

**Pénibilité :**

- **point sur le dossier suite à la parution de 2 décrets et de 8 arrêtés le 30 décembre 2015.**
- **quelles sont les modifications apportées à l'ensemble du dispositif maintenant applicable ?**



La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 avait instauré l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche de prévention des expositions aux risques pour les salariés exposés à des risques professionnels. La fiche de prévention des expositions aux risques a été supprimée par la loi Rebsamen du 17 août 2015.

Cependant, l'obligation pour l'employeur de déclarer l'exposition de ses salariés, au-delà de seuils prédéterminés, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ne disparaît pas avec la fiche de prévention. En effet, une déclaration annuelle d'exposition dématérialisée se substitue à cette fiche.

Les facteurs de risque, dont l'exposition au-delà de certains seuils nécessite une déclaration, sont détaillés à l'article D 4162-2 du Code du travail et regroupés en 3 grandes catégories :

- Des contraintes physiques marquées
- Un environnement physique agressif
- Certains rythmes de travail

Au titre de l'année 2015, une liste plus restreinte de facteurs de risques avait été prévue.

La déclaration d'exposition aux facteurs de risque établie par l'employeur fait l'objet d'un suivi par le médecin du travail et d'un contrôle par les caisses de sécurité sociale.

Cette déclaration a une incidence sur le compte personnel de prévention à la pénibilité, créé par cette même loi du 20 janvier 2014. En effet, l'exposition aux facteurs de risques telle que retranscrite dans cette déclaration déterminera l'ouverture d'un compte et le nombre de points devant y être affecté.

Le salarié pourra alors décider d'utiliser les points acquis sur ce compte pour financer des actions de formations professionnelles, un passage à temps partiel avec le maintien de sa rémunération, ou pour acquérir des trimestres de retraite.

Deux **décrets** 2015-1885 et 2015-1888 et 8 **arrêtés** en application de ces réformes successives ont été publiés les 29 et 30 décembre 2015.

Si certaines dispositions ne font qu'adapter les dispositions du Code du travail à la suppression de la fiche de prévention des expositions aux risques, d'autres précisent ou réforment plus profondément le droit de la pénibilité au travail.

## Une nouvelle procédure de déclaration

Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche de prévention des expositions aux risques devait être renseignée par l'employeur, avaient été déterminés par décret.

Ces dispositions réglementaires (article D 4161-1 et suivants du Code du travail) n'ont pas été abrogées mais adaptées à la nouvelle procédure de déclaration, complétées et précisées.

Ainsi, le décret relatif à la simplification du compte personnel de prévention a réécrit l'article D 4161-1 pour l'adapter à la **nouvelle procédure** de déclaration.

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)

Cette déclaration se fait toujours « *au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives annexées au document unique* ».

Comme il le faisait pour la fiche individuelle, l'employeur pourra **établir sa déclaration** en utilisant les postes, métiers ou situation de travail tels que définis par l'**accord de branche étendu** ou à défaut par le **référentiel professionnel homologué**.

L'article R 4121-1-1 réécrit prévoit également que doivent être consignées en **annexe du document unique** les données relatives à l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant, le cas échéant, dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué.

## Le référentiel professionnel

L'ancienne rédaction de l'article D 4161-1 permettait déjà à l'employeur de prendre en compte un « référentiel de branche » pour évaluer l'exposition de ses salariés aux facteurs de risque.

Désormais, ce référentiel, devenu « référentiel professionnel », est défini et encadré par l'article D 4161-4.

Le référentiel professionnel de branche est établi par une organisation patronale représentative dans la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité. Il est ensuite homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail. Le texte prévoit que ce référentiel devra être réévalué à minima tous les 5 ans.

Les postes, métiers ou situations de travail ne peuvent faire l'objet que d'un seul référentiel homologué pour une même branche ou un même champ activité d'une branche.

Précisons que pour établir cette déclaration, le décret précise que l'employeur **peut** utiliser, le cas échéant, les postes, métiers ou situations de travail définis dans l'accord collectif de branche ou dans le référentiel professionnel de branche. Il peut décider de réaliser sa propre analyse lorsque ses postes sont très spécifiques ou que l'organisation qu'il a mise en place ou les équipements de travail lui ont permis de supprimer voire de diminuer la pénibilité.

Cependant, Les accords et référentiels de branche sont opposables, c'est-à-dire qu'un employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué se mettra à l'abri de toute "pénalité due en cas de déclaration inexacte des expositions" ainsi que des "pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations".

Lorsque l'employeur décide de faire sa propre analyse pour les raisons citées plus haut (postes spécifiques, améliorations des conditions de travail,...), il doit posséder un dossier complet argumenté techniquement car c'est sur la base de ce dossier qu'il pourra se prévaloir de sa bonne foi dans le cadre d'un contentieux avec un salarié ou lors d'un contrôle par la Carsat.

A cet égard, rappelons l'enjeu financier du dispositif pénibilité qui peut aller jusqu'à 1.6 % de la masse salariale des postes poly-exposés et déclarés comme tels par l'employeur.

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)

## Les modifications apportées aux facteurs de risques et aux seuils d'exposition

Le décret relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité modifie également les **facteurs de risques** et les **seuils** au-delà desquels la déclaration est requise. Les seuils à retenir seront désormais les suivants :

### Les contraintes physiques découlant de la nature du travail

#### 1. Les manutentions manuelles de charges

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R4541-2 du code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	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 kg	600 heures par an
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

#### 2. Les postures pénibles

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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 positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

#### 3. Les vibrations mécaniques

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1 du code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)

## Les facteurs de risques professionnels au titre de l'environnement physique agressif

### 1. Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60 du code du travail, 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	Pour le système d'évaluation, voir l'arrêté du 30/12/2015	

### 2. Les activités exercées en milieu hyperbare (dès 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du code du travail	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an

### 3. Les températures extrêmes

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C	900 heures par an	

### 4. Le bruit

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R.4431-1 du code du travail	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

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)

## Les facteurs de risques professionnels au titre de certains rythmes de travail

### 1. Le travail de nuit (dès 2015)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

### 2. Le travail en équipes successives alternantes (dès 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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

### 3. Le travail répétitif (dès 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée 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 : 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		

Il convient de noter que la définition du travail répétitif a été modifiée. L'ancien seuil doit être appliqué pour l'année 2015 et le nouveau ci-dessus doit l'être à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Une déclaration dans le cadre de la DSN

L'article L4161-1 du Code du travail prévoit que cette déclaration est dématérialisée.

Cette déclaration est faite dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN) auprès de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, à la caisse d'assurance vieillesse, à la caisse générale de sécurité sociale ou à la caisse de mutualité sociale agricole dont il relève.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail qui demeure en cours à la fin de l'année civile, la déclaration doit être faite au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre.

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)



Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève au cours de l'année civile, la déclaration doit être faite au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de contrat de travail.

## Une possibilité de rectifier sa déclaration

L'employeur pourra rectifier sa déclaration d'exposition aux facteurs de risque jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable.

## L'impact de la nouvelle procédure de déclaration sur la cotisation additionnelle prévue à l'article L 4162-20

Le paiement de la cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité devra désormais être effectué **au plus tard** :

- A la date de la déclaration des facteurs de risques
- En cas de modification de la déclaration des facteurs de risques : au plus tard au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle la déclaration a été effectuée, selon l'échéance du paiement des cotisations applicables à l'employeur.

Cette déclaration n'est bien évidemment pas laissée sans suite. Elle fait l'objet d'un suivi par le médecin du travail et les caisses de sécurité sociales bénéficient d'un pouvoir de contrôle sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou sur l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

## Le suivi de la déclaration par le médecin du travail

De manière générale, tout d'abord, les articles D. 4161-1 et D. 4161-1-1 prévoient que le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il renseigne dans sa déclaration d'exposition aux facteurs de risque. Ainsi, le médecin du travail a un droit de regard sur l'exposition de tous les salariés.

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)

## Pourquoi faire appel à un cabinet extérieur pour réaliser votre diagnostic ?

Ce sujet est sensible socialement car les attentes des salariés sont importantes, notamment dans le cadre d'un départ à la retraite.

Faire intervenir un expert externe à l'entreprise, c'est un gage de neutralité et d'objectivité pour votre entreprise et vis-à-vis des partenaires sociaux. De plus, la mesure de l'exposition nécessite des compétences techniques et du matériel (relevés des températures, bruit, réalisation de vidéo pour les postures pénibles, produits chimiques et mesures des vibrations, ...) et une méthodologie rigoureuse qui vous permettra, en cas de contestation, de montrer que votre démarche est sérieuse et documentée.

Bien entendu, nous vous conseillerons sur les actions de prévention à mettre en œuvre pour diminuer la pénibilité de vos collaborateurs puisque c'est pour nous l'intérêt principal de ces textes

## Concrètement, comment procédons nous ?

Nous nous déplaçons dans votre entreprise et nous établissons un devis précis qui vous permettra de connaître le coût forfaitaire de notre intervention qui va dépendre notamment du nombre de métiers (ou groupes d'exposition homogènes).

Notre mission comprend les études de poste intégrant toutes les mesures physiques-bruit, températures, vibrations,...- ainsi que le dossier de méthodologie essentiel pour votre défense auquel nous apportons un soin tout particulier. A cet effet, notre connaissance des textes législatifs et réglementaires et de leurs conséquences, acquises dans l'un des plus grands cabinets d'avocats français, nous rend particulièrement pertinent pour ce genre de mission qui requiert tout autant des compétences techniques que des capacités d'analyse et de rédaction juridique.

Cette double compétence, rarissime dans le domaine du conseil, est un élément de différenciation essentiel des prestations de notre cabinet.

A votre demande, nous pouvons également intégrer dans notre offre la rencontre avec vos partenaires sociaux -CHSCT,...- et leur restituer le résultat de notre mission.

Si vous souhaitez une intervention plus ponctuelle, nous pouvons également vous assister uniquement dans votre réflexion pour organiser votre démarche ou réaliser les études de poste pour un ou des métiers sensibles par exemple. Nous nous adaptons complètement à vos besoins.

Notre connaissance du terrain et nos références commerciales de diagnostic pénibilité déjà réalisés pour de nombreuses entreprises de toutes tailles et de tout secteur d'activité nous permettent d'optimiser les temps d'étude et d'être autonome dans la réalisation de la mission.

C'est avec beaucoup de plaisir que nous répondrons à toutes vos questions ou demandes d'assistance :

**Joseph Messina**  
**06.09.23.08.97**  
[messina@riskexpert.fr](mailto:messina@riskexpert.fr)

[www.lacompagniedesrh.fr](http://www.lacompagniedesrh.fr) - [contact@lacompagniedesrh.fr](mailto:contact@lacompagniedesrh.fr)