

PENIBILITE : OU EN EST-ON ?

I. QU'EST-CE QUE LA PENIBILITE ?

Définition de la pénibilité : la pénibilité est le fait pour un salarié d'être exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé au-delà de seuils déterminés par décret.

Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, ou à certains rythmes de travail.

Le code du travail fixe une liste limitative de 10 facteurs de pénibilité, chacun étant assorti d'un seuil.

La liste des facteurs, leur définition et les seuils sont les mêmes pour toutes les entreprises.

Il s'agit

- ✓ Au titre des contraintes physiques marquées : des manutentions manuelles de charges, des postures pénibles, des vibrations mécaniques.
- ✓ Au titre de l'environnement physique agressif : des activités exercées en milieu hyperbare, des agents chimiques dangereux, y compris les fumées et poussières, des températures extrêmes et du bruit.
- ✓ Au titre de certains rythmes de travail : du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes, du travail répétitif.

NB : certains facteurs sont en cours de redéfinition (cf. ci-après).

Compte personnel de prévention de la pénibilité : les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité bénéficient d'un compte de prévention de la pénibilité (C3P) qui leur permet de financer des formations en vue d'accéder à des emplois non exposés ou moins exposés, de passer à temps partiel avec maintien de salaire ou de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Ce compte est ouvert sur la base d'une déclaration annuelle de l'entreprise (via la DADS ou la DSN). Cette déclaration ne peut être réalisée qu'après avoir procédé à une évaluation de la pénibilité dans l'entreprise.

Ce compte est financé aux moyens de cotisations versées par les entreprises.

Accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité : les entreprises de plus de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe de plus de 50 salariés et dont au moins 50 % (25% à compter du 1^{er} janvier 2018) de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité doivent conclure ou à défaut établir un plan d'action de prévention de la pénibilité. A défaut, elles encourent une pénalité financière (1% de la masse salariale des salariés exposés à de la pénibilité).

LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

TOUTE ENTREPRISE, QUELS QUE SOIENT SA TAILLE ET SON SECTEUR D'ACTIVITE

Evalue la pénibilité, adopte des mesures de prévention, inscrit les résultats de la démarche dans le DUER
Recense les postes exposés et déclare les expositions
Verse les cotisations afférentes
Répond aux demandes d'utilisation du compte personnel de prévention

ENTREPRISES DE + DE 50 SALARIES OU APPARTENANT A UN GROUPE DE + DE 50 SALARIES

Évalue la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité
(50 % des effectifs de l'entreprise)

Moins de 50 % de l' effectif exposé

Au moins 50 % de l' effectif exposé

Réévaluation périodique

**ENTREPRISES OU
GROUPES DE + DE 50 A
299 SALARIES**

**ENTREPRISES OU
GROUPES DE 300
SALARIES ET +**

Accord d'entreprise
ou à défaut plan
d'action ou
Accord de branche
étendu

Accord d'entreprise
ou à défaut plan
d'action

Sanction: pénalité financière 1%

II. MESURES DE SIMPLIFICATION

Le Gouvernement a confié à Messieurs Sirugue, Huot et De Virville une mission de simplification du dispositif pénibilité, laquelle a débouché sur rapport rendu le 26 mai 2015. Ce rapport préconise 12 mesures visant à simplifier le dispositif, à renforcer la logique de prévention et à sécuriser les entreprises.

Le Premier Ministre a immédiatement annoncé que ces mesures seraient mises en œuvre. Selon les mesures cela implique une modification législative, l'adoption de décrets et/ou d'arrêtés ainsi que des circulaires.

Les principales modifications législatives ont été apportées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen qui a :

A°/ supprimé la fiche individuelle de prévention des expositions

Cette fiche est remplacée par une déclaration des expositions à la CNAV/CARSAT/MSA, réalisée par l'employeur via la DADS ou la DSN et le logiciel de paye (modalités à fixer par décret).

L'employeur n'a donc plus à remettre de fiche individuelle aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Sur la base de la déclaration annuelle des expositions effectuée par l'entreprise, les salariés seront informés par les organismes sociaux :

- ✓ des périodes et des facteurs d'exposition
- ✓ du nombre de points acquis
- ✓ des possibilités et modalités de contestation.

NB : le salarié peut contester la déclaration qui a été faite.

B°/ simplifié la démarche d'évaluation de la pénibilité en permettant aux branches professionnelles d'élaborer des référentiels professionnels

La branche professionnelle peut élaborer un « mode d'emploi » qui détermine l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité en faisant notamment référence aux postes occupés, aux métiers ou aux situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées (C. trav. nouvel art. L. 4161-2).

Le référentiel de branche peut prendre la forme soit d'un accord collectif étendu, soit d'un référentiel élaboré unilatéralement par la partie patronale. Dans ce dernier cas, le référentiel doit être homologué par le ministère du Travail après expertise d'un organisme compétent (à déterminer ; sont pressentis l'INRS ou le COCT; la procédure sera définie par un décret à venir).

L'accord de branche et le référentiel sont opposables en cas de contentieux. Lorsqu'il est appliqué les pénalités et majorations de retard ne sont pas dues, en cas de redressement par les organismes sociaux.

F I D E R E

AVOCATS

NB: la mise en place d'un référentiel de branche est une simple faculté. Elle n'est pas obligatoire mais elle revêt un grand intérêt pratique en simplifiant le travail des entreprises.

C°/ sécurisé les entreprises afin de limiter les risques contentieux. Ainsi, les délais de prescription sont réduits :

- ✓ l'action individuelle du salarié en cas de contestation du nombre de points qui lui a été attribué est réduite de 3 à 2 ans
- ✓ la période pouvant donner lieu à un contrôle et à un redressement par les organismes sociaux est réduite de 5 à 3 ans suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dus être inscrits au compte

Par ailleurs, est inscrit dans le code du travail le principe selon lequel la déclaration d'une exposition pour un salarié par l'employeur ne vaut pas reconnaissance de sa part de l'existence d'une faute inexcusable.

D°/ abaissé le plancher de la fourchette légale de la cotisation additionnelle due par les entreprises ayant exposé des salariés à de la pénibilité

Par ailleurs, une mission a été confiée à Monsieur LANOUZIERE, directeur de l'ANACT, afin de redéfinir le facteur de pénibilité du travail répétitif. Ce rapport a été rendu le 28 septembre dernier. Il propose la définition suivante du travail répétitif :

Facteur de risques professionnels	Seuil		Durée minimale
	Action ou situation	Intensité minimale	
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Cette définition devrait être reprise dans un décret.

Plusieurs textes sont encore attendus et notamment :

- ✓ le ou les décrets redéfinissant ou précisant certains facteurs de pénibilité (manutentions manuelles, postures pénibles, travail en équipes successives, bruit, travail répétitif)
- ✓ s'agissant du facteur des risques chimiques (liste des classes et catégories de dangers visées & méthode d'évaluation) un décret et un arrêté sont attendus
- ✓ un décret créant un volet pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques professionnels
- ✓ une instruction complémentaire précisant les « modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la DSN (déclaration sociale nominative), qui se substituera à compter du 1er janvier 2016 à la DADS ».
- ✓ Peut-être une loi créant une incitation financière pour les entreprises mettant en place des mesures de prévention.

III. LES NOUVELLES COTISATIONS

Le financement du C3P est assuré au moyen de deux cotisations:

- ✓ **1^{ère} cotisation** : elle est due par l'ensemble des employeurs au titre des salariés qu'ils emploient. Elle est assise sur la totalité des rémunérations.

Son taux est nul pour les années 2015 et 2016. Ce principe est inscrit dans la loi (depuis la loi Rebsamen).

A compter de l'année 2017, le taux de la cotisation est fixé à 0,01 % de la rémunération des salariés. Ce taux pourra être réévalué dans la limite d'un plafond de 0,2% de la masse salariale.

- ✓ **2^{nde} cotisation (cotisation additionnelle)**: elle est due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à un facteur de pénibilité. Elle est assise sur la rémunération des salariés exposés à la pénibilité. Son taux varie selon que le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Ces taux peuvent varier dans une fourchette légale dont le plancher a été abaissé par la loi Rebsamen.
 - Salarié « uni-exposé » : le taux de la cotisation peut varier dans une fourchette comprise entre 0,1% (anciennement 0,3%) et 0,8%. Pour les années 2015 et 2016 le taux est fixé à 0,1%. Il sera de 0,2 % à compter de l'année 2017,
 - Salarié « poly-exposé »: le taux de la cotisation peut varier dans une fourchette comprise entre 0,2% (anciennement 0,6%) et 1,6%. Pour les années 2015 et 2016 le taux est fixé à 0,2 %. Il passera à 0,4 % à compter de l'année 2017.

		Assiette	2015	2016	A partir de 2017	Fourchette légale
Cotisation dues par tous les employeurs		Totalité de la masse salariale de l'entreprise	0	0	0,01%	< 0,2%
Cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un salarié à un facteur de pénibilité	Salariés exposés à un seul facteur de pénibilité	Masse salariale des salariés exposés	0,1%	0,1%	0,2%	> 0,1% <0,8%
	Salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité	Masse salariale des salariés exposés	0,2%	0,2%	0,4%	> 0,2% <1,6%

IV. LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES POUR L'ANNEE 2015

Quatre facteurs de pénibilités sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015 à savoir :

- ✓ Les activités exercées en milieu hyperbare, qui concerne assez peu d'entreprises
- ✓ Le travail de nuit, dont la définition ne devrait pas être modifiée
- ✓ Le travail répétitif dont la définition donnée par le rapport Lanouzière devrait être adoptée et reprise dans un décret.
- ✓ Le travail en équipes successives alternantes, dont on ne sait pas véritablement s'il sera modifié et dans l'affirmative comment il le sera.

Ces quatre premiers facteurs doivent donner lieu à une déclaration par l'entreprise qui devra être faite avant le 31 janvier 2016 (via la DADS ou la DSN).

La cotisation additionnelle au titre des 4 facteurs devra être versée

Les six autres qui devaient initialement entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016 devraient entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2016. Il s'agit des :

- ✓ manutentions manuelles de charges, qui devrait être modifié s'agissant de certaines actions ou situations
- ✓ postures pénibles, qui pourrait être modifié
- ✓ vibrations mécaniques, dont la définition ne devrait pas être modifiée
- ✓ agents chimiques dangereux, dont la définition devrait être donnée prochainement par un décret un arrêté qui sont en cours d'élaboration
- ✓ températures extrêmes, dont la définition ne devrait pas être modifiée

F I D E R E

AVOCATS

- ✓ bruit, qui devrait être modifié afin de passer le seuil de 80 à 81 Db

Ces six autres facteurs doivent donner lieu à une déclaration par l'entreprise qui devra être faite avant le 31 janvier 2017 (via la DADS ou la DSN).

Selon une réponse ministérielle qui confirme le report de l'entrée en vigueur au 1er juillet 2016 de ces 6 facteurs, les salariés devraient bénéficier des points correspondant à une année entière, afin que ce report ne les pénalise pas (QE, min. N°84485, JO AN 11/08/2015 page : 6246).

Autrement dit, même si l'entrée en vigueur des 6 facteurs est fixée au 1er juillet 2016, les salariés qui seront exposés au-delà des seuils bénéficieront des points comme si ces 6 facteurs étaient entrés en vigueur au 1er janvier 2016.

La réponse ministérielle n'indique pas s'il faudra proratiser les seuils et durée d'exposition sur 6 mois (on imagine que oui). Elle ne précise pas non plus si les cotisations seront dues pour toute l'année (on espère que non). Elle n'explique pas non plus comment il faudra faire pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année (cf. les CDD notamment).

Calendrier de synthèse

Branche: élaboration (facultative) d'un référentiel métier pour une extension ou homologation si possible avant le 1er juillet 2016.

Entreprise :

- ✓ **Avant le 31 janvier 2016:**
 - Déclaration des expositions survenues en 2015 au titre des 4 facteurs applicables (activités exercées en milieu hyperbare, celui du travail de nuit, celui du travail en équipes successives alternantes, et celui du travail répétitif).
 - Versement de la cotisation additionnelle au titre des expositions de salarié à ces 4 facteurs.
- ✓ **Avant le 31 janvier 2017:**
 - Déclaration des expositions au titre des 10 facteurs.
 - Versement de la cotisation additionnelle au titre des expositions.
- ✓ **Avant le 31 janvier 2018:**
 - Versement de la cotisation générale et de la cotisation additionnelle au taux réévalué (cf. ci-dessus).

FIDERE

AVOCATS

Facteur de risques Professionnels		Seuil			Entrée en vigueur	
		Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale		
Contraintes physiques marquées	Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 NB : ce facteur devrait être modifié ou précisé	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an	Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1 ^{er} juillet 2016	
		Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg			
		Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg			
		Manutention de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours/ an		
	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations NB : ce facteur devrait être modifié ou précisé	Maintien des bras en l'air ou les positions accroupies ou à genoux ou les positions du torse en torsion à 30 degrés ou les positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an		Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1 ^{er} juillet 2016
	Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	2,5 m/s ²	450 heures par an		Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1 ^{er} juillet 2016
Vibrations transmises à l'ensemble du corps		0,5 m/s ²				

F I D E R E

A V O C A T S

Facteur de risques professionnels		Seuil			Entrée en vigueur
		Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF	Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un ACD relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le dépassement du seuil est déterminé par application d'une méthode d'évaluation définie par arrêté (à venir) du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les moyens de protection mis en œuvre et la durée d'exposition.		Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1er juillet 2016
	Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an	1er janvier 2015
	Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an	Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1er juillet 2016
	Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 Devrait être modifié ou précisé	Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 80 décibels (A) Modification proposé par le rapport Sirugue et Huot: 81 db		600 heures par an	Initialement fixée au 1er janvier 2016 devrait être repoussé au 1er juillet 2016
Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an			

F I D E R E

A V O C A T S

Facteur de risques professionnels		Seuil			Entrée en vigueur
		Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	
Rythmes de travail	Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an	1er janvier 2015
	Travail en équipes successives alternantes Devrait être modifié ou précisé	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an	1er janvier 2015
	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. OU	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an	1er janvier 2015
		30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute			
Définition proposée par le rapport Lanouzière Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus		900 heures par an	1er janvier 2015	
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute				