

Pénibilité:

Où en est on ?



Notre expertise

- Une expertise de la santé au travail exclusivement
- Evaluation des risques professionnels , diagnostic pénibilité, risques psycho-sociaux encadrement, contre-expertise expert CHSCT, formation de l'encadrement, assistance Président CHSCT,...
- Nos agréments:
 - intervenant en prévention des risques professionnels-IPRP- pour les thématiques organisationnelle et technique (Direccte)
 - CARSAT et IOSH pour les risques psycho sociaux
 - Agrément pour la formation des membres de CHSCT (Direccte)

Nous avons réalisé les diagnostics pénibilité pour:



- Démarche pénibilité et synthèse de l'ensemble des textes

Quelles dispositions issues de la
Loi du 9 novembre 2010 subsistent ...
après la loi n°2014-40 garantissant l'avenir
et la justice du système de retraites ...
et après la Loi du 17 août 2015....dite loi
de simplification Rebsamen...
et après les décrets du 30 décembre 2015
et les 8 arrêtés.....

Les 3 enjeux de la pénibilité

- Un enjeu social
- Un enjeu de contentieux
- Un enjeu financier

Définition du concept pénibilité

Article L4121-1 modifié par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 61

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- 2° Des actions d'information et de formation,
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Objectif de la loi

- Prévenir l'usure professionnelle : travailler plus longtemps en bonne santé (Plan sante travail 3)
- A défaut, mesures compensatrices

Définition du concept pénibilité

Pas de définition de la pénibilité mais l'art L.4121-3-1 précise les salariés pour lesquels des mesures de prévention doivent être prises :

« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé... ».

Lien entre difficultés ressenties et pénibilité?



- ***Tout ce qui est difficile n'est pas forcément pénible réglementairement et ce qui est pénible réglementairement n'est pas forcément ressenti comme difficile par le salarié***

Les 10 facteurs de risque réglementaires et les dates de début des mesures :

- Les manutentions manuelles de charges.**
- Les postures pénibles **
- Les vibrations mécaniques.**
- Les agents chimiques dangereux**
- **Les activités exercées en milieu hyperbare* .**
- Les températures extrêmes.**
- Le bruit.**
- **Le travail de nuit* .**
- **Le travail en équipes successives alternantes* .**
- **Le travail répétitif***

↪ ***Au 1/1/2015**

↪ ****et au 1/7/2016 pour les autres**

Le travail répétitif

Entrée en vigueur de ce nouveau seuil du 1^{er} janvier 2015
jusqu'au 31 décembre 2015

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini / travail à la chaîne	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an (cumul des durées des actions visées)
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

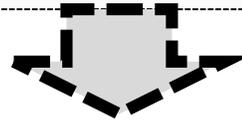
Le travail répétitif à compter du 1/1/2016

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 : 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		

Loi Rebsamen du 17 Aout 2015

- Suppression de la fiche individuelle de prévention des expositions
- L'employeur déclare les salariés exposés à des facteurs de risque au-delà des seuils réglementaires
- La Carsat créé le compte pénibilité du salarié et informe le salarié du nombre de points acquis au plus tard le 30 juin de l'année suivant la déclaration.

exposition à un facteur de risque / trimestre = 1 point
exposition à plusieurs facteurs de risque / trimestre = 2 points



10 points (soit 2,5 ans sur un poste pénible mono facteur ou 1 an et 1 trimestre pour une poly exposition) donnent droit à un trimestre pour ...

Se former et se réorienter vers un emploi moins pénible

Passer à temps partiel (en bénéficiant d'un maintien intégral de rémunération)

Partir en retraite plus tôt

Accord ou plan : rappel du dispositif de 2011

- Décret n° 2011-824 du 07/07/11 : si le nombre de salariés de l'entreprise exposés à un ou des facteurs de risques de pénibilité dépasse 50% de l'effectif total et si l'effectif de l'entreprise ou du groupe excède 50 salariés, l'entreprise doit conclure un accord ou établir un plan d'action sous peine d'une pénalité de 1% maximum des rémunérations des salariés concernés (art L 138-29 et D138-26 du CSS).
- Sont dispensées les entreprises (ou groupes) dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés et qui sont couvertes par un accord de branche étendu.

Quels changements à partir de 2015 ?

- **Les accords ou plans d'actions déjà conclus et en vigueur au 1^{er} janvier 2015 continueront de produire leurs effets jusqu'à leur terme**
- **En cas de dépassement de la proportion de 50 % de salariés exposés au-delà des seuils réglementaires, il devient obligatoire d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord. Ce n'est qu'en cas d'échec attesté par un PV de désaccord qu'un plan d'actions pourra être adopté.**

Quels changements à partir de 2018 ?

- La proportion de salariés à prendre en compte ne sera plus de 50 % **mais de 25 %**.
- Les accords ou plans pourront porter sur un thème supplémentaire : la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité *et devront préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un CPPP d'affecter les points qui y sont inscrits en formation et temps partiel.*

Gestion et contrôle confiés à la CNAV et aux CARSAT

- La CARSAT peut notifier à l'employeur et au salarié les modifications souhaitées ~~sur 5~~ 3 ans.
- Contrôle réalisé par un agent « **agrémenté** » *de la carsat*
- L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la SS au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée.
- Les différends sont portés devant le TASS.

Contestation par le salarié

- Pendant 3 2 ans au titre des points inscrits à son compte

Financement

Articles D 4162-54 et D 4162-55

Il est institué un fonds en charge du financement des droits liés au compte de personnel de prévention de pénibilité. Ce fonds est alimenté par :

- ✓ Une cotisation de base mutualisée dans la limite de 0,01 % des rémunérations en 2017 (0 en 2015 et 2016)
- ✓ Une cotisation additionnelle pour les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité

Mono exposition : 0,1 à 0.8 %

Poly exposition : de 0,2 à 1.6 %

Application à compter du 1 Janvier 2016

L'accord collectif, le référentiel professionnel...

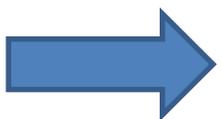
- L 4161.1
- « Pour établir cette déclaration, l'employeur peut utiliser, le cas échéant, les postes, métiers ou situations de travail définis dans l'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4161-2 ou, à défaut de cet accord collectif, définis par le référentiel professionnel de branche homologué mentionné à l'article L. 4161-2 et déterminant l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées.

Obligation de résultat et pénibilité...

- « Art. L. 4161-3.:le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation résultant du titre II du présent livre d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre. »



Déclarer une exposition à la pénibilité n'engage plus la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de résultat.... **si tant est qu'il mette en œuvre des mesures de prévention de l'exposition à la pénibilité!**



Article L 4121-1 modifié par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 61
Nouvelle obligation de prévention!!!

Pas de panique...

- Joseph Messina
- messina@riskexpert.fr
- 06/09/23/08/97