

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La pénibilité se caractérise par une exposition pendant une année complète, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail ;
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit)

Critères et seuils de pénibilité		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare (haute pression)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Travail de nuit *	1 heure de travail entre minuit et 5h	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 5x8, 3x8...)	Minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 h	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> • 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes • 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent 	900 heures/an
Températures extrêmes (sans tenir compte des températures extérieures)	<ul style="list-style-type: none"> • en-dessous de 5° C • au-dessus de 30° C 	900 heures/an
Bruit	81 décibels pendant 8 h	600 heures/an
	crête de 135 décibels	120 fois/an

- Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales, évaluées selon des critères liés à :
- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- certains rythmes de travail.

Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur.

Tous les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte, quel que leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail (sauf pour les CDD égaux ou inférieurs à 1 mois qui sont exclus).

* Le travail de nuit effectué sous forme d'astreinte à domicile est pris en compte uniquement pour le temps d'intervention effectif. En revanche, l'astreinte, effectuée sous forme de veille sur le lieu de travail, est considérée comme du temps de travail dans sa globalité.

Le compte professionnel de prévention (C2P), plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière, permet au salarié exposé de cumuler des points (1 point par trimestre d'exposition) qui ouvrent droit à :

- une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé (1 point = 25 heures de formation) ;
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération (10 points = 1 trimestre à mi-temps) ;
- un départ anticipé à la retraite (10 points = 1 trimestre de droits à la retraite).

Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.

Déclaration de l'employeur

Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS par la déclaration sociale nominative (DSN).

La Carsat informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur peut utiliser les postes (ou métiers) définis par :

- un accord collectif de branche étendu ;
- ou par un référentiel professionnel de branche homologué (impact des mesures de protection sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité, réévalué tous les 5 ans maximum).

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

À savoir :

depuis le 1^{er} janvier 2018, les cotisations générale (0,01 % des rémunérations) et additionnelle (0,2 % pour 2017) sont supprimées. Les employeurs doivent néanmoins payer celles dues au titre de 2017.

Accord ou plan sur la prévention

Conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail est obligatoire pour les entreprises :

- d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ;
- et dont 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

L'accord (d'entreprise ou de groupe ou de branche étendu) ou le plan d'action (d'entreprise ou de groupe) doit traiter d'au moins 2 des thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Il doit également aborder au moins 2 des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

L'accord (ou le plan d'action), conclu pour 3 ans maximum, prévoit les mesures de prévention basées sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

L'accord ou le plan d'action de prévention de la pénibilité doit être déposé auprès de la Direccte compétente. Comment déposer un accord d'entreprise ?

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation qui doivent être communiqués, au minimum une fois par an, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, aux délégués du personnel.