

PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Qui est concerné par ces services ?

Toute entreprise, quel que soit sa taille (dès un salarié ou un apprenti), son statut juridique ou son secteur d'activité

Cadre Réglementaire

- Obligation réglementaire (L.4121-1 du Code du Travail) pour tout employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Obligation réglementaire (L4121-3-1 du Code du Travail) pour tout employeur d'établir une fiche individuelle d'exposition des salariés à au moins un facteur de pénibilité, de la transmettre à la médecine du travail et de la fournir à l'employé en cas de départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois
- Obligation particulière pour les entreprises (ou groupes) de 50 salariés et plus, dont au moins la moitié de l'effectif est exposé à au moins un facteur de pénibilité, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action pour la prévention de la pénibilité au travail (L138.29 du Code de la Sécurité Sociale)
- Obligation de présenter les indicateurs au CHSCT au moins une fois par an
- Les facteurs de pénibilité, retenus dans la réglementation à l'article D421-5 du Code du Travail, sont :
 - Contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques)
 - Environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
 - Rythme de travail (Travail de nuit, en équipes successives alternantes, travail répétitif)

Sanction(s) liée(s) aux obligations

- Mise en demeure de l'entreprise pour un délai de 6 mois pour se mettre en conformité en cas d'absence de plan d'action ou d'accord ou en cas de dossier incomplet
- Pénalité de 1% de la masse salariale par la DIRECCTE

Intérêt(s) pour le client

- Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité du personnel
- Pouvoir planifier et mettre en place des actions de réduction de la pénibilité au travail pour le personnel
- Être en conformité réglementaire

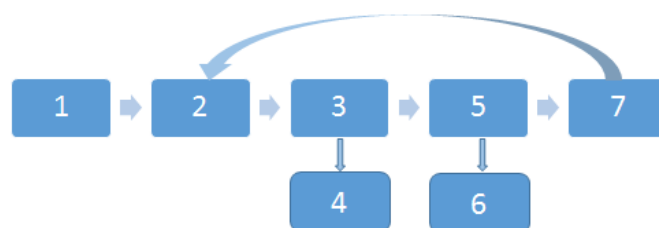
Besoin(s) du client

- Identifier les facteurs de pénibilité de son activité
- Réaliser le pré-diagnostic de la pénibilité au travail
- Rédiger les fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité, assurer le suivi et la mise à jour des fiches
- Déterminer les seuils et critères d'évaluation des facteurs de pénibilité

Compétences, savoir-faire et expertise de BE IN QSE

- ✓ Réaliser un diagnostic Pénibilité au travail
- ✓ Vous accompagner dans la rédaction des fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité
- ✓ Vous accompagner dans la rédaction d'un plan d'action ou d'un accord
- ✓ Déterminer les seuils et critères d'évaluation des facteurs de pénibilité

Notre démarche



- 1) Pré-diagnostic → déterminer le % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement agressif, contraintes liées aux rythmes de travail)
- 2) Analyse et évaluation → Identifier les expositions de chaque individu
- 3) Réalisation des fiches d'exposition → Assurer le suivi et la traçabilité des expositions
- 4) Transmission des fiches à la médecine du travail (par le client)
- 5) Prévention de la pénibilité → Définir des indicateurs et un plan d'action de réduction de pénibilité
- 6) Transmission du plan d'action ou de l'accord à la DIRECCTE (par le client)
- 7) Suivi des fiches → Assurer la mise à jour des fiches et des expositions aux facteurs de pénibilité