



FLASH- -INFO >>

Pénibilité : Où en est-on ?

I. QU'EST-CE QUE LA PÉNIBILITÉ ?

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.

Certains facteurs ont été redéfinis ou précisés par une série de décrets et d'arrêtés publiés au mois de décembre dernier.

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.

Les modalités d'utilisation du compte ont été précisées par une série de décrets et d'arrêtés publiés au mois de décembre dernier.

Accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité : les entreprises d'au moins 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe d'au moins 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 un accord de prévention ou, à défaut, établir un plan d'action de prévention de la pénibilité. Si elles ne le font pas, elles encourrent 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'ACTIVITÉ

- Recense les postes exposés ;
- Évalue la pénibilité et la proportion de salariés exposés ;
- Adopte des mesures de prévention ;
- Inscrit dans le DUER les résultats de cette démarche ;
- Informe et consulte ses représentants du personnel (CHSCT, ou à défaut DP) ;
- Déclare les expositions individuelles et verse les cotisations afférentes ;
- Répond aux réclamations des salariés.

ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS OU APPARTENANT À UN GROUPE D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Moins de 50 % de l'effectif exposé à la pénibilité

Réévaluation périodique

Moins de 50 % de l'effectif exposé à la pénibilité

ENTREPRISES OU GROUPES DE 50 À 299 SALARIÉS

ENTREPRISES OU GROUPES DE 300 SALARIÉS 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. LES MESURES RÉCENTES INTERVENUES

Dans le prolongement de la loi du 17 août 2015 dite Rebsamen, une série de décrets et d'arrêtés ont été publiés au JO du 31 décembre 2015. Ils sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

En synthèse, ces différents textes légaux et règlementaires apportent les compléments suivants :

A. CONFIRMATION DU REPORT DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE 6 FACTEURS AU 1^{ER} JUILLET 2016 (DÉCRET N° 2015-1888 DU 30 DÉCEMBRE 2015)

Entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2016 les facteurs :

- Des manutentions manuelles de charges ;
- Des postures pénibles ;
- Des vibrations mécaniques ;
- Des agents chimiques dangereux ;
- Des températures extrêmes ;
- Du bruit.

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

- Les activités exercées en milieu hyperbare ;
- Le travail de nuit ;
- Le travail répétitif ;
- Le travail en équipes successives alternantes.

B. REDÉFINITION ET/OU PRÉCISION DE CERTAINS FACTEURS (DÉCRET N° 2015-1888 DU 30 DÉCEMBRE 2015)

Quatre facteurs ont été modifiés ou précisés : les postures pénibles, le bruit, les agents chimiques dangereux et le travail en équipes successives alternantes.

1. Postures pénibles : la définition proposée par Monsieur LANOUZIERE, directeur de l'ANACT, a été reprise sans modification.

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		

2. Bruit : le seuil de pénibilité du travail au bruit a été porté de 80 à 81 Db.

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		DURÉE MINIMALE
	Action ou situation	Intensité minimale	
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an	
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		

3_ Agents chimiques dangereux : des définitions et une méthode d'évaluation précise sont données.

Deux arrêtés :

- Dressent la liste des classes et catégories de danger ;
- Indiquent pour chaque agent chimique le seuil d'exposition et les situations d'exclusion qui

ne relèvent pas du dispositif de prévention de la pénibilité ;

- Donnent une grille d'évaluation des risques par l'employeur afin d'identifier ce qui est pénible et ce qui ne l'est pas.

4_ Travail en équipes successives alternantes : son articulation avec le travail de nuit a été prévue afin d'éviter que les salariés travaillant de nuit en équipes successives alternantes soient automatiquement en poly-exposition.

Pour ce faire, l'employeur ne doit pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions

du travail en équipes successives alternantes lorsqu'il apprécie l'exposition au travail de nuit.

C_ SUPPRESSION DE LA FICHE DES EXPOSITIONS ET DÉCLARATION DES EXPOSITIONS VIA LA DSN

La fiche individuelle des expositions a été remplacée par une déclaration réalisée par l'employeur via la DSN et le logiciel de paye.

Cette déclaration doit être effectuée au plus tard avec la paye du mois de décembre pour les contrats d'une durée supérieure à l'année ou au plus tard lors de la paye effectuée au titre de la fin du contrat en cas de contrat d'une durée inférieure à l'année (des spécificités sont prévues pour les entreprises qui ne sont pas passées à la DSN).

L'employeur n'a donc plus à remettre de fiche individuelle aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (sauf exceptions très limitées ; cf notamment certains salariés détachés).

Sur la base de la déclaration annuelle des expositions effectuées 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 1 : l'information est délivrée par la caisse le 30 juin de l'année suivant celle de l'exposition. En théorie, la première information devrait donc intervenir le 30 juin 2016 au titre des quatre premiers facteurs. Cela pourrait susciter des demandes de la part de certains salariés.

NB 2 : le salarié peut contester la déclaration qui a été faite. Avant de saisir les organismes sociaux, le salarié doit adresser sa réclamation à l'employeur qui doit lui répondre.

NB 3 : une rectification des déclarations peut être effectuée par l'employeur :

- Jusqu'au mois avril (5 ou 15 selon qu'il relève du régime général ou agricole) de l'année qui suit celle au titre de laquelle la déclaration a été effectuée ;
- Pendant une période de trois ans suivant la déclaration lorsque la rectification est faite en faveur du salarié ;
- Par dérogation pour les quatre premiers facteurs entrés en vigueur l'employeur peut rectifier sa déclaration jusqu'au 30 septembre 2016 sans qu'il puisse lui être fait application de la pénalité de retard.

D_ DEMANDES D'UTILISATION DU COMPTE ET MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Les modalités de formalisation des demandes d'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité sont précisées par un arrêté du 30 décembre 2015 (formation continue, passage à temps partiel ou retraite anticipée).

Les modalités de remboursement à l'employeur du complément de rémunération versé en

cas de passage à temps partiel font également l'objet d'un arrêté.

Les conditions de prise en charge des formations continues sont également précisées par arrêté. L'heure de formation sera financée à hauteur de son coût réel dans la limite d'un plafond fixé à 12 euros.

E_ SURVEILLANCE MÉDICALE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare au titre des expositions. Ces informations viennent compléter le dossier

médical du salarié, notamment pour les agents chimiques dangereux (C. trav., art. D. 4161-1 modifié et R. 4412-54,1°modifié).

F_ SIMPLIFICATION DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DE LA PÉNIBILITÉ EN PERMETTANT AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES D'ÉLABORER DES RÉFÉRENTIELS PROFESSIONNELS

La branche professionnelle peut élaborer un référentiel, c'est-à-dire 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 arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.

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

NB : la mise en place d'un référentiel de branche est une simple faculté. Elle n'est pas obligatoire. Lorsqu'il existe, le référentiel n'est pas obligatoire pour l'entreprise. Un référentiel présente toutefois un grand intérêt pratique en simplifiant considérablement le travail d'évaluation et de déclaration des entreprises (l'actualisation du DUER peut être réalisée sur cette base).

G_ SÉCURISATION DES ENTREPRISES AFIN DE LIMITER LES RISQUES CONTENTIEUX

Les délais de prescription ont été 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 dû être inscrits au compte.

Par ailleurs, a été 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.

H_ ABAISSEMENT DU PLANCHER DE LA FOURCHETTE LÉGALE DE LA COTISATION ADDITIONNELLE DUE PAR LES ENTREPRISES AYANT EXPOSÉ DES SALARIÉS À DE LA PÉNIBILITÉ

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

- **1^{re} 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 a été inscrit dans la loi (depuis la loi Rebsamen).

À 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.

NB : par un arrêt du 4 mars 2016, le Conseil d'État a annulé le décret qui fixait le montant de la cotisation additionnelle. Cette censure se justifie par le fait que le décret prévoyait un taux inférieur à celui qui était prévu par la loi alors applicable (loi antérieure à la loi Rebsamen) (CE, 4 mars 2016, n° 386354). Cette décision devrait avoir assez peu d'impact, dès lors que la loi Rebsamen a abaissé le plancher de la cotisation. Le Gouvernement va devoir élaborer un nouveau décret pour remplacer les dispositions annulées.

	ASSIETTE	2015	2016	À PARTIR DE 2017	FOURCHETTE LÉGALE
Cotisation due 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 %
	Salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité	Masse salariale des salariés exposés	0,2 %	0,2 %	0,4 %

CALENDRIER DE SYNTHÈSE DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

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

Entreprise :

■ 2016 :

- **Au titre des 4 facteurs entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015** (hyperbare, travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes) :
- ▶ **Évaluer** l'exposition aux facteurs de pénibilité et la proportion de l'effectif de salariés exposés (le plus rapidement possible pour les entreprises qui ne l'auraient pas fait) ;
- ▶ **Déclarer** : en principe les déclarations devaient être faites et les cotisations payées avant le 31 janvier 2016 ;
- ▶ **Rectifier** la déclaration (si nécessaire) : l'employeur a jusqu'au 30 septembre 2016 pour rectifier sa déclaration et payer

ses cotisations. Au-delà, la pénalité pourra lui être appliquée.

NB : cela laisse de facto jusqu'à cette date pour réaliser les déclarations au titre de l'année 2015. Par ailleurs, l'employeur disposera d'un délai de 3 ans si la rectification s'opère en faveur du salarié ;

- ▶ **Verser les cotisations** : versement de la cotisation additionnelle.

NB : le Conseil d'Etat a annulé le décret fixant le taux de la cotisation. Un nouveau décret est attendu. Il devrait maintenir l'ancien taux (0,1%).

- **Au titre des 6 autres facteurs qui entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2016** (manutentions manuelles, postures pénibles, bruit, vibrations mécaniques, températures extrêmes, agents chimiques dangereux, travail répétitif) :

- **Évaluer** l'exposition aux facteurs de pénibilité et la proportion de l'effectif de salariés exposés (le plus rapidement possible pour les entreprises qui ne l'auraient pas fait) ;
- **Déclarer** : au plus tard avec la paye du mois de décembre pour les contrats d'une durée supérieure à l'année ou au plus tard lors de la paye au titre effectuée au titre de la fin du contrat en cas de contrat d'une durée inférieure à l'année ;
- **Rectifier la déclaration (si nécessaire)** : jusqu'au mois d'avril 2017 ou pendant 3 ans si la rectification s'opère en faveur du salarié ;
- **Verser les cotisations** : versement de la cotisation additionnelle.

NB : selon une réponse ministérielle pour les 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). Cela reste à confirmer par les textes.

- **Mettre à jour le DUER** pour indiquer la proportion de salariés exposés – consultation du CHSCT sur cette mise à jour ;
- **Répondre aux demandes d'utilisation et aux réclamations** ;

- **Conclure un accord de prévention** ou adopter un plan d'action : pour les entreprises concernées.

■ 2017 :

- **Réévaluer la proportion de salariés exposés** – actualiser le DUER – consulter le CHSCT ;
- **Déclarer les expositions** au titre des 10 facteurs ;
- **Verser la cotisation générale** et la cotisation additionnelle au taux réévalué (cf. ci-dessus) ;
- **Conclure un accord de prévention** ou adopter un plan d'action : pour les entreprises concernées ;

■ 2018 :

- Mêmes obligations qu'en 2017 ;
- Accord de prévention ou plan d'action :
- **Abaissement à 25 % de l'effectif de la proportion** des salariés exposés imposant un accord ou un plan d'action ;
- **Enrichissement du contenu de l'accord**.

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	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	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 jours	120 jours/an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations		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	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	1 ^{er} juillet 2016
		Vibrations transmises à l'ensemble du corps	0,5 m/s ²	

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 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.	1 ^{er} 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
	Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures par an	1 ^{er} juillet 2016
	Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an	1 ^{er} juillet 2016
		Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an	
FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL			ENTRÉE EN VIGUEUR
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale	
Rythme 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	1 ^{er} 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	1 ^{er} janvier 2015
	NB : lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes (art. D. 4161-3).			
	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	1 ^{er} 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		