

Social

# EXPOSITION DES SALARIÉS À LA PÉNIBILITÉ : OÙ EN EST-ON ?

## Avis d'expert :

**Claire COURTIN,**  
expert-comptable associé, Cabinet ACCIOR, Les Sables d'Olonne (85)  
**Peggy PAJOT,**  
responsable du service social, Cabinet ACCIOR, Les Sables d'Olonne (85)



Afin de répondre aux nouvelles contraintes réglementaires liées au compte pénibilité, chaque entreprise doit effectuer une démarche pouvant être résumée en quatre étapes principales. En voici la présentation.

En dépit de nombreuses critiques formulées par le patronat à propos de la complexité du dispositif, le compte de prévention de la pénibilité entre pleinement en application à compter de cette année 2016, et concernera les déclarations annuelles à produire au 31 janvier 2017 au plus tard.

### Qu'est-ce que la pénibilité ?

#### Retour sur la définition de la pénibilité et calendrier d'entrée en vigueur

La pénibilité est le fait pour un salarié d'être exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces « durables », « identifiables » et « irréversibles » sur sa santé au-delà de seuils déterminés par décret.

Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Le code du travail fixe une liste limitative de 10 facteurs de pénibilité, chacun étant assorti d'un seuil. La liste des facteurs, leur définition et les seuils sont les mêmes pour toutes les entreprises : Cf Tableau page suivante.

Tous les salariés des employeurs de droit privé, affilié au régime général ou agricole, ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé sont concernés.

Les salariés titulaires de contrats de travail de type particulier tels que notamment les contrats de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à un mois, les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Les absences de longue durée susceptibles de remettre en cause l'exposition à la pénibilité (telles que longue maladie, congé individuel formation, congé sabbatique...), seront prises en compte.

En revanche, aucune différenciation ne devra être réalisée entre les temps partiels et les temps pleins.

### Quelle est la finalité de cette nouvelle obligation légale ?

#### Le compte « C3P » et le mécanisme d'acquisition de points par le salarié

Les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité bénéficient d'un compte de prévention de la pénibilité appelé « C3P » qui leur permet :

- de financer des formations en vue d'accéder à des emplois non exposés ou moins exposés,
- de passer à temps partiel avec maintien du salaire,
- ou de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

Ce compte est ouvert sur la base d'une déclaration annuelle de l'entreprise (via la DADS ou la DSN). Cette déclaration ne peut être réalisée qu'après avoir procédé à une évaluation de la pénibilité dans l'entreprise.

Le compte est alimenté par un système d'acquisition de points. Ainsi, le salarié bénéficie par année civile de :

- Salarié mono-exposé : 4 points par an ;
- Salarié poly-exposé : 8 points par an.

Pour les contrats dont la durée est inférieure à l'année civile : 1 point par période de trois mois (ou 2 points en cas de poly-exposition).

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est **plafonné à 100 points** sur toute la carrière du salarié.

Un dispositif d'équivalence de points est prévu :

- 1 point = 25 heures de formation
- 10 points = 1 trimestre de maintien de salaire à mi-temps
- 10 points = 1 trimestre de majoration d'assurance vieillesse

Chaque année, au plus tard au 30 juin, l'organisme gestionnaire du compte informe le salarié des points acquis au titre de l'année écoulée et des modalités de contestation des informations déclarées.

#### Comment est financé le compte « C3P » ?

Le compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, ou « C3P » est financé au moyen de deux cotisations versées par les entreprises auprès de l'URSSAF (ou MSA pour le régime agricole) :

**La 1ère cotisation :** elle est due par l'ensemble des employeurs, y compris ceux qui n'exposent pas leurs salariés à des risques professionnels. Elle est assise sur la totalité des gains et rémunérations au sens de la sécurité sociale perçus par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Son taux est nul pour les années 2015 et 2016. A compter de l'année 2017, il sera de 0.01% de l'assiette susvisée.

**La 2ème cotisation** ou « cotisation additionnelle » : elle est due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à un facteur de pénibilité. Elle est calculée sur les seules rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité. Son taux varie selon que le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité :

Salarié mono-exposé : pour les années 2015 et 2016, le taux est de 0.1%, et passe à 0.2% à compter de l'année 2017.

tion des risques pour conserver la traçabilité de sa démarche d'évaluation.

Cette évaluation globale est faite annuellement, lors de la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques, ou à tout moment lorsqu'un changement conséquent dans les conditions de travail le nécessite ;

Etape 2 : Recenser individuellement les postes/ salariés exposés ;

Etape 3 : Procéder aux déclarations (via la DADS, et à terme la Déclaration Sociale Nominative dans sa Phase 3) auprès des organismes sociaux et payer la cotisation sociale de base et additionnelle ;

## « Le code du travail fixe une liste de 10 facteurs de pénibilité. »

Salarié poly-exposé : le taux de la cotisation est de 0.2% pour les années 2015 et 2016, et passe à 0.4% au 1er janvier 2017.

Pour l'année 2016, compte tenu de l'application différée des derniers facteurs de risques à partir du 1er juillet 2016, l'assiette à prendre à compte est celle des rémunérations versées sur la période allant du 1er juillet 2016 au 31 décembre 2016.

### Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité

La loi 2010-1330 du 09/11/2010 portant réforme des retraites a complété le code du travail pour y introduire une obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnelles et de la pénibilité au travail (...) » Extrait de l'article L 4121-1 du Code du travail.

### Une démarche identique pour toutes les entreprises :

Afin de répondre aux nouvelles contraintes réglementaires, chaque entreprise doit effectuer une démarche pouvant être résumée en quatre étapes principales :

Etape 1 : Procéder à l'évaluation de la pénibilité dans l'entreprise, et y annexer les résultats des travaux dans le Document unique d'évalua-

Etape 4 : Répondre aux demandes d'utilisation du compte par les salariés.

### Y a-t-il des sanctions en l'absence de déclaration ?

Pour assurer le bon fonctionnement du système, l'organisme gestionnaire du C3P (la CARSTAT) pourra exercer un contrôle sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques, ainsi que sur l'exhaustivité des données déclarées par l'entreprise.

Si la déclaration de l'employeur est jugée non-conforme, elle pourra entraîner la régularisation des points et de la cotisation additionnelle, ainsi que le versement d'une pénalité financière de 50% du plafond mensuel de sécurité sociale par salarié concerné.

### Un formalisme alourdi pour les entreprises comptabilisant plus de 50 salariés, ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés.

Certaines entreprises ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés, ont l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise sur la pénibilité, ou à défaut, un plan d'action, dès lors que plus de 50%\* du personnel de l'entreprise est exposé à au moins un des risques.

\*au 1er janvier 2018, ce seuil sera abaissé à 25%.

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif (ou celui du groupe

## Social

auquel elles appartiennent) est compris entre 50 et 299 salariés, sous réserve toutefois qu'elles soient couvertes par un accord de branche étendu portant sur la prévention de la pénibilité.

Pour celles qui comptabilisent au moins 300 salariés, l'accord d'entreprise, ou à défaut le plan d'action doit être obligatoirement être mis en place.

Le non-respect de ces dispositions expose les entreprises concernées à une condamnation au paiement d'une pénalité financière (1% de la masse salariale des salariés exposés).

### Le rôle de la branche professionnelle

La branche professionnelle est incitée par le législateur à élaborer un « mode d'emploi », qui détermine l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, en faisant notamment référence aux postes occupés, aux

métiers ou aux situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

Le référentiel de branche peut prendre la forme soit d'un accord collectif étendu, soit d'un référentiel élaboré unilatéralement par le patronat.

Le référentiel de branche **fait actuellement l'objet d'une forte attente de la part des entreprises.**

Outil facilitateur, le référentiel reste à ce jour la meilleure solution pour les PME et des TPE qui ne peuvent s'offrir leur propre diagnostic pénibilité.

Les employeurs vont par conséquent être contraints d'évaluer par eux-mêmes, l'exposition à la pénibilité afin de la déclarer d'ici au 31/01/2017, sans la fameuse « boîte à outils » censée leur fournir une cartographie des situations de travail, des postes et des métiers, en

quelque sorte une évaluation « prête à l'emploi ». Les entreprises qui, au 31/01/2017, ne seront pas à jour de leurs obligations légales, risquent ainsi de s'exposer à une série de contentieux.

### Où en est-on dans le secteur de l'hôtellerie de Plein Air ?

À ce jour, aucun référentiel de branche n'a été homologué par le Ministère du travail dans le secteur de l'hôtellerie de plein air.

Pour autant, cela ne signifie pas forcément que le secteur n'est pas concerné !

Certains métiers « pénibles » peuvent exister dans la branche : hommes et femmes « toutes mains », employés d'entretien qui travaillent quotidiennement dans des postures contraignantes, veilleur de nuit dont le temps de travail est réalisé, au moins 120 nuits par an, sur la tranche horaire entre minuit et 5 heures du matin, etc.

Les saisonniers peuvent être également concernés, les seuils annuels étant dans ce cas proratisés à la durée de leur contrat de travail.

Par conséquent, il paraît essentiel que chaque employeur réalise sa propre analyse de manière **objective et réaliste**, et procède à la mise à jour de son Document Unique d'Évaluation des risques, lequel sera demandé en cas de réclamation.

Bien entendu, cette mise à jour doit être faite, quand bien même aucun emploi de l'entreprise ne serait concerné par la pénibilité.

La notion de groupe au sens de l'article L 2331-1 code du travail s'entend d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises sur lesquelles elle exerce un contrôle dans les conditions définies aux articles L 233-1, L 233-3 et L 233-16 du Code de commerce. ■

## Seuils applicables aux facteurs de pénibilité

FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	DÉFINITION	SEUIL ANNUEL
<b>Entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015</b> 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	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	
Travail en milieu hyperbare (sous haute pression)	1 200 hectopascals minimum	60 interventions par an
<b>Entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016</b> Manutentions manuelles de charges lourdes	Lever ou porter : Charge unitaire de 15 kg 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	600 heures par an
	Cumul de manutentions de charges : 7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles	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
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras : Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps : Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	
Agents chimiques dangereux (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 chargé du travail et du ministre chargé de la santé
Températures extrêmes	en-dessous de 5°C et au-dessus de 30°C	900 heures par an
Bruit	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	120 fois par an