



La gestion de la pénibilité dans l'entreprise (1/4)

Le dispositif pénibilité a été allégé par la loi REBSAMEN publiée cet été.

Nous vous proposons ci-après un point sur le dispositif « simplifié » qui reste pour autant relativement complexe, une obligation déclarative subsistant pour l'ensemble des entreprises au plus tard le 31 janvier 2016...

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Pénibilité : Simplification du dispositif (Loi REBSAMEN)

- **Suppression de l'obligation d'établir des fiches pénibilité**

Elle est remplacée par une simple déclaration dans le cadre de la DSN/DADS. C'est sur la base de cette déclaration que des points sont attribués au compte pénibilité de votre salarié.

- **Mise en place d'un référentiel de branche**

L'idée est de simplifier l'évaluation de la pénibilité en créant un référentiel, activité par activité et postes par postes permettant une évaluation objective et automatique. L'application du référentiel est opposable au salarié qui ne peut prétendre alors à aucun examen de sa situation personnelle.

Cette mise en place d'un référentiel de branche sera effectuée par accord de branche étendu ou par homologation par arrêté ministériel. Un décret doit venir fixer les modalités de ce référentiel et de la déclaration à la pénibilité effectuée par l'employeur l'utilisant. En attente de cette mise en place de procéder vous-même à cette évaluation.

- **Vers un report des 6 nouveaux facteurs au 1^{er} juillet 2016**

L'entrée en application des 6 facteurs de pénibilité restants (températures extrêmes, bruit, manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) doit être reportée au 1er juillet 2016 (au lieu du 1er janvier). Décret à paraître confirmant ce report

Rappel : Quels sont les facteurs de pénibilité ?

Tous les salariés sont concernés, ils bénéficieront du compte prévention pénibilité lorsqu'ils dépasseront le seuil annuel d'exposition à au moins l'un des dix facteurs de risques professionnels suivants :

- Les manutentions manuelles de charges
- Les vibrations mécaniques
- Les activités exercées en milieu hyperbare
- Le bruit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Les postures pénibles (positions forcées des articulations)
- Les agents chimiques dangereux
- Les températures extrêmes
- Le travail de nuit
- Le travail répétitif

Pour chacun de ces facteurs, le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 fixe un seuil d'exposition croisant une intensité (décibels, kilogrammes ...) et une temporalité (durée ou fréquence).

Consulter les seuils annuels ? [Cliquer ici](#)

Quelle est la date de mise en œuvre ?

Quatre facteurs sont pris en compte dés le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Les six autres facteurs seront pris en compte à partir du 1er juillet 2016.

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15



La gestion de la pénibilité dans l'entreprise (2/4)

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Principe

Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité se voient crédités de points. **Le nombre total de points est plafonné à 100 pour toute la carrière** (même après utilisation de tout ou partie des points, il n'est plus possible d'en acquérir de nouveaux). **Les 20 premiers points doivent obligatoirement être consacrés à la formation.**

Déclaration annuelle de l'exposition des salariés et acquisition des points

Au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur déclare, dans le cadre de la déclaration prévue à cet effet le ou les facteurs de risques professionnels, auxquels ses salariés ont été exposés au-delà des seuils fixés, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions (Art. R. 4162-1).

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, les seuils sont appréciés proportionnellement à la durée du contrat.

CONDITIONS DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE	DUREE D'EXPOSITION SUR L'ANNEE CIVILE	NOMBRE DE POINTS ACQUIS AU TITRE DE L'ANNEE CIVILE
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Dépasse le seuil annuel sur un facteur	4 points
	Dépasse le seuil annuel sur deux facteurs ou plus	8 points
Salarié présent pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum) ⁽¹⁾	Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur un facteur	1 point par trimestre travaillé
	Dépasse le seuil annuel rapporté à la durée de présence sur deux facteurs ou plus	2 points par trimestre travaillé

(1) : salarié dont le CDD a eu lieu en cours d'année, salarié dont le contrat de travail a débuté ou fini en cours d'année

Nota : Dispositions particulières pour les salariés qui ont 52 ans et plus au 1^{er} janvier 2015 – nous consulter

Utilisation des points et barème

- **La formation**, pour accéder à un poste moins exposé, ou non exposé à la pénibilité. Chaque point donne droit à 25 heures de formation.
- **La réduction du temps de travail sans diminution de salaire**, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos. Les points pourront être utilisés par groupe de 10, chaque groupe de 10 points permettant de financer l'équivalent d'un mi-temps sans réduction de salaire pendant un trimestre.
- **L'anticipation du départ à la retraite**. Là encore, les points pourront être utilisés par groupe de 10, chaque groupe de 10 permettant de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance dans la limite de 8 trimestres (uniquement à partir de 55 ans).

Gestion du compte par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

- Enregistre sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur
- Porte annuellement à la connaissance les points acquis au titre de l'année écoulée.
- Gestion dématérialisée par un service d'information internet ([Cliquez ici](#)).

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50 000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 – www.legisassur.fr



La gestion de la pénibilité dans l'entreprise (3/4)

Déclaratif et financement du compte personnel de prévention

📌 Action indispensable dès 2015 !

Identification des postes de travail soumis à critères de pénibilité au sein de l'entreprise

En fonction des éventuels accords de branches, mais surtout en lien et cohérence avec le DUER de l'entreprise, il convient de déterminer quels postes de travail et donc quels salariés sont soumis à critères de pénibilité, c'est-à-dire sur quels postes les seuils annuels sont ils dépassés ?

📌 Première déclaration des expositions au plus tard le 31 janvier 2016

Le compte prévention pénibilité reposera dès la première année sur des outils dématérialisés.

Pour les salariés concernés, l'entreprise devra, une fois par an, sélectionner dans l'outil de gestion de la paie, les facteurs auxquels ils auront été exposés.

A partir de là, l'outil informatique adapté pourra permettre :

- Déclarer et payer annuellement la cotisation spécifique, déduite du nombre de facteurs cochés et des données sur la paye du salarié,
- Déclarer en fin d'année, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS), les expositions qui permettront à la Caisse nationale d'assurance vieillesse de calculer les points des salariés exposés.

A SAVOIR ! L'entreprise déclare des expositions mais n'attribue pas les points. Cette attribution est gérée par la CNAVTS qui sera également chargé de gérer le portail internet qui est déjà en ligne ([cliquez ici](#))

📌 Le paiement des cotisations (Art. D4162-54 à D4162-55)

Les cotisations sont déclarées et payées annuellement par les employeurs, en fin d'année courante ou au premier mois de l'année suivante.

Le premier versement sera effectué au plus tard le 31 janvier 2016, deux cotisations sont créées :

- Une cotisation de base sera affectée d'un taux de 0.01% et activée à partir de 2017, son objet étant d'assurer l'équilibre financier du compte prévention pénibilité par la solidarité interprofessionnelle. Elle portera sur l'assiette de droit commun (sommes qualifiables de salaires) et sera soumise aux exonérations concernant les bas salaires dans les mêmes conditions que l'ensemble des cotisations sociales.
- Une cotisation spécifique payable début 2016 pour l'année 2015 (0,1% les deux premières années, puis 0,2 % à compter de 2017) - doublée en cas de polyexpositions,, Elle n'est due que pour les salariés pour lesquels le seuil annuel est dépassé. Elle n'est pas soumise aux exonérations concernant les bas salaires.

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50 000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr



La gestion de la pénibilité dans l'entreprise (4/4)

Rappel : les accords ou plans d'action pénibilité

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés, et employant au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité : Obligation depuis le 1^{er} janvier 2012, d'avoir négocié un accord, ou adopté un plan d'action, relatif à la prévention de la pénibilité.

❏ RAPPEL DU DISPOSITIF

➤ LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD OU D'UN PLAN D'ACTION ?

Le résultat du diagnostic, le tableau d'exposition et l'exploitation des données issues des fiches individuelles vont permettre de déterminer le pourcentage de salarié exposés aux facteurs de pénibilité et par voie de conséquence **l'obligation** de mettre en place un accord ou un plan d'action (50 % de salariés exposés).

➤ ACCORD OU PLAN D'ACTION ?

Le principe est la négociation d'un accord d'entreprise conclu pour une durée maximale de 3 ans.

En l'absence d'interlocuteur ou en cas d'échec des négociations, un plan d'action doit être mis en place, après avis du CHSCT, du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent.

L'accord ou le plan d'action doivent être déposés à la DIRECCTE.

Attention ! Le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 (applicable au 1er janvier 2018)

Abaisse à 25 % la proportion minimale de salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier.

Il aménage également le contenu des accords et plans d'action afin de renforcer les actions de réduction des expositions et d'établir un lien avec le compte personnel de prévention de la pénibilité.

➤ QUEL CONTENU ?

- ✓ Un diagnostic préalable des situations de pénibilité;
- ✓ Les mesures de prévention qui en découlent (*≠ mesures de compensation*);
- ✓ Les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

L'accord d'entreprise, de groupe, ou le plan d'action traite de **3 thèmes au minimum, prévus par la Loi** :

1° Au moins l'un des thèmes suivants :

- a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article [D. 4121-5 du code du travail](#) ;
- b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

2° Au moins deux des thèmes suivants :

- a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
- b) Le développement des compétences et des qualifications ;
- c) L'aménagement des fins de carrière ;
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'art [D4121-5 code du travail](#)

Chaque thème retenu est assorti **d'objectifs chiffrés** dont la réalisation est **mesurée au moyen d'indicateurs**.

Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CHSCT, ou, à défaut, aux DP.

- L'accord ou le plan d'action doivent également prévoir l'instance et les modalités de suivi des actions de prévention.
- L'accord ou le plan d'action doit évoluer et être mis à jour lors de l'apparition de toute nouvelle exposition aux facteurs de pénibilité. La modification de l'accord ou du plan d'action se fait dans les mêmes conditions que sa mise en œuvre.

➤ LA SANCTION GENERALE

Le défaut d'action en matière de prévention des risques est principalement sanctionnée par :

- La reconnaissance de la faute inexcusable
- La reconnaissance du caractère abusif, voire nul, d'un licenciement (Ex : salarié inapte...)

➤ LES SANCTIONS PARTICULIERES DU DEFAUT D'ACCORD OU PLAN D'ACTION

Une pénalité égale au maximum à 1 % de la masse salariale est applicable sur toute la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte.

La DIRECCTE fixe le montant de la pénalité en tenant compte de la situation de l'entreprise, des diligences accomplies par l'employeur pour mettre en œuvre l'accord ou le plan et des mesures prises par l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

Cette pénalité n'est applicable qu'après mise en demeure d'avoir à se conformer à ces obligations dans un délai de 6 mois.

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50 000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr