justification de dix-sept années d'activité professionnelle étant requise pour les assurés victimes de maladies professionnelles, la production de modes de preuve n'est pas exigée.

Cette condition de dix-sept années d'activité professionnelle est appréciée indépendamment de la date de la maladie professionnelle et est supposée remplie dès lors que l'assuré a validé, par des cotisations à sa charge, au moins soixante-huit trimestres. Les caisses disposent de toutes les informations nécessaires à cette vérification, qu'elles transmettront à la commission pluridisciplinaire, ainsi qu'indiqué au paragraphe II ci-dessus.

B – Assurés victimes d'un accident du travail

1) salariés du régime général et du régime agricole

Aux termes du nouvel article D. 351-1-12 du code de la sécurité sociale, constitue mode de preuve tout document à caractère individuel remis à l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle et attestant de cette activité. Peuvent notamment être cités :

- les bulletins de paie, étant toutefois précisé que les expositions aux facteurs de risque n'ont pas nécessairement d'incidence sur la rémunération. Le code du travail fait toutefois état d'une compensation salariale possible pour le travail de nuit (article L. 3122-39), les conventions collectives pouvant également prévoir des primes particulières pour certains types de travaux. En outre, les bulletins de paie peuvent comporter des précisions sur la nature de l'emploi.
- les différentes formes de contrats de travail : contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, contrat de mission pour les salariés intérimaires ;
- pour les périodes à venir : la fiche individuelle dans laquelle l'employeur devra consigner, pour chaque salarié exposé à au moins un facteur de risques professionnels, le ou les risques auxquels ce salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs de risques professionnels. Une copie de cette fiche sera remise au salarié à son départ de l'entreprise (nouvel article L. 4121-3-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 60, en son II, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites). La date d'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition législative n'est pas connue à la date de signature de la présente circulaire ;
- pour les périodes antérieures à la mise en œuvre de cette fiche individuelle d'exposition : les divers documents actuellement prévus par le code du travail et ayant la même finalité.

- soit immédiatement si l'incapacité permanente a été reconnue au titre d'une maladie professionnelle ;
- soit, si l'incapacité résulte d'un accident du travail, après que le médecin-conseil a reconnu l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle (cf. annexe n°5).

► La commission pluridisciplinaire est chargée :

- de vérifier que les modes de preuve apportés par l'assuré permettent d'attester d'une part que l'intéressé a bien été exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels listés par le décret du 30 mars 2011 précité, d'autre part que la durée de ces expositions atteint bien dix-sept ans ;
- et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

► Toutefois, lorsque l'incapacité permanente a été reconnue au titre d'une maladie professionnelle, la production de la notification de rente (ou, pour les régimes agricoles, de la notification du taux d'incapacité permanente) et de la notification de la date de consolidation vaut preuve de l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, afin de vérifier la condition de dix-sept années d'exposition à des facteurs de pénibilité, la commission pluridisciplinaire s'attachera uniquement à vérifier que l'assuré justifie de dix-sept années d'activité professionnelle ayant donné lieu à cotisations à sa charge, tous régimes confondus (c'est-à-dire y compris ceux n'ouvrant pas droit à la retraite pour pénibilité). Sous cette réserve, la durée d'exposition est elle-même présumée remplie, l'instruction en la matière ayant déjà été faite au moment de la reconnaissance de la maladie professionnelle, au travers des tableaux de maladies professionnelles ou via les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

► En revanche, s'agissant des assurés victimes d'un accident du travail, la commission pluridisciplinaire devra vérifier les deux conditions requises, à savoir l'exposition pendant au moins dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels et l'effectivité du lien entre cette exposition et l'incapacité permanente.

► En conséquence, la caisse joint à sa saisine les pièces au vu desquels la commission va se prononcer, à savoir :

- si l'assuré relève du régime général : la notification de rente prévue à l'article R. 434-32 et la notification de la date de consolidation prévue à l'article R. 433-17 du code de la sécurité sociale ;
- s'il relève du régime des salariés agricoles : la notification du taux d'incapacité permanente prévue à l'article R. 751-63, quatrième alinéa, du code rural et de la pêche maritime et la notification de la date de consolidation prévue à l'article L. 751-31 du même code.
- s'il relève du régime des non-salariés agricoles : la notification du taux d'incapacité permanente prévue à l'article L. 752-6, cinquième alinéa, du code rural et de la pêche maritime et la notification de la date de consolidation prévue à l'article L. 752-24 du même code ;

En revanche, les années accomplies dans un Etat lié à la France par un accord bilatéral de sécurité sociale ne sont pas retenues (aucune disposition conventionnelle ne le permettant).

► Toutefois, la prise en compte de ces expositions s'entend sous réserve, bien entendu, qu'elles correspondent aux facteurs de risques professionnels listés par le décret du 30 mars 2011 précité. En conséquence, seuls peuvent être retenus les facteurs de pénibilité suivants :

- au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 du code du travail ;
 - les postures pénibles définies comme position forcée des articulations ;
 - les vibrations mécaniques définies à l'article R.4441-1 du code du travail.
- au titre de l'environnement physique agressif :
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 du code du travail, y compris les poussières et fumées ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1 du même code ;
 - les températures extrêmes ;
 - le bruit mentionné à l'article R.4431-1 du même code.
- au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 du code du travail ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - 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.

2) effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels

► Le fait d'avoir été exposé, pendant dix-sept années, aux facteurs de risques professionnels listés par le décret du 30 mars 2011 est une condition nécessaire mais non suffisante. Encore faut-il qu'il y ait un lien entre ces années d'exposition et l'incapacité permanente dont souffre l'assuré. Si tel n'est pas le cas, la condition d'effectivité de ce lien n'est pas remplie.

◆ *Exemple n° 18 : Un salarié justifie d'une incapacité permanente d'un taux de 10 % en raison d'une hypacousie consécutive à un accident du travail. Les preuves apportées par ce salarié attestent qu'il a été exposé au bruit pendant dix ans, et à des postures pénibles pendant dix autres années. L'incapacité permanente dont cet assuré est atteint étant sans lien avec l'exposition à des postures pénibles, la condition de durée d'exposition n'est pas remplie.*

► Seuls peuvent bénéficier de la retraite pour pénibilité les assurés victimes d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les lésions retenues sont celles figurant sur la liste annexée à l'arrêté du 30 mars 2011.

Parmi ces lésions, certaines d'entre elles sont, par nature, peu susceptibles d'être liées à une exposition aux facteurs de risques professionnels énoncés ci-dessus. Pour aider la commission pluridisciplinaire, des exemples sont indiqués ci-après. Ils ne sont donnés qu'à

2) travailleurs non salariés agricoles

Aux termes du nouvel article D.732-41-5 du code de la sécurité sociale, consistance mode de preuve tout document à caractère individuel attestant d'une affiliation au régime des personnes non salariées des professions agricoles et de la réalité de l'exposition aux risques professionnels.

IV – L'appréciation par la commission pluridisciplinaire

A – Des conditions pour partie présumées remplies pour les assurés victimes de maladies professionnelles

Ainsi qu'indiqué au paragraphe II ci-dessus, la production de la notification de rente ou du taux d'incapacité permanente pour les régimes agricoles, et de la notification de la date de consolidation vaut preuve de l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Quant à la durée d'exposition, elle est remplacée par la justification de dix-sept années d'activité professionnelle ayant donné lieu à cotisations à sa charge, tous régimes confondus.

Pour les personnes victimes d'une maladie professionnelle, la commission pluridisciplinaire se limitera donc à une validation quasi formelle de la situation des demandeurs.

B – Des conditions devant être vérifiées pour les assurés victimes d'accidents du travail

En revanche, ces conditions devront être vérifiées pour les assurés victimes d'un accident du travail.

1) validation des modes de preuve attestant de la durée d'exposition

► Pour bénéficier de la retraite à raison de la pénibilité, le demandeur doit avoir été exposé pendant au moins dix-sept ans aux facteurs de risques professionnels listés par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011.

Cette durée d'exposition est appréciée en cumulant les facteurs de risques professionnels auxquels l'assuré aura été exposé tout au long de sa carrière. Sont donc prises en compte non seulement les expositions subies dans les régimes ouvrant droit à retraite à raison de la pénibilité (régime général, salariés agricoles, non-salariés agricoles) mais aussi celles subies dans les régimes dans lesquels la retraite pour pénibilité n'existe pas (régime social des indépendants, par exemple).

◆ *Exemple n° 17 : Un salarié justifie d'une incapacité permanente d'un taux de 10 % liée à des postures pénibles, reconnue par le régime général. Les preuves apportées par ce salarié attestent qu'il a été exposé à des postures pénibles pendant vingt ans, ces vingt années se décomposant en dix années dans une entreprise relevant du régime général et dix années effectuées dans une entreprise relevant du régime agricole. Pour apprécier la durée d'exposition, il est fait masse des périodes d'exposition dans le régime général et dans le régime agricole, conduisant ainsi à une durée d'exposition totale supérieure à dix-sept ans.*

Sont également prises en compte les années d'exposition accomplies dans un ou plusieurs Etats de l'Union Européenne dans le champ du règlement 883/2004, au titre des principes de l'assimilation des faits et de la totalisation des périodes.

titre indicatif et ne préjugent pas de la décision que prendra la commission au vu des éléments de preuve apportés par l'assuré.

Séquelles d'un traumatisme crânien

- Aphasie
- Ataxie
- Dysarthrie
- Epilepsie
- Myoclonies
- Névrites, polynévrites
- Somnolence
- Syndromes parkinsonien
- Syndromes psychiatriques (dont délires, états dépressifs, altérations cognitives, confusion mentale)
- Tremblements

Séquelles d'un traumatisme thoraco-abdominal

- Emphyseme
- Insuffisance cardiaque
- Insuffisance rénale
- Insuffisance respiratoire
- Pneumothorax
- Stérilité masculine

Complications infectieuses d'un accident du travail

- Endocardite
- Epididymite
- Infection cutanée
- Méningite
- Myocardite
- Orchite
- Ostéoartrite
- Otite
- Panaris
- Péricardite
- Pyodermite
- Septicémie
- Toutes manifestations de la rage

Séquelles psychiques d'un traumatisme

- Etats de stress post-traumatique
- Troubles anxieux et dépressifs
- Troubles de l'adaptation
- Troubles phobiques

Accidents vaccinaux

- Affections imputables à la sérothérapie ou vaccinothérapie
- Syndrome de Guillain-Barré

V – Les conséquences de la décision de la commission pluridisciplinaire

Aux termes des articles R. 351-37, dernier alinéa du III, du code de la sécurité sociale et R. 732-18-3 du code rural et de la pêche maritime, le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse vaut décision de rejet. Ce délai court à compter de la réception par la caisse d'un dossier complet.

Pour une instruction des dossiers de demande de retraite compatible avec ce délai de quatre mois, il est recommandé aux commissions pluridisciplinaires de rendre leur avis dans le délai de deux mois suivant le jour où elles sont saisies.

A – La commission pluridisciplinaire ne valide pas les modes de preuve et/ou l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels

L'avis de la commission pluridisciplinaire s'impose à la caisse liquidatrice de la pension de retraite. En conséquence, cette caisse notifie à l'assuré le rejet de sa demande, en précisant les voies et délais de recours (saisine de la commission de recours amiable dans le délai de deux mois suivant la notification de cette décision).

B – La commission pluridisciplinaire valide les modes de preuve et/ou l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Dans ce cas, le droit à retraite à raison de la pénibilité est ouvert (cf. annexe n° 7) :

- pour les salariés du régime général et du régime agricole : selon les dispositions prévues au I de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale ;
- pour les non-salariés agricoles : selon les dispositions prévues à l'article D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime.

Annexe n°7

La date de prise d'effet de la pension de retraite

Texte applicable

• Salariés du régime général et du régime agricole : article R. 351-37, en son I, du code de la sécurité sociale.

• Travailleurs non-salariés des professions agricoles : article D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime.

► Quel que soit le cas de figure envisagé (assuré justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % reconnu à la suite d'une maladie professionnelle ; assuré justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu à la suite d'un accident du travail et/ou assuré justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % mais inférieur à 20 %), la pension de retraite prend effet selon les modalités prévues :

• pour les salariés du régime général et du régime agricole : au I de l'article R. 351-37 du code de la sécurité sociale ;

• pour les non-salariés agricoles : à l'article D. 732-58 du code rural et de la pêche maritime.

Il en résulte que la pension de retraite prend effet à la date demandée par l'assuré, cette date étant nécessairement le premier jour d'un mois et ne pouvant être antérieure au dépôt de la demande. Si l'assuré n'indique pas la date d'entrée en jouissance de sa pension, celle-ci prend effet le premier jour du mois suivant la réception de la demande par la caisse.

► Ces dispositions s'entendent sous réserve des conditions prévues par ailleurs, et notamment de celles du premier alinéa de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale, qui subordonnent le service de la pension de retraite à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou, pour les assurés exerçant une activité non salariée, à la cessation de cette activité.

◆ *Exemple n°19 : un assuré né le 1er janvier 1953 peut prétendre à une retraite pour pénibilité dès le 1er janvier 2013, date de son 60ème anniversaire. Cet assuré justifie d'un taux d'incapacité de 10 % obtenu au titre d'un accident du travail. Or, cet assuré dépose sa demande en décembre 2012. L'identité des lésions est reconnue en janvier 2013, et la commission pluridisciplinaire statue positivement en mars 2013. Le droit peut être ouvert au 1er janvier 2013 (1er jour du mois civil suivant la demande) sous réserve que l'intéressé ait rompu tout lien avec son employeur. Si l'assuré est toujours en activité, le droit sera ouvert au premier jour du mois suivant la cessation d'activité (1er mars par exemple si l'intéressé cesse son activité en février).*

Ce guide a été élaboré par la Direction de la Protection sociale du MEDEF, sous la responsabilité de Valérie Corman et Nathalie Buet.

Le MEDEF remercie l'ensemble des personnes qui ont contribué à la préparation et à la relecture de ce guide : Mme Virginie Arnoult (FICIME), Mme Laëtitia Assali (FFB), Mme Marie Biesok (EDF), Mme Anne-Geneviève de Saint-Germain (UCV), Mme Dominique Delcourt (PRISME), M. Mathieu Dufour (Fédération de la Plasturgie), Mme Chantal Foulon (MEDEF), M. Franck Gambelli (UIMM), Mme Mikhal Guigui (FNAM), M. Xavier Thomas (UNIFA), M. Jacques Vessaud (AFB), M. François Pellet (MEDEF).

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

GUIDE

PRATIQUE

POUR LES

ENTREPRISES



MEDEF

55, avenue Bosquet
75007 PARIS
www.medef.com

Dépôt légal : septembre 2011

Imprimé sur papier PEFC