

*Et si la Prévention des risques devenait une  
opportunité de progrès ?*

Point réglementaire

## Le compte Pénibilité



Mars 2016

# Sommaire

## **La chronologie de la loi**

## **Les obligations de l'entreprise**

- Les dates clés
- Obligation entreprises de plus de 50 collaborateurs
- Obligation entreprises toutes tailles
- Les seuils d'expositions
- Focus sur le travail répétitif
- Les référentiels de branche

## **Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)**

- La définition des points
- L'utilisation des points pour le collaborateur

## **Les conséquences financières**

- Coûts et sanctions prévues

# La chronologie de la loi

Loi du 9  
novembre  
2010

Loi du 20  
janvier 2014

Juin 2014  
présentation  
du C3P

Octobre  
2014  
parution des  
décrets  
d'application

Janv-juin  
2015  
Simplification  
du C3P

Août 2015  
Loi dialogue  
social

Décembre  
2015  
Parution  
des décrets

*Définition de la pénibilité,*  
- Création 10 facteurs de risques  
- Obligation de négocier,  
- Traçabilité individuelle,  
- MAJ Document unique

- Diagnostic à actualiser,  
- Déclaration pénibilité au 1 janvier 2016  
- Report de 6 facteurs au 1 juillet 2016  
- Cotisations à acquitter en février 2016  
- MAJ Document unique

*Obligation de négocier,*  
- Traçabilité et déclaration DSN individuelle,  
- MAJ Document unique  
- Définition des seuils,  
- Création Compte pénibilité  
- Cotisation pénibilité



# Les dates clés

1er janvier  
2016

31 janvier  
2016

1 juillet  
2016

décembre  
2016

2016 : obligation de mettre à jour le diagnostic pénibilité

*Diagnostic sur la présence ou l'absence des 4 facteurs de pénibilité suivants : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et le travail en milieu hyperbare.*

- *Déclaration des salariés exposés aux facteurs de 2015.*
- *Possibilité de rectification jusqu'au 30 septembre 2016*

*Les entreprises devront étendre leur diagnostic à la présence ou l'absence de 6 autres facteurs de pénibilité : les manutentions manuelles, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques, les températures extrêmes et le bruit.*

- *Déclaration des salariés exposés en 2016. Possibilité de rectification en avril de l'année suivante.*
- *Possibilité de rectification pendant 3 ans, si celle-ci se fait en faveur du salarié .*

# Les entreprises de plus de 50 collaborateurs

## **S'ASSURER D'ETRE EN CONFORMITE LE 1 ER JANVIER 2018**

- ✓ Mettre à jour son accord ou son plan d'action
- ✓ Anticiper l'adoption d'un accord ou d'un plan d'action
- ✓ Sécuriser le contenu au niveau de la Direccte
- ✓ Définir les conditions d'utilisation des points pénibilité pour ne pas désorganiser la production

**Attention : Cette obligation compte au 1er janvier 2015 pour les entreprises ayant au moins 50% de leur effectif exposé à au moins 1 facteur de pénibilité**

## **Les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité connaissent aussi des évolutions :**

Les entreprises ayant au moins 25 % de leur effectif exposé à des facteurs de pénibilité devront s'engager par voie d'accord ou de plan d'action d'ici 2018

### **Le contenu des accords est également renforcé :**

- Les entreprises devront s'engager sur la limitation de la poly-exposition et sur l'adaptation de l'aménagement du poste de travail
- Les accords devront préciser les modalités d'utilisation des points accumulés sur le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

# Les obligations entreprises toutes tailles

- ✓ **METTRE A JOUR SON DOCUMENT UNIQUE**

- ✓

- ✓ Créer les fiches d'identification des situations types d'exposition
- ✓ Les annexer au DU sur la base des nouveaux facteurs de pénibilité de 2015 ainsi que de 2016
- ✓ Actualiser le pourcentage de salariés exposés en fonction des analyses réalisées

## **Éléments qui doivent figurer dans le document unique avant le 1er janvier 2015 :**

- ✓ le D.U. doit posséder, en annexe, les fiches d'identification des situations types d'exposition :Elles permettront de faire valoir, à l'Administration et aux collaborateurs, l'objectivité de l'analyse ayant conduit à l'identification des facteurs de pénibilité dans l'entreprise
- ✓ le pourcentage de salariés exposés, figurant en annexe doit être actualisé à chaque mise à jour du DU

# Les seuils d'expositions

Les seuils d'exposition à la pénibilité sont précisés par le Code du Travail :

- Les seuils de pénibilité sont caractérisés par une intensité et une temporalité.

**Ce sont deux conditions qui se cumulent.**

- Les seuils doivent être appréciés « **au regard des conditions habituelles** de travail caractérisant le poste occupé et appréciés en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives ».
- Ils doivent être mesurés **après application des mesures de protections collectives et individuelles**(EPI).

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Facteur de pénibilité	SEUILS DE PÉNIBILITÉ RETENUS	
	Intensité	Temporalité
Activités exercées en milieu hyperbare (R. 4461-1)	> 1200 hPa	60 interventions ou travaux effectués par an (5/mois)
Travail de nuit (art. L. 3122-29 à 31)	Au moins 1h de travail entre 0h et 5h	120 nuits par an (10 nuits/mois, ½ du temps)
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au moins 1h de travail entre 0h et 5h.	50 nuits par an (4,17 j/mois)
Travail répétitif	<ul style="list-style-type: none"><li>• Temps de cycle ≤ 1 min</li><li>• Temps de cycle &gt; 1 min qui comportent plus de 30 actions techniques/min</li></ul>	900 heures par an (75 h/mois)



# Les seuils d'expositions

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Facteur de pénibilité	SEUILS DE PÉNIBILITÉ RETENUS	
	Intensité	Temporalité
Manutentions manuelles (définies à l'article R. 4541-2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Lever/porter</u> : &gt; 15kg &gt; 10 kg si déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules</li> <li>• <u>Pousser/tirer</u> : &gt; 250 kg</li> </ul>	600 heures par an (50 h/mois, 1/3 du temps de travail)
	• > 7,5 tonnes par jour (cumul de manutentions de charges)	120 jours par an (10 j/mois, ½ du tps)
Postures pénibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Position accroupie</li> <li>• Position à genoux</li> <li>• Maintien des bras au-dessus des épaules</li> <li>• Torsion du torse (&gt; 30°) / Torse fléchi (&gt; 45°)</li> </ul>	900 heures par an (75 h/mois, 17h/semaine, ½ du temps de travail)
Vibrations mécaniques (art. R 4441-1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mains et bras : &gt; 2,5 m/s<sup>2</sup> (période de référence de 8h)</li> <li>• Ensemble du corps : &gt; 0,5 m/s<sup>2</sup> (période de référence de 8h)</li> </ul>	450 heures par an (37,50 h/mois, ¼ du temps de travail)
Agents chimiques dangereux	Exposition à un agent chimique dangereux mentionné aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées.	
Températures extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Froid : &lt; 5 °C</li> <li>• Chaud : &gt; 30 °C</li> </ul>	900 heures par an (75 h/mois)
Bruit (art. R. 4431-1)	• 81 dB(A)	600 heures par an (50 h/mois)
	• 135 dB(C)	120 fois par an (10/mois, ½ du tps)



# Les seuils d'expositions

## Le travail répétitif

Définition (Art. Art. D. 4121-5 du Code du travail) :

« Le travail répétitif est caractérisé par la 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 ».

FACTEUR DE RISQUES professionnels	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
c) 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		

## Attention avec les modifications de loi successives :

- ✓ Une définition légale
- ✓ Une définition au titre de la pénibilité en 2015
- ✓ Une définition au titre de la pénibilité en 2016

# Les référentiels de branche

- ✓ La loi Rebsamen avait prévu que les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité allaient pouvoir être définis par un référentiel professionnel de branche homologué .
- ✓ Le référentiel ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité (Un seul référentiel par branche et l'entreprise ne peut pas en utiliser un autre).
- ✓
- ✓ Pour permettre son homologation, il doit être accompagné de toutes les données permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche exposés aux facteurs de risque, présentant notamment l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité. Il est réévalué selon une périodicité qu'il prévoit (5 ans maximum).

*« A défaut d'accord de branche, vous devez procéder vous-même à cette évaluation de la pénibilité. »*

# Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)

## ✓ Création du C3P

- ✓ -
- ✓ La CNAVTS gère les C3P des salariés exposés
- ✓
- ✓ Chaque année elle enregistre les points cumulés par les salariés en fonction des informations transmises par les employeurs par le biais de la DADS/DSN et sur la base des FIPE communiquées.
- ✓
- ✓ La Caisse peut diligenter des contrôles au sein des entreprises
- ✓

## ✓ L'attribution des points

- ✓ -
- ✓ Le salarié se voit attribuer 4 points par an lorsqu'il est mono-exposé
- ✓ Le salarié se voit allouer 8 points par an lorsqu'il est poly-exposé
- ✓
- ✓ A noter : Les points peuvent être attribués trimestriellement selon la durée de travail et d'exposition des salariés
- ✓
- ✓ Les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956 bénéficient, à titre dérogatoire, d'un doublement des points alloués
  - ✓ « **Le C3P est plafonné à 100 points** »



# L'utilisation des points par le collaborateur

- ✓ 1 point ouvre droit à 25h de prise en charge partielle ou totale d'une action de formation action de formation professionnelle continue dans la perspective d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité.
- ✓
- ✓ 10 points permettent de bénéficier d'un mi-temps avec maintien de salaire pendant un trimestre. La demande peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte.
- ✓
- ✓ 10 points ouvrent droit à un trimestre de départ à la retraite anticipée par rapport à l'âge légal.

## ✓ Restrictions

- ✓ Les 20 premiers points doivent être utilisés à des fins de formations.
- ✓
- ✓ Des dérogations existent pour les salariés de plus de 54 ans.
- ✓
- ✓ La demande d'utilisation des points devra être effectuée en ligne par le salarié sur un site dédié.

# Les coûts & conséquences financières

DES COUTS DIRECTS	DES COUTS INDIRECTS	
	Des sanctions sociales	Des sanctions pénales
<ul style="list-style-type: none"><li>• 0,01% pour toutes les entreprises en 2017</li><li>• 0,1 % pour les salariés mono-exposés en 2015 et 2016</li><li>• 0,2 % pour les salariés poly-exposés en 2015 et 2016</li><li>• 0,2 % pour les salariés mono-exposés en 2017</li><li>• 0,4 % pour les salariés poly-exposés en 2017</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pénalité de <b>1 % de la masse salariale</b></li><li>• Amende de <b>1 565 €</b> par fiche de suivi individuel <b>manquante</b> ou <b>erronée</b>, majorée à <b>3 000 €</b> en cas de récidive – les salariés ou leurs représentants pourront saisir l'inspection du travail si l'entreprise n'est pas en mesure de présenter les fiches en 2015</li><li>• <b>Majoration de cotisation</b> en cas de carence</li><li>• La <b>faute inexcusable</b> de l'employeur en cas d'accident voire de décès du salarié (<b>+100 K€</b>)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Délit d'imprudence ou de négligence</li><li>• <b>225 000 €</b> d'amende pour l'entreprise</li><li>• <b>75 000 €</b> d'amende pour le mandataire social et jusqu'à <b>3 années d'emprisonnement</b></li></ul>

✓ N.B : % de la masse salariale

✓

L'évaluation de la pénibilité ne doit pas être une fatalité, mais bien un levier de performance.



Theos Consulting est une entreprise de conseils qui assistent les entrepreneurs et les dirigeants dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques efficace au sein de leur établissement.

« Nous sommes convaincus que la prévention des risques est une réelle opportunité d'amélioration de la performance des entreprises . »

**Pour toutes questions?**

**Vous pouvez nous joindre :**

**Tel : 07.83.46.95.12**

**Contacts[@]theos.fr**