



Soyez à jour de vos obligations en matière de pénibilité

Dans la mesure où certains facteurs de pénibilité vont entrer en vigueur **au 1^{er} juillet 2016**, il est nécessaire de vérifier que vous êtes à jour de vos obligations.

A défaut, nous vous laissons le soin de revenir vers nous.

1 – Appréciation de la pénibilité dans votre entreprise

Dans tous les cas, pour connaître votre situation, vous devez étudier la pénibilité au sein de votre entreprise.

Il s'agit d'une étape essentielle.

Cette pénibilité est déterminée en fonction des facteurs suivants¹ :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article <u>R. 4541-2</u>	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou		900 heures

¹ Nous vous alertons sur le fait que certains seuils ont été modifiés depuis leur création.

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
	positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		par an
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s ²	450 heures
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s ²	par an

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux 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 seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation 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 mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures 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)		120 fois par an

3° Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles <u>L. 3122-29 à L. 3122-31</u> ²	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) 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 : 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		

Les facteurs en italique entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2016.

Pour apprécier l'exposition des salariés à ces facteurs et déterminer s'il y a pénibilité, vous devez donc, après application des mesures de protection collective et individuelle, déterminer si les seuils précisés dans les tableaux sont dépassés (les deux critères devant être réunis).

Cette évaluation doit se faire au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, en s'appuyant notamment sur le document unique d'évaluation des risques.

Dans tous les cas, lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en heures, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

Il convient de noter que, si vous êtes concernés, vous avez la possibilité de vous simplifier cette démarche en vous référant :

- à un accord de branche étendu déterminant appréciant la pénibilité par référence à des postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées ;
- à défaut, à un référentiel professionnel de branche homologué.

² Ne pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipe successives alternantes (D.4161-3).

Une appréciation spécifique doit avoir lieu dans certains cas comme par exemple en cas d'absence du salarié, d'affectation sur plusieurs postes ou de présence inférieure à un an (Instruction du 13 mars 2015).

Nous restons à votre disposition pour toutes précisions complémentaires.

2 – Déclaration des expositions le cas échéant

Vous devez déclarer les expositions à de la pénibilité par le biais de la DADS (ou la DSN).

C'est pour cela que vous pouvez être interrogés en la matière par votre comptable ou gestionnaire de paye le cas échéant. A défaut, vous devez vous-même procéder aux déclarations.

Si vous recourez à du travail temporaire, il convient de noter qu'il vous appartient de transmettre les informations utiles en la matière à l'entreprise de travail temporaire (ces informations doivent apparaître dans le contrat de mise à disposition).

Pour les salariés qui ne seraient pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (ex : salarié détachés en France, les salariés affiliés à un régime spécial...) mais qui sont exposés à de la pénibilité, vous devez établir une fiche de suivi.

En tout état de cause, la périodicité de la déclaration dépend de la nature et de la durée du contrat de travail des salariés concernés.

3 – Paiement des cotisations spécifiques

Vous devez verser :

- une cotisation au titre des salariés que vous employez et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité de 0,01 % à compter de l'année 2017 ;
- une cotisation additionnelle, qui n'est due que si au moins un de vos salariés est exposé à la pénibilité, de :
 - 0,1% pour 2015 et 2016 puis de 0,2% à compter de 2017 au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils mentionnés
 - 0,2% pour 2015 et 2016 puis de 0,4% à compter de 2017 au titre des salariés ayant été exposés simultanément à un plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils mentionnés

4 – Accord ou plan d'action en matière de pénibilité

Nous vous rappelons que les entreprises employant au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe ou à une UES d'au moins 50 salariés) doivent établir un diagnostic puis un accord ou un plan en faveur de la prévention de la pénibilité qui devra être déposé si au moins 50 % de leur effectif est concerné par la pénibilité (les entreprises de moins de 300 salariés pouvant éventuellement appliquer un accord de branche étendu).

A défaut, ces entreprises s'exposent à une pénalité.

Nous restons à votre disposition pour faire le point sur votre situation.

Si vous êtes en deçà de ce seuil de 50%, nous vous conseillons de travailler dès maintenant sur la pénibilité au sein de votre entreprise car à compter du 1^{er} janvier 2018, l'obligation sera applicable dès 25% de salariés concernés.

5 – Le « C3P »

Vous n'avez pas à gérer le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

En revanche, il est alimenté en fonction des éléments que vous allez déclarer.

Sachez que l'organisme gestionnaire pourra néanmoins vous contrôler notamment pour vérifier l'effectivité et l'ampleur de l'exposition à la pénibilité. En cas de déclaration inexacte, une régularisation sera effectuée sur le montant des cotisations dues et sur le nombre de points acquis par les salariés et une pénalité supplémentaire pourra être prononcée.

Dans le même sens, un salarié pourra également contester le nombre de points qu'il a acquis (ou l'absence de C3P).

Il est donc impératif que vous intégriez une réelle démarche d'étude de la pénibilité au sein de votre entreprise et que vous en conserviez la preuve, en particulier des résultats obtenus, et que vous archiviez les données de votre document unique d'évaluation des risques.

Nous considérons que les représentants du personnel, en particulier le CHSCT, doivent y être associés à cette démarche.

Nous restons bien entendu à votre disposition pour tout accompagnement.

6 – Obligations générales quelle que soit votre situation

Quels que soient votre effectif ou votre activité, vous avez l'obligation, conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, de mettre en place des actions de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de votre obligation de sécurité et ce, en fonction de vos conditions de travail.

Vous devez donc obligatoirement étudier cette thématique.

De plus, nous vous rappelons que vous devez faire figurer en annexe du document unique d'évaluation des risques (document obligatoire dans toutes les entreprises) :

- **les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles** aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2 ;

- **la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels** mentionnés à l'article L. 4161-1, **au-delà des seuils prévus** au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Ces informations doivent être régulièrement actualisées (et au moins une fois par an).

Nous vous rappelons qu'il ne faut pas confondre l'exposition à un facteur de risque avec de la pénibilité (qui sous-entend que les salariés sont exposés au-delà des seuils). Or, c'est parfois le cas de certains prestataires qui se chargent de vous accompagner dans l'établissement de votre document unique d'évaluation des risques.

Enfin, certaines branches peuvent avoir conclu un accord relatif à la pénibilité. Quel que soit votre effectif, nous vous conseillons de vérifier si certaines mesures ne vous sont pas applicables, notamment en termes de prévention.