

COMPTE PÉNIBILITÉ

Mesures de « simplification » précisées

Après avoir obtenu la suppression de la fiche de prévention des expositions (fiche pénibilité), la FFB attendait des textes réglementaires moins contraignants. Ces décrets et arrêtés sont bien trop complexes, coûteux et contraires à la prévention !

Créé par la loi du 20 janvier 2014 réformant les retraites, le compte pénibilité permet à chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs d'acquiescer des points sur un compte personnel lui ouvrant des droits en matière de formation, de passage à temps partiel ou de départ anticipé à la retraite (jusqu'à deux ans plus tôt).

Modifié par la loi Rebsamen du 17 août 2015 et ses décrets d'application, le cadre légal du dispositif est désormais défini.

Les 10 facteurs de pénibilité

L'acquisition de points sur le compte personnel est fonction de l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils spécifiques au dispositif.

Certains de ces seuils ont été récemment modifiés ou précisés par voie réglementaire (bruit, agents chimiques dangereux, travail répétitif).

Quatre facteurs sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015, mais concernent peu le bâtiment

- Le travail habituel de nuit (au moins 1 heure de travail entre minuit et 5 heures, 120 nuits/an);
- le travail en équipes successives alternantes (au moins 1 heure de travail entre minuit et 5 heures du matin, 50 nuits/an);
- le travail répétitif (nécessitant au moins 30 actions techniques par minute, au moins 900 heures/an);
- le travail réalisé en milieu hyperbare (au moins 60 interventions ou travaux/an).

Six facteurs de pénibilité, potentiellement présents dans la profession, seront applicables au 1^{er} juillet 2016

- Les manutentions manuelles de charges (notamment le port de charges d'au moins 15 kg - 10 kg en cas de déplacement de la

charge -, au moins 600 heures/an);

- les postures pénibles (au moins 900 heures/an);
- les vibrations mécaniques (valeurs supérieures à des seuils spécifiques pénibilité, au moins 450 heures/an);
- les agents chimiques dangereux (à déterminer par application d'une grille d'évaluation amenant notamment à prendre en considération les agents chimiques dangereux dont le contrôle réglementaire de la valeur limite d'exposition professionnelle - VLEP - révèle une valeur $\geq 30\%$ au moins 150 heures par an);
- les températures extrêmes ($\leq 5\text{ °C}$ ou $\geq 30\text{ °C}$ au moins 900 heures/an);
- le bruit (niveau d'exposition sur 8 heures $\geq 81\text{ dB(A)}$ au moins 600 heures/an ou niveau de pression acoustique de crête $\geq 135\text{ dB(A)}$ au moins 120 fois/an).

Référentiel de branche

L'employeur doit déclarer les salariés exposés aux facteurs de pénibilité, en cohérence avec son évaluation des risques professionnels et au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

Pour établir cette déclaration, l'employeur peut utiliser un référentiel établi par la branche professionnelle définissant les postes, métiers ou situations de travail exposés aux facteurs de pénibilité et tenant compte des mesures de protection collective et individuelle pouvant être appliquées.

Le référentiel de branche est homologué par l'État après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Il ne peut y avoir qu'un référentiel par branche d'activité.

La FFB, en lien avec les autres organisations professionnelles et avec l'appui technique de l'OPPBT, entend mettre à la disposition des entreprises un tel outil.

Déclaration annuelle des expositions

Après les interventions répétées de la FFB, les nouveaux textes confirment la suppression de la fiche pénibilité et le report au 1^{er} juillet 2016 des six facteurs de pénibilité.

La déclaration annuelle des facteurs de pénibilité est réalisée par l'employeur au moyen de la DADS (déclaration annuelle des données sociales) ou de la DSN (déclaration sociale nominative). La déclaration est réalisée au plus tard au titre de la paie du mois de décembre de l'année considérée. Les contrats de moins d'un mois ne sont pas pris en considération. Pour les salariés titulaires d'un CDD de plus d'un mois, la déclaration intervient au plus tard lors de la paie effectuée à la fin du contrat de travail.

Pour les salariés titulaires d'une mission de travail temporaire de plus d'un mois, l'entreprise utilisatrice déclare dans le contrat de mise à disposition les facteurs de pénibilité auxquels le salarié est soumis.

Les entreprises non concernées par les facteurs de pénibilité applicables en 2015 n'ont aucune formalité à réaliser sur la DADS 2015, aucune cotisation pénibilité à verser au titre de l'année 2015 et pas d'information à communiquer au titre de la pénibilité aux entreprises de travail temporaire dans les contrats de mise à disposition de travailleurs temporaires.

Les informations relatives aux facteurs de pénibilité applicables en 2016 devront être communiquées aux entreprises de travail temporaire à partir du mois de juillet 2016.

En cas d'erreur, l'employeur peut rectifier la déclaration initiale dans les trois ans, dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié, et jusqu'en avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée dans les autres cas (à titre dérogatoire, rectification possible jusqu'au 30 septembre 2016 de la déclaration 2015).

La Carsat informe, à partir des déclarations de l'employeur, chaque salarié de son exposition aux facteurs de pénibilité et des points dont il bénéficie.

Par exception, les entreprises étrangères qui détachent des salariés doivent établir (et conserver pendant cinq ans) une fiche individuelle de suivi indiquant l'exposition des salariés au-delà des seuils. Ne pas remplir ou actualiser cette fiche est pénalement sanctionné par une amende de 1500 € multipliée par le nombre de salariés concernés.

À partir de 2017, une cotisation de base égale à 0,01% de la masse salariale sera appliquée à toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas concernées par le dispositif pénibilité. Une cotisation additionnelle est ajoutée d'un montant égal en 2015 et 2016, à 0,1% de la rémunération pour les salariés exposés à un facteur de pénibilité et à 0,2% en 2017. Cette cotisation est doublée en cas de polyexposition (deux facteurs ou plus).

1. Décrets n°s 2015-1885 et 2015-188, arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail.