

Sécurité et conditions de travail

Pénibilité 04 janvier 2016

Pénibilité : les derniers décrets sont parus

Les deux derniers décrets concernant la pénibilité sont parus au Journal officiel du 31 décembre, accompagnés de plusieurs arrêtés. Ils confirment l'application des 6 derniers facteurs de pénibilité au 1er juillet prochain, et tirent les conséquences de la suppression de la fiche pénibilité, qui est remplacée par une déclaration via la DADS ou la DSN.

Il aura fallu attendre le 31 décembre pour que les derniers décrets relatifs à la pénibilité paraissent. Le dispositif peut donc maintenant pleinement se déployer. Les 6 facteurs restants s'appliquent à compter du 1er juillet prochain, les branches disposent de 6 mois pour mettre en place des référentiels afin d'aider les entreprises.

Évaluation des salariés exposés à la pénibilité

L'employeur déclare l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, « au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année », notamment à partir des données collectées à partir du document unique (C. trav., art. D. 4161-1 mod.).

Pour établir cette déclaration et évaluer les salariés exposés à la pénibilité, l'employeur peut également se référer aux postes, métiers ou situations de travail définis à l'accord de branche étendu ou au référentiel de branche, en tenant compte des mesures de protections collectives ou individuelles appliquées.

Rappelons que l'employeur qui utilise les référentiels de branche homologués ou les accords de branche étendus n'est pas redevable des majorations de retard et pénalités financières en cas de contentieux.

Conditions d'homologation des référentiels de branche

Le référentiel de branche est homologué par arrêté conjoint des ministres du travail et des affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct).

Le référentiel de branche ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative de la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité.

Il ne peut y avoir qu'un seul référentiel pour chaque branche ou pour chaque champ d'activité d'une branche.

Le référentiel présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des salariés à la pénibilité.

Le référentiel est réévalué selon une périodicité qu'il détermine, et au plus tard tous les 5 ans.

Entrée en vigueur des 6 facteurs restants le 1^{er} juillet 2016

L'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes et bruit) est confirmée.

Certains facteurs sont modifiés. Comme le préconisait le rapport Lanouzière, la définition du travail répétitif est modifiée et se présente comme suit :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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, comprenant 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 par minute		

Sont également modifiés les seuils d'exposition au bruit :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	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

Par ailleurs, il est précisé que ne constitue pas du travail de nuit au sens de la pénibilité « les nuits effectuées dans les conditions de travail en équipes successives alternantes ».

Suppression de la fiche pénibilité et déclaration de la pénibilité *via* la DADS ou la DSN

Un décret du 30 décembre acte la suppression de la fiche pénibilité (l'arrêté du 30 janvier 2012 est supprimé) et son remplacement par une déclaration *via* la DADS ou la DSN.

Rappelons en effet que pour évaluer l'exposition des salariés à la pénibilité, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a, dans un souci de simplification, remplacé la fiche pénibilité par une déclaration. L'employeur déclare une fois par an à la Cnav, *via* la DADS ou la DSN, les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité (C. trav., art. L. 4161-1).

En cas d'erreur dans sa déclaration, l'employeur peut la corriger (C. trav., art. R. 4162-1 mod.) :

- jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance de paiement des cotisations applicable à l'entreprise ;
- dans un délai de 3 ans lorsque la rectification est faite en faveur du salarié.

Utilisation des points pénibilité obtenus par le salarié

Les points acquis par le salarié au titre de la pénibilité peuvent être utilisés pour se former, travailler à temps partiel ou partir à la retraite plus tôt.

Le salarié qui souhaite utiliser ses points le fait *via* un formulaire homologué qui mentionne :

- ses nom, prénom et numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR), date de naissance et adresse postale ;
- le nombre de points qu'il souhaite utiliser ;
- le titre de la formation professionnelle s'il souhaite utiliser ses points à cet effet ;
- la durée de travail souhaitée, sa durée de travail actuelle ainsi que la durée de travail applicable à l'entreprise, s'il désire réduire son temps de travail.

Si le salarié utilise ses points pour se former, le plafond du montant de l'heure de formation financée est fixé à 12 € (Arr. 29 déc. 2015, NOR : AFSS1531439A : JO, 31 déc.).

Lorsque le salarié utilise ses points pour passer à temps partiel, l'employeur en informe un mois avant la caisse de retraite et lui transmet :

- copie de l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant de la réduction de son temps de travail ;
- copie des trois derniers bulletins de salaire de ce salarié ;
- relevé d'identité bancaire de l'employeur.

Le médecin du travail peut demander à l'employeur les informations déclarées au titre de la pénibilité

Le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations déclarées au titre de la pénibilité. Ces informations peuvent compléter le dossier médical du salarié.

Salariés exposés à la pénibilité mais qui ne peuvent acquérir des points

Seuls les salariés du secteur privé peuvent acquérir des droits au titre de la pénibilité. Le dispositif ne s'applique donc pas aux travailleurs détachés, aux fonctionnaires, aux salariés de droit privé de la fonction publique ou aux salariés relevant de régimes spéciaux (RATP, SNCF.). Leur exposition à la pénibilité doit néanmoins être connue.

Pour ces salariés, l'employeur établit une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. Cette fiche est remise au salarié à la fin de ce contrat de travail ou au terme de chaque année civile. De son côté, l'employeur conserve cette fiche pendant 5 ans.

En revanche, cette fiche n'a pas à être établie pour les salariés soumis à un suivi de l'exposition de la pénibilité par arrêt.

Eleonore Barriot
ActuEL-RH

▶ [D. n° 2015-1885, 30 déc. 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité : JO, 31 déc.](#)

▶ [D. n° 2015-1888, 30 déc. 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité : JO, 31 déc.](#)

▶ [Arr. 30 déc. 2015, NOR : AFSS1531440A : JO, 31 déc.](#)

▶ [Arr. 30 déc. 2015, NOR : AFSS1531436A : JO, 31 déc.](#)

Études concernées

▶ Pénibilité au travail

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé