

Les décrets sur la pénibilité, ont été publiés au Journal officiel vendredi 10 octobre 2014. Ils y a 10 facteurs de pénibilité, dont 7 facteurs techniques et 3 facteurs organisationnels.

### Les facteurs de pénibilité

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

- Travail de nuit
- Activité exercée en milieu hyperbare
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2016

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux
- Températures extrêmes
- Bruit

### LES SEUILS DE PENIBILITE

Ils sont identiques quelle que soient la taille et l'activité de l'entreprise.

Seuil = intensité + durée minimale

Les seuils de pénibilité permettent de déterminer les salariés exposés à la pénibilité et de déclencher le cas échéant :

- l'établissement des fiches de prévention de la pénibilité (dans toutes les entreprises quel que soit leur taille) ;
- le droit à acquisition de points sur le compte personnel de pénibilité ;
- l'obligation de négocier un « accord pénibilité » sous certaines conditions.

Les seuils de pénibilité sont appréciés après application des mesures de protection individuelle et collective

## 1. Les contraintes physiques marquées :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	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 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) 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
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $0,5\text{m/s}^2$	

## 2. L'environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R 4412-60, y compris les poussières et 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, qui est définie par arrêté du ministre	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels ©		120 fois par an

### 3. Au titre de certains rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) 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
c) Travail répétitif 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	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

#### FICHES DE PREVENTION DES EXPOSITIONS (dites FICHE DE PENIBILITE)

L'employeur devra établir une fiche de prévention de la pénibilité pour tout salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires au terme de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

- Cette obligation incombe à l'employeur.
- La fiche recensera les facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé.
- L'évaluation de l'exposition est établie par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, **appréciées en moyenne sur l'année.**

La loi du 20 janvier 2014 vise les expositions intervenues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, donc seules les expositions postérieures à cette date devront être consignées au titre des seuils tels que définis précédemment.

La fiche de prévention des expositions est tenue à tout moment à la disposition du salarié mais uniquement aux salariés exposés.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, elle devra être remise au salarié au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (modalités particulières pour les contrats courts). Une copie de la fiche devra être remise au salarié en cas :

- D'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un AT ou une MP ;
- D'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas ;
- De départ de l'établissement.

## L'ACQUISITION ET L'UTILISATION DE POINTS PAR LES SALARIES

Un compte personnel de prévention de la pénibilité est actualisé chaque année

A la fin de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur déclarera via la DADS, le ou les facteurs de risques auxquels ont été exposés les salariés au-delà des seuils fixés, conformément aux informations mentionnées dans les fiches d'exposition.

Cette déclaration de l'employeur permettra à la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) d'inscrire sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié des points, soit 4 points par an (8 en cas de de poly exposition).

La CNAVTS gère le dispositif.

Le nombre total de points pouvant être inscrit sur le compte sera fixé à 100 points sur toute la carrière du salarié.

Le nombre de points est multiplié par 2 pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956

### Le salarié pourra utiliser ses points de 3 manières :

- Pour financer une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ;
- Au financement d'un complément de rémunération en cas de travail à temps partiel ;
- Au financement d'une majoration de la durée d'assurance vieillesse permettant un départ anticipé à la retraite.

Il est prévu que les 20 premiers points soient affectés à la formation, professionnelle, 10 points ouvriront droit à un complément de rémunération d'un travail à mi-temps pendant 3 mois, 10 points ouvriront droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse. Ce barème est aménagé pour certains salariés.

La caisse pourra effectuer ou faire effectuer des contrôles sur pièce et sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

La pénibilité sera financée par une cotisation due par tous les employeurs et par une cotisation spécifique due au titre des salariés exposés à la pénibilité, selon les modalités suivantes :

Cotisations	Taux	Date de mise en œuvre
Cotisation due par tous les employeurs	0,01 %	A compté de 2017
Cotisation spécifique	- 0,1 % en 2015 et 2016 - 0,2 % à compter de 2017. <i>Ces cotisations sont doublées en cas de poly-expositions</i>	2016 pour la cotisation due pour 2015 2017 pour la cotisation due pour 2016

## LES ACCORDS ET PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

Sauf à être redevable d'une pénalité financière **pouvant aller jusqu'à 1%** de sa masse salariale, l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'elle remplit 2 conditions cumulatives :

- A partir de 50 salariés au niveau de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ;
- Lorsqu'une certaine proportion de salariés est exposée à au moins un facteur de pénibilité :
  - \* 50% jusqu'au 31 décembre 2017 ;
  - \* 25% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

L'ouverture d'une négociation est maintenant obligatoire lorsque les critères vus précédemment sont remplis.

En cas d'échec des négociations (**attesté par un PV de désaccord**) un plan d'action sera alors mis en œuvre unilatéralement par l'employeur.

Les accords et plans d'action antérieurs continuent de produire leur effet (exonérateur de la pénalité financière notamment) jusqu'à leur terme ;

## Explication des différentes dates d'entrée en vigueur de la pénibilité au travail

Pénibilité 1<sup>ère</sup> version  
(Obsolète)

Pénibilité 2<sup>ème</sup> version  
(En vigueur)

Du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au  
31 décembre 2014

- Accord ou plan d'action établi par l'entreprise, à partir des **10 facteurs réglementaires dont les seuils sont fixés au niveau de l'entreprise**, et lorsque **50 %** et plus des salariés sont exposés.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2015  
au 31 décembre 2015

- Evaluation de la pénibilité sur la base de 4 facteurs de risques.
- Accord ou, **à défaut**, plan d'action établi par l'entreprise, à partir des **4 facteurs réglementaires dont les seuils sont fixés par décret**, et lorsque **50 %** et plus des salariés seront exposés.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au  
31 décembre 2017

- Accord ou, à défaut, plan d'action établi par l'entreprise, à partir des **4 + 6 facteurs réglementaires dont les seuils sont fixés par décret**, et lorsque **50 %** et plus des salariés seront exposés.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier  
2018

- Accord ou, à défaut, plan d'action établi par l'entreprise, à partir **des 10 facteurs réglementaires** dont les **seuils sont fixés par décret**, et lorsque **25 %** et plus des salariés seront exposés.