



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

PENIBILITE : LES DERNIERES DISPOSITIONS SONT FIXEES PAR DECRET

Les derniers décrets concernant la pénibilité sont parus au Journal officiel du 31 décembre, accompagnés de plusieurs arrêtés après plusieurs mois d'hésitations et de modifications et malgré la forte opposition des syndicats patronaux. Ils tirent les conséquences de la suppression de la fiche pénibilité, qui est remplacée par une déclaration via la DADS ou la DSN.

Instauré par la loi du 20 janvier 2014, le compte individuel a pour objectif de mieux prendre en considération la pénibilité des postes en offrant aux salariés les plus exposés de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, de formations en vue d'une reconversion ou encore d'un passage à temps partiel en fin de carrière.

Parmi les dix facteurs de pénibilité, quatre sont entrés en vigueur le 1er janvier 2015 dont des définitions ont été modifiées et la mise en place des six autres facteurs a été reportée au 1er juillet 2016 au lieu du 1er janvier prévu initialement. Les branches disposent maintenant de 6 mois pour mettre en place des référentiels afin d'aider les entreprises.

Sont concernés les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges, les agents chimiques, les vibrations mécaniques, les températures extrêmes et le bruit.

Il faut noter que les textes publiés le 31 décembre précisent aussi les mesures de simplification prévues par la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Évaluation des salariés exposés à la pénibilité

Il est bon de rappeler tout d'abord que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la pénibilité.

Celle-ci se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques

professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Elle est définie par une intensité et une temporalité.

Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur. Les facteurs de pénibilité applicables en 2016 sont liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

L'employeur doit déclarer l'exposition de ses salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, "au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année", notamment à partir des données collectées à partir du document unique (C. trav., art. D. 4161-1 mod.).

Pour établir cette déclaration et évaluer les salariés exposés à la pénibilité, l'employeur peut également se référer aux postes, métiers ou situations de travail définis à l'accord de branche étendu ou au référentiel de branche, en tenant compte des mesures de protections collectives ou individuelles appliquées.

En pratique, ces référentiels ou accords doivent définir quel poste, métier ou situation de travail est concerné par la réforme. Chaque référentiel de branche sera homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.

"Il appartient désormais aux organisations patronales de branche de se saisir de ces dispositions pour mener à bien l'élaboration des référentiels de branches, permettant aux entreprises de tirer pleinement profit des marges de souplesse ouvertes par la loi du 17 août 2015", détaille le gouvernement sans livrer plus de précisions sur le calendrier.

Remarque : l'employeur qui utilise les référentiels de branche homologués ou les accords de branche étendus n'est pas redevable des majorations de retard et pénalités financières en cas de contentieux.

Entrée en vigueur des 6 facteurs restants le 1er juillet 2016

L'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes et bruit) est décalée au 1er juillet 2016.

Remarque : initialement, ces facteurs devaient entrer en vigueur au 1er janvier 2016.

Par ailleurs, l'adoption de des décrets a été l'occasion de modifier et préciser certains facteurs :

- ✓ La définition du travail répétitif a été remaniée. Il se définit désormais comme « 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 ».
Ses seuils ont également été modifiés (D. n° 2015-1888, 30 déc. 2015, JO : 31 déc.) :
 - 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, pendant au moins 900 heures par an ;
 - 30 actions techniques ou plus par minute dans tous les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle), pendant au moins 900 heures par an.
- ✓ Les seuils d'exposition au bruit ont été revus. Dorénavant, le niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures doit être d'au moins 81 décibels.
- ✓ Ne constitue pas du travail de nuit au sens de la pénibilité, "les nuits effectuées dans les conditions de

travail en équipes successives alternantes".

Suppression de la fiche pénibilité et déclaration de la pénibilité *via* la DADS ou la DSN

Un décret du 30 décembre acte la suppression de la fiche pénibilité (l'arrêté du 30 janvier 2012 est supprimé) et son remplacement par une déclaration *via* la DADS ou la DSN.

Rappelons en effet que pour évaluer l'exposition des salariés à la pénibilité, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a, dans un souci de simplification, remplacé la fiche pénibilité par une déclaration. L'employeur déclare une fois par an à la Cnav, *via* la DADS ou la DSN, les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité (C. trav., art. L. 4161-1).

Remarque : à titre dérogatoire, pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte pénibilité, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. Cette fiche est remise au salarié à la fin de son contrat de travail ou au terme de chaque année civile. De son côté, l'employeur conserve cette fiche pendant 5 ans. En revanche, cette fiche n'a pas à être établie pour les salariés soumis à un suivi de l'exposition de la pénibilité par arrêté.

En cas d'erreur dans sa déclaration, l'employeur peut la corriger (C. trav., art. R. 4162-1) :

- ✓ Jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance de paiement des cotisations applicable à l'entreprise.
- ✓ Dans un délai de 3 ans lorsque la rectification est faite en faveur du salarié.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Utilisation des points pénibilité obtenus par le salarié

Les points acquis par le salarié au titre de la pénibilité peuvent être utilisés pour se former, travailler à temps partiel ou partir à la retraite plus tôt. Le salarié qui souhaite utiliser ses points le fait *via* un formulaire homologué qui mentionne :

- ✓ Ses nom, prénom et numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), date de naissance et adresse postale.
- ✓ Le nombre de points qu'il souhaite utiliser.
- ✓ Le titre de la formation professionnelle s'il souhaite utiliser ses points à cet effet.
- ✓ La durée de travail souhaitée, sa durée de travail actuelle ainsi que la durée de travail applicable à l'entreprise, s'il désire réduire son temps de travail.

Utilisation des points pénibilité pour suivre une formation

Afin d'obtenir le remboursement des frais de formation avancés, le financeur de l'action de formation doit envoyer à la Carsat une attestation indiquant :

- ✓ Les modalités d'identification du salarié (nom de naissance et nom d'usage, prénom et numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR)).

- ✓ L'indication du suivi effectif et des dates de la formation par le salarié, qui peut prendre la forme d'une copie de la feuille de présence sur la durée de la formation.
- ✓ Le nombre total d'heures et le coût total de la formation.
- ✓ Le nombre de formation que le salarié utilise au titre de son compte pénibilité, le montant de l'heure de formation et le coût total correspondant.
- ✓ Les coordonnées de l'organisme prenant en charge les frais de formation professionnelle, notamment bancaires.

Remarque : le montant de l'heure de formation remboursée est fixé au regard du coût réel de la formation, dans la limite d'un plafond fixé à 12 € (arr. 29 déc. 2015).

Utilisation des points pénibilité pour un passage à temps partiel

Lorsque le salarié utilise ses points pour passer à temps partiel, l'employeur en informe un mois avant la caisse de retraite et lui transmet :

- ✓ Copie de l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant de la réduction de son temps de travail.
- ✓ Copie des trois derniers bulletins de salaire de ce salarié.
- ✓ Relevé d'identité bancaire de l'employeur.

Remarque : l'employeur sera remboursé à terme échu chaque mois.

Cas particuliers des travailleurs qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité

Les salariés qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité mais qui sont exposés à des facteurs de risques ne rentrent pas dans la déclaration pénibilité mais leur pénibilité doit néanmoins être évaluée. Pour eux, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs auxquels ils sont exposés.

Les textes publiés au Journal officiel du 31 décembre 2015 apportent d'autres précisions utiles pour les employeurs et les salariés (mise en place des référentiels de branche, cas particulier des travailleurs qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité, modalités d'utilisation du compte pénibilité...).

Précisions apportées concernant l'exposition aux Agents chimiques Dangereux (ACD)

Deux arrêtés accompagnant les décrets, fixent la liste des ACD pris en considération dans le dispositif du « compte pénibilité » ainsi que la méthode permettant d'évaluer la pénibilité liée à leur exposition. Ils indiquent par ailleurs les classes et les catégories de danger.

Ces arrêtés établissent également les situations dans lesquelles le salarié n'est pas considéré comme exposé à la pénibilité et pour les autres situations, la grille d'évaluation que l'employeur doit appliquer pour l'appréciation des expositions. Cette grille prend notamment en compte le type de pénétration (voie cutanée ou voie respiratoire), la classe d'émission ou de contact de l'ACD, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en place et la durée d'exposition.

Le médecin du travail peut demander à l'employeur les informations déclarées

au titre de la pénibilité

Le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations déclarées au titre de la pénibilité. Ces informations peuvent compléter le dossier médical du salarié.

