

Actualité juridique en Santé et Sécurité au Travail

Juin 2018

association PARI



**animation Nathalie Klein
avocat
nathalie.klein@fidal.com**

Le dispositif pénibilité :

- Rappel du dispositif applicable en 2017**
- Modifications apportées par l'Ordonnance 2017-1389 du 22/09/2017**

Rappel du dispositif

- Un dispositif visant à développer des actions de prévention au sein des entreprises sur 10 facteurs physiques de pénibilité et à compenser des expositions.
- L'obligation pour certaines entreprises de négocier un accord, ou en cas d'échec des négociations, de formaliser un plan d'actions portant sur 3 thèmes choisis parmi 6 thèmes prédéfinis (dépôt DIRECCTE).
 - ✓ Effectif société ou groupe > 50 salariés
 - ✓ Proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires > 50 % de l'effectif de la société et 25% de l'effectif à compter de 2018

Rappel du dispositif

- L'obligation pour les employeurs de déclarer dans la DADS ou DSN les expositions des salariés au-delà des seuils réglementaires fixés.
- L'ouverture pour les salariés concernés d'un compte personnel de prévention de la pénibilité géré par les CARSAT, sur lequel ils acquièrent des points leur ouvrant droit, sous conditions, à des actions de formation, une réduction de leur temps de travail ou un départ anticipé en retraite.
- Un dispositif financé par un fonds alimenté par une cotisation de base mutualisée de 0,01% des rémunérations et une cotisation additionnelle de 0,2% ou 0,4% des rémunérations des salariés exposés pour les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés au-delà des seuils de pénibilité.

Principales évolutions

- Le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) est rebaptisé « compte professionnel de prévention » (C2P)
- 4 facteurs de pénibilité ne font plus l'objet d'une obligation de déclaration par l'employeur et sont sortis du périmètre du C2P :
 - ✓ Postures pénibles
 - ✓ Manutentions manuelles de charges
 - ✓ Vibrations mécaniques
 - ✓ Agents chimiques dangereux
- Un nouveau critère de déclenchement de l'obligation de négocier est mis en place à compter de 2019 : taux de sinistralité au titre des AT et MP supérieur à 0,25.

Principales évolutions

- Les modalités de prévention dans les accords et plans doivent toujours porter sur les 10 facteurs de risques (et non 6)
- Le fonds chargé du financement est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2018 ainsi que les cotisations de base et additionnelles. La prise en charge des coûts est désormais mutualisée via une majoration générale du taux AT/MP.

Le travail de nuit

Définition et seuil actuels

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans conditions fixées aux articles L 3122-2 à L 3122-5*	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

*A défaut d'accord : 2 fois par semaine selon horaire habituel au – 3 h de travail de nuit quotidiennes entre 21 h et 6 h ou 270 h de travail de nuit sur période 12 mois consécutifs

Article D 4161-3 (Décret 30/12/15) : lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

Le travail en équipes successives alternantes

Définition et seuil actuels

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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

Le travail répétitif

Définition et seuil actuels

Facteurs 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 (nouvelle définition issue du Décret 2015-1888 du 30/12/15)	15 actions techniques ou + pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes.		900 heures par an (cumul des durées des actions visées)
	30 actions techniques par minute si pas de temps de cycle, temps de cycle variable ou temps de cycle supérieur à 30 secondes		

Les températures extrêmes

Définition et seuil actuels

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an (Cumul des expositions effectives aux températures réelles visées)

Observations :

- Il devrait s'agir des températures liées aux processus de travail (et non liées uniquement aux conditions météorologiques)
- Les équipements de protection individuelle (exemple : équipement contre le froid) peuvent contribuer à réduire l'exposition à ce facteur de pénibilité.

Le bruit

Définition et seuil actuels

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 H d'au moins 81 décibels (dB(A))		600 heures par an
Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (dB(C))		120 fois par an

Observations :

- Les EPI contre le bruit sont pris en considération pour apprécier l'atteinte ou non des seuils : bruit réel après atténuation par les EPI

Les obligations de prévention et de diagnostic

- Toutes les entreprises doivent formaliser un diagnostic de l'exposition de leurs salariés aux 10 facteurs de pénibilité et, en cas d'exposition quel qu'en soit le niveau, mettre en œuvre des mesures de prévention complémentaires ou nouvelles → plan d'actions dans le prolongement du DU.
- Elles doivent consigner en annexe du DU « *les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel de branche homologué* » et la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils (art R 4121-1-1).

Les obligations de diagnostic et de prévention

- La proportion de salariés exposés doit être actualisée lors de la mise à jour du DU.
- L'exposition des salariés est évaluée au regard « *des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé et appréciées en moyenne sur l'année* », en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre (art D 4161-1).
- Cette méthode permet de lisser sur l'année les périodes d'exposition qui peuvent varier d'un mois à l'autre ou d'une saison à l'autre (instruction DGT-DSS du 13/03/2015).

Les obligations de diagnostic et de prévention

- Le diagnostic doit donc être effectué par poste type et non par salarié. Il n'y a pas lieu de prendre en compte les variations de vitesse de chaque machine, la taille des salariés ou les heures réelles effectuées chaque jour.
- Il appartient à l'employeur de justifier de la cohérence et de l'objectivité de ses postes types, des conditions habituelles retenues et des durées moyennes calculées.

Départ en retraite anticipée

Depuis le 1^{er} juillet 2011, pouvaient bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans :

- ✓ les salariés justifiant d'un taux d'IPP d'au – 20 % (possibilité d'additionner plusieurs taux IPP sous réserve qu'un taux d'au – 10% ait été reconnu au titre d'une même MP ou d'un même AT)
- ✓ les salariés justifiant d'un taux d'IPP entre 10 et 20 % dès lors qu'ils avaient été exposés à un ou des facteurs de risques pendant 17 ans et qu'ils pouvaient établir que l'IPP était directement liée à cette exposition

L'ordonnance (art L 351-1-4 CSS) supprime au 1^{er} octobre 2017 ces 2 conditions pour les maladies professionnelles liées aux 4 facteurs de risques sortis du C2P en cas de taux d'IPP compris entre 10 et 19 %.

Départ en retraite anticipée

- Un arrêté du 26 décembre 2017 fixe la liste des maladies professionnelles résultant des 4 facteurs exclus du C2P ainsi que celles hors tableaux dont l'imputabilité auxdits facteurs de risques peut être attestée par la CPAM
- Cette modification est présentée comme une mesure compensant la suppression des 4 facteurs du C2P.
- En fait, sa portée est limitée. La nouveauté porte seulement sur la suppression de l'exigence de cotisation pendant 68 trimestres et celle de l'avis de la commission ad hoc

Départ en retraite anticipée

- On estime que la suppression des 4 facteurs de pénibilité du C2P va exclure environ 150 000 salariés (Note CCNAV 23 oct 2017) et que l'extension du dispositif de départ en retraite anticipée pourrait concerner environ 6 500 bénéficiaires supplémentaires (3000) par an.
- L'Ordonnance crée un nouveau droit à formation professionnelle pour les victimes d'AT ou de MP. L'article L 432-12 CSS dispose que la victime atteinte d'une IPP supérieure ou égale à un taux fixé par Décret pourra bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2019.

