

DÉFINITION

« Exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et liés à des **contraintes physiques** marquées, à un **environnement physique agressif** ou à **certaines rythmes** de travail susceptibles de laisser des **traces durables** identifiables et **irréversibles** sur sa santé. »

Article
L 4121-3-1
du Code du Travail

QUELS SONT LES FACTEURS ?

Depuis le 1^{er} janvier 2015 :

TRAVAIL DE NUIT

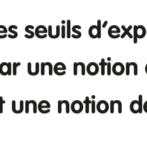
Au moins
120 nuits / an

ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBAR

Au moins 60 interventions ou travaux / an



LE TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

Au moins
50 nuits / an

TRAVAIL REPETITIF

Au moins
900 heures / an

AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX



VIBRATION MECANIQUE

Au moins
450 heures / an

TEMPERATURES EXTREMES

Au moins
900 heures / an

POSTURES PENIBLES (position accroupie, à genoux, etc.)

Au moins
900 heures / an

BRUIT

Au moins
600 heures / an

MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES

Au moins
600 heures / an**Les seuils d'exposition sont définis par une notion d'intensité et une notion de temporalité.**

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Toutes les entreprises de France sont concernées.

Sont seulement exclus du droit au Compte pénibilité, les salariés de droit public (collectivité locale, Etat), les salariés détachés à l'étranger, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite.

Article
L 4162-1
du Code du Travail

ÉVALUATION

Les entreprises sont responsables depuis le 1^{er} janvier 2015 de l'identification des facteurs et de l'évaluation de leur intensité, avec les premières déclarations attendues à la date d'exigibilité des cotisations des paies de décembre 2015.

EST-CE QUE LA PÉNIBILITÉ PREND EN COMPTE LES MESURES DE PRÉVENTION ?

Le calcul de seuil se fait **après application des mesures de prévention collectives et individuelles.**

Ex : on calculera l'intensité du bruit (décibel) avec les bouchons d'oreilles.

QUEL EST LE RÉGIME DE PÉNIBILITÉ POUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE ?

L'entreprise utilisatrice évalue ses postes de travail et identifie l'exposition potentielle à des facteurs de pénibilité. Elle transmet l'information à l'entreprise de travail temporaire pour les postes concernés par la délégation de travailleurs temporaires. Les postes de travail identifiés comme étant pénibles pour les salariés permanents le sont également pour les salariés temporaires. Il ne peut y avoir de poste défini comme pénible pour une catégorie de salarié et non pénible pour une autre.

Article
L 4161-1
du Code du Travail

COMMENT ÉVALUE-T-ON LA PÉNIBILITÉ DANS L'ENTREPRISE ?

Par une évaluation des postes ou des situations de travail ou à l'aide du référentiel de branche.**Une aide externe est possible, ingénierie ou formation (attention l'implication du CHSCT est requise).**

Les différents risques au poste sont répertoriés dans le document unique (avec les facteurs de pénibilité mentionnés en annexe).

Article
R 4121 -1-1
du Code du Travail

LA PÉNIBILITÉ EST ÉVALUÉE PAR POSTE OU PAR INDIVIDU ?

L'évaluation se fait sur le **poste de travail, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.** Elle est la même pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient permanents ou temporaires.

Article
R 4161-5
du Code du Travail

COMMENT L'ENTREPRISE DÉCLARE LES FACTEURS ?

Les facteurs de pénibilité bénéficient d'une ligne dédiée au sein de la DSN. La déclaration se fait mensuellement à la CARSAT via ce dispositif. A titre transitoire, cette information est envoyée sur le 1^{er} semestre 2016 via la DADS.

Chez Adecco, dès lors que le facteur est identifié sur le contrat, l'information est reversée dans notre applicatif de paie (il s'agit d'un flux informatique sécurisé).

Article
L 4161-1 II
du Code du Travail

POUR LES FACTEURS ENTRÉS EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2015, UNE DÉCLARATION RÉTROACTIVE EST-ELLE POSSIBLE ?

Les entreprises qui n'auraient pas déclaré les 4 facteurs entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015 ont jusqu'au 30 septembre 2016 pour régulariser leur situation par une DADS rectificative.Article
Art 3 IV
Décret N°2015-1885

EST-CE QUE LE SALARIÉ PEUT CONTESTER LA DÉCLARATION ?

Oui, le salarié doit suivre les étapes suivantes :1/ Faire une réclamation à son employeur
2/ Si rejet : saisir la CARSAT
3/ Si refus : saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales (TASS)Article
R 4162-26
du Code du Travail

QUELLE TRAÇABILITÉ ?

L'entreprise utilisatrice transmet l'information à l'agence d'emploi à la commande.• Dans le Travail temporaire, c'est le contrat de mise à disposition au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir qui permet de valider la présence de facteurs de pénibilité et de les suivre. Adecco garantit ainsi à ses entreprises utilisatrices le bon déroulé des déclarations et ce depuis le 1^{er} janvier 2016.Article
R 4161-5
du Code du Travail

• Pour tous les autres salariés, c'est la DADS (puis la DSN) qui assure cette traçabilité.

Article
L 4161-1
du Code du Travail

FINANCEMENT ET SANCTIONS

Le financement du compte de prévention de la pénibilité est assuré par deux natures de cotisation :

Une cotisation générale de 0,01% de tous les salaires bruts déclarés : elle est due depuis le 1^{er} janvier 2016 par toutes les entreprises de France (qu'il y ait ou non un facteur de pénibilité dans l'entreprise).

Une cotisation additionnelle due uniquement par les employeurs dont l'activité expose à un ou plusieurs facteurs – elle est assise sur les salaires bruts versés aux salariés exposés.

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
Un seul facteur	0,1%	0,2%
Plusieurs facteurs	0,2%	0,4%

QUELLES SONT LES SANCTIONS EN CAS D'ABSENCE DE DÉCLARATION OU DE SOUS-DÉCLARATION ?

Des sanctions pénales : l'Inspection du Travail peut relever par voie de PV, une contravention de 5^{ème} classe qui sera appliquée pour chaque collaborateur concerné en cas de absence de déclaration. Le montant de l'amende est de 1 500 € et est appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés. En cas de récidive, le montant de l'amende est porté à 3 000 €.

Article
R 4741-1-1
du Code du Travail

Des sanctions civiles : prononcées par la CARSAT, elles sont variables et limitées à 50% du plafond mensuel de Sécurité Sociale (soit 3 218 € en 2016), appliquées autant de fois que de travailleurs concernés.

Article
R 4161-5
du Code du Travail

COMPTE PÉNIBILITÉ

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est un compte individuel alimenté en points dès qu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis.

Ces facteurs sont déclarés par l'employeur via la DADS puis la DSN.

Article
L 4162-4
du Code du Travail

QUELLE EST LA NATURE DES DROITS ACQUIS PAR LES SALARIÉS EXPOSÉS ?

- Des droits individuels à la formation professionnelle (en vue d'accéder à un emploi non ou moins exposé).
- Un complément de rémunération qui vient financer le temps partiel (permettant une réduction du temps de travail).
- L'acquisition de trimestres de majoration d'assurance vieillesse (en vue d'une retraite anticipée).

Article
L 4161-1
du Code du Travail

CONTRAT SUPÉRIEUR OU ÉGAL À UN AN

- 4 points pour l'exposition à un seul facteur de pénibilité
- 8 points pour l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité

CONTRAT SUPÉRIEUR OU ÉGAL À UN MOIS ET INFÉRIEUR À UN AN

Chaque période d'exposition de 3 mois à la pénibilité donne droit à :

- 1 point pour l'exposition à un seul facteur de pénibilité
- 2 points lorsqu'il y a plusieurs facteurs de pénibilité

SOURCES

Quels sont les administrations et institutionnels en charge de l'application de la loi ?
La CARSAT collecte les données de l'employeur et met à jour les comptes de prévention. La Médecine du Travail peut accompagner les entreprises comme les salariés. L'Inspection du Travail fait respecter les dispositions réglementaires. Le Tribunal Administratif des Affaires Sociales tranche les litiges.**Quelles sont les sources d'informations sur la pénibilité ?**

www.preventionpenibilite.fr : site d'information gouvernemental à destination des employeurs et des salariés.

Source : Décrets 2015-1885 et 1888 du 30 décembre 2015