

PRÉVENTION HYGIÈNE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Note juridique/RH

Février 2016

SOMMAIRE :

I/ Evaluation des risques et facteurs de pénibilité

II/ Le « compte pénibilité »



L'employeur, tenu par une **obligation de sécurité de résultat**, est contraint d'appliquer les principes généraux de la prévention des risques professionnels, de mettre en place des actions d'information et de formation à titre préventif, d'apporter une organisation et des moyens de travail adaptés afin d'assurer des conditions de travail respectueuses de la santé physique et mentale de ses salariés.

L'article **L 4121-2 du CT** pose ces principes directeurs :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

L'obligation générale de sécurité de résultat dégagée par la Jurisprudence qui pèse sur l'employeur est lourde ; **en découle un engagement de responsabilité quasi « automatique » de celui-ci en cas de manquement en matière de santé (physique et mentale) et de sécurité au travail.**

A titre d'illustration, un arrêt du 10 février 2016¹ précise que le fait que le salarié « accepte » le risque ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité de principe. L'affaire concernait une consultante qui avait accepté des conditions de travail ayant entraîné un burn out ; l'employeur tentait de s'exonérer de sa responsabilité (ou du moins l'amoindrir) en invoquant l'article L 4122-1 CT qui pose une obligation au salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité. Cette disposition est sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur nous dit la Cour de cassation.

I/ Evaluation des risques et des facteurs de pénibilité :

Cette évaluation pèse sur l'employeur, elle implique **un inventaire des risques et des facteurs de pénibilité identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement - une circulaire de 2002** propose une méthode d'évaluation en 5 étapes (**Cf. Annexe 1**).

La démarche est préparée, menée avec différents acteurs de la santé au travail ; elle doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés (non pas uniquement sur les procédures de l'entreprise) ; **l'évaluation doit permettre d'établir un programme d'action** visant à réduire voire à supprimer le(s) risque(s) identifié(s).

¹ Cass. Soc. 10 février 2016, n° 14-24.350

- **Le Document unique d'évaluation des risques (DUER)**

Tout employeur doit, sous peine de sanction, **transcrire et mettre à jour le résultat de l'évaluation des risques professionnels ainsi que les facteurs de pénibilité identifiés dans chaque unité de travail** de l'entreprise au sein du **Document unique d'évaluation des risques (DUER) - (modèle en annexe 2).**/ Art R 4121-1 CT à -14 et R 4741-1 CT.

FOCUS : Définitions, au sens de la circulaire n°6, du 18 avril 2002 (susvisée) :

- **risque** : doit s'entendre comme l'analyse des conditions d'exposition des travailleurs à des dangers ou facteurs de risque préalablement identifiés, et ce, en intégrant toute la complexité des situations de travail.

- **unité de travail** : doit s'entendre au sens large, comme le regroupement de travailleurs exposés de manière relativement homogène à une même typologie de dangers et de facteurs de risques donnés.

De manière générale, Le DUER doit permettre à l'employeur de **déterminer les actions de prévention prioritaires**. Il est également utile pour **établir les documents qui sont remis annuellement au CHSCT** en application de l'article L 4612-16 CT, à savoir :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- le programme annuel de prévention et d'amélioration des risques professionnels.

Le DUER est tenu à la disposition de tous, il est actualisé (Art R 4121-2 CT) :

- une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire est recueillie sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

L'employeur **annexe au DUER (Art R 4121-1-1 CT) :**

- **les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques** devant conduire à une déclaration d'expositions ;
- **la proportion de salariés exposés, au-delà des seuils prévus, aux facteurs de risques professionnels listés à l'article D 4161-2 CT.**

- **La mise en œuvre du dispositif de prévention :**

NOTA : la loi Rebsamen est venue simplifier le régime initialement prévu par la loi, de récents décrets publiés en date du 31 décembre 2015 mettent en application ces modifications notables (cf. ci après : suppression fiche pénibilité, révision de certaines définitions et/ou de certains facteurs de risques, report de la prise en comptes des 6 derniers facteurs).

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

➤ **Cadre légal:**

La Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoyait l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé tels que définis par décret. Ce dispositif visant à compenser cette exposition par l'attribution de point sur un « compte de prévention de la pénibilité », cf. II).

La loi « Rebsamen » du 17 août 2015 vient supprimer les « fiches pénibilité » pour les remplacer par une **déclaration d'exposition annuelle dématérialisée** à la CNAV ou à la CARSAT ; en pratique ces déclarations se font selon les modalités prévues pour la DADS ou la DSN (Art L 4161-1 à -3 CT nouveaux, D 4161-1 et suivants CT nouveaux).

Cette déclaration doit toujours s'inscrire en **cohérence avec l'évaluation des risques de l'entreprise telle qu'elle figure dans le DUER.**

L'article **D 4161- 2 CT** liste **les facteurs de risques professionnels** concernés par cette étude préventive, 3 catégories sont prévues:

- **contraintes physiques marquées**
- **environnement physique agressif**
- **certaines rythmes de travail.**

Les seuils d'exposition déclenchant l'obligation de déclaration pour chaque facteur de risque sont également définis par décret (D 4161-2 CT) : lorsque la durée minimale d'exposition est **décomptée en heures annuelles, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées** pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

L'exposition doit être **appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle** dans l'entreprise (D 4161 -3 CT).

1) **Contraintes physiques marquées :**

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	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 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	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

c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s ²	

2) Environnement physique agressif :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les 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	
b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an

3) Rythmes de travail :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) 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
c) 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	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

Depuis le 1^{er} janvier 2015, seul le dépassement de seuils pour les risques suivants déclenche l'obligation de déclaration d'exposition :

- **Les activités exercées en milieu hyperbare ;**
- **Le travail de nuit ;**
- **Le travail en équipes successives alternantes ;**

- **Le travail répétitif.**

Les autres facteurs de risque devaient être pris en compte initialement à compter du 1^{er} janvier 2016, la loi Rebsamen et ses décrets d'application repoussent la prise en compte des 6 autres facteurs au 1^{er} juillet 2016 (manutention manuelle de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques, bruit, températures extrêmes et agents chimiques dangereux).

➤ **Mise en œuvre concrète :**

L'évaluation de l'exposition des travailleurs aux facteurs de risque **s'apprécie au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, en moyenne sur l'année**, et notamment à partir des données collectives utiles qui sont annexées au DUER / Art D 4161-1CT.

Cette évaluation prend en compte, le cas échéant, les situations types d'expositions identifiées par l'accord de branche étendu négocié dans le cadre de la prévention de la pénibilité.

Afin d'aider les employeurs à évaluer les expositions des salariés à la pénibilité ; la loi Rebsamen a prévu que ces derniers puissent, en l'absence d'accord de branche étendu sur le sujet, se baser sur les référentiels professionnels établis par les branches définissant les postes, métiers ou situations de travail exposés (Art L 4161-2 CT). Le décret n° 2015-1888 précise que ce référentiel de branche doit être homologué par arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'Orientation des conditions de travail (COCT).

II/ Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés exposés à des facteurs de pénibilité tels que présentés ci-avant peuvent **accumuler « des points », sur un compte personnel de prévention de la pénibilité –« C3P »-** (L 4162-1 à -3 CT).

NOTA : Selon l'article l'article 22 de l'avant-projet de loi El Khomri, le « C3P » devrait intégrer avec le compte personnel de formation (CPF) le futur Compte personnel d'activité (CPA), l'ambition étant de fournir à chaque travailleur un véritable « portail de ses droits sociaux » et de permettre une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Ces « points pénibilité » sont **convertibles** (Art L 4162-4 CT):

- **en périodes de formation professionnelle ;**
- **en périodes de temps partiel compensées financièrement ;**
- **en majoration de durée d'assurance vieillesse (ce qui permettra à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite).**

Le compte **s'ouvre dès qu'un salarié a acquis des droits, c'est-à-dire des points** ; ceux-ci restent acquis jusqu'à leur liquidation ou l'admission en retraite.

➤ **Acquisition de points** si les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- 1- exposition à un ou plusieurs facteurs de risques fixés à l'article D 4161-2 CT,
- 2- exposition au-delà des seuils fixés,
- 3- exposition malgré l'application des mesures de protection collective et individuelle,
- 4- exposition à un ou plusieurs facteurs de risque tels qu'ils ont été déclarés dans la déclaration dématérialisée prévue à cet effet.

- **La gestion du compte pénibilité** revient aux organismes chargés des prestations d'assurance vieillesse, à savoir la Carsat ou la Cnavts ([Art L 4162-11 et suiv.](#) et [D 4162-24 CT](#)).

Ils enregistrent les points correspondant aux données fournies par l'employeur ; ATTENTION, c'est **sur la seule base de la déclaration annuelle des expositions que l'organisme procède**. La Cnavts est chargée de verser les sommes correspondant à la conversion des points à l'une des trois utilisations ouvertes au salarié, et d'informer le salarié de la vie de son compte personnel de pénibilité.

NOTA : La caisse compétente est **celle de la circonscription dans laquelle se trouve l'établissement**.

- **La déclaration** : C'est l'employeur qui a la charge de déclarer les expositions aux facteurs de risque, il le fait au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante **via la DADS/future DSN** (que le contrat de travail en question couvre l'année civile ou qu'il soit d'une durée inférieure ou supérieure) /[Art R 4162-1 CT](#).

En cas de **déclaration inexacte**, l'employeur peut faire l'objet d'une **pénalité**, prononcée par la Carsat ou la Cnavts, dans la limite de 50% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, et ce au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée + une régularisation des cotisations à verser et des points crédités ([Art L 4162-12 CT](#)).

Pour les salariés titulaires d'un **contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile**, le compte pénibilité sera alimenté de ([Art R 4162-2 CT](#)):

4 points	Exposition à 1 facteur de risque pro
8 points	Exposition à plusieurs facteurs

NOTA : pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, le nombre de point est à multiplier par 2 ([Art R4162-3 CT](#)).

Pour les salariés dont **le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année civile et au moins égale à 1 mois**, la CNAV agrège l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile. Chaque période d'exposition de 3 mois sur l'année civile donne lieu à l'attribution de :

1 point	Exposition à 1 facteur de risque pro
2 points	Exposition à plusieurs facteurs

- **Le financement** du compte personnel de prévention de la pénibilité est géré par un fond dont les recettes sont constituées des cotisations patronales suivantes / [Art L 4162-19 CT](#) :
 - une cotisation due par tous les employeurs de salariés entrant dans le champ d'application du compte (cotisation de base) ;
 - une cotisation additionnelle due seulement par les employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à des facteurs de pénibilité.

La cotisation de base est due par tous les employeurs des salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de pénibilité : salariés de droit privé et personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé, sauf disposition contraire.

L'assiette de cotisation est constituée par les rémunérations ou gains perçus par leurs salariés, au sens de l'article [L 242-1 du code de la sécurité sociale](#).

La cotisation de base est due **à compter de 2017 à un taux de 0.01%** (Art L. 4162-20 et D. 4162-54 CT).

La cotisation additionnelle est due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité ; elle est prélevée sur les rémunérations ou gains perçus par les salariés exposés au sens de l'article L 4162-2 CT.

Elle est fixée à un taux de :

- **0.1% pour 2015 et 2016, 0,2% à compter de 2017, au titre des salariés exposés à un seul facteur de pénibilité au dessus des seuils fixés.**
- **0.2% pour 2015 et 2016, 0.4% à compter de 2017, au titre des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils.**

Annexe 1 : Méthode d'évaluation des risques

Une **circulaire DRT du 18 avril 2002** précise, à titre indicatif, comment il convient de réaliser concrètement cette évaluation. De grands principes sont ainsi résumés dans une méthode en 5 étapes.

1° La préparation de la démarche

La démarche doit être préparée en s'assurant de son inscription dans les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail, en s'entourant de compétences pluridisciplinaires (techniques, médicales et organisationnelles) par exemple en associant le médecin du travail à la démarche ainsi que divers acteurs internes à l'organisation tels que les membres du CHSCT et les travailleurs eux-mêmes, voire les entreprises sous-traitantes, afin de favoriser le dialogue social et de s'assurer une connaissance la plus réelle possible des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs.

2° L'évaluation des risques proprement dite

L'évaluation des risques doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés (et non pas uniquement sur les procédures de l'entreprise).

L'article L. 4121-3 du code du travail précise que les risques doivent être analysés lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Elle doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. De fait, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent être anticipés dans tous les projets de l'entreprise, quelle que soit leur nature, en particulier lors de décisions d'aménagement important au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail.

Les annexes de la circulaire du 18 avril 2002 fournissent des précisions utiles pour l'évaluation des risques professionnels. L'annexe I rappelle les prescriptions spécifiques à la charge de l'employeur en matière d'évaluation des risques, et l'annexe II revient à titre indicatif sur les données contribuant à l'évaluation des risques professionnels.

3° L'exploitation de l'évaluation : établir un programme d'actions

L'élaboration du programme d'actions à mettre en œuvre afin de supprimer ou de réduire les risques évalués est une étape qui nécessite de rechercher, pour chaque risque, la ou les actions les plus appropriées en respectant les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-2 du code du travail, notamment en planifiant ces actions dans le temps et en articulant des éléments d'ordre technique, organisationnel et humain. C'est ce programme sur lequel le CHSCT est consulté annuellement dans les établissements de plus de 50 salariés.

4° La mise en œuvre des actions de prévention

Cette mise en œuvre est notamment destinée à assurer l'effectivité des actions de suppression ou de réduction des risques identifiés et évalués.

5° La réévaluation des risques

La réévaluation des risques fait suite à la mise en place des actions du programme et selon des modalités de mises à jour définies à l'article R. 4121-2 du code du travail. L'idée sous-jacente est de faire de l'évaluation des risques une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La mise à jour du document unique est une des occasions de réévaluer les risques.

Cette méthode devra à l'avenir être combinée à celle issue des plans d'action ou des accords visant à la prévention de la pénibilité au travail.

Annexe 2 : Modèle DUER

ASSOCIATION	DATE DE REDACTION (mois / année)
-------------	-------------------------------------

SYNTHESE DES EVALUATIONS DES RISQUES ET DES ACTIONS DE PREVENTION

(Le document unique pourra être constitué de ce tableau de bord, des fiches d'aide à l'évaluation et de tout autre document relatif à la prévention des risques professionnels)

Activités concernées	Situations dangereuses ou défauts relevés	Actions de prévention à mettre en place				Réalisé le + visa
		Descriptions	Personnes chargées des actions	Date de prise de décision	Délai de mise en œuvre	
		Evaluation du risque				
		Significatif				
		Moyen				
		Faible				
		Sans objet insignifiant				

Signature de l'employeur :

Page __ / __