

## Les dix critères de pénibilité

Facteurs	Critères
Contraintes physiques marquées	Manutention manuelle de charges définies à l'article R.4541-2
	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
	Vibrations mécaniques mentionnés à l'article R.4441-1
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées
	Activités en milieu hyperbare
	Bruit mentionné à l'article R.4431-1
	Températures extrêmes
Rythmes de travail	Travail de nuit tel que prévu aux articles L3122-29 à L3122-31 du Code du Travail
	Travail en équipes successives alternantes
	Travail répétitif

Pour la réalisation de votre document unique de l'évaluation des risques, n'hésitez pas à contacter le Service Santé Sécurité au Travail au :

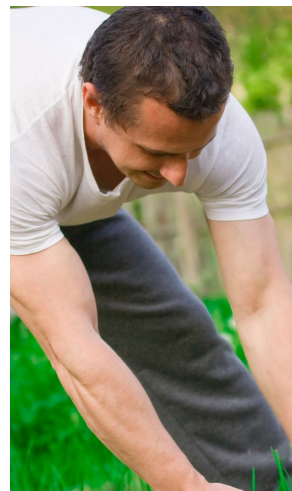
04 67 34 80 25

[www.msalanguedoc.fr](http://www.msalanguedoc.fr)

 vous guider

## La «pénibilité», comment faire ?

- Le Service Santé Sécurité au Travail vous guide pour bien prendre en compte les dispositions de l'accord de branche « pénibilité » (25/01/2013)



Santé  
Sécurité  
au  
Travail



## ÉTAPE 1 (obligatoire pour tous)

Quel que soit l'effectif de votre entreprise vous devez :

- Établir une fiche d'exposition individuelle en référence aux 10 critères de pénibilité, la transmettre au Service Santé Sécurité au Travail sans oublier de faire un lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels.

## ÉTAPE 2

Ensuite, calculez l'effectif équivalent temps plein de votre entreprise (ETP)

Comptez vos CDI à temps plein	.....
Vos salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail	.....
Les CDD, les temporaires au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédents sauf s'ils remplacent un salarié absent	.....
Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure dans les mêmes conditions et s'ils travaillent dans votre entreprise depuis au moins un an	.....
<b>L'EFFECTIF TOTAL DE MON ENTREPRISE EST DONC DE</b>	.....

Exemple : 10 intérimaires de 4 mois, 2 CDD de 6 mois, un CDD de 4 mois, 3 CDI comptent pour  $(10 \times 4) + (2 \times 6) + (1 \times 4) + (3 \times 12) = 92/12$  soit 7,66 équivalent temps plein (ETP)

**Si vous avez moins de 50 Équivalents temps plein, vous n'avez pas l'obligation d'élaborer un plan d'actions de prévention de la pénibilité, que vous ayez ou non un accord de branche.**



## ÉTAPE 3 (uniquement si plus de 50 ETP)

Calculez le pourcentage de salariés exposés au moins à un des 10 critères de pénibilité.

Exemple : pour 3 personnes exposées au bruit, pour un effectif ETP de 7,66, le pourcentage sera égal  $(3 / 7,66) \times 100$  soit 39 %.

**Si vous avez moins de 50 % de salariés exposés, vous n'avez pas l'obligation d'élaborer un plan d'actions de prévention de la pénibilité, que vous ayez ou non un accord de branche.**

## ÉTAPE 4 (uniquement si plus de 50 % des salariés exposés)

Pour savoir si vous devez réaliser un plan de prévention de la pénibilité (\*)

Entreprise pour laquelle il n'y a pas d'accord de branche	<b>Si l'effectif est supérieur ou égal à 50</b>	
	Vous êtes soumis aux dispositions et pénalités prévues par la loi sur la pénibilité. Vous devez donc ouvrir une négociation d'entreprise ou adopter un plan d'action de prévention de la pénibilité.	
Entreprise pour laquelle il y a un accord de branche	<b>Si l'effectif est inférieur ou égal à 300</b>	<b>Si l'effectif est supérieur à 300</b>
	Vous n'avez pas l'obligation d'élaborer un plan d'actions de prévention de la pénibilité.	Il vous faut ouvrir une négociation d'entreprise ou adopter un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Exemple : Une entreprise Jardins Espaces verts de 143 ETP dont 81 salariés (56 %) sont exposés à au moins un des 10 critères de pénibilité, n'est pas soumise aux dispositions et pénalités prévues par la loi ; elle n'a pas d'obligation d'élaborer un plan de prévention de la pénibilité.

(\*) Suivant l'accord CDT du 13/12/2008, et suivant l'avenant n° 2 «la lutte contre la pénibilité au travail» du 29/06/2012 étendu en accord de branche depuis le 25/01/2013.

Cas Spécifique : conchyliculture, centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et l'office national des forêts, non signataires de cet accord.

