

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

Point réglementaire

Le compte Pénibilité

6 Nouveaux facteurs

Mise à jour au 01 juillet 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

De la théorie à la pratique

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 (évaluation à faire annuellement)

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^{er} 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">• Temps de cycle \leq 1 min• Temps de cycle > 1 min qui comportent plus de 30 actions techniques/min	900 heures par an (75 h/mois)

Les seuils d'expositions

Au 1^{er} 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"> • <u>Lever/porter</u> : > 15kg • > 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 • <u>Pousser/tirer</u> : > 250 kg 	600 heures par an (50 h/mois, 1/3 du temps de travail)
	<ul style="list-style-type: none"> • > 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"> • Position accroupie • Position à genoux • Maintien des bras au-dessus des épaules • Torsion du torse (> 30°) / Torse fléchi (> 45°) 	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"> • <u>Mains et bras</u> : > 2,5 m/s² (période de référence de 8h) • <u>Ensemble du corps</u> : > 0,5 m/s² (période de référence de 8h) 	450 heures par an (37,50 h/mois, ¼ du temps de travail)
Agents chimiques dangereux	<ul style="list-style-type: none"> • 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"> • Froid : < 5 °C • Chaud : > 30 °C 	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 seuils d'expositions

Au 1^{er} juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles	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	
	Cumul de manutention de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
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
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an
Bruits	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 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
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

Les seuils d'expositions

Au 1^{er} juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
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
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		
Agents chimiques dangereux, 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		Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition

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).

N.B : à ce jour seul des accords pour le transport et le BTP sont validés, mais cela bouge vite, renseignez vous.

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

De la théorie à la pratique

- **Les facteurs a prendre en compte sont appréciés à partir de trois critères :**

- ✓ Les facteurs de risques : Exposés ou pas .
- ✓ L'intensité : Mesurée en Décibels, kilogramme, en nombre d'action ou temps de cycle,
- ✓ La temporalité: Mesurée par une durée d'exposition en heures ou en fréquence

- -
- -

- **Les seuils s'apprécient par Collaborateur au poste.**

- ✓ -
- ✓ La mesure concerne **Chacun des collaborateurs**, Si il y a des rotations de postes, il faut y appliquer un prorata .

Les équipements de protection.

- ✓
- ✓ Il faut tenir compte des protections (mesure avec protections) qu'elles soient collectives ou individuelles . (exemple : protections auditives)

« Cette évaluation de la pénibilité est à revoir chaque année. »

De la théorie à la pratique

- Quelle est la population concernée :

- - Tous les collaborateurs exposés sont concernés, peu importe le type de contrat (cdi, cdd, intérimaires, apprenti,)

- ✓ Et ceci pour tous collaborateurs ayant un contrat de plus d'**1 Mois**.

- ✓ Les temps partiels ne doivent pas être proratisés. (pas encore précisé dans les textes) donc mesurés comme un temps plein.

- ✓ De la même manière les congés, absences, maladie, ... ne doivent pas être décomptés.(pas de précisions dans les textes)

- Les temps d'expositions :

- ✓ Les temps d'expositions sont décomptés en cumulatif sur l'année. Si par exemple critère en heure, permet de fractionner (rotation de postes)

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^{er} 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">• 0,01% pour toutes les entreprises en 2017• 0,1 % pour les salariés mono-exposés en 2015 et 2016• 0,2 % pour les salariés poly-exposés en 2015 et 2016• 0,2 % pour les salariés mono-exposés en 2017• 0,4 % pour les salariés poly-exposés en 2017	<ul style="list-style-type: none">• Pénalité de 1 % de la masse salariale• Amende de 1 565 € par fiche de suivi individuel manquante ou erronée, majorée à 3 000 € 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• Majoration de cotisation en cas de carence• La faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident voire de décès du salarié (+100 K€)	<ul style="list-style-type: none">• Délit d'imprudence ou de négligence• 225 000 € d'amende pour l'entreprise• 75 000 € d'amende pour le mandataire social et jusqu'à 3 années d'emprisonnement

✓ N.B : % de la masse salariale

Les coûts & conséquences financières

- L'information des collaborateurs

- Les CARSAT devront informer les collaborateurs, annuellement au plus tard le 30 juin dans un relevé précisant :

- ✓ Les contrats de travail concernés par une exposition
- ✓ Les facteurs d'expositions
- ✓ Les modalités de contestation
- ✓ Les points acquis

- ✓ • Contestation

- Elle doit se faire **dans les 2 années** civiles suivant l'année concernée:

- ✓ La CARSAT juge sur pièce
- ✓ La CARSAT se déplace sur site pour constatation.

- ✓ • Sanctions en cas de manquement ou d'erreurs

- Plusieurs sanctions sont prévues : (en cas de manquement ou sur-évaluation)

- ✓ Redressement sur 3 années civiles
- ✓ Sanction financière de 50 % du taux PMSS (environ 1600€) par collaborateurs

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