

Dossier pratique Réglementation HSE

FOCUS HYGIENE & SECURITE :

LA PREVENTION DE LA PENIBILITE EN FRANCE

MARS 2015

1. INTRODUCTION

Dans ce dossier pratique, Red-on-line résume pour vous les points de la réglementation relative à la prévention de la pénibilité, applicables en France.

L'exposition des travailleurs à certains risques professionnels peut laisser des traces durables et irréversibles sur la santé. L'exposition des travailleurs est inégale d'un travailleur à l'autre.

En 2014, La loi réformant le système des retraites a consacré la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP). Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, sa mise en œuvre est progressive.

Le CPPP assure notamment le maintien du droit à formation pour tous les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Il est ouvert pour tous les salariés dont le contrat est de droit privé, quel que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI etc.) et la durée de leur temps de travail (temps plein ou partiel).

A la fin de l'année 2014, six décrets sont venus organiser la mise en œuvre du CPPP.

SOMMAIRE

1. Introduction	2
2. Rappel juridique : pénibilité et système des retraites.....	4
3. Employeur, quelles sont mes obligations ?	4
3.1. Le mémo pénibilité de l'employeur	4
3.1.1. Obligations en 2015	4
3.1.2. Obligations pour 2016.....	7
3.2. Employeur, quel est mon rôle concernant le CPPP ?.....	8
4. Quels sont les droits de mes salariés ?.....	9
4.1. Certains salariés peuvent-ils être exclus du dispositif ?.....	9
4.1.1. Oui, par leur âge.....	9
4.1.2. Oui, par leur affiliation	9
4.2. Quel est le barème des points à prendre en compte ?.....	10
4.3. Comment les salariés utilisent-ils leurs points ?.....	11
4.3.1. Et s'ils choisissent d'accéder à une formation ?	11
4.4. Et s'ils choisissent de réduire leur temps de travail ?	13
4.5. Et s'ils choisissent des points retraite ?	13
5. Sources.....	14
6. Pour en savoir plus	14
7. ANNEXE I : Seuils de pénibilité pour les 10 facteurs de risques	15
8. ANNEXE II : Mon entreprise a-t-elle l'obligation de négocier un accord ou adopter un plan d'action ?.....	17

2. RAPPEL JURIDIQUE : PENIBILITE ET SYSTEME DES RETRAITES

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent bénéficier d'un départ à la retraite à 60 ans.

La loi du 20 janvier 2014 est venue y ajouter le dispositif du [Compte personnel de prévention de la pénibilité \(CPPP\)](#).

- [Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites](#) : départ à la retraite à 60 ans depuis le 1er juillet 2011 ;
- [Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites](#) : CPPP à partir du 1er janvier 2015.

Par ailleurs, la pénibilité en France est régie selon deux axes :

- L'obligation générale de prévention de la pénibilité ;
- L'obligation de négocier (**voir annexe II**).

3. EMPLOYEUR, QUELLES SONT MES OBLIGATIONS ?

3.1. LE MEMO PENIBILITE DE L'EMPLOYEUR

3.1.1. Obligations en 2015

a. Evaluer l'exposition de mes salariés aux 4 premiers facteurs de risques professionnels

Echéance	Obligation	Résultat
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluer l'exposition au regard des conditions habituelles de travail, sur un an en moyenne, et en prenant compte les moyens de protections collectifs et individuels mis en place ; - Evaluer les postes et situations de travail ; - Evaluer à l'appui des données issues du document unique. 	2015	

ATTENTION ! Pour les 4 premiers facteurs, je dois seulement prendre en compte les périodes d'exposition à partir du 1er janvier 2015.

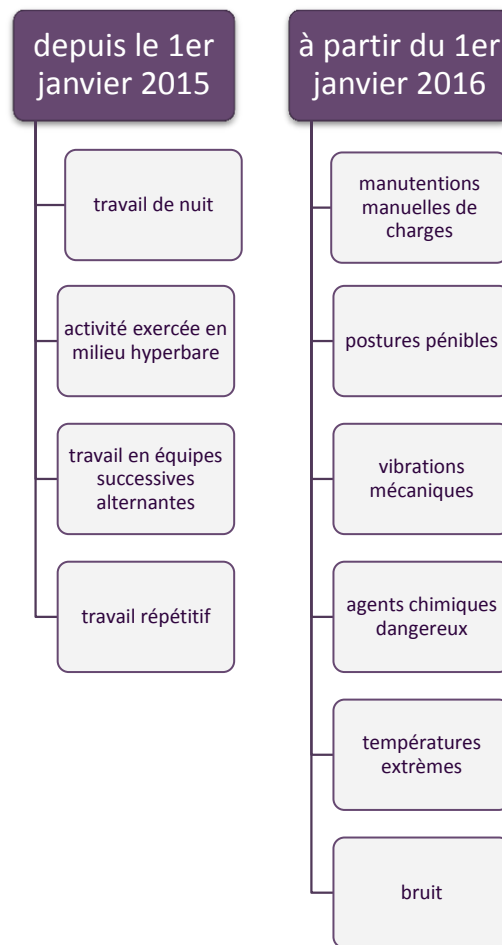


Schéma : Les 10 facteurs de risques et leur date d'application (Source : Red-on-line)

b. Consigner les résultats de l'évaluation des risques dans le document unique

Je dois réaliser une évaluation au poste de travail à partir des données récoltées dans le document unique des risques.

Une fois l'évaluation effectuée, je dois consigner, en annexe du document unique :

- les données collectives ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis.

Les seuils sont fixés par décret, et disponibles en annexe 1.

ATTENTION ! Même si vous n'avez identifié aucun risque d'exposition à ces facteurs dépassant les seuils, vous devez continuer à évaluer les risques professionnels liés à vos activités et à tenir à jour votre document unique.

c. Etablir une fiche pénibilité pour chacun de mes salariés exposés

Obligation	Echéance	Résultat
L'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions (dite fiche pénibilité) pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.	2015	
ATTENTION ! Si vous ne remplissez ou que vous ne tenez pas à jour cette fiche, vous devrez payer une amende de 1500 euros pour chacun des travailleurs concernés.		

- La fiche pénibilité remplace-t-elle les fiches préexistantes ?

A l'origine, il était possible de réaliser **des fiches individuelles d'exposition**. La fiche pénibilité remplace ces fiches.

Par exemple, depuis le 1^{er} février 2012, la fiche pénibilité remplace la fiche d'exposition des travailleurs exposés à des agents chimiques dangereux.

ATTENTION ! La fiche pénibilité ne remplace pas toutes les fiches préexistantes. La fiche d'exposition spécifique à l'amiante doit toujours être établie pour chaque travailleur réalisant des activités de confinement et de retrait de l'amiante ou des interventions susceptibles de libérer des fibres d'amiante.

- Où trouver la fiche pénibilité ?

La fiche pénibilité est intégrée aux logiciels de paie. Elle est éditée, sur la base d'une extraction du système d'information de la paie.

- Qui est concerné ?

Les salariés dont l'exposition doit être étudiée sont les salariés dont le contrat se termine en cours d'année.

- Que contient cette fiche ?

Dans cette fiche, je dois consigner :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention mises en œuvre.

3.1.2. Obligations pour 2016

d. Evaluer l'exposition de mes salariés aux 6 autres facteurs de risques

Pour les six autres facteurs, vous devez seulement prendre en compte les périodes d'exposition à partir du 1^{er} janvier 2016. Peu importe l'exposition antérieure à cette date.

e. Transmettre la déclaration des expositions de mes salariés pour 2015

Obligation	Echéance	Résultat
<p>En fonction des résultats de la fiche de prévention, je déclare à quels facteurs de risques mes salariés sont exposés au cours de l'année 2015.</p> <p>Je réalise cette déclaration par le biais de ma déclaration annuelle de données sociales (DADS) ou la DTS ou la TESA.</p> <p>La fiabilité de ces informations est nécessaire car de ces dernières vont dépendre les droits des salariés au CPPP.</p> <p>Je dois déclarer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés exposés ; - les personnes ayant liquidé leur droits à la retraite mais ayant repris une activité salariée au sein de votre entreprise ; - les personnes en retraite progressive. 	31 janvier 2016	
<p>ATTENTION ! Un salarié peut contester votre déclaration. Vous devez d'abord entamer un dialogue avec lui pour aboutir à un accord. Si tel n'est pas le cas, le salarié peut formuler sa réclamation auprès de l'organisme gestionnaire du CPPP. <i>Les modalités de réclamation n'ont pas encore été réglementairement définies.</i></p>		

f. Verser ma cotisation au CPPP

Le fonds pénibilité est financé par les employeurs : en tant qu'employeur, je dois donc verser une double cotisation :

Obligation	Echéance	Taux de cotisation	Résultat
Une cotisation de base au titre de la solidarité interprofessionnelle	Avant le 31 janvier 2016	2015 et 2016 : nul A partir de 2017 : 0,01 %	
Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés	Avant le 31 janvier 2016 pour le régime général Avant le 15 février 2016 pour le régime agricole	2015 et 2016 : 0,1% A partir de 2017 : 0,2%	
Ce taux est doublé au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.			

3.2. EMPLOYEUR, QUEL EST MON ROLE CONCERNANT LE CPPP ?

Le [CPPP](#) est créé automatiquement, à partir des données que vous avez fournies à la suite de votre déclaration.

Vous n'avez même pas à en informer vos salariés : ils en sont informés directement.

Le CPPP est géré par un organisme gestionnaire, qui calculera lui-même les points pour chaque salarié en fonction de ce que vous avez déclaré. Cet organisme gestionnaire est la Cnavts.

Il appartient à la Carsat d'informer le salarié des points inscrits sur son compte, et ce au plus tard le 30 juin 2015.

4. QUELS SONT LES DROITS DE MES SALARIES ?

Les salariés ont le droit d'utiliser les points disponibles sur leur [CPPP](#).

Ils font leur demande de points :

- Sur Internet ou ;
- Par courrier à la Carsat de leur lieu de résidence.

4.1. CERTAINS SALARIES PEUVENT-ILS ETRE EXCLUS DU DISPOSITIF ?

4.1.1. Oui, par leur âge

Ils ne peuvent pas bénéficier d'un [CPPP](#) s'ils ont moins de 16 ans, ou 15 ans s'il s'agit d'apprentis.

4.1.2. Oui, par leur affiliation

S'ils sont affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, ils n'ont pas de CPPP, et notamment [s'ils sont affiliés](#) :

- au régime de retraite des industries électriques et gazières ;
- au régime de retraite des marins ;
- au régime de retraite du personnel de la SNCF ;
- au régime de retraite des personnels des mines et entreprises assimilées ;
- au régime du personnel titulaire du Port autonome de Strasbourg ;
- au régime du personnel de la Régie autonome des transports parisiens ;
- au régime des agents titulaires de la Banque de France ;
- au régime des clercs et employés de notaire ;
- au régime des personnels de l'Opéra national de Paris ;
- au régime des personnels de la Comédie-Française.

4.2. QUEL EST LE BAREME DES POINTS A PRENDRE EN COMPTE ?

Nombre de facteurs de risques au-delà des seuils	Contrat de travail valide	Contrat de travail qui débute ou s'achève en 2015	Age du salarié
1 seul facteur de risques au-delà des seuils	4 points	1 point par période d'exposition agrégée de 3 mois	Salarié né après le 1er janvier 1956
	8 points	2 points par période d'exposition agrégée de 3 mois	Salarié né avant le 1er janvier 1956
Plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils	8 points	2 points par période d'exposition agrégée de 3 mois	Salarié né après le 1er janvier 1956
	16 points	4 points par période d'exposition agrégée de 3 mois	Salarié né avant le 1er janvier 1956

NB : Le nombre de points est plafonné à **100** points pour l'ensemble de la carrière d'un salarié.

4.3. COMMENT LES SALARIES UTILISENT-ILS LEURS POINTS ?

Ils peuvent choisir :

- D'accéder à une formation ;
- De réduire leur temps de travail ;
- D'anticiper l'âge de leur départ à la retraite.

4.3.1. Et s'ils choisissent d'accéder à une formation ?

1 point = 25h de formation professionnelle continue
2 points = 300h de formation
12 points = 300 heures de formation
20 points = 500 heures de formation

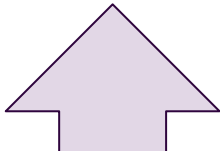
Ils peuvent dès maintenant activer leur compte personnel de formation (CPF) sur moncompteformation.gouv.fr. Ce CPF est alimenté par le CPPP en fonction des besoins pour financer la formation.

Sur ce compte, ils peuvent consulter librement le nombre d'heures acquises ou encore les listes de formations possibles.

Les 20 premiers points inscrits sur le CPPP doivent être utilisés pour la formation professionnelle continue, sauf pour les salariés assurés :

- nés avant le 1er janvier 1960 : aucun point n'est réservé à cette utilisation ;
- nés avant le 31 décembre 1962 : seuls les 10 premiers points inscrits sont réservés.

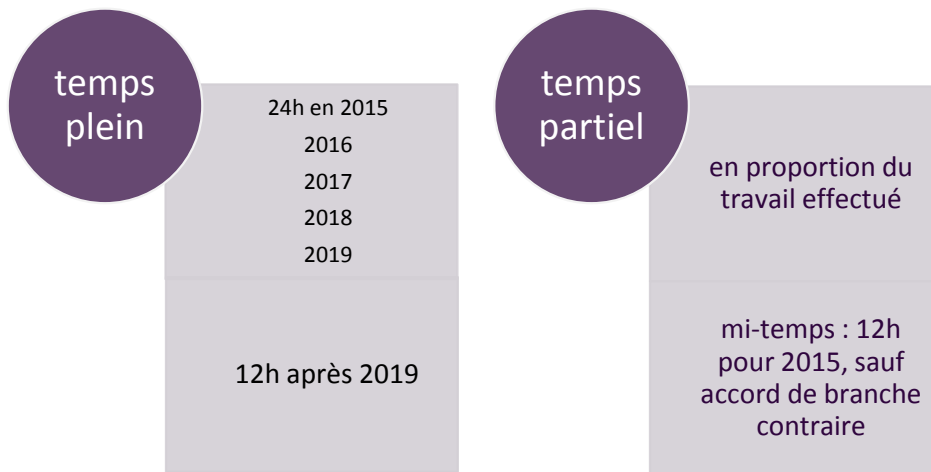
L'alimentation du compte personnel de formation est plafonnée à **150 heures**. Lorsque ce plafond est atteint, le compteur n'est plus alimenté.



Même si le salarié ne choisit pas d'utiliser ses points pour la formation, il a automatiquement 20 points qui y sont dédiés sur son CPPP.

Chaque salarié exposé a donc au moins le droit à 500 heures + 150 heures de formation maximum

Les points sont convertis en heures de formation :



- **Toutes les formations peuvent-elles être choisies ?** Toutes les formations ne sont pas visées. Pour savoir quelles sont les formations éligibles, les salariés peuvent utiliser [le moteur de recherches mis en place par le ministère du travail](#).
- **Les salariés peuvent-ils prendre leur formation sur leur temps de travail ?** Les salariés doivent tout de même déposer une demande de formation auprès de leur employeur si la formation se déroule sur leur temps de travail. L'employeur lui notifie sa réponse sous 30 jours.
- **Quelle différence avec le DIF ?** Le CPF remplace l'ancien système : le droit individuel à la formation (DIF). Si les salariés ont encore un solde d'heures de DIF qu'ils n'ont pas utilisé avant 2015, il peut les transférer sur le CPF. Ces heures seront donc utilisées selon les modalités du CDF. En revanche, elles devront toutes être utilisées avant le 31 décembre 2020.

4.4. ET S'ILS CHOISISSENT DE REDUIRE LEUR TEMPS DE TRAVAIL ?

10 points = complément de rémunération
compensant 1 trimestre de réduction du temps de
travail à mi-temps

Ils peuvent choisir de faciliter leur passage à temps partiel, et ce sans perdre une partie de leur salaire.
Ces points « temps de travail » sont plafonnés à deux ans.

4.5. ET S'ILS CHOISISSENT DES POINTS RETRAITE ?

10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire

Ils peuvent réaliser une demande de points pour la retraite qu'après 55 ans.
L'abaissement de l'âge de la retraite obtenu ne peut excéder deux ans.

**Pour plus
d'informations,
appeler le 3682**

Une mission est en cours pour faciliter la mise en place du CPPP. Les nommés devront émettre des propositions avant juin 2015.

5. SOURCES

- [Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JO du 10 novembre 2010 ;](#)
- [Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites , JO du 21 janvier 2014 ;](#)
- [Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations ;](#)
- [Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ;](#)
- [Articles L. 4163-1 et suivants du Code du travail \(accords en faveur de la prévention de la pénibilité\) ;](#)

6. POUR EN SAVOIR PLUS

- [Le site Internet officiel « compte prévention pénibilité : tout savoir sur vos droits et démarches liés au Compte prévention pénibilité » ;](#)
- [Le portail des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle ;](#)
- [Le site Internet du ministère en charge du travail « travailler mieux : la santé et la sécurité au travail » ;](#)
- [Le dossier de l'INRS « pénibilité au travail » ;](#)
- [Dossier T&S de l'INRS relatif au dispositif juridique relatif à la pénibilité, mars 2015 ;](#)

7. ANNEXE I : SEUILS DE PENIBILITE POUR LES 10 FACTEURS DE RISQUES

2015			
TRAVAIL DE NUIT	ACTIVITE EXERCEE EN MILIEU HYPERBARE	TRAVAIL REPETITIF	TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES
Travail entre 21h et 6h	<p>Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice des activités suivantes, réalisées avec ou sans immersion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux hyperbares exécutés par des entreprises soumises à certification, en tenant compte de la nature et de l'importance du risque, comprenant notamment les travaux industriels, de génie civil ou maritimes ; - Interventions en milieu hyperbare réalisées à d'autres fins, notamment dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, médicales, de sécurité, de secours et de défense. 	Répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines
Au moins 1h de travail entre minuit et 5h	Interventions ou travaux	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute	Au moins 1h de travail entre minuit et 5h
	1200 hectopascals	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute	
120 nuits	60 interventions ou travaux	900h	50 nuits

2016						
MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGE	POSTURES PENIBLES	VIBRATIONS MECANIQUES	AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX	TEMPERATURES EXTREMES	BRUIT	
Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs	Positions forcées des articulations	Vibration mécanique qui entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs : troubles vasculaires, lésions ostéo-articulaires, troubles neurologiques ou musculaires, lombalgies, microtraumatismes de la colonne vertébrale etc.	Agents chimiques classés par le règlement CLP, CMR, et autres agents présentant un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs	Températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail	Evaluation du niveau de pression acoustique de crête, du niveau d'exposition quotidienne au bruit, et du niveau d'exposition hebdomadaire au bruit	
Lever ou porter au moins 15 kg	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° ou positions du torse fléchi à 45°	<u>Vibrations transmises aux mains et aux bras</u> : Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8h de 2,5 m/s ²	Exposition à un agent chimique dangereux classé au titre du règlement CLP et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Température ≥ 5°C et ≤30°C	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 dBs (A)	
Pousser ou tirer au moins 250 kg		<u>Vibrations transmises à l'ensemble du corps</u> : Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8h de 0,5 m/s ²				Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 dbS ©
Se déplacer avec 10 kg						
7,5 T cumulées/jour						
600h pour lever, porter, pousser, tirer ou se déplacer	900h	450h	Voir la grille d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	900h	600h (A) ou 120 fois (C)	
120 jours en cas de cumul des manutentions de charge						

8. ANNEXE II : MON ENTREPRISE A-T-ELLE L'OBLIGATION DE NEGOCIER UN ACCORD OU ADOPTER UN PLAN D'ACTION ?

La pénibilité doit faire l'objet de négociations définies :

- par une convention de branche ou des accords professionnels ;
- par un accord ou un plan d'action d'entreprise, valable trois ans.

EFFECTIF	ACCORD DE BRANCHE ETENDU	PAS D'ACCORD DE BRANCHE ETENDU
Moins de 50 salariés	Je n'ai pas à conclure d'accord d'entreprise ou de plan d'action, même si plus de 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité	Je n'ai pas à conclure d'accord d'entreprise ou de plan d'action, même si plus de 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité
Entre 50 et 300 salariés	Je n'ai pas à conclure d'accord d'entreprise ou de plan d'action, même si plus de 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité	Je dois conclure un accord d'entreprise ou de plan d'action si plus 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité
Plus de 300 salariés	Je dois conclure un accord d'entreprise ou de plan d'action si plus 50 % de l'effectif est concerné par la pénibilité	

Pour savoir si j'y suis obligé, je dois considérer trois éléments :

1	Mon statut juridique
----------	-----------------------------

Je suis :

- **un employeur de droit privé**, qu'elle soit la nature juridique de mon entreprise ;
- **Une entreprise publique ou un établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) ;**
- **Un établissement public à caractère administratif employant du personnel de droit privé.**

2	L'effectif de mon entreprise
----------	-------------------------------------

J'emploie **au moins 50 salariés** ou j'appartiens à un groupe dont l'effectif dépasse les 50 salariés.

Qu'entend-on par groupe ?

Un groupe est constitué :

- d'une entreprise dominante qui l'a formé (son siège social est situé sur le territoire français) ;
- de l'ensemble des entreprises que l'entreprise dominante contrôle : ses filiales.

Comment calculer l'effectif de mon entreprise ?

L'effectif de mon entreprise est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Sont exclus les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois.

3	La proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité
----------	---

Je suis dans l'obligation de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action si **50% des salariés de l'entreprise** occupent un poste qui les expose à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition.

Les facteurs à prendre en compte sont les 10 facteurs prévus par le Code du travail, à savoir :

- Les manutentions manuelles de charges ;
- Les postures pénibles ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les agents chimiques dangereux ;
- Les activités exercées en milieu hyperbare ;

- Les températures extrêmes ;
- Le bruit mentionné ;
- Le travail de nuit ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif.

A partir du 1^{er} janvier 2018

Les négociations en vue de la conclusion de ces accords seront obligatoires si 25 % des salariés d'une entreprise de plus de 50 salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité, contre 50% aujourd'hui.

- ⇒ Au regard de ces des critères, si je suis concerné, je dois déposer un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité auprès de la Direccte compétente.
- ⇒ Pour connaître le contenu de cet accord, vous pouvez vous référer [aux indications du ministère en charge du travail](#). Et notamment [leur exemple de structuration d'un accord type](#).