

La pénibilité au travail

La loi sur la réforme des retraites a modifié le Code du Travail. L'employeur doit à présent intégrer les facteurs de pénibilité dans l'évaluation des risques. Les employeurs doivent développer des plans d'actions pour prévenir et réduire la pénibilité sous peine de sanctions financières.

DEFINITION

La pénibilité est indissociable de la santé au travail et dépend en grande partie des conditions dans lesquelles l'agent effectue ses tâches. Elle peut être définie comme étant l'usure physique ou psychique du salarié confronté, dans le cadre professionnel, à des contraintes telles qu'elles provoquent des atteintes mesurables, durables et irréversibles à son état de santé et à son espérance de vie sans incapacité.

Toutefois, c'est une notion complexe car elle dépend de chaque individu. Soumis aux mêmes conditions, deux personnes ne réagiront pas identiquement.

L'évaluation de la pénibilité est délicate car si ses conséquences peuvent être immédiates, avec le déclenchement d'une maladie en lien avec la profession ou à la suite d'un accident du travail, elles peuvent également être différées, avec la manifestation d'une pathologie plusieurs années après avoir exercé un métier.

CHAMP D'APPLICATION

Le bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert (code du travail, art. L.4162-1) :

- Aux salariés des employeurs de droit privé,
- Au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé (contrats aidés (CUI), emploi avenir, ...) ayant des contrats d'une durée minimale d'un mois.

Pour les salariés fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public, la pénibilité est prise en compte par le biais du classement des emplois dans la catégorie active ou sédentaire. Ces agents ne peuvent donc pas acquérir de droit au titre d'un compte personnel de prévention de pénibilité.

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- Effectuer une évaluation annuelle à l'exposition de chaque agent en fonction des conditions de travail habituelles des postes de travail occupé,
- Consigner en annexe au document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,
- Renforcer les mesures de prévention et protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit).
- Déclarer les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié concerné par le dispositif au-delà des seuils, dans le cadre de la DADS (Déclaration Automatisée des Données Sociales).

Depuis le 19 août 2015, **l'employeur n'est plus tenu d'établir une fiche pénibilité** pour chaque salarié exposé au-delà des seuils. Cette fiche est remplacée par une déclaration. L'employeur déclare une fois par an aux caisses de retraite, via la DADS ou la DSN (Déclaration Sociale Nominative), les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité.

La pénibilité au travail

LES FACTEURS DE PENIBILITE

L'environnement physique agressif :

- ☞ les activités exercées en milieu hyperbare,
- ☞ les températures extrêmes,
- ☞ le bruit.



Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare (définie à l'article R. 4461-1 du Code du Travail).	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5 degrés Celsius ou au moins égales à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit (mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du Travail)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit 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

Les rythmes de travail :

- ☞ le travail de nuit,
- ☞ le travail en équipes successives alternantes,
- ☞ le 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.

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du Travail)	Au moins une heure de travail entre 24 heures et 5 heures. Ne sont pas prises en compte les nuits effectuées dans le cadre du travail en équipe successive alternante.		120 nuits par an
Travail en équipe 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, 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		

EVALUER LA PENIBILITE

Il est indispensable d'évaluer la pénibilité du travail des agents pour mettre en place un plan d'actions. Cette évaluation constitue l'étape initiale à la démarche de prévention et de réduction de la pénibilité au travail. Concrètement, l'Autorité Territoriale réalise un travail d'analyse des postes et des situations de travail. Pour cela, il peut se servir du document unique d'évaluation des risques professionnels.

De plus, l'employeur doit consigner en annexe au document unique d'évaluation des risques professionnels :

- ↪ les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité.
- ↪ La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils. Cette proportion est actualisée en tant que besoin lors de la mise à jour du document unique.

LE COMPTE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE



Applicable uniquement aux personnels employés dans les conditions du droit privé

A compter du 1er janvier 2015, un dispositif ouvre des droits à tous les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils qui sont définis par décret.

Ainsi, **les personnels des personnes publiques employés dans des conditions du droit privé** peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les points seront attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur à la caisse.

Depuis le 19 août 2015, **l'employeur n'est plus tenu d'établir une fiche pénibilité** pour chaque salarié exposé au-delà des seuils. Cette fiche est remplacée par une déclaration. L'employeur déclare une fois par an aux caisses de retraite, via la DADS ou la DSN, les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité.

a) Modalités de la déclaration pour l'inscription des points au compte pénibilité :

Chaque année, pour les travailleurs dont le contrat de travail demeure en cours à la fin de l'année civile, la CNAV enregistre sur le compte pénibilité du salarié les points correspondant aux données déclarées dans la DSN. Cette déclaration se fait au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre. Il est précisé que les employeurs qui ne recourent pas encore à la DSN doivent continuer à déclarer les expositions dans la DADS.

Pour les salariés ayant un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 1 mois et qui s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare dans la DSN, au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin de ce contrat, le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ils ont été exposés.

L'employeur peut rectifier sa déclaration :

- jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle la déclaration de l'année concernée (suivant l'échéance du paiement de ses cotisations) ;
- ou, lorsque la rectification est faite en faveur du salarié, pendant 3 ans.

Toutes les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles. Le médecin de prévention peut toutefois, dans le cadre de la surveillance médicale de l'agent, demander la communication des informations et les faire figurer au dossier médical de santé de l'agent.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

La pénibilité au travail

b) Cas particulier des travailleurs qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité :

Il n'y a pas de déclaration annuelle à faire pour les salariés qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité. Par contre, une fiche individuelle doit être établie.

Les agents qui n'acquièrent pas de point au compte pénibilité mais qui sont exposés à des facteurs de risques (au-delà des seuils) ne rentrent pas dans la déclaration pénibilité mais leur pénibilité doit néanmoins être évaluée.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Pour eux, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs auxquels ils sont exposés. Cette fiche doit leur être remise au terme de chaque année (au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin du contrat en cas de départ en cours d'année).

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de suivi des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle elles se rapportent.

Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de la fiche individuelle de suivi. Le cas échéant, la fiche individuelle de suivi complète le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Exemple de fiche individuelle de suivi :

Fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité
Poste :

Nom :
Prénom :
Lien Document Unique :

Facteurs	Seuils Intensité minimale	Durée minimale	Expositions		Seuils exposés	Période d'exposition			Mesures en place			
			Oui	Non		Début	Fin	Durée	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Activités exercées en milieu hyperbare	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an										
Travail en équipe successive alternantes	Impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits/an										
Travail de nuit	Impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures. Ne sont pas prises en compte les nuits effectuées dans le cadre du travail en équipe successive alternante.	120 nuits par an										
Travail répétitif	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques par minute	900 heures/an										
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5 degrés Celsius ou au moins égales à 30 degrés Celsius	900 heures/an										
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures/an										
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois/an										

La pénibilité au travail

A défaut, l'employeur encourt une **amende de 5^{ème} classe pour chaque travailleur concerné** (1500 euros au maximum, amende portée à 3000 euros au maximum en cas de récidive).

ETABLIR UN PLAN D' ACTIONS

De l'analyse des postes et des situations de travail en découle un plan d'actions. Celui-ci doit prévoir les mesures de prévention à mettre en place avec les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

Chacune des actions est assortie d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ceux-ci sont communiqués au CT/CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

