



PREMIER MINISTRE

COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ : PROPOSITIONS POUR UN DISPOSITIF PLUS SIMPLE, PLUS SÉCURISÉ ET MIEUX ARTICULÉ AVEC LA PRÉVENTION

**RAPPORT
AU PREMIER MINISTRE**

ÉTABLI PAR

CHRISTOPHE SIRUGUE
DÉPUTÉ DE SAÔNE ET LOIRE

GÉRARD HUOT
PRÉSIDENT HONORAIRE DE LA CCI DE L'ESSONNE

MICHEL DAVY DE VIRVILLE
CONSEILLER-MAÎTRE HONORAIRE À LA COUR DES COMPTES

26 MAI 2015

SYNTHESE

Créé par les articles 7 à 17 de la loi du 21 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est partiellement entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il a pour objectif de permettre à tout salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité à des niveaux élevés d'intensité et de durée (seuils définis par décret) de bénéficier de l'ouverture de droits à la formation professionnelle, au temps partiel ou à un départ anticipé à la retraite. Chaque trimestre d'exposition permet d'acquérir un point, le maximum étant fixé à cent points. Chaque point permet d'acquérir 25 heures de formation professionnelle. Dix points financent un trimestre de travail à mi-temps ou un trimestre de majoration de durée d'assurance et permettent d'anticiper l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre.

Ce nouveau dispositif de protection sociale s'inscrit dans la continuité des réflexions menées depuis le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) d'avril 2003 sur la nécessité de prendre en compte, dans les droits à la retraite, la réduction de l'espérance de vie résultant de l'exposition à la pénibilité, et cela de manière non pas catégorielle ou collective, mais individuelle. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ainsi conduit les partenaires sociaux à esquisser dans un texte de 2008, non signé mais qui a ensuite servi de référence, dix facteurs de pénibilité : trois facteurs liés au rythme de travail (travail de nuit, équipes alternantes, travail répétitif), quatre facteurs liés à l'environnement (milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux), trois contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques). La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a établi un premier lien entre ces facteurs et la retraite, mais dans des conditions limitées et reposant sur une appréciation médicale de la situation du bénéficiaire.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité mis en place en 2014 est doublement ambitieux.

D'une part, dans un souci d'égalité et afin d'éviter une approche catégorielle, il se place dans le cadre du régime général de retraite de la sécurité sociale. Il se cumule ainsi avec divers dispositifs mis en place par les employeurs et les branches pour compenser la pénibilité. Ces avantages de nature conventionnelle ne sont en effet pas « solubles » dans l'avantage légal ouvrant des droits à la retraite, à la formation et au temps partiel que constitue le compte pénibilité.

D'autre part, et précisément parce qu'il ouvre des droits à la retraite de base de la sécurité sociale, il prétend mesurer la pénibilité de l'ensemble des activités de façon homogène et transversale à la diversité des secteurs. Or les risques inhérents à la pénibilité sont directement imbriqués dans les spécificités des activités productives caractéristiques des branches et des métiers. Un décret du 9 octobre 2014 a en conséquence défini des seuils précis d'exposition aux facteurs de pénibilité, ne laissant en principe qu'une faible marge d'appréciation aux employeurs des différents secteurs professionnels.

Ce dispositif est aussi particulièrement novateur dans le droit de la sécurité sociale. En effet, pour la première fois la loi permet l'ouverture de droits à plusieurs prestations (retraite, formation professionnelle, temps partiel) sur la base d'un seul fait générateur. En outre, pour la première fois ce droit est ouvert non pas sur la base d'un fait générateur objectif déclaré par un tiers, mais sur la base d'une appréciation, par l'employeur lui-même, de l'exposition à un facteur de risque que ce dernier peut lui-même réduire par une politique de prévention.

Il n'est donc pas très surprenant que ce dispositif ait connu des débuts pour le moins difficiles ayant conduit le Gouvernement à différer d'un an l'application de six critères sur dix et à demander aux auteurs du présent rapport de proposer des mesures permettant d'en faciliter la mise en œuvre. Le diagnostic et les propositions qui suivent sont le résultat de plus de cinquante heures d'auditions des organisations syndicales et patronales, ainsi que des trente principales branches concernées par le dispositif. Il est apparu tout au long de ces entretiens que le dispositif était perçu par les entreprises comme un frein important à leur développement. Les employeurs n'en contestent néanmoins pas la nécessité sociale et souhaitent par conséquent le rendre applicable mais sécurisé juridiquement et le moins coûteux possible.

Le principal problème posé est celui de l'application complexe de certains des critères d'exposition à la pénibilité, en particulier dans les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Si certains facteurs sont faciles à apprécier (travail de nuit, équipes alternantes, température ou bruit), d'autres supposent une connaissance individuelle précise des différents types d'activités réalisées dans l'entreprise (notamment les facteurs ergonomiques : manutention, postures et vibrations). Or les entreprises, et en particulier les TPE – PME, n'ont que très rarement procédé à un diagnostic formalisé des facteurs de risques de pénibilité : seuls 20% des salariés des entreprises de moins de 20 salariés étaient en 2010 couverts par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), pourtant obligatoire depuis 2001. La mise en œuvre du dispositif est ainsi perçue par beaucoup comme nécessitant un suivi analytique des facteurs sur la base de procédures d'enregistrement de l'exposition aux différents facteurs.

Les entreprises craignent, au-delà des contraintes et des coûts induits par cette complexité, un fort risque de contentieux. Dès lors que l'appréciation de l'exposition repose sur un travail difficile à réaliser, et dans la mesure où le dispositif ouvre des droits à la protection sociale, les salariés non déclarés pourront en effet chercher à réclamer la reconnaissance de leur exposition. Quant à ceux qui auront été déclarés, la réception de la fiche d'exposition pourrait leur permettre de demander réparation des éventuels préjudices liés à cette exposition (sur la base notamment d'une faute inexcusable de l'employeur), que le compte personnel de prévention de la pénibilité n'a pas pour objectif d'indemniser.

Dans l'idéal, pour que les entreprises puissent facilement mettre en œuvre ce dispositif et être épargnées d'un suivi analytique fastidieux, il aurait fallu que soient précisées les situations visées par le décret du 9 octobre 2014. Mais c'est un travail qui, compte tenu du degré de détails nécessaires, ne peut être réalisé que par les branches professionnelles, voire les métiers ou secteurs au sein des branches ou par de grandes entreprises. Il s'agit en effet de décrire l'activité de chacun dans un langage professionnel pratiqué par l'ensemble des acteurs. C'est un travail en outre significatif puisqu'il suppose de réaliser une évaluation sur le terrain des situations de travail exposées aux différents facteurs de pénibilité. Si des accords de branche ou des référentiels professionnels sont aujourd'hui prévus par les textes, ils ne sont pas opposables pour les entreprises. Or les professions ne pourront vraiment entrer dans cette démarche que si elles ont la certitude que les documents qu'elles produiront seront appliqués et que si les entreprises sont incitées à suivre le mouvement.

La première orientation du présent rapport consiste précisément à replacer le compte personnel de prévention de la pénibilité dans un processus global plus large de diagnostic et de prévention de la pénibilité afin de mieux articuler le dispositif de réparation avec les efforts de prévention des entreprises.

L'objectif d'une politique de pénibilité est en effet d'abord de développer chaque fois que cela est possible une politique de prévention (protections individuelles, collectives, mécanisation, automatisation, organisation, formation). Or, qu'il s'agisse de déclarer les salariés exposés à la pénibilité pour ouvrir le C3P ou qu'il s'agisse de prévenir la pénibilité, un recensement préalable des facteurs d'exposition à la pénibilité est indispensable dans l'entreprise. Le rapport propose donc d'inciter les entreprises à développer le diagnostic et la prévention de l'exposition à la pénibilité.

A cet effet, il importe que soit organisé un véritable volet pénibilité du DUER qui constitue en quelque sorte le pendant au niveau de l'entreprise du référentiel professionnel au niveau de la branche, du secteur ou du métier. Ce volet recensera les groupes homogènes d'exposition à la pénibilité. Les mesures de prévention permettant de réduire cette pénibilité seront décrites dans le cadre du plan de prévention qui lui est associé. La cohérence de ces documents avec la déclaration de l'exposition jouera un rôle décisif dans le cadre des contrôles et du traitement des recours amiables.

Des aides financières devront être accordées aux entreprises qui se seront investies dans cette démarche de diagnostic et de prévention.

Enfin, dès lors que l'entreprise appliquera un accord de branche étendu ou un référentiel professionnel homologué, le volet pénibilité du DUER devra être élaboré en cohérence avec celui-ci et en sera en quelque sorte l'adaptation au niveau de l'entreprise. Ces deux documents auront pour objectif d'identifier les risques mais aussi de mettre en évidence l'effet réducteur des mesures de prévention de la pénibilité. Ainsi, la finalité du présent rapport est bien d'accélérer les efforts de prévention des facteurs d'exposition à la pénibilité, que ce soit au niveau des branches à travers les référentiels ou au niveau des entreprises à travers le volet pénibilité du DUER.

Afin que les branches et les entreprises se mobilisent en ce sens, le rapport propose également de sécuriser les accords de branche étendus et les référentiels professionnels homologués.

De même que les accords de branche sont étendus par arrêté ministériel, les référentiels professionnels seront homologués par les ministres chargés du travail et des affaires sociales, après instruction par l'INRS ou l'OPPBTP et après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). En cas de contentieux, les employeurs appliquant un référentiel ne pourront pas être pénalisés financièrement. Cela signifie que le poids du dispositif ne pèsera plus seulement sur les entreprises mais que l'administration prendra sa part de responsabilité dans la mise en place du dispositif. Un tel changement suppose de modifier la loi. Les employeurs resteront cependant libres d'appliquer eux-mêmes les critères d'exposition fixés par le décret s'ils le préfèrent ou s'ils ne sont couverts ni par un référentiel professionnel ni par un accord de branche.

Les référentiels professionnels permettront d'établir une relation opérationnelle entre la diversité productive des branches et des métiers et l'instrument de mesure homogène et transversal que constituent les dix facteurs. En combinant une caractérisation des activités individuelles, des activités collectives et de certaines caractéristiques de l'organisation des entreprises, ils définiront des groupes homogènes ou situations types d'exposition marqués par des niveaux moyens d'exposition à chacun des facteurs (intensité, densité temporelle). Le profil de mission de chaque salarié qui répartit son temps de travail annuel entre ces groupes homogènes permettra, si nécessaire, d'individualiser l'exposition à la pénibilité de celui-ci. Mais ces référentiels ne seront pas de simples listes des situations professionnelles exposées à la pénibilité : ils contiendront en effet également les mesures de prévention individuelles et collectives permettant de réduire les expositions. Les modes d'emploi de branche constitueront ainsi un compromis constructif orienté directement vers la prévention.

La troisième orientation du rapport réside dans la simplification des modalités déclaratives des expositions aux facteurs de pénibilité.

Afin de simplifier la procédure d'établissement de la fiche d'exposition, il est proposé que l'employeur déclare, une fois par an, les facteurs d'exposition à la CNAV (ou CARSAT ou MSA) via le logiciel de paie dans le cadre de la DSN (ou DADS pour l'année 2015). Les informations contenues dans cette déclaration seront adressées au service de santé au travail et au salarié, qui recevra chaque année de la CNAV/CARSAT/MSA un relevé de points mentionnant la période, les facteurs d'exposition et les employeurs étant à l'origine de cette exposition, ce relevé pouvant aussi être consulté sur internet. Des adaptations des logiciels de paie ont été prévues et sont en cours pour permettre ces évolutions, qui supposent également d'adapter la loi.

Ces propositions sont de nature à atténuer les craintes des organisations patronales, sans pour autant modifier l'économie générale du dispositif : les dix facteurs d'exposition sont maintenus ; les modalités d'acquisition des points restent les mêmes ; le salarié et le médecin du travail seront toujours informés chaque année des expositions du salarié aux facteurs de pénibilité.

Le rapport propose d'autres aménagements du dispositif visant à le sécuriser et à le simplifier.

Afin de limiter le risque contentieux, l'employeur qui respecte les dispositions d'un référentiel professionnel ne pourra être redevable des pénalités financières prévues par les textes. En outre, la loi préciserait que la déclaration d'exposition ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Enfin, le délai d'action contentieuse du salarié serait réduit de trois à deux ans (à compter du 30 juin suivant l'année d'exposition) afin de garantir une plus grande proximité temporelle avec la situation d'exposition. Le délai de contrôle par les caisses passerait quant à lui de cinq à trois ans.

Le rapport propose aussi des évolutions sur deux facteurs (bruit et manutentions), des compléments par la publication de l'arrêté sur les agents chimiques dangereux et des précisions par circulaire sur d'autres facteurs (notamment sur le travail de nuit, le travail en équipe et le travail répétitif).

Les questions déjà ouvertes et celles que ne manqueront pas de susciter l'homologation des référentiels professionnels et leur usage feront l'objet d'une doctrine administrative qui se précisera au fil de la mise en œuvre du dispositif.

Enfin, compte tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, l'administration devra s'abstenir de tout contrôle spontané les deux premières années.

Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	9
INTRODUCTION.....	10
1 LE C3P : UN DISPOSITIF NOVATEUR QUI MARQUE UNE NOUVELLE ETAPE DANS LA COMPENSATION DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES.....	11
1.1 Le C3P : d'une logique collective à une reconnaissance individuelle de la pénibilité.....	11
1.1.1 Avant l'introduction de la pénibilité dans le système de retraite : les logiques collectives et le développement de la prévention des risques professionnels.....	11
1.1.2 De 2003 à 2012 : la reconnaissance progressive de la pénibilité dans la retraite, mais sous un angle strictement médical.....	13
1.1.3 Le C3P de 2014 : un dispositif novateur fondé sur une approche individuelle.....	14
1.2 La pénibilité est aussi prise en compte à l'étranger.....	18
1.2.1 La moitié des pays de l'OCDE ont développé des réglementations particulières en matière de droit à la retraite pour les emplois considérés comme pénibles.....	18
1.2.2 Si ces réglementations prennent en général la forme d'un départ anticipé à la retraite, la définition des emplois pénibles est très variable, pouvant être très précise ou très large.....	18
2 LE C3P DANS SA CONFIGURATION ACTUELLE : UNE SOURCE DE CRISPATIONS MULTIPLES POUR LES ENTREPRISES.....	21
2.1 La complexité du dispositif.....	21
2.1.1 Une complexité d'abord liée à la définition individuelle et précise des facteurs d'exposition.....	22
2.1.2 La production de la fiche individuelle en elle-même : une lourdeur réelle dans son contenu et dans son établissement.....	25
2.2 La crainte du contentieux.....	26
2.2.1 Le législateur a pensé, en plaçant le dispositif dans le champ de la juridiction de la sécurité sociale, limiter les contentieux.....	26
2.2.2 Des contentieux à l'initiative du salarié ne sont cependant pas à exclure.....	27
2.2.3 La sécurisation absolue par un rescrit au niveau de l'entreprise n'est pas possible.....	29
2.3 L'insuffisante articulation avec la prévention.....	31
2.3.1 Beaucoup voient ce texte comme un recul par rapport aux efforts de prévention.....	31
2.3.2 Beaucoup soulignent la redondance du dispositif par rapport aux différents efforts de compensation déjà développés.....	31
2.4 La critique de la définition de certains facteurs d'exposition et de certains aspects du dispositif.....	33
2.4.1 Sur les facteurs d'exposition.....	33
2.4.2 Sur les modalités de calcul pour l'appréciation de l'exposition.....	36
3 PROPOSITIONS D'EVOLUTION DU DISPOSITIF : POUR UN C3P EFFECTIF, PLUS SIMPLE, JURIDIQUEMENT SECURISE ET MIEUX ARTICULE AVEC LA PREVENTION.....	38
3.1 Revaloriser les efforts de prévention de la pénibilité.....	38
3.1.1 Renforcer le lien entre le DUER et le compte pénibilité.....	38
3.1.2 Des incitations financières pour faciliter l'implication de l'employeur dans cette démarche.....	42
3.1.3 Accompagner les entreprises pour prévenir la pénibilité.....	43
3.2 Sécuriser le dispositif.....	45
3.2.1 Des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués afin qu'ils soient opposables.....	46
3.2.2 Deux propositions pour limiter le risque de contentieux.....	50

3.3	Aménager certains critères et certains aspects du dispositif pour le simplifier.....	51
3.3.1	Simplifier la procédure d'établissement de la fiche d'exposition.....	51
3.3.2	Réviser ou préciser certains seuils	52
3.3.3	Développer une doctrine administrative pour répondre aux questions qui restent ouvertes..	54
3.3.4	Compte tenu de ces propositions de simplification et de sécurisation, pas de report du dispositif mais une souplesse dans la mise en œuvre.....	54
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	55
	LETTRES DE MISSION	57
	LISTES DES PERSONNES AUDITIONNEES	64
	SIGLES UTILISES	69
	ANNEXES.....	71
	ANNEXE 1 : FICHE D'EXPOSITION PREVUE PAR L'ARRETE DU 30 JANVIER 2012.....	72
	ANNEXE 2 : MODELE DE RELEVÉ DE COMPTE C3P ENVOYÉ AU SALARIÉ	73
	ANNEXE 3 : EXEMPLES DE REFERENTIELS ELABORES PAR LES BRANCHES.....	74

RAPPORT

INTRODUCTION

Prévu par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité est entré en vigueur pour une partie des facteurs d'exposition à la pénibilité depuis le 1^{er} janvier 2015.

Il permet aux salariés fortement exposés à certains des dix facteurs de pénibilité (au-delà de seuils d'intensité et de durée) définis par décret d'acquérir des points leur donnant des droits à la formation professionnelle, au temps partiel et à un départ anticipé à la retraite.

Il représente donc une avancée majeure pour les salariés, dont l'espérance de vie peut être réduite en raison de cette forte exposition.

Compte tenu des inquiétudes exprimées par de nombreux chefs d'entreprise sur la mise en œuvre de ce dispositif, deux missions ont été confiées par le Premier Ministre à des personnalités qualifiées afin de faciliter la mise en place de cette réforme importante :

- l'une à MM. Christophe Sirugue, député de Saône-et-Loire, et Gérard Huot, Président honoraire de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne (cf. lettres de mission du 8 janvier 2015 en fin de rapport), avec pour objectifs :
 - o de simplifier le dispositif, à la fois au niveau de l'appréciation de l'exposition des salariés à la pénibilité (ce qui suppose notamment de trouver un équilibre entre la définition et le suivi individuel de l'exposition aux facteurs de pénibilité et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins individualisées mais plus simples à suivre pour les entreprises, sans aller jusqu'à une approche par métier néanmoins) et au niveau des impacts économiques, administratifs, informatiques et organisationnels dans l'entreprise, de la création des comptes pour les salariés exposés à la pénibilité ;
 - o d'en assurer la sécurité juridique,
 - o d'assurer sa bonne articulation avec les actions de prévention des entreprises, l'objectif étant de favoriser les actions de prévention,
 - o étant précisé qu'une attention toute particulière devra être apportée aux très petites et moyennes entreprises.
- l'autre à M. Michel Davy de Virville, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, consistant à accompagner les branches pour préparer l'utilisation et la sécurisation juridique de modes d'emploi de branches pour l'année 2015 et pour préparer la mise en place des facteurs de pénibilité entrant en vigueur en 2016 (cf. lettre de mission renouvelée le 17 février 2015 en fin de rapport).

Les propositions issues de ces deux missions devaient permettre au Gouvernement de préparer les règles d'application pour les facteurs qui entreront en vigueur le 1er janvier 2016 et d'apporter les précisions et améliorations utiles pour les facteurs entrés en vigueur au 1er janvier 2015.

Afin de travailler en bonne intelligence, les missionnés, qui ont reçu un appui de l'IGAS¹, ont décidé d'auditionner ensemble les organisations syndicales et patronales, ainsi que les trente principales branches concernées par le dispositif. Après cinquante heures d'audition, ils ont décidé de réunir leurs propositions dans le présent rapport.

Ce dernier montre le caractère novateur du dispositif du C3P, qui marque une nouvelle étape dans la compensation de la pénibilité au travail pour les salariés (1), explique les raisons pour lesquelles ce dispositif a pu susciter des inquiétudes du côté des employeurs (2) et propose des pistes pour simplifier, sécuriser et mieux articuler le dispositif avec la prévention (3).

1 LE C3P : UN DISPOSITIF NOVATEUR QUI MARQUE UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS LA COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS

1.1 Le C3P : d'une logique collective à une reconnaissance individuelle de la pénibilité

Un bref aperçu historique montre que la création du C3P va incontestablement dans le sens de l'histoire. Elle permet en effet de maintenir une politique ancienne de réparation du risque lié à l'exercice d'activités difficiles ou fatigantes, non seulement une fois ce risque avéré, mais aussi dès l'exposition à ce risque. Elle traduit aussi la volonté de réaliser ce projet de manière non pas collective mais individuelle, dans un souci à la fois d'égalité et d'universalisation, permettant également d'éviter des effets d'aubaine. Elle s'inscrit enfin dans une logique complémentaire de prévention des risques.

1.1.1 Avant l'introduction de la pénibilité dans le système de retraite : les logiques collectives et le développement de la prévention des risques professionnels

Si la prise en compte de l'exposition à des facteurs de pénibilité dans les droits à la retraite n'a été introduite de manière individuelle que récemment en droit français (cf. *infra*), **la loi a depuis longtemps permis à certaines catégories de salariés** (ayant commencé à travailler tôt ou ayant exercé des métiers difficiles) **de cesser plus tôt que les autres leur activité professionnelle.**

Plusieurs types de régimes spécifiques peuvent ainsi être répertoriés :

- à l'intérieur même du régime général, les carrières longues,
- les régimes spéciaux de retraite (SNCF, RATP, mineurs, fonction publique, EDF-GDF, marins, clercs de notaire, Opéra de Paris...),
- à l'intérieur du régime spécial de la fonction publique, les catégories actives,

¹ Par lettre du 25 février 2015, les directeurs de cabinet des ministres chargés des affaires sociales et du travail ont demandé au chef de l'IGAS d'aider MM Sirugue et Huot dans la conduite de leurs travaux et d'en faciliter l'articulation avec ceux de M. de Virville. Cette mission a été confiée à Cécile Waquet, membre de l'IGAS.

Encadré n°1 : les catégories actives de la fonction publique

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories : emplois de catégorie active, emplois de catégorie sédentaire.

Les emplois de catégorie active sont des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite. Les emplois sont classés en catégorie active par arrêtés ministériels.

L'appartenance à la catégorie active ne dépend pas uniquement du grade détenu par le fonctionnaire, mais aussi et surtout des fonctions qu'il exerce.

Un emploi qui n'est pas classé en catégorie active est classé automatiquement en emploi de catégorie sédentaire.

Exemples non exhaustifs d'emplois classés en catégorie active :

- fonction publique d'État : personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, personnels paramédicaux des hôpitaux militaires, etc.

-fonction publique territoriale : agents des réseaux souterrains des égouts, sapeurs pompiers professionnels, agents de police municipale, etc.

-fonction publique hospitalière : personnels paramédicaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades : surveillants, infirmiers et infirmiers spécialisés de catégorie B, aides soignants, agents de services hospitaliers, sages-femmes, assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec des malades, puéricultrice en fonction dans les services de pédiatrie, etc.

- les régimes de cessation anticipée d'activité professionnelle organisés par les branches,
- le régime de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante. Créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, le Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (FCAATA) verse l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante aux salariés qui ont travaillé dans des établissements reconnus comme ayant utilisé de l'amiante ainsi qu'aux salariés atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante. Ce dispositif permet à certains salariés exposés à l'amiante de bénéficier d'une retraite anticipée. Ce fonds, alimenté principalement par la branche accidents du travail/maladies professionnelles du régime général, s'est stabilisé à environ 920 millions d'euros depuis 2008.

Ces régimes spécifiques marquent la volonté du législateur ou des partenaires sociaux de ne pas se contenter d'un régime de réparation qui n'interviendrait qu'une fois avéré le risque lié aux métiers exercés dans des conditions difficiles – on pense ici au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, au régime de l'invalidité, au régime de l'inaptitude.

L'objectif a en effet toujours été de réparer non seulement le risque avéré mais aussi l'exposition au risque du fait de son impact sur l'espérance de vie.

Toutefois, le législateur a aussi cherché, dans un souci de rationalisation des dépenses publiques, à la fois :

- **à gommer progressivement les avantages catégoriels spécifiques** (cf. alignement progressif des règles d'ouverture des droits à la retraite des régimes de retraite de la fonction publique sur le régime général) ;

- **à développer une politique de prévention des risques professionnels pour protéger la santé et la sécurité des salariés** : depuis la loi du 31 décembre 1991, tous les employeurs ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. La jurisprudence considère qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultats et pas uniquement de moyens. Le décret du 5 novembre 2001 a rendu obligatoire la transcription de l'inventaire des risques au niveau de chaque unité de travail dans un document unique d'évaluation des risques (DUER).

C'est à la confluence de ces trois logiques de réparation de l'exposition au risque, d'universalisation et de prévention que s'est progressivement développée l'idée de prendre en compte de manière individuelle la pénibilité dans les droits à la retraite.

1.1.2 De 2003 à 2012 : la reconnaissance progressive de la pénibilité dans la retraite, mais sous un angle strictement médical

L'introduction de la notion de pénibilité en droit français remonte à la **loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites**, qui en son article 12 invitait les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité.

L'idée de compenser, notamment à travers le système de retraite, l'exposition des salariés à des travaux risquant de réduire l'espérance de vie, avait en effet été développée dans un **rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) d'avril 2003, Retraites et pénibilité** : « *La société peut se poser la question de savoir si, selon des modalités à définir, elle ne doit pas chercher à compenser, dans le cadre du système de retraites, tout ou partie de l'inégalité existant en termes d'espérance de vie qui est directement liée aux effets sur la physiologie des travaux effectués* ».

Les négociations prévues par cette loi ont été longues et difficiles. Elles n'ont finalement pas abouti, mais elles ont conduit à des réflexions en la matière et, le 16 juillet 2008, à un texte dépourvu de valeur juridique car non signé, mais ayant le mérite de définir les dix facteurs de risques professionnels correspondant à la pénibilité et classés en trois grands groupes :

- contraintes physiques marquées (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations),
- environnement agressif (produits toxiques, températures extrêmes, bruits intenses, milieu hyperbare),
- certains rythmes de travail (travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif).

Ce thème de la pénibilité est ensuite réapparu dans la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui oblige les employeurs à entrer dans une démarche de prévention et de réduction de la pénibilité du travail.

Cette loi prévoyait en effet que « *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, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période* ».

Ce sont les employeurs qui déterminaient les niveaux de pénibilité pertinents. Les employeurs devaient ainsi déterminer la proportion de salariés exposés à la pénibilité et le consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques. Ils devaient le faire en relation étroite avec le médecin du travail et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. Une fois que le diagnostic concerté est posé sur la pénibilité, l'employeur devait ensuite établir une fiche de suivi personnalisé des salariés exposés au(x) risque(s) en question, même si cette exposition n'était qu'occasionnelle.

La fiche individuelle de prévention des expositions à la pénibilité devait être versée au dossier médical des salariés exposés à certains facteurs de risques. Cette obligation était applicable aux expositions intervenues depuis le 1^{er} janvier 2012. Chaque fiche devait contenir :

- les conditions habituelles d'exposition appréciées à partir du document unique ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période d'exposition ;
- les mesures de prévention organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre.

Toutes les entreprises étaient concernées par l'obligation de rédiger de telles fiches d'exposition dès l'instant où elles employaient des salariés exposés à ces facteurs de risques, quelle que soit leur taille ou la part des salariés exposés. Les fiches devaient être actualisées lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, qui employaient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité, devaient conclure des accords ou des plans de prévention de la pénibilité.

Enfin, cette loi prévoit une prise en compte de la pénibilité pour la détermination des droits à la retraite, mais selon des conditions concrètement difficiles à remplir : en application de l'article L. 351-1-4-1 du code de la sécurité sociale, le départ à la retraite à 60 ans n'est en effet possible que si le salarié justifie d'avoir un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10%, a été exposé, pendant 17 ans au moins, à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité et qu'il est établi que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. Une commission pluridisciplinaire est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques.

De fait, le nombre de départs anticipés à la retraite en application de ce dispositif a été très limité : selon la CNAV, au 1^{er} avril 2015, 11 251 retraites pour pénibilité ont été attribuées depuis 2010, sur 15 963 demandes, étant précisé que 2 593 demandes ont été rejetées ou classées sans suite et que 1 878 sont en cours d'instruction.

1.1.3 Le C3P de 2014 : un dispositif novateur fondé sur une approche individuelle

1.1.3.1 Les grandes lignes du dispositif

C'est précisément pour véritablement tenir compte de la pénibilité dans la détermination de l'âge de départ à la retraite que **la loi n°2014 – 40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites** a créé le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ce nouveau dispositif doit permettre de garantir la justice du système de retraite en permettant aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels de se former et d'accéder à des postes moins exposés, de travailler en temps partiel sans perte de salaire, ou d'anticiper leur départ à la retraite jusqu'à deux ans.

Les conditions d'exposition aux facteurs de risques sont toujours appréciées par l'employeur mais cette appréciation donnant accès à un droit, la réglementation doit fixer des seuils au delà desquels le droit s'exerce. L'évaluation de l'exposition doit être faite après application des mesures de protection collective et individuelle.

Reprenant, à la suite d'une concertation menée par Michel Davy de Virville, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, les dix facteurs de risques professionnels déjà connus (cf. texte du 16 juillet 2008 cité *supra*), **les six décrets du 9 octobre 2014** précisent les conditions d'application du dispositif et déterminent notamment les seuils d'exposition au-delà desquels des droits sont constitués.

Les seuils fixés par décret sont définis par une intensité (niveau) et une temporalité (durée) appréciées en moyenne sur l'année : il ne s'agit pas de mener un suivi quotidien mais bien de caractériser la situation habituelle de travail en moyenne annuelle.

Ces décrets précisent également que les employeurs peuvent prendre en compte les documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste seraient fixées par arrêté des ministres chargés du travail et des affaires sociales, mais qui n'ont pas de caractère opposable.

Compte tenu de la forte opposition des organisations patronales à ce dispositif et des vives inquiétudes exprimées par beaucoup de chefs d'entreprise, le Gouvernement a décidé d'en différer partiellement la mise en œuvre : sur les dix facteurs de risque de pénibilité, seuls quatre sont entrés en application le 1er janvier 2015 : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, travail en milieu hyperbare ; les six autres entreront en application le 1er janvier 2016.

Une instruction du 13 mars 2015 a par ailleurs précisé les modalités de fonctionnement du dispositif.

Encadré n°2 : Description du C3P

Le C3P : les dispositions concernant les salariés et les employeurs

Champ d'application

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du Compte prévention pénibilité. Les apprentis et les intérimaires qui sont titulaires d'un contrat de travail, sont également concernés. Les salariés des particuliers employeurs ne sont pas concernés par le dispositif

Fonctionnement du C3P pour le salarié

Le Compte prévention pénibilité permettra, à tous les salariés exposés à des facteurs de risque au-delà des seuils fixés par décret, de cumuler des points. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de risque donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs) ; au total, le salarié cumulera donc 4 points pour une année d'exposition à un facteur de risque (et 8 points en cas de poly-exposition). Le nombre total de points sera plafonné à 100 points non renouvelables.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour :

1°) Suivre des formations professionnelles permettant de se réorienter vers un emploi moins ou non exposé à des facteurs de risques ; 1 point permet de financer vingt-cinq heures de formation professionnelle. Les points sont utilisables un par un.

2°) Financer un maintien de rémunération pour un passage à **temps partiel** ; 10 points permettent de financer un trimestre de travail à mi-temps sans réduction de salaire. Il est donc possible d'aménager **un temps partiel** (entre 20% et 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement) en fonction du nombre de points utilisables, de la durée sur laquelle le salarié souhaite appliquer ce financement et de la quotité de temps de travail.

3°) Financer des **trimestres de retraite** (majoration durée d'assurance) pour anticiper jusqu'à deux ans son départ à la retraite 10 points financent un trimestre de majoration de durée d'assurance et permettent d'anticiper l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre.

Les salariés nés avant le 1er juillet 1956 bénéficient d'un doublement des points afin de leur permettre de bénéficier des avantages liés au Compte avant leur départ en retraite. Ils cumulent donc jusqu'à 8 points la première année s'ils sont exposés à un facteur de risque professionnel au-delà des seuils fixés, et 16 points s'ils sont poly-exposés.

Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle, sauf pour Les salariés nés avant le 1er janvier 1960 (aucun point n'est réservé à la formation) et les salariés nés avant entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : dix points sont réservés à la formation

Les points attribués à la formation professionnelle s'utilisent un par un tandis que les points permettant de financer des trimestre retraite et un passage à temps partiel s'utilisent par groupe de dix.

Gestion

L'Etat confie à la CNAV et à son réseau des CARSAT et CGSS la gestion de ce compte : de ce fait, la CNAV agit en tant qu'opérateur pour le compte de l'Etat.

Obligations pour les employeurs

1°) Effectuer l'ensemble des formalités via une saisie unique dans le logiciel de paye

Les formalités ne sont à effectuer que pour les salariés exposés : pour les autres salariés, non exposés au-delà des seuils, aucune formalité n'est à effectuer.

La mise à jour des logiciels de paye permet, sur la base de la seule saisie du ou des facteur(s) de pénibilité au(x)quel(s) le salarié est exposé:

- a) D'éditer la fiche de prévention des expositions : une seule fiche par contrat de travail dans l'année ; remise au salarié avant le 31 janvier de l'année suivante ou au cours du mois suivant la fin du contrat de travail
- b) De déclarer l'exposition des salariés: alimentation automatisée de la DADS puis de la DSN
- c) De déclarer et payer la cotisation additionnelle due pour les salariés exposés

2°) Payer les cotisations

a) Une cotisation de base, à un taux de 0,01% et effectif en 2017 seulement, sera due par tous les employeurs (solidarité interprofessionnelle).

b) Une cotisation additionnelle et annuelle sera redevable par les entreprises exposant des salariés à la pénibilité.

Mono-exposition : 0,1% pour les années 2015 et 2016, de 0,2% à compter de l'exercice 2017.

Poly-exposition : 0,2% pour les exercices de 2015 et 2016, et à 0,4% à compter de 2017.

Contestation, contentieux

En cas de désaccord sur l'exposition déclarée, le salarié a l'obligation de s'adresser d'abord vers son employeur avant toute réclamation auprès de la CARSAT ou de la CGSS.

Les recours éventuels sont adressés à la CARSAT / CGSS en pré-contentieux, puis devant le TASS au contentieux.

1.1.3.2 Un dispositif particulièrement novateur dans le système de sécurité sociale.

Les droits à la sécurité sociale sont traditionnellement acquis sur la base de faits générateurs objectifs établis par un tiers extérieur à l'employeur :

- pour les prestations en nature de l'assurance maladie (remboursements de consultations, d'hospitalisation ou de produits de santé) : feuilles de soins établies par les professionnels de santé ;
- pour les prestations en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maladie et l'assurance accident du travail – maladies professionnelles : arrêts pour maladie, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, établis par les médecins ;
- pour la retraite : exercice d'une activité professionnelle accumulée sur une période par les caisses de retraite (à partir des déclarations des employeurs) ;
- pour le droit aux prestations familiales : situation familiale et/ou conditions de ressources ;
- et dans le dispositif de 2010 : sur la base du constat par le médecin du travail d'une situation médicale avérée.

A la différence de ces modalités d'acquisition des droits à la sécurité sociale, le compte pénibilité repose sur une appréciation, par l'employeur lui-même, non pas d'un fait avéré, mais d'une situation d'exposition à un facteur de risque particulier, la pénibilité. Cette observation importante appelle plusieurs remarques :

- tout l'intérêt de ce dispositif, par rapport à celui de 2010, est de se placer bien en amont de la dégradation de l'état de santé et de bénéficier de seuils uniformes pour tous les salariés (alors que dans le dispositif de 2010 c'était à l'appréciation de l'employeur) ;
- pour certains facteurs du risque pénibilité, cette appréciation n'est pas à l'abri d'une part de subjectivité ;
- cette appréciation est en outre évolutive puisque l'employeur peut agir sur certains facteurs du risque d'exposition à la pénibilité par les mesures de prévention qu'il met en place.

Parce qu'il est ainsi particulièrement novateur et qu'il repose à titre principal sur un travail d'appréciation de l'employeur, alors même qu'il donne des droits légaux à la protection sociale (sécurité sociale de base, formation professionnelle, temps partiel), **le compte personnel de prévention de la pénibilité doit être soigneusement accompagné, dans sa mise en œuvre, par les pouvoirs publics.** C'est incontestablement cet accompagnement qui a fait défaut dans la présentation et la mise en œuvre du dispositif actuel.

1.2 La pénibilité est aussi prise en compte à l'étranger

Une étude de l'OCDE sur la prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE a été réalisée pour le COR en 2011.

Il en ressort que la plupart des pays de l'OCDE ont développé des réglementations particulières en matière de droit à la retraite pour des emplois considérés comme pénibles (1). La nature des emplois considérés comme pénible varie selon les pays (2). Dans presque tous les cas, la réglementation se traduit par une possibilité de partir plus tôt à la retraite (3). L'analyse de certains pays montre que la définition des emplois pénibles est très variable, pouvant être très précise ou au contraire très large (4).

1.2.1 La moitié des pays de l'OCDE ont développé des réglementations particulières en matière de droit à la retraite pour les emplois considérés comme pénibles

Dans environ la moitié des pays de l'OCDE, les régimes de retraite de base des salariés du secteur privé comportent des dérogations pour certaines professions, considérées comme particulièrement pénibles ou dangereuses ou impossibles à exercer à partir d'un certain âge. Ces dérogations se traduisent en général par des âges de départ à la retraite inférieurs à l'âge légal. La forme plus répandue d'organisation de tels régimes spéciaux est une disposition collective, dans laquelle un secteur entier (comme les mineurs, marins, personnels aériens et artistes) bénéficie d'un traitement spécial en matière de calcul de la retraite et d'âge de la retraite.

Dans les autres pays de l'OCDE, il n'y a pas de dispositions particulières dans le système de retraite des salariés du secteur privé pour des métiers, professions ou secteurs considérés comme pénibles. Toutefois, les fonctionnaires et employés *du secteur public* ayant des métiers pénibles ou dangereux bénéficient dans certains cas des règles de retraite anticipée au sein de leur régime de retraite propre (qui sont distincts de ceux du secteur privé).

Les régimes de retraite professionnels supplémentaires mis en place par des employeurs publics ou privés peuvent aussi offrir des taux d'annuité plus généreux pour chaque année de travail pénible. C'est le cas au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Toutefois, l'étude note également dans certains pays (par exemple en Allemagne, en Finlande ou au Japon) où des possibilités de retraite anticipée collectives liées à la pénibilité des emplois existaient, celles-ci ont été fermées progressivement depuis une vingtaine d'années, et ces pays ont décidé pour l'instant de ne pas les rouvrir pour des groupes particuliers. Dans ces pays, l'accent a été plutôt mis sur la prévention des problèmes de santé et sur le traitement de leurs conséquences par le biais de dispositifs extérieurs au système de retraite, tels que les pensions d'invalidité, les indemnités de maladie de longue durée et les indemnités pour accidents du travail et maladies professionnelles. L'accès à ces dispositifs ne peut se faire que sur une base individuelle après examen médical. Des accords collectifs entre employeurs et employés sont aussi utilisés dans certains secteurs ou pour certaines catégories de travailleurs pour tenir compte de conditions de travail particulièrement difficiles, mais ces accords n'affectent en général pas les règles du système de retraite public.

1.2.2 Si ces réglementations prennent en général la forme d'un départ anticipé à la retraite, la définition des emplois pénibles est très variable, pouvant être très précise ou très large

1.2.2.1 Il existe au moins trois types de travailleurs dans les pays de l'OCDE qui bénéficient de régimes spéciaux de retraite

1°) Les travailleurs en sous – sol ou sous-marin

Ils sont en effet soumis à des conditions de travail difficiles et dangereuses. Mais les évolutions technologiques et réglementaires font que ces effectifs sont en diminution dans de nombreux pays.

2°) Les artistes, fonctionnaires et personnels d'aviation

Soit parce qu'ils exercent des performances à l'aide de leur propres corps (danseurs par exemple), soit parce qu'ils sont confrontés sur de longues périodes à des niveaux de stress physiques et /ou mentaux importants sur de longues périodes (sapeurs pompiers, police, forces armées, pilotes de ligne, contrôleurs aériens), ces catégories d'emploi sont considérées comme pénibles.

3°) Les travailleurs exposés à des risques plus élevés d'accidents ou d'arrêts de travail

Il s'agit ici par exemple des travailleurs de nuit, des travailleurs à la chaîne, des ouvriers en plein air...

1.2.2.2 En général, les réglementations prennent la forme d'une possibilité de départ anticipé à la retraite

Par exemple, en Autriche, le droit à la retraite au titre de la pénibilité peut être ouvert à partir de 60 ans au lieu de 65 ans. Toutefois, il faut pour cela avoir 45 années d'assurance dans le système dont 10 de travail pénibles au moins pendant les 20 dernières années.

1.2.2.3 La définition des emplois bénéficiant de ces dérogations varie selon les pays, allant d'une définition très précise à une définition beaucoup plus large

Quelques exemples intéressants au regard du cas français sont retracés ci-après.

➤ **En Autriche, une appréciation au cas par cas à partir d'un croisement entre 150 professions et un critère de consommation énergétique**

En Autriche, dans le cadre de la réforme des retraites de 2008 augmentant les âges de retraite anticipée et complète, le gouvernement a introduit la possibilité pour les travailleurs dans des emplois pénibles de partir à la retraite à 60 ans. La pénibilité y est définie à la fois par des **catégories de métiers (150 professions)** et par la **consommation énergétique (2000 calories pour les hommes et 1400 pour les femmes)**. La consommation calorique est précisée pour les 150 professions **mais l'éligibilité au dispositif est déterminée au cas par cas pour vérifier que toutes les conditions définissant un travail pénible sont remplies**. En outre des critères supplémentaires sont utilisés tels que le travail en équipe ou à la chaîne, le travail régulier dans le chaud ou le froid (-21°C), le fait de s'occuper de personnes malades ou handicapées ou de travailler en étant invalide à 80%.

Au total, les activités pénibles sont notamment les suivantes, sous réserve d'avoir été exercées au moins 15 jours par mois calendaire :

- Activités en équipe ou à la chaîne exercée aussi pendant la nuit entre 22 heures et 6 heures, avec un minimum de 6 heures au moins 6 jours ouvrables par mois civil,

- Activités exercées régulièrement dans le chaud (+30°C) et le froid (-21°C) ou à plus de 50% d'humidité relative ; par exemple travaux dans les hauts fourneaux, fonderies, fusion du verre...
- Activités sous influence chimiques ou physiques entraînant une incapacité partielle de travail d'au moins 10% ; inclut aussi vibrations nocives et inhalation de polluants nocifs ;
- Activités de soins des personnes malades ou handicapées avec un traitement spécial ou des besoins de soins comme dans les unités de soins palliatifs
- Toute activité exercée avec incapacité de travail d'au moins 80%.

En tout état de cause, seules les personnes qui dans les 240 derniers mois avant la retraite ont travaillé au moins 120 mois dans des conditions de travail particulièrement stressantes tant physiquement que psychologiquement, peuvent être admissibles à une retraite de pénibilité. Toutefois, la pension est réduite dans ce dispositif de départ anticipé.

Cependant, en raison de l'existence parallèle d'un système de retraite anticipée aux assurés ayant 45 ans de cotisations accessible dès 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, peu de salariés partent en retraite pour pénibilité (mi 2010 : 2000 retraités au titre de la pénibilité et 80 000 au titre de la retraite anticipée).

➤ **En Belgique et au Portugal, des catégories très limitatives**

- En Belgique, trois catégories de métiers « lourds »: le travail en équipes successives, le travail de nuit, le travail en services interrompus.
- Au Portugal, huit catégories de professions considérées comme pénibles : mineurs travaillant à l'intérieur des mines, travailleurs maritimes de la marine marchande, pêcheurs et marins, pilotes d'avions commerciaux, contrôleurs aériens, danseurs de ballet, brodeurs de Madère, travailleurs de la convention CECA (entreprises de l'acier et du charbon dans les dispositifs de restructuration).

➤ **Au Chili, une liste de 1100 métiers pénibles définis par l'administration sur la base de critères définis par la loi.**

Le cas du Chili est intéressant car la loi définit des critères proches de ceux définis par la loi française (mis à part le dernier critère, qui est psychologique) : charge physique, caractéristiques environnementales, organisation du travail, charge psychologique.

A partir de ces critères, une liste de 1100 métiers a été définie. Si une activité n'est pas dans cette liste, il est possible de solliciter un avis du ministère de la santé qui pourra après expertise intégrer l'activité dans la liste ou la classer dans la liste des emplois non pénibles.

➤ **En Allemagne, à part le régime dérogatoire des mineurs, un système très général de départ anticipé pour carrière longue.**

En Allemagne, dans le cadre de la réforme des retraites de 2007, il a été décidé que les travailleurs ayant cotisé 45 ans pourraient continuer de partir à la retraite sans décote dès 65 ans, alors que l'âge légal doit progressivement être porté à 67 ans d'ici 2029.

Il existe en outre un régime dérogatoire pour les mineurs.

2 LE C3P DANS SA CONFIGURATION ACTUELLE : UNE SOURCE DE CRISPATIONS MULTIPLES POUR LES ENTREPRISES

Ayant auditionné les organisations syndicales et patronales, ainsi que 29 branches professionnelles particulièrement concernées par le dispositif (voir en fin de rapport la liste des personnes auditionnées), la mission a relevé quatre sujets suscitant des critiques de la part des employeurs :

- la complexité du dispositif (2.1) ;
- le risque de contentieux (2.2) ;
- l'insuffisante articulation du dispositif avec la prévention de la pénibilité (2.3) ;
- certains points précis du dispositif, qu'il s'agisse des seuils ou durées d'exposition, du cas des contrats courts ou d'autres aspects (2.4).

De manière générale, les fédérations patronales considèrent que le dispositif induit pour les entreprises, qui sont très majoritairement de taille petite ou moyenne, des contraintes et des coûts qu'elles ne pourront que difficilement supporter dans le contexte économique actuel. Le compte personnel de prévention de la pénibilité leur apparaît comme allant à l'encontre du développement de l'emploi et des réformes en cours pour simplifier l'environnement administratif des entreprises et réduire leurs coûts.

Si la plupart des critiques sont compréhensibles et appellent de manière très légitime une évolution du dispositif (qui sera traitée dans la troisième partie du rapport), certaines révèlent aussi une insuffisante communication et un déficit d'explication sur ses modalités de mise en œuvre.

2.1 La complexité du dispositif

Toutes les personnes auditionnées, qu'il s'agisse des représentants des salariés ou des employeurs, reconnaissent la complexité du dispositif.

En application de l'article L. 4161-1 du code du travail, « *Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [...], l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité [...], la période [...], ainsi que les mesures de prévention [...]* ».

La quasi-totalité des branches professionnelles interrogées réclament la suppression de cette fiche individuelle.

Dans la mesure où, à la différence du dispositif de 2010, cette fiche crée des droits, non seulement à la retraite, mais au temps partiel et à la formation pour le salarié, à partir de seuils d'exposition qui ne sont plus du ressort de l'employeur mais définis par décret, elle est considérée par les fédérations patronales comme une nouvelle contrainte pour l'entreprise.

Il convient, pour réfléchir à une évolution constructive du dispositif, de bien distinguer les différentes raisons de ce rejet assez catégorique de la fiche individuelle d'exposition², les éléments de complexité avancés par les entreprises étant liés :

- d'une part au travail de recensement des salariés exposés (1) ;
- d'autre part à l'établissement de la fiche pour les salariés recensés (2).

² Etant précisé, comme le montrera la partie 2.2., que la fiche d'exposition conduit aussi les employeurs à craindre des contentieux

2.1.1 Une complexité d'abord liée à la définition individuelle et précise des facteurs d'exposition

En l'état actuel du dispositif, l'entreprise devra suivre chaque salarié pour déterminer sa durée d'exposition aux dix facteurs de risque de pénibilité.

En effet, même si l'article D.4161-1 du code du travail précise que « l'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année », les seuils fixés par l'article D 4161-2 du code du travail sont individuels et précis (cf. tableau 1), du fait qu'ils déterminent l'ouverture de droits.

Tableau 1 : Seuils d'exposition aux facteurs de risque de pénibilité fixés par l'article D4161-2 du code du travail

« 1° Au titre des 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° Au titre de l'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
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

« 3° Au titre de certains 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		

Cet exercice de mesure individuelle de l'exposition des salariés en fonction des seuils ne pose pas de problème particulier pour quatre facteurs : travail de nuit, équipes alternées, températures extrêmes et milieu hyperbare. En effet, de par leurs spécificités, ces conditions de travail sont suffisamment claires et faciles à apprécier en moyenne annuelle.

Pour les autres facteurs en revanche, cet exercice est perçu comme complexe pour trois raisons :

- la définition de certains facteurs est actuellement imprécise, incomplète ou contestée (cf. *infra*) : travail répétitif, agents chimiques dangereux, bruit, manutentions ;
- indépendamment du problème de définition, les trois facteurs relevant des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) sont particulièrement difficiles à suivre individuellement et de manière simple, exercice qui supposerait de procéder à un décompte du temps d'exposition à ces facteurs, que les organisations patronales et les branches interrogées estiment impossible à réaliser dans la plupart des secteurs d'activité ; dans le secteur de l'aide à domicile par exemple, l'UDES (union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) fait remarquer que le niveau d'exposition variera fortement selon les personnes accompagnées, dont l'incapacité est plus ou moins grande ; par ailleurs, même pour un facteur plus simple à suivre comme le bruit, il sera nécessaire de capter le niveau sonore pour les salariés, ce qui pose le problème de la délimitation du lieu notamment ;
- beaucoup de salariés sont polyvalents et occupent différents postes à la fois, ce qui rend le suivi encore plus complexe.

Certes, l'article D. 4161-1 du code du travail prévoit que l'évaluation peut s'appuyer :

- d'une part sur les « *données collectives mentionnées au 1° de l'article R.4121-1-1* », c'est-à-dire sur « *les données utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés* » devant figurer en annexe au DUER ;
- d'autre part sur « *les situations types d'exposition identifiées dans l'accord collectif de branche étendu visé par l'article L. 4161-2* » (accord relatif à la prévention de la pénibilité) ou sur des « *documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales* ».

Mais ces appuis sont aujourd'hui inopérants puisque :

- seulement 52% de salariés sont couverts par un DUER, ce chiffre tombant à 20% pour les entreprises de moins de 20 salariés³, ce qui reflète l'inégale, mais, dans l'ensemble, insuffisante implication des entreprises dans la démarche d'élaboration du DUER, point important sur lequel la mission reviendra plus loin ;
- il n'existe à ce jour aucun accord ni aucun référentiel de branche listant des situations types d'exposition aux facteurs de pénibilité validé par le ministère ; toutefois un projet existe dans la branche de la distribution du machinisme agricole et certaines branches interrogées ont indiqué qu'elles y travaillaient (voir infra, partie 3.2) ;

Cette situation est en écart important avec les préconisations qui avaient guidé la préparation des décrets et qui précisaient : « *Il sera très utile que de tels modes d'emploi adaptés soient aussi développés par les branches au bénéfice des entreprises et ceci, non seulement au niveau des branches elles-mêmes, mais aussi à celui des métiers qui les composent; ces modes d'emploi feront l'objet d'une vérification de non contradiction avec le référentiel interprofessionnel, voire, comme la loi l'envisage, d'un accord étendu. Ceci favorisera la vitesse et l'homogénéité de déploiement du référentiel. Dans le cadre de la concertation qui a été engagée, un effort particulier sera fait pour que de tels modes d'emploi soient développés par les branches. Ces modes d'emploi pourront également favoriser le développement de mesures de prévention* ».

Les circonstances qui ont entouré la sortie des décrets, la tension persistante autour de la mise en place du dispositif n'ont pas permis de développement souhaitable de tels modes d'emploi. Mais quand bien même ces accords ou référentiels existeraient, ils ne pourraient, en l'état actuel du droit, être opposables ni se substituer aux seuils fixés par décret.

Par conséquent, en l'état actuel du dispositif, l'employeur n'a le choix, pour procéder au travail de recensement, qu'entre deux mauvaises solutions :

- soit procéder lui-même au travail de recensement, travail fastidieux et risqué dans la mesure où il est aléatoire au moins sur les facteurs liés aux contraintes physiques marquées ;
- soit développer prudemment une approche plus globale faisant entrer dans la pénibilité des salariés qui en application des seuils ne le devraient pas.

En tout état de cause, la plupart des entreprises concernées par la pénibilité sont des TPE ou PME qui n'ont pas les moyens en ressources humaines suffisants pour s'atteler à ce travail⁴.

³ Source : DARES Analyses, septembre 2013, *La prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail*, données de l'enquête SUMER réalisées en 2010

⁴ Quelques exemples : dans la branche des professions de l'automobile (CNPA), 90% des entreprises ont moins de 10 salariés ; dans le commerce de gros et international, 95% des entreprises ont moins de 50 personnes et 80% ont moins de 10 personnes ; dans la branche des industries chimiques, 96% des entreprises ont moins de 200 salariés

Par conséquent, il est indispensable de trouver les modalités d'accompagnement des employeurs les plus simples et les plus opérationnelles possibles dans ce travail d'évaluation de l'exposition des salariés à la pénibilité. C'est l'objet de la troisième partie du rapport.

2.1.2 La production de la fiche individuelle en elle-même : une lourdeur réelle dans son contenu et dans son établissement

Si les critiques se cristallisent sur la fiche individuelle d'exposition, il semble que ce soit en réalité d'abord en raison de ce travail de recensement fastidieux et complexe décrit au point précédent.

Il convient de bien noter que l'article L. 4161-1 ne demande pas aux employeurs d'établir une fiche pour chaque salarié, à la différence de la loi de 2010, mais seulement pour ceux « exposés » à la pénibilité (cf. L4161-1 cité *supra*), une fois établi le recensement des salariés exposés à la pénibilité. S'il est vrai qu'en l'état actuel du dispositif, sans accompagnement et sans référentiel, ce recensement est effectivement difficile, particulièrement pour les TPE-PME, il est important, pour clarifier le débat, de ne pas confondre cet exercice avec celui de production de la fiche individuelle d'exposition.

Toutefois, les critiques adressées à la fiche individuelle d'exposition sont elles aussi en grande partie justifiées.

Il est certain que l'établissement de cette fiche doit être le plus facile possible pour l'entreprise, à la fois dans son contenu et dans les modalités de son établissement. Conformément au programme « **Dites-le-nous une fois** » qui est au cœur du choc de simplification voulu par le président de la République pour faciliter la vie des entreprises, il convient notamment d'éviter toute redondance avec la procédure de déclaration à la caisse de retraite (CNAV, CARSAT, ou MSA selon les cas⁵), bien évidemment indispensable pour la constitution du compte personnel de prévention de la pénibilité géré par les CARSAT/CNAV/MSA.

Or à cet égard, force est de constater :

1°) que le contenu de la fiche est assez complexe, puisqu'elle doit comporter, outre la durée et les facteurs d'exposition (qui devront par définition être déclarés à la CNAV pour l'établissement du compte personnel de prévention de la pénibilité), les mesures de prévention, selon un modèle unanimement considéré comme lourd et compliqué à remplir (cf. annexe n°1).

Ce modèle est conditionné par l'article L. 4161-1 du code du travail : « *Pour chaque travailleur exposé, [...], l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. [...] Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail* ».

2°) que sa procédure d'établissement est pour partie (période d'exposition et facteurs) redondante avec la déclaration faite à la CNAV/CARSAT/MSA : cf. article L. 4162-3 du code du travail : « *Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la [CNAV ou CARSAT ou MSA].* »

⁵ CNAV en région Ile de France ; CARSAT dans le reste de la France ; Caisse de MSA pour le régime agricole

3°) qu'il est prévu de multiples remises de cette fiche ou d'une copie de cette fiche par l'employeur :

- au salarié : « *chaque année* » (L. 4161-2), ainsi qu' « *à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle* » (L. 4161-1), étant précisé qu' « *elle est tenue à sa disposition à tout moment* ».
- au service de santé au travail : « *Elle est communiquée au service de santé au travail de chaque travailleur.* » (L4161-1)

4°) que la fiche est en partie redondante avec le relevé de compte personnel de prévention de la pénibilité que le salarié recevra de la CNAV/CARSAT/MSA, entre mars et juin de l'année suivant l'année d'exposition, et qui recensera les facteurs de pénibilité auxquels ils auront été exposés par leur(s) employeur(s) en précisant la période d'exposition – cf. Modèle en annexe 2.

Dans ces conditions, on peut comprendre la tentation des employeurs de demander la suppression de la fiche.

Pour le salarié, la situation est elle aussi paradoxale : il va recevoir d'une part, dans un document venant de son employeur, l'information de son exposition mais sans savoir à combien de points cela lui donne droit, et d'autre part, dans un autre document venant de la caisse de retraite, l'information de son exposition (qu'il a déjà) avec en plus le relevé de points. Il est clair que l'information de la caisse de retraite est plus intéressante car plus complète⁶.

Les évolutions proposées (qui seront présentées en troisième partie) devront toutefois faire en sorte que les éléments essentiels du dispositif soient préservés :

- c'est bien l'employeur qui doit déclarer l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- le salarié doit être informé de son exposition aux facteurs de pénibilité ;
- le service de santé au travail doit également être informé de cette exposition.

Ainsi, compte tenu de l'importance de la déclaration, par l'employeur, de l'exposition du salarié à la pénibilité, il ne faut pas en supprimer le principe, mais plutôt en faciliter les procédures d'établissement et en alléger le contenu. Des propositions sont faites dans la partie 3.3 à ce sujet.

2.2 La crainte du contentieux

2.2.1 Le législateur a pensé, en plaçant le dispositif dans le champ de la juridiction de la sécurité sociale, limiter les contentieux

En cas de désaccord sur l'exposition déclarée, le salarié a l'obligation de s'adresser d'abord à son employeur, avant toute réclamation auprès de la CARSAT ou de la CGSS. Les recours éventuels sont adressés à la CARSAT / CGSS en pré-contentieux, puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale au contentieux.

La première étape obligatoire avant toute réclamation est en effet le dialogue et l'échange entre employeurs et salariés : le salarié a l'obligation de saisir officiellement son employeur avant d'entamer une démarche auprès de la caisse gestionnaire du compte prévention pénibilité. (Cf. L 4162-14 du code du travail).

⁶ Même s'il faut préciser qu'actuellement le relevé de compte n'est envoyé par la CARSAT au salarié que lorsque l'exposition ouvre des droits, ce qui n'est pas le cas des salariés exposés à un facteur de pénibilité pendant moins de trois mois sur l'année

La gestion des réclamations sera ensuite confiée à un nouvel interlocuteur : le conseiller-enquêteur, agréé et assermenté. Celui-ci sera chargé d'informer les entreprises sur leurs obligations et de vérifier l'adéquation entre ce qu'elles déclarent et la réalité de l'exposition des salariés. Le conseiller-enquêteur, après vérification sur pièces et éventuellement sur place, et dans le respect des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance, présentera le dossier à une commission composée notamment de représentants de salariés et d'employeurs en CARSAT; une décision sera alors rendue. Cette décision déterminera les actions à suivre (éventuellement mise à jour des points sur le C3P et correction du montant des cotisations le cas échéant ou rejet de la demande amiable).

2.2.2 Des contentieux à l'initiative du salarié ne sont cependant pas à exclure.

En l'état actuel du dispositif, le salarié pourra en effet avoir non seulement intérêt, mais aussi matière à contester la déclaration ou l'absence de déclaration par l'employeur.

2.2.2.1 Le salarié pourra avoir intérêt à contester la déclaration pour plusieurs raisons

Le dispositif est créateur de droits à la retraite, à la formation ou au temps partiel ; il est donc intéressant pour le salarié.

La loi mentionne explicitement l'obligation de préciser dans la fiche le droit de contestation du salarié : cf. article L. 4161-1 du code du travail, qui mentionne que la fiche « *précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document* ».

Il convient par ailleurs de préciser que, dans le cas où des salariés s'opposeraient à un changement de poste pour acquérir des points sur le compte pénibilité alors que leur salaire et leur qualification seraient maintenus, la mise en place d'actions résultant de la prévention de la pénibilité ne saurait être constitutive d'une modification du contrat de travail. En effet, sauf stipulation contraire expresse du contrat de travail, le simple changement d'affectation ne constitue pas une modification du contrat de travail, dès lors que les conditions de rémunération ne sont pas modifiées.

2.2.2.2 Le salarié pourra avoir matière à contester pour plusieurs raisons

1°) Tout d'abord, le dispositif repose sur la combinaison d'une définition précise des critères d'exposition, inévitable puisqu'il s'agit d'une ouverture de droits, avec une appréciation moyennée qui est demandée à l'employeur : cf. D.4161-1 du code du travail selon lequel « *l'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année* » ; de ce fait, comme la loi l'indique, c'est bien l'employeur qui est en charge de la délimitation des expositions fortes. Encore faut-il observer que ce ne sont que les situations où le niveau d'exposition est proche du seuil qui posent véritablement question. En cas de contentieux, le juge fondera son évaluation à partir des critères précis, la charge de la preuve incombant dans ce cas au salarié en application de l'article 9 du code civil. La question est plutôt de savoir comment le juge appréciera la méthode retenue par l'employeur pour procéder à l'évaluation globale.

Il est vrai que l'article D4161-1 précise aussi que l'employeur pourra s'appuyer sur des accords ou référentiels de branche. Mais en l'état actuel des textes, ces accords ou référentiels n'ont pas de force opposable, en particulier dans le cas d'un salarié qui ne serait pas déclaré et qui contesterait le référentiel.

2°) Sur le fond, il risque d'exister un véritable écart entre une appréciation moyennée par rapport à des seuils fixés à des niveaux élevés d'exposition et le ressenti de la pénibilité par les salariés. Il sera parfois difficile pour l'employeur de faire comprendre à des salariés pensant être exposés qu'en réalité ils ne le sont pas ; cela d'autant plus que les accords relatifs à la prévention de la pénibilité couvrent légitimement, dans une perspective de prévention des situations moins fortes de pénibilité (qui nécessitent prévention, mais n'appellent pas attribution de points) et concernent donc plus de salariés. De fait, les fédérations auditionnées par la mission ont fait état de certaines simulations sur l'exposition pouvant apparaître *a priori* excessives au regard du niveau élevé retenu pour des seuils d'exposition.

3°) Même si l'employeur ou la branche développe une approche par groupe homogène d'exposition, il sera nécessaire d'aller plus loin dans les cas où beaucoup de salariés sont polyvalents et ne sont pas affectés à une seule tâche, mais répartissent leur temps entre ces situations types d'exposition. Certaines branches auditionnées ont d'ailleurs proposé des dispositifs permettant de traiter cette polyvalence particulièrement fréquente dans les TPE/PME.

4°) Certains aspects du dispositif, bien que tranchés en droit, suscitent encore des interrogations en pratique, faute de communication : contrats courts, absences longues, cumul de certains facteurs... (voir *infra*).

5°) Enfin, et c'est là un point d'inquiétude pour les employeurs, le dispositif repose fondamentalement sur la déclaration de l'employeur. La fiche témoignera de l'exposition du salarié à des facteurs de risque de pénibilité. Or les employeurs craignent des contestations possibles sur le terrain de l'obligation de résultat en matière de sécurité, notamment celle impliquant la faute inexcusable de l'employeur, voire comme dans le cas de l'amiante du préjudice d'anxiété. En effet, en elle-même, par définition, la déclaration d'exposition est une attestation par l'employeur que le salarié est, pour reprendre les termes de la loi (cf. L 4161), « exposé » « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels » « susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».

Or l'employeur a une obligation de résultat relative à la sécurité et à la santé des salariés, posée à l'article L. 4121-1 du code du travail : « *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. 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 de situations existantes* ».

L'employeur qui manque à cette obligation de résultat engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, et peut donc être condamné à des pénalités financières notamment sur le terrain de la faute inexcusable de l'employeur ; il est également passible de sanctions pénales (amendes et dans certains cas peines d'emprisonnement).

Pour cette raison, les employeurs craignent que les juges, qui ont eu parfois une interprétation très large en ces matières, ne soient tentés, sans précision législative, de donner droit à la demande d'un salarié qui fera valoir que sa fiche d'exposition à un facteur de pénibilité est une preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de résultat.

Certes, comme l'ont cependant rappelé les ministres lors des débats parlementaires au moment du vote de la loi de 2014, il est évident que le législateur n'a pas entendu créer avec la fiche d'exposition à la pénibilité une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Mais le risque paraît ne pas devoir être négligé.

La mission considère qu'il faut prendre au sérieux les incertitudes sur une éventuelle jurisprudence qui considérerait la fiche d'exposition comme une présomption de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Des propositions seront faites pour éviter le développement d'une telle jurisprudence (partie 3).

2.2.3 La sécurisation absolue par un rescrit au niveau de l'entreprise n'est pas possible.

Il est certes indispensable de sécuriser la méthodologie employée par l'employeur pour recenser les salariés exposés. L'idée de rendre opposables les référentiels ou accords de branches prévus par les textes est à cet égard très pertinente (développement dans la troisième partie).

Toutefois, il est difficile d'aller au-delà. En particulier, l'idée de mettre en place un rescrit au niveau de l'entreprise ne paraît ni raisonnable, ni opportune.

► Une demande exprimée par la plupart des branches et fédérations auditionnées

Beaucoup de branches souhaiteraient une sécurisation au niveau de l'entreprise par une forme de rescrit auprès d'une instance à définir, par exemple la commission pluridisciplinaire des CARSAT, au moins pour les facteurs les plus complexes à suivre, c'est-à-dire les facteurs ergonomiques.

Dans son rapport de novembre 2013 sur le rescrit⁷, le Conseil d'Etat a défini le rescrit comme « *une prise de décision formelle de l'administration, qui lui est opposable, sur l'application d'une norme à une situation de fait décrite loyalement dans la demande présentée par une personne et qui ne requiert aucune décision administrative ultérieure* » (cf. page 20 du rapport).

Comme le souligne le Conseil d'Etat, le rescrit est particulièrement développé en matière fiscale. A la demande des entreprises, il a été introduit dans le domaine social par l'ordonnance du 6 juin 2005, et est codifié aux articles L. 243-6-3 et R 243-43-2 du code de la sécurité sociale. Il permet à tout cotisant ou futur cotisant, en qualité d'employeur, d'obtenir, dans un délai déterminé, de son organisme de recouvrement (URSSAF, CGSS) une prise de position explicite sur sa situation au regard de l'application d'une réglementation, qu'il pourra opposer ultérieurement à cet organisme. Initialement limité aux exonérations géographiques, aux exemptions d'assiette pour la contribution des employeurs aux régimes collectifs de prévoyance et de retraite supplémentaire et aux avantages en nature et frais professionnels, il couvre aujourd'hui l'ensemble des questions relatives aux exonérations de cotisations de sécurité sociale, aux rémunérations versées par des tiers et aux règles déclaratives et au paiement des cotisations.

Le Conseil d'Etat constate toutefois le faible engouement pour le rescrit social : seulement 324 demandes en 2012 effectuées auprès des URSSAF, principalement par des entreprises de moins de 50 salariés (65% des demandes). Outre la crainte d'un contrôle, les entreprises préfèrent en effet développer les contacts informels avec l'administration (dispositif des « questions complexes »). Ces échanges sans formalisme offrent aux entreprises un cadre de dialogue jugé plus souple et plus efficace pour répondre à leur besoin de sécurité juridique, sans les contraintes à s'exposer autant que le rescrit. Le Conseil d'Etat préconise un recours accru du rescrit social par une procédure dématérialisée et un allègement des procédures.

Dans son rapport, le Conseil d'Etat préconise le développement du rescrit en droit du travail sur trois sujets, dont notamment l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (les deux autres étant l'égalité hommes-femmes et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés - en raison de la difficulté de décompte). Toutefois, cette préconisation n'a pas été retenue s'agissant des accords de pénibilité. Et en tout état de cause, l'application du rescrit au compte pénibilité serait d'une toute autre nature.

⁷ Conseil d'Etat, *Le rescrit : sécuriser les initiatives et les projets*, novembre 2013

➤ **Une demande qui n'est toutefois pas raisonnable au niveau de l'entreprise**

La mise en place d'un rescrit sur la déclaration par l'employeur des salariés entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité relève toutefois d'une toute autre nature : **le rescrit porterait non pas sur l'interprétation relative à une obligation de nature financière (un impôt, une cotisation), mais sur une appréciation de l'organisation du travail des salariés par l'employeur.**

Or le Conseil d'Etat dans son rapport a bien précisé les conditions de succès du rescrit :

- l'objet du rescrit doit être adapté ;
- les conditions opérationnelles ou matérielles de mise en œuvre du rescrit doivent être adaptées.

Au regard de ces deux critères, autant le rescrit est adapté à une demande d'interprétation sur une façon d'appliquer le droit fiscal, autant il ne l'est pas pour une demande portant sur une appréciation supposant une visite de terrain.

De fait, lorsque l'on envisage le fonctionnement du dispositif dans ses détails, on constate qu'il n'est guère envisageable.

En effet, se pose d'abord la question de savoir sur quel objet porterait le rescrit :

- *a priori*, il devrait porter sur la déclaration, ou non, par l'entreprise, des salariés déclarés exposés aux facteurs de pénibilité ; le rescrit devant intervenir par définition avant la déclaration, donc avant la fin de l'année N d'exposition, il se fonderait sur la situation de l'année N-1 ; or par définition l'exposition à la pénibilité est évolutive ; le rescrit ne valant que pour une situation donnée et ne valant plus si celle-ci a changé, son intérêt risquerait, dans le cas de l'appréciation aux facteurs de pénibilité, d'être limité ;
- pour qu'il soit pertinent, le rescrit pourrait alors porter sur la déclaration, ou non, *ex ante*, par l'entreprise, de chacune des situations types d'exposition aux facteurs de risque de pénibilité ; mais dans ce cas le rescrit ne mettrait pas l'employeur à l'abri d'un recours du salarié puisque ce n'est pas le salarié en tant que tel mais la situation type d'exposition qui serait visée par le rescrit ; partant, la mise en place d'un rescrit ne réduirait guère le risque de contentieux.

Dans les deux cas, en tout état de cause, le rescrit supposerait une visite de terrain particulièrement approfondie par l'administration sociale (inspecteur du travail ou CARSAT), ce qui poserait un problème de moyens évident.

Une autre solution pourrait consister à établir une présomption d'exposition à la pénibilité dès lors que les salariés ont été recensés en application d'un référentiel de l'entreprise (annexe au volet pénibilité du DUER par exemple) établi en accord avec les représentants du personnel et les préventeurs. Toutefois, pour que cette présomption puisse jouer pleinement, il faudrait qu'elle soit validée par l'administration sociale, ce qui pose le même problème de moyens et n'est donc pas envisageable.

En revanche, il est tout à fait permis à l'entreprise de solliciter l'administration sociale (CARSAT, DIRRECTE) pour échanger avec elle sur des questions d'interprétation dans la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Par ailleurs, le dispositif prévoit que l'employeur puisse s'appuyer sur des référentiels élaborés au niveau de la branche et listés par le ministère, ce qui équivaut d'une certaine façon à une forme de rescrit au niveau de la branche.

2.3 L'insuffisante articulation avec la prévention

2.3.1 Beaucoup voient ce texte comme un recul par rapport aux efforts de prévention

2.3.1.1 Plusieurs fédérations craignent que le dispositif ne les incite plus à développer la prévention

De nombreuses branches, telles que l'UIMM (union des industries et des métiers de la métallurgie), soulignent le travail déjà accompli depuis plusieurs années pour prévenir la pénibilité. Ces efforts de prévention, qui passent notamment par des investissements importants dans l'aménagement des postes de travail, ou par des conventions d'objectifs avec la CNAMTS ou l'INRS, se sont d'ailleurs traduits par une réduction continue des taux de gravité et de fréquences d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Encadré n°3 : Quelques exemples d'accords de prévention de la pénibilité

CNPA (automobile) : la branche a négocié un fonds de prévention des risques professionnels, dans le cadre d'un accord de 2015, qui sera effectif à partir de l'automne prochain, doté de 5 M€ par an ; la branche pourra ainsi développer la prévention sur les risques professionnels.

Travaux publics : convention d'engagement volontaire avec la CNAMTS, l'INRS sur les sujets santé au travail.

UDES (économie sociale et solidaire) : accord pénibilité en 2013 sur les soins à domicile, dans le sens de la prévention ; dans le cadre de la mise en place du DUER, un travail a été réalisé avec l'ANACT sur l'amélioration des conditions de qualité de vie au travail

La FNICGV (industrie et commerces en gros des viandes) mène depuis un certains temps une démarche de prévention de la pénibilité assez importante. 2 accords sur la pénibilité ont été signés.

2.3.1.2 Or le C3P n'est pas contraire mais complémentaire dans la mesure où il ne cible que la pénibilité forte

Comme l'ont indiqué de nombreuses branches, les salariés sont souvent polyvalents, donc dans la réalité ils ne sont pas toujours exposés le temps requis aux facteurs de pénibilité. Les auditions font ressortir un décalage entre la pénibilité ressentie et la pénibilité réelle en application des facteurs et beaucoup de branches semblent avoir surestimé l'impact du dispositif.

2.3.2 Beaucoup soulignent la redondance du dispositif par rapport aux différents efforts de compensation déjà développés.

2.3.2.1 De nombreuses branches ont déjà développé des compensations de la pénibilité

Plusieurs fédérations ont fait état à la mission d'accords de branche avantageux compensant déjà certains facteurs de pénibilité (en général le travail de nuit et le travail posté) par des avantages en termes de temps de travail, de rémunération ou de retraite.

C'est le cas par exemple de l'UFIP (pétrole), des dockers, de l'aviation marchande et plus largement du secteur des transports.

Encadré n°4 : Quelques exemples de branche ayant prévu la compensation de certains facteurs de pénibilité et craignant la « double peine »

La FNAM (aviation marchande) dispose d'une caisse de retraite supplémentaire pour le personnel navigant et prévoit des avantages spécifiques au personnel navigant pour atténuer la pénibilité : jours de pré repos et de post repos en plus des congés ; donc la durée du travail est très réduite ; les avantages donnés à la caisse de retraite leur permettent d'envisager leur départ en retraite plus tôt ; cela peut se faire en temps partiel ou équivalent de préretraite progressive.

UFIP (pétrole) : en septembre 2011 la branche pétrole a signé un accord sur la définition et la prise en compte de la pénibilité permettant un régime de départ anticipé totalement financé par l'employeur pouvant jusqu'à 5 ans pour une carrière complète de 36 années en quart ; accord étendu le 2 avril 2012 ; cet accord concerne 4 régimes postés qui représentent 28% de l'effectif de la branche.

Manutention portuaire (dockers) : l'accord sur la pénibilité préconise une anticipation de 3 à 5 ans en fonction de l'exposition à la pénibilité, reprenant 8 critères sur les 10 de la loi. Ce dispositif porte sur quasi tous les salariés d'exploitation : 5300 personnes sur une branche de 6000 personnes ; il est financé entièrement par la branche.

Plasturgie : des repos compensatoires supplémentaires et des majorations de primes supplémentaires ont été mis en place par voie conventionnelle ; depuis 2010 la branche accompagne les entreprises en leur proposant des actions pour faciliter négociation sur le sujet pénibilité.

Certaines entreprises de l'UIMM indemnisent aujourd'hui le travail de nuit et le travail alternant et craignent donc avec le C3P devoir payer deux fois.

2.3.2.2 Mais le C3P est un dispositif de compensation qui se veut universel, plus égalitaire et plus rationnel pour l'ensemble de la collectivité

La mission comprend les critiques des branches.

Mais elle souligne que les dispositifs développés par les branches :

- ne couvrent pas l'ensemble des facteurs,
- coûtent cher (pour les branches au moins),
- ne donnent pas les mêmes droits que le C3P.

Le dispositif C3P est plus égalitaire et plus individuel et au total moins coûteux car plus rationnel. La réparation de la pénibilité concerne la pénibilité dure, alors que la prévention intervient dès la pénibilité plus souple.

La solution consistant à ce que la loi permette aux branches ayant déjà un accord prévoyant une indemnisation au titre de départs anticipés de certains facteurs de pénibilité d'être dispensées du C3P pour ceux de leurs salariés bénéficiant de ces avantages prévus par l'accord, n'est pas envisageable. L'atteinte au principe d'égalité serait en effet patente, dans la mesure où les droits prévus par les deux types dispositifs sont différents. Pour cette raison, la mission n'est pas favorable à cette solution.

Si les branches veulent réduire le coût de ce cumul, elles n'ont d'autre choix que de renégocier leurs accords pour les articuler de manière cohérente avec les droits accordés dans le cadre du C3P. Ainsi par exemple pour les salariés exposés au facteur travail de nuit, l'accord de branche pétrole prévoirait seulement trois ans de départ anticipé et non cinq, dans la mesure où le C3P compléterait au titre de la retraite.

La mission est bien consciente que cette solution, qui permettrait de réduire l'effort financier des branches au titre de leurs dispositifs propres, suppose un effort de négociation toujours délicat.

2.4 La critique de la définition de certains facteurs d'exposition et de certains aspects du dispositif

2.4.1 Sur les facteurs d'exposition

2.4.1.1 Les facteurs ne posant pas de problème majeur mais nécessitant d'éventuelles précisions

► La température

Le facteur de température est considéré comme facteur de pénibilité pour une température supérieure ou égale à 30°C ou inférieure ou égale à 5°C au moins 900 heures par an.

Ce seuil étant particulièrement élevé, les entreprises de métropole ne sont en pratique pas concernées pour ce qui est des températures ambiantes.

La FEDOM a prétendu que le dispositif tel que défini actuellement poserait un problème particulier outre-mer compte tenu des températures souvent supérieures à 30°C ou inférieures à 5°C. Elle a réclamé des adaptations de ce critère en conséquence, ou, à défaut, une exonération de la cotisation due par les entreprises.

En réalité, les entreprises d'outre-mer⁸ ne sont *a priori* pas exposées. En effet, les températures moyennes annuelles sont de 24°C à Saint-Denis de la Réunion, 26,2°C au Lamentin en Martinique, 26,3°C à Saint-Laurent et 26,5°C à Cayenne en Guyane (source : Météo-France).

► Travail de nuit et équipes alternantes

Un salarié est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 0h et 5h du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

Cette définition est plus restrictive que celle du code du travail (L. 3122-29 : tout travail entre 21 heures et 6 heures). Elle n'est toutefois pas sans lien avec cette définition puisque le code du travail précise que l'intervalle entre 24 heures et 5 heures doit impérativement être considéré comme du travail de nuit. Cf. Article L3122-29 du code du travail : « *Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe* ».

⁸ Il faut ici préciser que le C3P s'applique aux 4 DOM historiques (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion) mais pas à Mayotte ni à Saint-Pierre et Miquelon pour lesquels des ordonnances spécifiques sont prévues. Dans ces deux territoires, ni le code de la sécurité sociale, ni le code du travail ne s'appliquent et il faut réécrire toutes les dispositions (ou procéder par renvoi) ; une étude est en cours pour trouver les adaptations nécessaires à la petite taille de la population et aux faibles moyens de la caisse.

Le choix de retenir la période de 24 h à 5h s'explique par la volonté de viser, non pas les salariés finissant leur travail tard le soir ou le commençant tôt le matin, mais ceux qui, devant travailler au moins une heure entre 24h et 5h, sont incontestablement privés de nuit.

Toutes les branches auditionnées considèrent que le suivi de ce facteur ne pose pas de problème particulier, même si trois sujets de préoccupation ont été présentés par les fédérations :

1°) Le cas des salariés commençant à travailler à 4 heures du matin.

Ceux – ci sont en effet inclus dans la pénibilité puisqu'il suffit d'avoir travaillé 1 heure entre 0 et 5 heures du matin. Les entreprises considérant que cette inclusion n'est pas justifiée n'ont d'autre solution que de modifier les plannings et de les faire commencer après 4 heures.

2°) Le cas des salariés cumulant travail de nuit et travail en équipes successives alternantes

Les seuils ont été définis de façon à ce que cette situation de cumul ne soit pas possible. En effet, un salarié est considéré comme exposé au facteur de pénibilité « travail en équipes successives alternantes » si cette organisation du travail le conduit à travailler au moins une heure entre 0 et 5 h du matin pendant au moins 50 nuits par an.

D'après les situations recensées par la DGT, compte tenu des congés et des repos, le maximum de nuits en cas d'équipes successives alternantes serait de 117,5 nuits, dans le cas d'un 2x8 avec une semaine de jour et une semaine de nuit.

Toutefois, dans le cas d'un 3X8 qui commence à 4h du matin et où deux équipes peuvent être considérées comme équipe de nuit, la question du cumul peut se poser. Comme cette situation n'est pas visée par le décret, seul un décalage de l'horaire permettra d'éviter ce cumul.

3°) La question des temps d'astreinte sans intervention

Les entreprises souhaiteraient que ces temps ne soient pas pris en compte, puisqu'en application de l'article L3121-5 du code du travail seule la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Ceci sera précisé à nouveau dans les circulaires d'application.

2.4.1.2 Trois facteurs suscitant de réelles interrogations

➤ **Travail répétitif**

Reprenant la définition retenue dans le cadre du décret du 30 mars 2011 pour l'application du dispositif de 2010, ce facteur est défini par le décret du 9 octobre 2014 (D4161-2 du code du travail) comme « *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 l'apiece, avec un temps de cycle défini* », le temps de cycle pouvant être inférieur ou égal à une minute, ou supérieur à une minute mais alors avec 30 actions techniques ou plus par minute.

Les précisions apportées par la circulaire sur ce critère ont suscité beaucoup de questions et donné lieu à diverses interprétations.

➤ **Bruit**

Le facteur bruit est pris en compte à partir d' « un niveau d'exposition sur une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels » pendant au moins 600 heures par an ou d'un « niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels » au moins 120 fois par an.

Les fédérations auditionnées sont unanimes pour souligner que le seuil retenu de 80 décibels n'est pas relié au seuil d'action de 85dB.

En effet, en application de l'article R.4431-2 du code du travail :

- la valeur limite d'exposition quotidienne au bruit est de 87 dB (et 140 pour le niveau de pression acoustique de crête) en tenant compte des mesures de protection ;
- la valeur d'exposition supérieure déclenchant des actions de prévention forte (signalisation des lieux d'exposition, surveillance médicale renforcée et vérification que les protecteurs auditifs individuels sont effectivement utilisés) est de 85 DB (et 137 pour le niveau de pression acoustique de crête), sans tenir compte des mesures de protection ;
- et la valeur d'exposition inférieure déclenchant des actions de prévention moins contraignantes (mise à disposition de protecteurs auditifs individuels, possibilité d'examen audiométrique préventif, informations et formations sur le bruit) est de 80 DB (et 135 pour le niveau de pression acoustique de crête), sans tenir compte des mesures de protection.

Tableau 2 : Valeurs limites d'exposition et valeurs d'exposition déclenchant une action de prévention fixées par l'article R4131-2 du code du travail

VALEURS D'EXPOSITION	NIVEAU D'EXPOSITION
1° Valeurs limites d'exposition,	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 140 dB (C) ; <u>apprécié en tenant compte des mesures de protection</u>
2° Valeurs d'exposition supérieures déclenchant l'action de prévention prévue à l'article R. 4434-3 (signalisation appropriée des lieux d'exposition au bruit), au 2° de l'article R. 4434-7 (« l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés »), et à l'article R. 4435-1 (« surveillance médicale renforcée »)	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C) <u>apprécié sans tenir compte des mesures de protection</u>
3° Valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action de prévention prévue au 1° de l'article R. 4434-7 (« l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ») et aux articles R. 4435-2 (possibilité pour le salarié de bénéficier d'un « examen audiométrique préventif ») et R. 4436-1 (« information et formation » sur les risques liés au bruit)	Niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB (A) ou niveau de pression acoustique de crête de 135 dB (C) <u>apprécié sans tenir compte des mesures de protection</u>

Le niveau de 80 décibels conduirait donc les entreprises qui souhaiteraient éviter de déclarer des salariés comme exposés aux facteurs de pénibilité, à les obliger à porter systématiquement des protections individuelles dès 83dB, ce qui n'est pas une obligation actuelle du code du travail. Une évolution est proposée en partie 3.

➤ Agents chimiques dangereux

La définition de ce facteur est renvoyée par l'article D4161-2 à deux arrêtés :

- l'un devant lister « une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272-2008 » ;
- l'autre devant, pour fixer le seuil de chaque ACD concerné, définir 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 ».

Un projet d'arrêté a été soumis au COCT en juillet 2014.

Certaines fédérations (UIMM) demandent l'exclusion, par voie réglementaire de ce facteur, qui selon elle ne devrait être traité que sous l'angle de la réglementation de prévention.

2.4.1.3 Le cas particulier des trois facteurs ergonomiques relatifs aux contraintes physiques marquées et postures pénibles

Le décret du 9 octobre 2014 liste trois facteurs liés à trois contraintes physiques marquées :

- Manutentions manuelles de charges (lever/porter plus de 15 kg, pousser/tirer au moins 250 kg, déplacer au moins 10 kg au moins 600 heures par an ; cumul de manutentions de charges de 7,5 tonnes cumulées par jour au moins 120 jours par an)
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (mains en l'air ou au-dessus des épaules ; positions accroupies ou à genoux ; positions du torse en torsion à 30° ou position du torse fléchi à 45°) au moins 900 heures par an ;
- Vibrations mécaniques au moins 450 heures par an.

Parmi ces facteurs, celui relatif aux manutentions manuelles de charge pose un problème particulier. La plupart des fédérations auditionnées souhaiteraient pouvoir raisonner en cumul de charges globalisant les différents facteurs : actions de lever/porter, pousser/tirer, déplacer, cumul de manutentions de charges. Une définition nouvelle sera introduite qui permettra de globaliser ces trois mesures en les exprimant de façon homogène sur la base du tonnage (voir partie 3).

Par ailleurs, pour tous ces facteurs, au-delà des définitions en elles-mêmes, c'est la question du suivi qui a été posée. La totalité des fédérations auditionnées ont indiqué qu'un suivi individuel de ces facteurs était beaucoup trop contraignant et incertain.

2.4.2 Sur les modalités de calcul pour l'appréciation de l'exposition

2.4.2.1 La question de la cotisation annuelle pour des salariés exposés seulement une partie de l'année

L'appréciation annuelle des facteurs de pénibilité est un point apprécié par la majorité des branches auditionnées.

Toutefois, certaines souhaiteraient que la cotisation soit proratisée au temps d'exposition dans le cas des salariés qui seraient exposés à la pénibilité seulement une partie de l'année (par exemple : exposés six mois et donc n'ouvriraient droit qu'à deux points de C3P).

La mission n'est pas favorable à une telle évolution qui compliquerait le dispositif.

2.4.2.2 La question des CDD présents pour une durée de un à douze mois

Pour les travailleurs présents pendant une durée comprise entre un et douze mois, par exemple des CDD, la circulaire précise que l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année.

Elle précise également qu'il n'y a pas lieu de déclarer comme exposé un salarié affecté à un tel poste de travail (CDD de plus d'un mois et de moins d'un an) s'il est sur un pic d'activité qui n'est pas susceptible d'être extrapolé sur l'année entière en condition habituelle de travail sur l'année.

Cette interprétation est contestée par certains.

Il est proposé de maintenir la rédaction de la circulaire qui va dans le sens d'une égalité de traitement entre CDI et contrats précaires.

2.4.2.3 Salariés détachés en France

Dans la mesure où les salariés détachés en France ne relèvent pas du droit français de la sécurité sociale, ils ne sont pas inclus dans le dispositif, même si, en application du code du travail, ils doivent faire l'objet d'un suivi au titre de la pénibilité.

Certaines fédérations y voient un encouragement à recruter des salariés détachés.

Il n'est cependant pas envisageable de prévoir une taxe pour l'emploi de ces salariés détachés sur des postes pénibles, en raison du principe de libre circulation des travailleurs protégé par le droit communautaire.

2.4.2.4 Certaines imprécisions

Plusieurs questions d'ordre interprétatif ont été posées à la mission :

- Comment prendre en compte les absences ?
- Le compte est-il rechargeable ? (la réponse est clairement négative en application des textes).
- Comment la formation est-elle financée ? ...

Toutes ces questions méritent des réponses claires et précises.

2.4.2.5 Les intérimaires

S'agissant des intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur, sur la base des informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

Prismemploi a fait part à la mission de problèmes particuliers d'application du dispositif pour les entreprises de travail temporaire pour les années 2015 et 2016.

En effet, si en régime de croisière l'identification de la pénibilité pourra être réalisée en amont de la conclusion du contrat de mise à disposition (cf. R 4161-5 du code du travail), tel ne pourra pas être le cas pour les années 2015 et 2016 : les entreprises utilisatrices devront, comme pour l'ensemble de leurs salariés, attendre la fin de l'année pour apprécier si, en moyenne annuelle, les salariés intérimaires sont exposés à un facteur de pénibilité et informer à cet effet l'entreprise de travail temporaire (ETT).

Au mieux, ces informations seront transmises aux ETT fin décembre 2015, comme le prévoit l'article 2 du décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires, mais en pratique plus probablement en janvier 2016, voire plus tard. Il est donc très probable que l'ETT n'ait donc pas le temps d'intégrer la pénibilité ni sur le contrat de mise à disposition, ni dans son système d'information, lequel alimente la DADS en janvier de l'année suivante.

Une souplesse de calendrier est donc demandée pour les années 2015 et 2016 que ce rapport recommande aux services de préciser et de ménager.

3 PROPOSITIONS D'EVOLUTION DU DISPOSITIF : POUR UN C3P EFFECTIF, PLUS SIMPLE, JURIDIQUEMENT SECURISE ET MIEUX ARTICULE AVEC LA PREVENTION

Les deux premières parties du rapport ont montré l'intérêt de conserver le compte personnel de prévention de la pénibilité mais aussi la nécessité de le faire évoluer pour tenir compte de certaines critiques légitimes des employeurs, en particulier des petites et moyennes entreprises.

Les propositions qui suivent ont pour objectif de replacer le dispositif dans une démarche plus globale et plus dynamique de prévention de la pénibilité (3.1), de le sécuriser (3.2) et de le simplifier (3.3).

Ainsi, dans le dispositif cible proposé, l'employeur serait largement accompagné dans la mise en place de ce dispositif.

Il serait tout d'abord incité (avec pour les très petites et moyennes entreprises des aides financières) à établir le DUER qui comporterait un véritable « volet pénibilité » et dont le contenu serait davantage précisé.

Il aurait la possibilité d'établir, dans ce volet pénibilité du DUER, le diagnostic des situations types d'exposition (ou groupes homogènes d'exposition) en s'appuyant :

- sur un accord de branche étendu ou un référentiel professionnel homologué par les ministères sociaux après instruction de l'INRS ou de l'OPPBT et avis du COCT, l'extension ou l'homologation conférant un caractère opposable à l'accord ou au référentiel et lui permettant de ne pas faire l'objet de redressement en cas de contentieux,
- et sur les services de l'administration sociale dans le cadre des missions qui sont les leurs (prévention pour les CARSAT, DIRECCTE, INRS), ainsi que sur les services de santé au travail, les chambres du commerce et de l'industrie et éventuellement des cabinets de conseils.

Afin de tenir compte des contraintes des entreprises, et en particulier des TPE-PME, qui n'ont pas les moyens en ressources humaines suffisants pour gérer la fiche d'exposition, cette dernière évoluerait vers une déclaration annuelle à la CNAV via le logiciel de paie dans le cadre de la DSN ou de la DADS. Les informations contenues dans cette déclaration seraient adressées au service de santé au travail et au salarié, qui recevra chaque année de la CNAV un relevé de points mentionnant la période, les facteurs d'exposition et les employeurs étant à l'origine de cette exposition.

3.1 Revaloriser les efforts de prévention de la pénibilité

Le C3P doit s'inscrire dans démarche globale plus large de prévention de la pénibilité, plus constructive, plus collective, plus dynamique comportant trois étapes : diagnostic de la pénibilité dans le cadre du DUER (« volet pénibilité » du DUER), plan de prévention de la pénibilité, recensement des unités de travail exposées à la pénibilité (ou groupes homogènes d'exposition) pour réparation ultérieure.

3.1.1 Renforcer le lien entre le DUER et le compte pénibilité

3.1.1.1 Un cadre juridique qui n'incite pas suffisamment au diagnostic de l'exposition aux facteurs de pénibilité

Pour être en mesure de déclarer les salariés en pénibilité, l'employeur doit pouvoir s'appuyer sur un diagnostic, diagnostic qui doit également le conduire à prendre des mesures de prévention. Or l'implication des employeurs des TPE – PME dans le diagnostic et la prévention de la pénibilité est inégale mais dans certains cas insuffisante.

- **Actuellement, ce diagnostic est encadré de manière très générale par des dispositions de nature législative et réglementaire obligeant l'employeur à évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.**

Ainsi, en application de l'article L. 4121-3 du code du travail⁹, l'employeur doit « évaluer les risques pour la santé et la sécurité » de ses salariés et « mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité » des salariés.

Cette obligation législative se traduit, concrètement, depuis 2001¹⁰, par l'obligation pour l'employeur d'élaborer un **document unique d'évaluation des risques professionnels**, obligation posée à l'article R. 4121-1 du code du travail :

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques ».

Le lien entre ce DUER et la pénibilité est prévu à l'article R 4121-1-1 qui prévoit une annexe au DUER relative à la pénibilité :

« L'employeur consigne, en annexe du document unique :

- *les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions mentionnées à cet article, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;*
- *la proportion des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique ».*

⁹ « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le 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. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées ».

¹⁰ Décret n°2001 – 1016 du 5 novembre 2001, décret qui a transposé la directive européenne sur la prévention des risques professionnels

➤ **Cet arsenal juridique n'est pas pleinement satisfaisant pour plusieurs raisons.**

Tout d'abord, selon une publication de la DARES de septembre 2013 citée *supra*, seuls 52% des salariés étaient couverts en 2010 par un document unique d'évaluation des risques actualisé et 35% par un plan de prévention actualisé. Pour les établissements de moins de 20 salariés, ces statistiques tombent à 20% et 8%. Ces dispositifs de prévention formalisés sont en effet plus souvent cités dans les grands établissements et dans la fonction publique. La DARES souligne aussi que lorsque ces documents existent, la qualité de la prévention en matière de risques physiques, chimiques et biologiques apparaît meilleure.

Il ressort des auditions des fédérations par la mission que, si pour certaines branches le document unique est en cours d'élaboration dans les entreprises, pour d'autres il est soit inexistant soit inconsistant, soit jamais actualisé.

Ce n'est pourtant pas un excès de formalisme qui handicape la mise en œuvre de ce document unique, puisqu'il n'existe aucun modèle imposé : l'employeur est libre d'utiliser tous types de support (papier, informatique...) pour le DUER. Seule obligation : que le document soit disponible en un lieu unique et que le support soit papier ou numérique. Pour les grandes entreprises, il doit être établi dans chaque établissement. En général, le DUER prend la forme d'un tableau indiquant les activités, les risques identifiés et les mesures qui pourraient être mises en place.

Ce qui manque donc sans doute, c'est la volonté de bien des employeurs de s'engager dans cette démarche qui suppose une réelle implication. Dans les petites entreprises en effet, les employeurs ont le sentiment d'une charge de travail considérable sans retour sur investissement.

Comme l'a indiqué la FNB (fédération nationale des boissons), au niveau de l'entreprise, l'évaluation de la pénibilité débute par le DUER qui doit être mis à jour tous les ans mais c'est un exercice difficile car large dans son contenu.

La mise en place du compte pénibilité devrait précisément être l'occasion pour l'employeur de s'impliquer davantage dans cette démarche.

3.1.1.2 Pour un volet « pénibilité » du DUER

Pour des raisons de lisibilité et de visibilité, il conviendrait de renforcer le lien déjà actuellement établi entre le compte pénibilité et le DUER.

En outre, il serait utile de conduire l'employeur à une démarche collective plus précise, la notion de « données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques » de pénibilité étant assez vague.

Il pourrait être précisé que le volet pénibilité du DUER classe l'ensemble des postes ou activités ou ensemble d'activités au regard des facteurs de pénibilité ; un tableau ou une matrice permettrait de croiser les postes/activités avec les différents facteurs de pénibilité, et pour chacun d'entre eux, d'indiquer si le poste/l'activité est au-dessus des seuils et durées d'exposition ou au-dessous, et, dans cette dernière hypothèse, quel serait l'effet réducteur de mesures de prévention. cf. tableau suivant : pour chaque case, l'employeur remplit en fonction des seuils et durées d'exposition « exposé », « non exposé mais prévention à mettre en place », ou « non exposé et aucun problème de prévention ».

L'élaboration de ce volet pénibilité pourrait s'appuyer sur les modes d'emploi de branches validés par l'administration évoqués *infra*.

Tableau 3 : Exemple de matrice de volet pénibilité du DUER

Poste/activité	Facteur 1 (exemple : travail de nuit)	Facteur 2 (exemple : bruit)	Facteur 3 (exemple : postures pénibles)
Poste/Activité 1 (exemple : veilleur de nuit)	Exposé	Non exposé et aucun problème de prévention	Non exposé et aucun problème de prévention
Poste/activité 2 (exemple : travail au marteau piqueur sur un chantier)	Non exposé et aucun problème de prévention	Non exposé si prévention mise mesure de prévention (port d'un casque)	Non exposé et aucun problème de prévention
Poste/activité 3 (exemple : secrétaire)	Non exposé et aucun problème de prévention	Non exposé et aucun problème de prévention	Non exposé et aucun problème de prévention

Toutefois, afin de laisser une certaine souplesse aux employeurs, il ne s'agirait pas d'un modèle impératif, mais seulement indicatif, d'ordre avant tout méthodologique.

Une telle évolution présenterait l'avantage de replacer le diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise à un niveau plus global, l'appréciation individuelle découlant naturellement de cette approche globale. Il présenterait aussi l'avantage d'établir une cohérence entre le référentiel professionnel et le diagnostic de l'entreprise.

Cela supposerait de préciser, à la fin de l'article R4121-1-1 du code du travail, que :

- cette annexe constitue le « volet pénibilité » du DUER ; elle recense notamment les postes ou les activités susceptibles d'être considérées comme pénibles au sens de l'article L. 4161-1 du code du travail et de l'article D 4161-2 ;
- ce recensement peut s'appuyer sur des accords de branche ou des référentiels professionnels homologués par l'administration ;
- ce volet « pénibilité » du DUER peut prendre la forme d'un tableau précisant, pour chaque poste/activité/ensemble d'activités/situation type d'exposition, si les seuils de pénibilité sont dépassés et quel serait l'effet réducteur de mesures de prévention.

Recommandation n°1 : Organiser le volet pénibilité du DUER pour recenser les groupes homogènes d'exposition à la pénibilité et faciliter la déclaration de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité. La cohérence de ces documents devra jouer un rôle décisif dans le cadre des contrôles et du traitement des recours amiables

En outre, comme on le verra plus loin, la mission recommande également une modification de la loi pour garantir l'opposabilité des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués permettant d'identifier les groupements homogènes d'exposition à la pénibilité. La mission recommande donc également que le volet pénibilité du DUER soit élaboré en cohérence avec de tels documents dès lors qu'il est appliqué par l'entreprise.

Recommandation n°2 : **Elaborer le volet pénibilité du DUER en cohérence avec l'accord de branche étendu ou le référentiel professionnel homologué dès lors que ce document est appliqué par l'entreprise**

3.1.2 Des incitations financières pour faciliter l'implication de l'employeur dans cette démarche

Il est vrai que les modalités de financement actuelles du C3P incitent d'une certaine façon à la prévention, puisque la cotisation additionnelle est due au titre des salariés exposés à la pénibilité (cf. L. 4162-20 II « *La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage [...] des rémunérations ou gains [...] perçus par les salariés exposés à la pénibilité* »).

Ainsi, plus l'entreprise développe la prévention, moins elle expose ses salariés à la pénibilité, moins elle est assujettie.

Cela dit, d'une part le développement de la prévention par l'entreprise a un coût ; d'autre part, compte tenu de l'importance de l'enjeu la prévention dans les entreprises et de la nécessité de la développer en particulier dans les TPE/PME, il serait pertinent de renforcer les incitations financières en la matière.

Pour encourager les petites et moyennes entreprises à réaliser le volet pénibilité du DUER, des aides financières pourraient être accordées aux entreprises de moins de 50 salariés, qui n'ont en effet pas les mêmes moyens que les grandes entreprises en matière de service des ressources humaines.

Cette aide pourra permettre à l'employeur de financer un appui technique extérieur pour établir le volet pénibilité du DUER, ou même l'intégralité du DUER, et pour financer des actions de prévention de la pénibilité.

Le financement de ces aides pourrait être assuré soit par le fonds de financement du compte pénibilité, en lui ajoutant une sixième mission (L 4162-17 du code du travail), soit sur les fonds accordant déjà des aides à la prévention (fonds d'amélioration des conditions de travail et aides de la commission accidents du travail – maladie professionnelles).

Le calibrage de ces aides reste toutefois à déterminer, étant précisé qu'elles devraient à la fois :

- être faciles à acquérir en termes de formalités administratives (cf. modèle des aides simplifiées des CARSAT) ; elles pourraient éventuellement prendre la forme d'un contrat d'objectif ; la piste d'une exonération de cotisation additionnelle pourrait également être examinée ;
- être ciblées sur des très petites entreprises ayant réellement fait un effort de diagnostic et d'investissement dans la prévention, effort qui pourrait être mesuré par la réduction durable du nombre de salariés exposés.

Dans la mesure où ces aides conduiraient à limiter l'exposition à la pénibilité, on peut considérer qu'elles contribueraient aussi à limiter les dépenses du fonds.

La piste d'un bonus-malus mériterait néanmoins également d'être expertisée, dans un souci d'équilibre des comptes.

Recommandation n°3 : **Mettre en place une incitation financière pour valoriser les entreprises impliquées dans la démarche de diagnostic (élaboration du volet pénibilité du DUER) et de prévention de la pénibilité (mise en œuvre d'un plan de prévention).**

3.1.3 Accompagner les entreprises pour prévenir la pénibilité

Si les incitations financières sont utiles, elles ne sont pas suffisantes.

Pour aider l'employeur à entrer dans cette démarche, en particulier pour élaborer le « volet pénibilité du DUER », il serait utile que l'administration l'accompagne à partir des outils existants ou à faire évoluer :

► Outils d'information

Il ne faut pas négliger des outils souvent méconnus : plateforme téléphonique, site internet (information, accompagnement par outil interactif automatisé ou sur-mesure, substitution).

En particulier, s'agissant du C3P, une offre dédiée a été mise en place. Elle mobilise différents canaux :

1°) Le site internet www.preventionpenibilite.fr dédié au dispositif prévention pénibilité est ouvert depuis le 3 novembre 2014.

Il informe les salariés et les employeurs de leurs droits et démarches de manière détaillée. Son contenu évolue en fonction des nouveautés réglementaires. Il est le site officiel du dispositif.

Graphique 1 : Page d'accueil du site www.preventionpenibilite.fr



2°) Un numéro de téléphone unique dédié au dispositif : **le 3682**

En parallèle du site internet, et depuis le 3 novembre 2014, une plateforme téléphonique d'informations est ouverte du lundi au vendredi de 8h à 17h pour répondre aux questions des salariés et des employeurs.

Le numéro est accessible depuis la France métropolitaine et les DOM ; il n'est pas surtaxé. Il est également possible de composer le numéro long 0033 97110 3682 depuis l'étranger ou en cas de difficultés pour être mis en relation avec le numéro court (téléphonie mobile).

3°) Un portail d'accès personnel

A compter du 1er janvier 2016 pour les salariés et du 1er janvier 2017 pour les employeurs, un espace personnel en ligne sera disponible (via une adresse internet qui sera communiquée au cours de l'année 2015 ou depuis le site internet www.preventionpenibilite.fr).

Cet espace personnel permettra aux salariés de consulter leurs points et d'effectuer leurs demandes de conversion.

Les employeurs pourront dès 2017 suivre leurs dossiers et les demandes de remboursement des temps partiels.

➤ **Les aides pouvant être apportées par les CARSAT dans le cadre des actions prévues dans la COG ATMP 2014-2017.**

Il n'est ici nullement question de solliciter des moyens supplémentaires des CARSAT pour aider les entreprises à établir le volet pénibilité du DUER.

Mais il pourrait être judicieux de s'appuyer sur les aides déjà prévues. Cf. p 18 de la COG : *« Pour la période 2014-2017, les priorités d'action de la branche au niveau national seront concentrées sur trois risques prioritaires qui correspondent aussi à des priorités identifiées par le Plan sante au travail 2010-2014 : les troubles musculo-squelettiques, les risques de chute dans le BTP, l'exposition à certains facteurs cancérigènes. Ces priorités nationales bénéficieront d'une concentration des différents moyens de la branche et feront obligatoirement l'objet d'une procédure d'évaluation intégrée dans le programme lui-même, dès son initialisation ».*

Concrètement, 800 personnes des CARSAT sont capables d'intervenir dans les entreprises sur des actions de gestion du risque et de prévention sur ces thématiques ciblées qui ne sont pas dépourvues de liens avec les facteurs de pénibilité (notamment sur le risque agents chimiques dangereux et sur les risques liées aux contraintes physiques).

➤ **Les services des DIREECTE dans le cadre de leur mission de conseil aux entreprises**

Etant précisé qu'il s'agit bien de faire intervenir ces services dans le cadre de leurs missions, il faut ici rappeler que les DIREECTE sont notamment chargées de coordonner l'action de ses services avec les autres services de l'État et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, et notamment dans leur rôle de veille sur le respect par les entreprises du Plan santé au travail, les services de l'inspection du travail pourraient se mobiliser pour répondre aux demandes de conseil des entreprises en matière de prévention de la pénibilité.

A titre d'exemple illustratif, la DIREECTE Pays de la Loire a publié en 2011 un guide très détaillé sur la prévention des risques liés aux produits chimiques (*Travail et produits chimiques liaisons dangereuses : de la démarche de la prévention... à l'obligation de protection*).

Le site <http://www.travailler-mieux.gouv.fr> donne d'ailleurs aux entreprises des outils très utiles pour les aider dans leurs démarches de diagnostic et de prévention de la pénibilité.

➤ **Faire évoluer les logiciels de l'INRS**

L'INRS a développé une méthodologie en ligne pour l'évaluation des risques professionnels (<http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>), ainsi que des documents écrits (<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840> ; <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20887> ; <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%205018>).

L'INRS a également développé des outils OIRA : <http://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>. OIRA (Online interactive risk assessment) est une application informatique permettant de réaliser de façon interactive l'évaluation des risques professionnels en ligne, via une connexion internet. Elle permet d'éditer (imprimer ou télécharger) un rapport complet d'évaluation des risques et un plan d'action de prévention. Sont actuellement en ligne des outils relatifs au transport routier de marchandises, à la restauration et aux garages.

Il serait intéressant de demander à l'INRS de développer de nouveaux outils de ce type permettant aux employeurs d'établir facilement le volet pénibilité du DUER.

Il faut savoir également que l'OPPBTP met à disposition sur son site un outil d'élaboration du DUER spécifique pour les entreprises du bâtiment. <https://www.preventionbtp.fr/Espace-e-prevention/Tout-savoir-sur-l-espace-e-prevention/Les-outils>

- **Faire évoluer l'aide que pourraient apporter les services de santé au travail (cf. réforme à venir suite à la mission confiée au député Michel Issindou sur l'aptitude et la médecine du travail)**

La mission ne peut préjuger des décisions que le Gouvernement prendra, une fois que le rapport sur l'aptitude et la médecine du travail lui aura été remis par le député Michel Issindou.

Auditionné, ce dernier a toutefois indiqué que ses conclusions devraient s'orienter vers une limitation des visites d'embauche et d'aptitude et vers un développement du rôle des services de santé au travail dans l'aide à l'identification et à la prévention des risques professionnels, notamment pour les TPE.

- **Outils d'aides à la décision élaborés par des cabinets de conseils.**

Certes, cette prestation sera payante, mais il faut bien voir l'économie de temps qu'elle procurera à l'employeur.

En outre, elle contribuera à former l'employeur à l'élaboration des documents de diagnostic et de prévention de la pénibilité.

Enfin, les aides financières aux TPE/PME évoquées supra pourraient *a posteriori* financer, au moins en partie, de telles prestations.

Mise à part celle relative aux évolutions de la médecine du travail, l'ensemble de ces orientations ne supposent pas de modifications juridiques, mais une réelle mobilisation des services sociaux.

Recommandation n°4 : Mobiliser, via une instruction ministérielle, l'ensemble des administrations sociales (CARSAT, DIREECTE, INRS), pour accompagner les entreprises dans le cadre de leurs missions de prévention des risques professionnels, dans le diagnostic et la prévention de la pénibilité.

3.2 Sécuriser le dispositif

Deux objectifs sont ici poursuivis :

- d'une part, permettre à l'employeur, pour effectuer le recensement des salariés exposés aux facteurs de pénibilité, de s'appuyer sur des accords de branche ou référentiels professionnels qui décriront les situations types d'exposition visées par le décret et qui seront opposables (3.2.1.) ;
- d'autre part, limiter le risque de contentieux (3.2.2).

3.2.1 Des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués afin qu'ils soient opposables

3.2.1.1 Des accords de branche ou des référentiels professionnels sont indispensables, en particulier pour les facteurs difficiles à apprécier au niveau individuel

Certains facteurs, comme ceux relatifs au travail de nuit, aux équipes alternantes, au milieu hyperbare et, selon les cas, à la température ou au bruit, devraient pouvoir être suivis de manière individuelle par l'employeur.

D'autres facteurs en revanche, et en particulier les facteurs relatifs aux contraintes physiques marquées, nécessitent des documents de nature plus collective, qui permettront à l'employeur de fonder sa déclaration sur un examen objectif préalable réalisé à un niveau plus global dans sa branche ou son secteur professionnel. Pour de tels facteurs, des accords de branche ou, pour tenir compte de la possibilité de plusieurs référentiels par branche en raison de la diversité des secteurs professionnels à l'intérieur d'une même branche, des référentiels professionnels sont indispensables.

Afin de ne pas enfermer les professions dans des contraintes trop fortes, il est proposé de leur donner la possibilité de définir des référentiels professionnels ou des accords de branche sur les facteurs qu'elles jugent indispensables de préciser. Afin d'éviter que ne se créent des situations types qui seraient trop larges et risqueraient de reconstituer des régimes spéciaux, les accords ou référentiels devront justifier le choix des facteurs retenus.

3.2.1.2 En l'état actuel du droit, deux types de modes d'emploi de branche sont prévus, mais ne sont pas opposables

En l'état actuel du droit, deux types de modes d'emploi de branche sont prévus :

1°) la loi (article L. 4161-2 du code du travail) prévoit que les accords de branche de prévention de la pénibilité, validés par le ministère, peuvent « *caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà [des seuils de pénibilité prévus par décret] par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Un décret précise les conditions dans lesquelles, sans préjudice des dispositions mentionnées au même article L. 4161-2, ces situations types d'exposition peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche mentionnée audit article* ».

2°) le décret (article D 4161-1 du code du travail, deuxième alinéa) prévoit que, pour établir la fiche individuelle de prévention des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques de pénibilité, l'employeur puisse « *prendre en compte* » « *les situations types d'exposition identifiées dans l'accord collectif de branche étendu visé par l'article L. 4161-2* » ou « *des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste sont fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales* ».

L'employeur peut donc s'appuyer soit sur des accords de branche négociés et étendus par le ministère, soit sur des référentiels de branche unilatéraux.

Toutefois, à ce stade, aucune disposition ne met l'employeur à l'abri d'un risque de contentieux et le cas échéant de redressement, en particulier si ces supports appliquent avec une trop grande souplesse d'interprétation les seuils de pénibilité prévus dans le décret.

3.2.1.3 Afin de sécuriser le dispositif, la loi doit être modifiée pour rendre opposables les accords ou référentiels de branche décrivant les situations types d'exposition concernant les facteurs les plus difficiles à apprécier

Il est indispensable de prévoir une disposition législative donnant à ces deux types d'outils, accords de branche et référentiels professionnels, une force juridique suffisante pour limiter le risque de contentieux.

Il faudrait donc que les accords de branche étendus ou les référentiels professionnels, qui décriront les situations types d'exposition, fassent l'objet d'une homologation par les ministères chargés du travail (ce sujet étant relatif à la santé au travail) et des affaires sociales (en raison de l'impact sur les droits à la retraite).

Cette homologation ministérielle permettra de sécuriser la conformité des situations types d'exposition décrites dans ces documents aux critères d'exposition définis à l'article D4161-2 du code du travail.

D'une certaine façon, le travail consistant à recenser les postes exposés aux facteurs de pénibilité serait ainsi partagé avec les branches et les secteurs professionnels, qui disposent de davantage de moyens que les entreprises et peuvent faire jouer un effet d'échelle, et avec l'administration via ce travail d'homologation.

Les organisations syndicales considèrent que des accords négociés seraient préférables à des référentiels. Pour autant, la mission ne peut recommander de limiter ces documents à des accords négociés. En effet, le temps de négociation, pour souhaitable qu'il soit, peut être long et difficile.

Toutefois, afin de tenir compte de l'importance du dialogue social, la mission préconise que les référentiels soient validés après avis du COCT. Par ailleurs, la mission ne s'oppose pas à ce que les branches qui le souhaitent s'engagent dans une négociation.

Enfin, les référentiels auront d'autant plus de légitimité qu'ils auront fait l'objet d'une expertise en amont par des organismes d'expertise à gouvernance paritaire spécialisés dans l'analyse et la prévention des conditions de travail : l'INRS et, pour le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'OPPBTP.

Recommandation n°5 : Préciser dans la loi que des accords étendus ou des référentiels professionnels homologués par les ministères chargés du travail et des affaires sociales, après instruction de l'INRS ou de l'OPPBTP et après avis du COCT, peuvent déterminer l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle.

Evidemment, la validation du référentiel ou de l'accord pourra, comme toutes les décisions publiques, être attaquée sur le terrain du recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif.

Par ailleurs, afin de sécuriser au maximum à la fois l'employeur et le salarié, il conviendra de prévoir dans la loi que l'employeur qui a appliqué un référentiel pour déclarer les salariés exposés aux facteurs de pénibilité ne peut être redevable des majorations de retard et pénalités financières prévues par la loi. **Cette « opposabilité » des modes d'emploi de branche sera un puissant facteur d'incitation pour les branches à élaborer des référentiels et pour les entreprises à les appliquer.**

Recommandation n°6 : Préciser dans la loi qu'en cas de contentieux, l'employeur qui aura respecté les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS et de l'OPPBTP et après avis du COCT, ne pourra être redevable des majorations de retard ou pénalités financières prévues par les textes.

3.2.1.4 Le contenu des modes d'emploi de branche : au-delà d'une liste de situations types, une méthodologie de recensement des expositions aux facteurs de pénibilité

Afin de tenir compte de la diversité d'organisation des entreprises et de leur avancement différencié dans la prévention de la pénibilité, les accords ou référentiels, constitueraient un véritable outil d'aide à la décision pour l'entreprise.

Ainsi, dans chaque branche ou secteur professionnel concerné par la pénibilité, les accords ou référentiels listeraient :

- les situations types ou groupes homogènes d'exposition susceptibles d'être considérés comme exposés aux facteurs de pénibilité (exposition possible) ;
- ceux qui, en principe, correspondent aux critères de durée et de seuil fixés par le décret, après application des mesures de prévention (exposition probable, à vérifier le cas échéant en fonction de la durée d'exposition) ;
- les mesures de prévention permettant d'éviter l'exposition à la pénibilité au-delà des seuils et durées fixées par le décret.

Un tel travail a été réalisé pour la branche SEDIMA (syndicat national des entreprises de service et distribution du machinisme agricole), au départ dans le cadre de la loi de 2010.

Il est centré sur l'identification, via une arborescence de critères, de groupes homogènes d'exposition aux facteurs de pénibilité. Concrètement, ce référentiel se présente comme un véritable logigramme d'aide à la décision (cf. extrait en annexe n°3).

Il s'appuie sur un diagnostic préalable, au terme d'une enquête de terrain approfondie, des seuils et durées d'exposition aux facteurs de pénibilité des différents postes. Ce travail doit être l'occasion d'un dialogue social et gagnera à associer les services de santé au travail. C'est ce qui a été fait pour SEDIMA, les consultants de la branche ayant travaillé avec l'observatoire des métiers, qui est un organisme paritaire.

A partir de cette analyse, il définit :

- pour chaque poste de référence (par exemple : magasinier), des tâches (par exemple : réception des marchandises, préparation des commandes, services après vente et clients)
- pour chaque tâche, en cas d'exposition potentielle, les mesures de prévention permettant de réduire ou supprimer l'exposition aux facteurs de pénibilité (par exemple, pour réception des marchandises : engin de manutention).

Il en déduit les tâches faisant l'objet d'une exposition, selon que la mesure de prévention a été ou non appliquée.

Chaque salarié peut être caractérisé par un profil de mission (les groupes entre lesquels se répartit son travail et la répartition en % de la durée annuelle dans ces groupes, éventuellement un seul groupe à 100%). Par une règle de trois sur chacun des facteurs on vérifie s'il est globalement exposé ou pas à chacun des facteurs.

Ce mode d'emploi peut prévoir aussi la mise à disposition de l'employeur d'un outil internet permettant le diagnostic, la gestion de l'exposition (notamment pour tenir compte des évolutions concernant les caractéristiques de l'entreprise, les mesures de prévention, les évolutions de postes des salariés), ainsi que des indicateurs de suivi.

Ce travail effectué au niveau de la branche prend un certain temps de diagnostic et a bien évidemment un coût.

Mais il permet de faciliter la démarche d'évaluation des risques pour l'employeur pour accompagner la mise en œuvre concrète des facteurs et aller plus loin sur les mesures de prévention.

3.2.1.5 La question de l'application, par l'entreprise, du mode d'emploi (accord de branche ou référentiel professionnel)

Il convient tout d'abord de préciser que les entreprises ne seront pas obligées d'appliquer l'accord de branche ou le référentiel professionnel.

Il faut en effet maintenir une certaine souplesse dans le dispositif et permettre aux entreprises qui le souhaitent de ne pas appliquer ce mode d'emploi – en particulier si elles négocient en interne un dispositif particulier.

Cette souplesse est aussi nécessaire dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait se raccrocher à aucun référentiel : dans ce cas, afin de ne pas priver le salarié de ses droits, le décret serait d'application directe (cf. *infra*). Les entreprises pourront ainsi, si elles le souhaitent, appliquer directement les critères fixés par le décret. Toutefois, en pratique, si le référentiel est légal, le résultat devrait être identique.

En tout état de cause, compte tenu de l'opposabilité des modes d'emplois de branche telle que définie au 3.1.1.2, l'entreprise sera puissamment incitée à appliquer ces modes d'emplois.

Concrètement, elle pourra transposer ces modes d'emploi dans le volet pénibilité de son DUER (cf. *supra*), qui apparaîtra ainsi comme le pendant, au niveau de l'entreprise, du référentiel de branche.

Les entreprises pourront ensuite croiser les données du DUER avec les données individuelles d'affectation aux postes de travail, afin de procéder à l'identification des personnes exposées.

Dans l'idéal, leurs systèmes d'informations de ressources humaines devraient permettre une connexion automatique entre les unités de travail ou groupes homogènes d'exposition considérés comme exposés dans le volet pénibilité du DUER et les noms des salariés dans le logiciel de paie. Si une telle situation pourra sans doute être rapidement réalisée dans le cas des grandes entreprises, elle ne doit sans doute être envisagée pour les TPE-PME que dans quelques années.

3.2.1.6 Les branches ont commencé à s'engager dans ce travail

Lors des auditions, plusieurs branches ont indiqué qu'elles avaient commencé à s'engager dans cette démarche : eau, distribution du machinisme agricole, hôtellerie, automobile, hospitalisation privée, économie sociale et solidaire, distribution de boissons, propreté, coiffeurs... On trouvera en annexe n°3 des extraits de documents préparés par les branches de l'eau et de la distribution du machinisme agricole.

Dans certaines branches, comme par exemple l'aviation marchande (FNAM), compte tenu de la grande diversité des métiers, les référentiels sont envisagés au niveau des secteurs professionnels. La FNAM, qui travaille à partir d'un important travail réalisé en 2010-2011, pense avoir fini ce travail en mars 2016.

3.2.2 Deux propositions pour limiter le risque de contentieux

3.2.2.1 Réduction à deux ans du délai d'action contentieuse par le salarié

Actuellement, le délai de l'action contentieuse pouvant être initiée par le salarié (après contestation préalable devant l'employeur puis la CARSAT) est de 3 ans à compter du 31 décembre de l'année au cours de laquelle les points auraient dû être décomptés. Cf. article L. 4162-16 du code du travail : « *L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance* ».

Afin de sécuriser le dispositif pour l'employeur, il pourrait être envisagé de modifier la loi pour réduire ce délai en le fixant à deux années à compter du 30 juin de l'année suivant celle au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte (le 30 juin étant la date limite de communication du relevé de compte en application de l'article D4162-24). Cela serait justifié par le fait que l'appréciation de la situation suppose une certaine proximité temporelle.

Compte tenu des délais procéduraux préalables à l'action contentieuse (contestation devant l'employeur puis devant la CARSAT)¹¹, le salarié aura en pratique environ six mois à compter de la réception (ou non) de son relevé de compte, pour contester la décision auprès de l'employeur.

En parallèle, il pourrait être proposé de réduire de 5 à 3 ans le délai de contrôle des caisses (comme c'est le cas pour le droit commun du recouvrement)

Recommandation n°7 : Réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à partir du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle des caisses (modification législative)

3.2.2.2 Non présomption de manquement à l'obligation de résultat

Comme exposé au point 2.3.1, des risques de contentieux liés à la fiche (ou à la déclaration) d'exposition en elle-même ne doivent pas être exclus. Il n'est pas impossible que les juges soient conduits à donner droit à la demande d'un salarié qui fera valoir que sa fiche d'exposition à un facteur de pénibilité est une preuve d'un manquement de l'employeur à son obligation de résultat et qui chercheront sur ce terrain à soulever la faute inexcusable de l'employeur.

Comme l'ont rappelé les ministres lors des débats parlementaires au moment du vote de la loi de 2014, il est évident que le législateur n'a pas entendu créer avec la fiche (ou la déclaration) d'exposition à la pénibilité une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Toutefois, compte tenu des incertitudes jurisprudentielles, il serait utile de le préciser dans la loi.

Recommandation n°8 : Préciser dans la loi que la déclaration d'exposition ne peut constituer en elle-même une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur

¹¹ En application des articles R4162-26 à R 4162-38 du code du travail, l'employeur a 2 mois pour répondre à la demande du salarié. Celui-ci a 2 mois pour saisir la caisse. Celle-ci a 9 mois pour instruire (si enquête). Le salarié a 2 mois pour saisir le tribunal. Cela fait 15 mois au strict minimum, voire un peu plus compte tenu des temps interstitiels. Reste donc en droit 9 mois, mais en pratique environ 6 mois à compter de la date limite d'envoi du relevé par la caisse de retraite (30 juin). Mais au cas où le salarié s'y prendrait plus tard, il pourrait, par envoi à la caisse d'une LRAR, interrompre le délai de prescription.

3.3 Aménager certains critères et certains aspects du dispositif pour le simplifier

3.3.1 Simplifier la procédure d'établissement de la fiche d'exposition

Comme expliqué *supra* (cf. point 2.1.2), la fiche d'exposition est actuellement trop lourde à la fois dans son contenu et dans ses modalités d'établissement. Elle alimente en outre les craintes de contentieux des entreprises (cf. point 2.2.1). Il est donc proposé de simplifier radicalement son contenu et sa procédure d'établissement.

La mission propose que l'entreprise déclare, *via* le logiciel de paie, une fois par an à la CNAV/CARSAT/MSA, les facteurs de pénibilité et la période d'exposition du salarié.

Ces informations seront communiquées par la CNAV/CARSAT/MSA au salarié et au service de santé au travail.

Le salarié recevra ainsi sur un seul document provenant de la CNAV/CARSAT/MSA :

- les périodes et les facteurs d'exposition ainsi que les employeurs chez qui il aura été exposé ;
- le nombre de points auquel il aura droit compte tenu de cette exposition.

S'agissant des certains CDD qui auraient été exposés sans acquérir de points compte tenu des modalités de calcul en vigueur, deux options sont possibles :

- soit, comme aujourd'hui, la caisse ne leur enverra pas de relevé de points et en ce cas ils ne sauront pas s'ils ont été exposés (exposition insuffisante pour l'acquisition de points compte tenu des modalités de calcul) ;
- soit la caisse enverra un relevé de points indiquant que le salarié a été un peu exposé mais n'a pas acquis de points compte tenu des modalités de calcul.

Par ailleurs, la caisse enverra au service de santé au travail, qui aura été renseigné dans la DSN par l'employeur, l'information relative à l'exposition du salarié.

L'association SDDS qui regroupe les représentants des principaux éditeurs de logiciels de paie a assuré la mission que de telles évolutions ne posaient pas de problème et pourraient être mises en place rapidement.

Cette évolution qui simplifie le dispositif à la fois pour les employeurs et les salariés et est quasiment neutre pour les caisses, est en cohérence avec l'essence même du C3P, de nature hybride puisque mêlant prévention et réparation. Dans la mesure où les CARSAT ont des missions à la fois de prévention et de réparation¹², il n'est pas illégitime que les deux informations relatives, d'une part à la prévention, de l'autre à la réparation, soient indiquées sur le même document et que ce document provienne de la CARSAT.

¹² Cf. L215-1 du code de la sécurité sociale : « Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail : 1° Enregistrent et contrôlent les données nécessaires à la détermination des droits à retraite des assurés du régime général. Elles liquident et servent les pensions résultant de ces droits. Elles informent et conseillent les assurés et leurs employeurs sur la législation de l'assurance vieillesse ; 2° Interviennent dans le domaine des risques professionnels, en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs ; 3° Mettent en œuvre les programmes d'action sanitaire et sociale définis par les caisses nationales mentionnées aux [articles L. 221-2 et L. 222-4](#) ; 4° Assurent un service social à destination des assurés sociaux de leur circonscription ; 5° Peuvent assurer les tâches

La supériorité par rapport au système actuel est double :

- pour l'employeur, une seule déclaration,
- pour le salarié, un seul document d'information à la fois sur son exposition et sur ses droits à réparation.

Recommandation n°9 : Faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS/DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA (modification législative).

3.3.2 Réviser ou préciser certains seuils

Tous les facteurs font l'objet de discussions, de plus ou moins grande importance, exposées dans le point 2.2 du présent rapport.

Les propositions qui suivent sont classées par ordre d'importance décroissant, l'objectif central étant de faciliter l'évaluation des facteurs.

Une modification de l'article D4161-2 paraît impérative pour au moins deux facteurs : bruit et manutentions. Dans un souci de sécurisation juridique, elle serait également souhaitable pour certains autres facteurs, mais sur des sujets plus mineurs, qui peuvent être réglés par circulaire. Le facteur « agents chimiques dangereux » nécessite quand à lui avant tout la publication de deux arrêtés.

En tout état de cause, dès lors qu'une nouvelle rédaction du décret est envisagée dans ce rapport, elle fera l'objet, si elle est reprise par le gouvernement, d'une nouvelle rédaction par les services, qui sera soumise à une consultation permettant à chacun de s'exprimer.

3.3.2.1 Bruit : une modification du décret s'impose

Comme expliqué au point 2.4., le seuil de 80 décibels après port des EPI s'articule mal avec la réglementation relative à la prévention du bruit, qui contraint l'employeur à vérifier l'effectivité du port des EPI à partir de 85 décibels, ce qui revient à tolérer l'exposition jusqu'à environ 81 décibels après port des EPI.

Il est donc proposé de passer de 80 à 81dB qui correspond à l'intensité sous EPI d'une exposition ambiante de 85dB.

3.3.2.2 Contraintes physiques marquées et postures pénibles : au-delà de la question de la redéfinition dans le décret du facteur manutentions, la nécessité de référentiels professionnels opposables

Compte tenu des constats développés au point 2.4.1, deux évolutions sont proposées.

Pour les manutentions, il est proposé que l'exposition corresponde à 120 jours de manutention importante caractérisée par : soit les 7,5t, soit au moins quarante lever porter dans la journée conformes à la définition actuelle, soit quarante tirer pousser dans la journée là aussi conforme à la définition actuelle.

Il n'est pas proposé de modifier les deux autres facteurs.

Pour l'ensemble des contraintes physiques marquées, dès lors qu'il n'est pas question de revenir à une approche purement médicale *ex post*, qui était la logique du dispositif de 2010, la seule solution est de procéder à une approche collective par référentiel professionnel et groupes homogènes d'exposition. L'administration devra se montrer souple dans la validation des référentiels professionnels afin de tenir compte de la diversité des situations selon les secteurs.

3.3.2.3 Agents chimiques dangereux : orientations pour la publication de l'arrêté attendu

A la suite de la consultation de juillet 2014, quatre demandes ont été analysées :

- l'exclusion des classes de dangers « toxicité aiguës »,
- l'exclusion de certains CMR présumés,
- la possibilité d'éviter toute cotation si les valeurs limites d'expositions (VLEP) sont respectées et que des EPIs garantissant 30% d'exposition au lieu de 10% sont appliquées,
- une présentation différente des logigrammes.

Il est proposé de répondre positivement à ces demandes, à l'exception de celle qui concerne les CMR présumés et en fixant la garantie d'exposition à 20% de la VLEP.

Il faut peut-être aussi préciser que la rédaction actuelle couvre bien les émissions de poussières et de fumées.

3.3.2.4 Pour les autres facteurs, des précisions pourraient être apportées par circulaire.

➤ Travail répétitif

Compte tenu des interrogations suscitées par la rédaction de la circulaire, une modification de la circulaire permettrait de revenir au texte du décret qui a déjà donné lieu à jurisprudence : deux situations sont visées, d'une part la rémunération à la pièce ; d'autre part les situations où la répétitivité est contrainte par le procès qui fixe un temps de cycle.

Cette interprétation est celle qui coïncide avec les effets de la répétitivité du point de vue de l'effet sur la santé des travailleurs concernés. Elle évite aussi d'inclure l'ensemble des situations où des gestes sont répétés qui sont évidemment très fréquentes et susceptible de créer un flou favorisant le contentieux.

➤ Travail de nuit et équipes alternantes

Si le Gouvernement souhaitait interdire le cumul entre travail de nuit et travail en équipes successives alternantes, il devrait alors le préciser par décret. La mission considère cependant qu'un décalage des horaires devrait permettre d'éviter un cumul de ces deux facteurs de pénibilité.

En revanche, il pourrait être précisé par circulaire que les temps d'astreinte sans intervention ne sont pas considérés comme une période d'exposition au facteur travail de nuit.

Recommandation n°10 : Revoir par décret ou préciser par circulaire, selon les cas, la définition de certains facteurs.

3.3.3 Développer une doctrine administrative pour répondre aux questions qui restent ouvertes

Comme expliqué dans la deuxième partie du rapport, de nombreuses questions restent aujourd'hui sujettes à interprétation.

Il conviendrait de les trancher définitivement, en communiquant clairement, étant précisé qu'il n'est pas souhaitable de revenir sur le droit applicable, mais qu'une certaine souplesse devra être observée dans le cas particulier des intérimaires :

- Cas particulier des intérimaires : afin de surmonter la problématique particulière des entreprises de travail temporaire, qui risquent, au moins en 2015 et 2016, de recevoir avec retard les informations relatives aux salariés mis à disposition dans les entreprises utilisatrices, il serait souhaitable, sans pour autant reporter le dispositif, que la déclaration (DADS) puisse être légèrement décalée dans le temps et qu'une certaine tolérance soit accordée par les URSSAF et les CARSAT dans la mise en œuvre du dispositif. A cet effet, une simple circulaire suffit.
- Les autres questions nécessitent des réponses réaffirmant les principes du droit applicable et le cas échéant la jurisprudence ; il s'agit notamment des questions suivantes : absences longues, exposition sur une période limitée, CDD sur un pic d'activité, port des EPI...
- La question de l'application du dispositif aux salariés expatriés devra également être expertisée.

Recommandation n°11 : Consolider dans une doctrine administrative, au fil de la mise en œuvre du dispositif, les réponses aux questions déjà ouvertes et à celles que ne manqueront pas de susciter l'homologation des référentiels professionnels et leur usage.

3.3.4 Compte tenu de ces propositions de simplification et de sécurisation, pas de report du dispositif mais une souplesse dans la mise en œuvre

Compte tenu de ces éléments de simplification et de sécurisation, la mission ne donne pas de suite favorable aux demandes de report du dispositif.

Elle rappelle en revanche que, comme pour l'année 2015, et comme pour chaque année, la déclaration de l'exposition peut être réalisée jusqu'à janvier de N+1.

Si les modes d'emploi ne sont connus qu'à la mi-2016, cela ne posera donc pas de problème, du moins pour les CDI. Pour les CDD et l'intérim, il faudra donner aux CARSAT la consigne d'une souplesse dans l'application du dispositif.

En tout état de cause, dans cette phase de montée en charge du dispositif, les CARSAT devront être particulièrement prudentes dans la régulation de ce dispositif.

Enfin, compte tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, il est recommandé que l'administration s'abstienne de tout contrôle spontané les deux premières années.

Recommandation n°12 : Compte tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, l'administration devra s'abstenir de tout contrôle spontané les deux premières années.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Vecteur juridique	Impact et intérêt
POUR MIEUX ARTICULER LE C3P AVEC LES ACTIONS DE PREVENTION			
1	Organiser le volet pénibilité du DUER pour recenser les groupes homogènes d'exposition à la pénibilité et faciliter la déclaration de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.	Décret (R4121-1-1 CT)	Articulation du dispositif avec la prévention
2	Elaborer le volet pénibilité du DUER en cohérence avec l'accord de branche étendu ou le référentiel professionnel homologué dès lors que ce document est appliqué par l'entreprise.	Décret	Articulation avec la prévention Sécurisation pour l'employeur
3	Mettre en place une incitation financière pour valoriser les entreprises impliquées dans la démarche de diagnostic (élaboration du volet pénibilité du DUER) et de prévention de la pénibilité	Loi	Incitation à la prévention, notamment pour les TPE/PME Coût et calibrage des aides à expertiser
4	Mobiliser, via une instruction ministérielle, l'ensemble des administrations sociales (CARSAT, DIREECTE, INRS) pour accompagner les entreprises dans le cadre de leurs missions de prévention des risques professionnels, dans le diagnostic et la prévention de la pénibilité.	Circulaire	Accompagnement de l'employeur dans la démarche de diagnostic et de prévention. Mobilisation des services de l'administration dans le cadre de leurs compétences
POUR SECURISER LE DISPOSITIF			
5	Préciser dans la loi que des accords de branche étendus ou des référentiels professionnels homologués par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS ou de l'OPPBT et après avis du COCT, peuvent déterminer l'exposition des travailleurs au facteur de pénibilité au regard des seuils précisés dans le décret, à partir de situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle.	Loi	Sécurisation et simplification pour l'employeur, qui pourra s'appuyer sur des référentiels professionnels ou des accords de branche opposables. Travail pour les branches et pour l'administration Avancée dans le travail de diagnostic de la pénibilité

6	Préciser dans la loi qu'en cas de contentieux, l'employeur qui aura respecté les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction de l'INRS et de l'OPPBTP et après avis du COCT, ne pourra être redevable des majorations de retard ou pénalités financières prévues par les textes.	Loi	Sécurisation pour l'employeur en cas de contentieux (pas de pénalité s'il applique un accord ou un référentiel homologué)
7	Réduire de trois à deux ans le délai de l'action contentieuse du salarié à compter du 30 juin suivant l'année d'exposition et de cinq à trois ans le délai de contrôle par les caisses	Loi	Sécurisation pour l'employeur au regard du risque contentieux Limitation du contentieux aussi pour les CARSAT
8	Préciser dans la loi que la déclaration d'exposition ne peut constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat	Loi	Sécurisation pour l'employeur au regard du risque contentieux
POUR SIMPLIFIER LE DISPOSITIF			
9	Faire évoluer la fiche d'exposition vers une déclaration à la CNAV/CARSAT/MSA via le logiciel de paie dans le cadre de la DADS / DSN, les informations relatives à l'exposition étant adressées au salarié et au service de santé au travail dans le cadre de l'envoi du relevé de compte par la CNAV/CARSAT/MSA.	Loi	Simplification
10	Revoir par décret, compléter par arrêté ou préciser par circulaire, selon les cas, la définition de certains facteurs	Décret, arrêté, circulaire	Sécurisation et simplification
11	Consolider dans une doctrine administrative, au fil de la mise en œuvre du dispositif, les réponses aux questions qui demeurent aujourd'hui ouvertes et celles que ne manquera pas de susciter l'homologation des référentiels professionnels et leur usage	Circulaires	Sécurisation et simplification pour l'employeur
12	Compte tenu des difficultés dans la mise en œuvre du dispositif, l'administration devra s'abstenir de tout contrôle spontané les deux premières années.	Circulaire	Sécurisation et simplification

LETTRES DE MISSION

- Lettre du Premier Ministre à Monsieur Christophe SIRUGUE, Député

- Lettre du Premier Ministre à Monsieur Gérard HUOT, Président de la CCI de l'Essonne

- Lettre du Premier Ministre à Monsieur Michel Davy de VIRVILLE, Conseiller-maître honoraire

Le Premier Ministre

Paris, le

= 8 JAN. 2015

Monsieur le Député,

Prévu par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité entre en vigueur progressivement à compter du 1er janvier 2015.

La prise en compte de la pénibilité et la constitution de droits pour les salariés qui y sont exposés constituent une avancée majeure pour les salariés. Elles permettent notamment d'adapter l'âge de départ à la retraite pour tenir compte des parcours professionnels. Il s'agit d'une mesure de justice pour les salariés dont l'espérance de vie peut être réduite en raison de leur vie professionnelle.

Il convient de veiller à ce que salariés et chefs d'entreprises s'approprient ce dispositif nouveau, en levant ce qui pourrait faire obstacle à la mise en place effective du compte de prévention de la pénibilité et à la création des droits attendus par les salariés concernés. Les inquiétudes exprimées par beaucoup de chefs d'entreprise à ce sujet doivent trouver un apaisement par un effort supplémentaire de simplification et d'accompagnement, tout au long de l'année 2015. Votre mission s'inscrit dans ce cadre.

Les branches professionnelles doivent jouer un rôle majeur d'appropriation de ce dispositif, en le transcrivant dans le langage et le métier de chaque secteur d'activité. Elles pourront en particulier proposer des modes d'appréciation plus collectifs, afin d'éviter la mise en place d'un suivi individuel de chaque salarié pour chaque facteur d'exposition.

Nous avons confié à Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE, conseiller maître à la Cour des comptes, une mission spécifique d'accompagnement pour préparer l'utilisation et la sécurisation juridique de modes d'emplois de branches, pour l'ensemble de l'année 2015. Elle a également pour objectif de préparer la mise en place des facteurs de pénibilité entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE rendra un rapport d'étape d'ici l'été 2015 qui permettra, d'apporter en concertation avec les partenaires, des adaptations éventuellement nécessaires.

C'est la raison pour laquelle je souhaite vous confier une mission conjointe d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité, avec Monsieur Gérard HUOT, Président de la Chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne. Grâce à votre double expertise en tant que parlementaire et chef d'entreprise, vos propositions -étroitement associées aux travaux de Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE, du chef de projet « pénibilité » et de l'opérateur du compte prévention pénibilité – permettront de faciliter la mise en place de cette réforme importante.

.../...

Monsieur Christophe SIRUGUE
Député
Assemblée nationale
126, rue de l'Université
75355 PARIS 07 SP

2.-

Ces travaux conduiront à formuler des propositions sur les sujets suivants :

- l'équilibre à trouver entre la définition et le suivi individualisé de l'exposition aux facteurs de pénibilité identifiés (qui sont à la base du dispositif) et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins ciblées mais plus simples à mettre en œuvre du point de vue des entreprises. Sans aller jusqu'à introduire des approches exclusivement basées sur le métier –à juste titre écartées car ne prenant pas en compte les conditions différentes d'exercice d'un même métier- il faut rechercher des « mixtes » pertinents et simples ;
- l'impact économique, administratif, informatique et organisationnel de la mise en place du « compte pénibilité » au niveau de l'entreprise, et les propositions de simplification et de réduction des coûts qui pourraient être envisagées dans ce domaine ;
- la sécurisation du dispositif, pour lever les incertitudes sources de possibles contentieux ;
- l'impact de ce nouveau dispositif sur les actions de prévention des entreprises, afin de les favoriser.

Vos propositions, combinées avec celles de Michel DAVY de VIRVILLE, les travaux des branches professionnelles et les observations des administrations concernées, permettront au Gouvernement de préparer les règles d'application pour les facteurs qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016, en intégrant les recommandations formulées, et d'apporter des précisions et améliorations utiles pour les facteurs entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

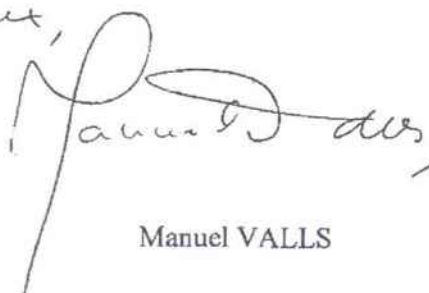
Vous pourrez disposer de l'appui des administrations et opérateurs principalement concernés, notamment la direction de la sécurité sociale, la direction générale du travail et la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Vous pourrez vous appuyer sur des rencontres avec les représentants patronaux et syndicaux de branches et d'entreprises particulièrement concernées. Vous apporterez une attention particulière à la mise en œuvre du dispositif dans les très petites et moyennes entreprises.

Je souhaite que vous nous remettiez vos conclusions au mois de juin 2015.

Un décret vous nommera, en application de l'article L.O. 144 du code électoral, parlementaire en mission auprès Mme Marisol TOURAINE, Ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et de M. François REBSAMEN, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Je vous prie de croire, Monsieur le Député, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

et à plus cordialement,



Manuel VALLS

Le Premier Ministre

Paris, le – 8 JAN. 2015

Monsieur le Président,

Prévu par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité entre en vigueur progressivement à compter du 1er janvier 2015.

La prise en compte de la pénibilité et la constitution de droits pour les salariés qui y sont exposés constituent une avancée majeure pour les salariés. Elles permettent notamment d'adapter l'âge de départ à la retraite pour tenir compte des parcours professionnels. Il s'agit d'une mesure de justice pour les salariés dont l'espérance de vie peut être réduite en raison de leur vie professionnelle.

Il convient de veiller à ce que salariés et chefs d'entreprises s'approprient ce dispositif nouveau, en levant ce qui pourrait faire obstacle à la mise en place effective du compte de prévention de la pénibilité et à la création des droits attendus par les salariés concernés. Les inquiétudes exprimées par beaucoup de chefs d'entreprise à ce sujet doivent trouver un apaisement par un effort supplémentaire de simplification et d'accompagnement, tout au long de l'année 2015. Votre mission s'inscrit dans ce cadre.

Les branches professionnelles doivent jouer un rôle majeur d'appropriation de ce dispositif, en le transcrivant dans le langage et le métier de chaque secteur d'activité. Elles pourront en particulier proposer des modes d'appréciation plus collectifs, afin d'éviter la mise en place d'un suivi individuel de chaque salarié pour chaque facteur d'exposition.

Nous avons confié à Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE, conseiller maître à la Cour des comptes, une mission spécifique d'accompagnement pour préparer l'utilisation et la sécurisation juridique de modes d'emplois de branches, pour l'ensemble de l'année 2015. Elle a également pour objectif de préparer la mise en place des facteurs de pénibilité entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE rendra un rapport d'étape d'ici l'été 2015 qui permettra, d'apporter en concertation avec les partenaires, des adaptations éventuellement nécessaires.

Il faut également s'assurer que le fonctionnement concret du dispositif soit le plus efficace et le plus simple possible, pour l'ensemble des acteurs concernés. Il est donc nécessaire d'évaluer le bon fonctionnement du dispositif, les éventuelles simplifications ou clarifications à apporter, la qualité de l'offre de services associée, mais aussi de mesurer le coût administratif réel pour les entreprises.

Une telle évaluation doit nécessairement se faire en croisant les regards - celui du législateur d'un côté, celui du praticien de l'entreprise de l'autre.

.../...

Monsieur Gérard HUOT
Président de la Chambre de commerce
et d'industrie de l'Essonne
2, cours Monseigneur Roméro
CS 50135
91004 EVRY CEDEX

C'est la raison pour laquelle je souhaite vous confier une mission conjointe d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité, avec Monsieur le Député, Christophe SIRUGUE. Grâce à votre double expertise en tant que chef d'entreprise et parlementaire, vos propositions -étroitement associées aux travaux de Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE, du chef de projet « pénibilité » et de l'opérateur du compte prévention pénibilité – permettront de faciliter la mise en place de cette réforme importante.

Ces travaux conduiront à formuler des propositions sur les sujets suivants :

- l'équilibre à trouver entre la définition et le suivi individualisé de l'exposition aux facteurs de pénibilité identifiés (qui sont à la base du dispositif) et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins ciblées mais plus simples à mettre en œuvre du point de vue des entreprises. Sans aller jusqu'à introduire des approches exclusivement basées sur le métier –à juste titre écartées car ne prenant pas en compte les conditions différentes d'exercice d'un même métier- il faut rechercher des « mixtes » pertinents et simples.
- l'impact économique, administratif, informatique et organisationnel de la mise en place du « compte pénibilité » au niveau de l'entreprise, et les propositions de simplification et de réduction des coûts qui pourraient être envisagées dans ce domaine,
- la sécurisation du dispositif, pour lever les incertitudes sources de possibles contentieux ;
- l'impact de ce nouveau dispositif sur les actions de prévention des entreprises, afin de les favoriser.

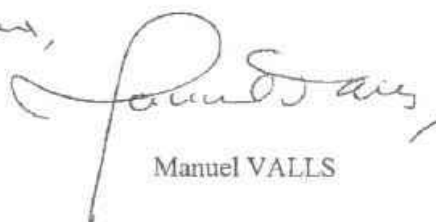
Vos propositions, combinées avec celles de Michel DAVY de VIRVILLE, les travaux des branches professionnelles et les observations des administrations concernées, permettront au Gouvernement de préparer les règles d'application pour les facteurs qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016, en intégrant les recommandations formulées, et d'apporter des précisions et améliorations utiles pour les facteurs entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Vous pourrez disposer de l'appui des administrations et opérateurs principalement concernés, notamment la direction de la sécurité sociale, la direction générale du travail et la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Vous pourrez vous appuyer sur des rencontres avec les représentants patronaux et syndicaux de branches et d'entreprises particulièrement concernées. Vous apporterez une attention particulière à la mise en œuvre du dispositif dans les très petites et moyennes entreprises.

Je souhaite que vous nous remettiez vos conclusions au mois de juin 2015.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

et les plus cordiaux,



Manuel VALLS

Le Premier Ministre

- 2 4 1 / 1 5 / S G

Paris, le 17 FEV. 2015

Monsieur le Conseiller maître,

La concertation que vous avez conduite préalablement à la mise en place progressive du compte personnel de prévention de la pénibilité a contribué à de premières avancées importantes en termes de simplicité et d'opérationnalité du nouveau dispositif.

Vous avez dans ce cadre préconisé l'élaboration, par les organisations patronales de branches, de « modes d'emploi », ainsi que le permet la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Ces modes d'emploi permettront de proposer, dans un contexte et avec un vocabulaire propres aux divers métiers, des modalités adaptées de recensement des expositions et des « situations types » d'exposition. Ils auront également vocation à nourrir la démarche d'évaluation des risques conduite par l'employeur ainsi que la politique de prévention développée en conséquence dans l'entreprise pour réduire l'exposition des travailleurs.

Ils permettront d'accompagner la prise en compte des premiers facteurs de pénibilité entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Ils auront aussi pour objet de préparer la prise en compte de ceux qui seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2016. Ce travail doit être réalisé avec les organisations patronales des branches, afin de transcrire le dispositif dans le langage et le métier de chaque secteur d'activité, et en proposant des modes d'appréciation plus collectifs, plus simples à mettre en œuvre.

De l'avis de l'ensemble des parties prenantes, ces modes d'emploi faciliteront, simplifieront et sécuriseront les démarches des entreprises, notamment des plus petites d'entre elles. Bien que fondés sur une approche strictement professionnelle, ils pourront donner lieu à concertation avec les organisations syndicales et préparer à ce titre d'éventuels accords de branche.

...

Monsieur Michel DAVY de VIRVILLE
Conseiller maître honoraire
7 rue Guénégaud
75006 PARIS

Ce travail sur les modes d'emploi de branche permettra de faciliter leur élaboration et d'en retirer des préconisations sur le suivi de l'exposition aux facteurs de pénibilité, individuellement et collectivement selon un équilibre à définir. Il sera très complémentaire de la mission que j'ai confiée à MM. Christophe Sirugue et Gérard Huot pour proposer des mesures d'accompagnement et de simplification du dispositif en direction des entreprises.

Je souhaite donc vous confier une mission, placée auprès de Mme Marisol Touraine, ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, et de M. François Rebsamen, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour accompagner l'élaboration de ces modes d'emploi. Il s'agit de favoriser un échange entre les branches professionnelles qui permette de partager objectifs et méthodes, de lever les freins qui pourraient subsister et de faciliter le déploiement d'un appui opérationnel aux branches en fonction des besoins qu'elles auront identifiés.

Vous travaillerez en coordination étroite avec MM. Sirugue et Huot. Votre expertise contribuera à ce que soient réunies les conditions de succès du nouveau dispositif, en particulier en ce qui concerne l'équilibre entre le suivi individualisé de l'exposition aux facteurs de pénibilité et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins ciblées mais plus simples à mettre en œuvre par les entreprises.

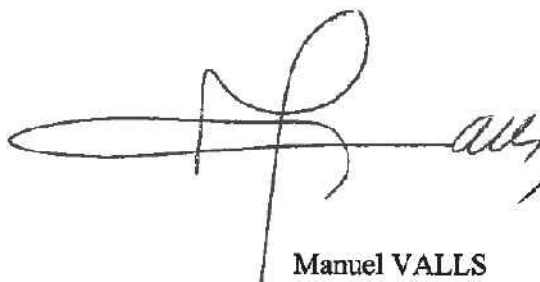
Vous veillerez à échanger avec l'ensemble des partenaires sociaux interprofessionnels sur l'avancée des travaux.

Une première démarche devra être conduite avec une ou plusieurs branches ou groupes de branches volontaires, pour produire dès le premier semestre 2015 des premiers modes d'emploi susceptibles de constituer des références concrètes pour l'ensemble des entreprises. Vous encouragerez également la construction, par les organisations patronales des branches intéressées, d'un programme de travail donnant la priorité aux branches ou groupes de branches les plus concernés par l'exposition des salariés. Il devra être compatible avec les délais de mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Vous formulerez des préconisations portant sur les modalités de validation des modes d'emploi, afin de sécuriser au mieux leur utilisation. Vous examinerez également les appuis techniques dont pourraient avoir besoin les branches pour élaborer ces modes d'emploi.

Vous rendrez compte régulièrement aux deux ministres de l'avancée de votre mission et me remettrez à l'été 2015 vos premières propositions, de façon étroitement coordonnée avec celles qui seront présentées par MM. Sirugue et Huot. Ces propositions conjointes permettront d'apporter, en concertation avec les partenaires sociaux, les adaptations nécessaires concernant les seuils d'exposition, leur mesure et leur mise en œuvre. Votre mission se poursuivra ensuite dans ce nouveau cadre jusqu'à la fin de l'année 2015.

Je vous prie de croire, Monsieur le Conseiller-maître, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Manuel VALLS

LISTES DES PERSONNES AUDITIONNEES

➤ Parlementaire

- Michel ISSINDOU, Député de l'Isère

➤ Ministères

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

- Yves STRUILLOU, Directeur général du travail
- Sophie BARON, chef du bureau des conditions de travail

Ministère des outre-mer

- Jacques WITKOWSKI, directeur de cabinet
- Matthieu DENIS-VIENOT, conseiller en charges des affaires politiques et parlementaire
- Sophie ONADO, conseillère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle.

➤ Organisations syndicales (par ordre alphabétique)

CFDT

- Laurent BERGER, Secrétaire général
- Luc MARTINET

CFE-CGC

- Jean-François GOMEZ, Délégué national protection sociale
- Patricia GUERET

CFTC

- M. Philippe LOUIS, Président confédéral

CGT

- Mr Eric AUBIN, Secrétaire confédéral
- Mr Denis LALYS

FO

- Mme Jocelyne MARMANDE, Secrétaire confédérale
- M Philippe PIHET
- M Bertrand NEYRAND

➤ Organisations patronales (par ordre alphabétique)

CGPME

- M. François ASSELIN, Président
- Mme Geneviève ROY, Vice-Présidente en charge des Affaires Sociales
- M. Jean-Eudes du MESNL DU BUISSON, Secrétaire général
- Mme Sandrine BOURGOGNE, Secrétaire générale adjointe

MEDEF

- Pierre GATTAZ, Président
- Antoine FOUCHER, Directeur général adjoint
- Jean CERUTTI, Président de la Commission sociale
- Guillaume RESSOT, Directeur des affaires publiques

UPA

- Jean-Pierre CROUZET, Président
- Pierre BURBAN, Secrétaire général

➤ Associations patronales

AFEP (Association française des entreprises privées)

- François SOULMAGNON, directeur général
- Stéphanie ROBERT, directrice
- France HENRY-LABORDERE, directrice des affaires sociales

Croissance Plus

- Laurent VRONSKI, Vice-Président
- Gwennaëlle PIERRE

➤ Branches professionnelles et autres personnes associées aux rendez-vous des branches
(par ordre alphabétique)

ANIA (Association nationale des industries alimentaires)

- Jean-Pierre GENESLAY, Vice-président en charge des affaires sociales
- Jérôme BREYSSE, Directeur Affaires sociales, ANIA,
- Nicolas PENANHOAT, Directeur du service Juridique, ADEPALE,
- Philippe ROHMER, Directeur Qualité, Sécurité et Environnement du Groupe CECAB

CAPEB (Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment)

- M. Patrick LIEBUS, Président
- M. Dominique PROUX, Directeur des relations Institutionnelles et Européennes
- M. Alexandre NAZET, chargé de missions

CGI (Confédération du commerce de gros et international)

- Hugues POUZIN, Directeur Général
- Isabelle BERNET-DENIN, Secrétaire Générale
- Claude MICHEL, Manager Sécurité / entreprise DAVIGEL (Négoce de surgelés)
- Julien GEYSSE, Responsable HSE / Alliance Automotive France (Négoce de pièces automobile)

CNPA (Conseil national des professions de l'automobile)

- Philippe DEBOUZY, chef d'entreprise, représentant les Agents et Indépendants
- Elisabeth COURT, chef d'entreprise, représentant les Concessionnaires VP
- Xavier HORENT, délégué général
- Yves TEXSIER, directeur des affaires sociales

COOP DE FRANCE (la coopération agricole)

- Gilbert KEROMNES, président de la commission Ressources humaines
- Emmanuel PARIS, directeur des affaires sociales
- Yvette TAFANI-AVENEL, responsable des affaires sociales

FCD (Fédération du commerce et de la distribution)

- Renaud GIROUDET, Directeur affaires sociales, emploi, formation
- M. Pascal VIGIER, Président par intérim de la Commission sociale

FEDOM (Fédération des entreprises d'outre-mer)

- M Jean-Pierre PHILIBERT, Président
- M. Philippe MOUCHARD, Délégué général

FEP (Fédération des entreprises de propreté et services associés)

- Jacques GUITTON, chef d'entreprise de la société Guilbert Propreté
- Loys GUYONNET, Directeur Juridique Social et Relations Institutionnelles
- Flore TRUONG-PAGET, Responsable du pôle Protection Sociale DJSRI (Direction Juridique Sociale et Relations Institutionnelles)

FFB (Fédération française du bâtiment)

- Monsieur Jacques CHANUT, Président
- Monsieur Bruno DUMAS
- Madame Laetitia ASSALI

FHP (Fédération de l'hospitalisation privée)

- Lamine GHARBI, président de la FHP
- Etienne VIGOUROUX, direction des relations sociales et des ressources humaines
- Béatrice NOELLEC, responsable des relations institutionnelles et de la veille sociétale

FIPEC (Fédération des industries des peintures, encres, couleurs, colles adhésifs et préservation du bois)

- Michel LE TALLEC, Délégué général de la FIPEC
- Loïc DERRIEN, Directeur général de PPG AC France - Europe du Sud
- Pascal HOAREAU, Président - directeur général du groupe ONIP
- Isabelle MORIN-GIRARD, Responsable du département Affaires Sociales de la FIPEC
- Philippe RONPHÉ, Directeur des Ressources Humaines, Materis Paints
- Clément DAUPEYROUX, Responsable Affaires Publiques auprès du SIPEV, affilié à la FIPEC

FNAM (Fédération nationale de l'aviation marchande)

- Christine COURADE Directrice des Ressources Humaines-Aéroport de Toulouse Blagnac
- Patricia FAVRET DEMOL
- Christian LOUIS, Directeur adjoint des risques, Air France
- Michel KLERLEIN, Médecin du travail, Air France
- Mikhal GUIGUI, responsable des affaires sociales

FNB (Fédération nationale des boissons)

- Laure BOMY, Directeur général
- Laurence LONGEVIALLE, secrétaire générale

FNICG (Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes)

- Claude THIEBLEMONT, Président du conseil de surveillance de la société OVIMPEX, Président de la Commission sociale de la FNICGV,
- Jacques MELEY, Directeur Général de DEVEILLE SAS, Membre du Conseil d'administration et du Bureau de la FNICGV,
- Hervé DANGUY des DESERTS, Directeur Général de la FNICGV,
- Yannick HENRY, Directeur Délégué aux Affaires sociales et à la Formation de la FNICGV,

FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles)

- Jérôme VOLLE Vice-Président de la Commission emploi de la FNSEA

- Morgan OYAUX, Sous-Directeur Emploi & Relations sociales de la FNSEA
- Anne-Sophie FORGET, Chef de service Emploi de la FNSEA

FNTP (Fédération nationale des travaux publics)

- M. Jean CERUTTI, président de la Commission des relations du travail et des affaires sociales
- Mme Florence SAUTEJEAU, directrice des affaires sociales
- Mme Corinne HUBERT

FNP (Fédération de la plasturgie)

- Madame Florence POIVEY, présidente
- Monsieur Mathieu DUFOUR, directeur des affaires sociales

FP2E (Fédération professionnelle des entreprises de l'eau)

- Monsieur Tristan MATHIEU, Délégué Général
- Monsieur Laurent MAIGROT, représentant la Commission Sociale de la FP2E
- Frédéric GOETZ, Président de la Commission Prévention Santé et Sécurité

GITL (Groupement interprofessionnel du transport et de la logistique)

- Claude BLOT, Président
- Jean-Louis VINCENT, Délégué Général du GITL
- Christine CLEMENT, Commission Sociale de la FNTR
- Xavier GALBRUN - UNIM (union nationale des industries de la manutention dans les ports français)

PRISMEMPLOI

- Serge VO-DINH
- Gilles LAFON
- François ROUX
- Dominique DELCOURT

SEDIMA (Syndicat national des entreprises de services et distribution du machinisme agricole), avec le cabinet de conseil Didacthem et AG2R la Mondiale

- Anne FRADIER, secrétaire générale de SEDIMA
- Pascal CAMBRESY, SEDIMA
- Bernard COTTET, Directeur général de DIDACTHEM
- Nicolas GARIER, Membre du Comité Exécutif du groupe AG2R LA MONDIALE
- Jean-Pierre MARCHAND, Responsable développement du groupe AG2R LA MONDIALE

SNPL (Syndicat national des pilotes de lignes)

- Erick DERIVRY, président du SNPL France ALPA
- Sandrine JOHNSON, secrétaire générale du SNPL France ALPA
- Arthur BONHEME, C&I, conseil du SNPL France ALPA

UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire)

- Sébastien DARRIGRAND, directeur général
- Jean-Pierre AZAIS

UFIP (Union française des industries pétrolières)

- Francis DUSEUX, Président,
- Isabelle MULLER, Déléguée Générale
- Gérard PATIN, Secrétaire Général
- Bruno AGEORGES, Directeur des Relations Institutionnelles et des Affaires Juridiques

UIC (Union des industries chimiques)

- Jean PELIN, Directeur général de l'UIC
- Laurent SELLES, Directeur des affaires sociales de l'UIC
- Marie-Hélène LEROY, UIC
- Jean-Christophe SCIBERRAS, DRH France et Dr des relations sociales « groupe » de SOLVAY
- Emmanuelle GOURBIN, F Directrice des Affaires Sociales de la Fédération des Entreprises de la Beauté
- Benoît ANET, TOTAL
- Marie-Hélène VERNISSE, DRH Groupe d'ALTEO
- Nathalie ROCOURT, Responsable ressources humaines, ARMOR

UIMM (Union des industries et des métiers de la métallurgie)

- Alexandre Saubot, Président de l'UIMM,
- Jean-François PILLIARD, Délégué général
- Jean-Pierre FINE, secrétaire général
- Franck GAMBELLI, directeur environnement sécurité conditions de travail

UMIH (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie)

- Hervé BECAM, Vice-Président confédéral
- Antonia MARANINCHI, directrice du service des affaires sociales
- Dominique MIRCHER, DRH de ACCOR

UNEC (Union nationale des entreprises de coiffure)

- Bernard STALTER, Président
- Pierre-Olivier RUCHENSTAIN, Directeur général.
- Christelle PELKA, Chef de cabinet
- Marie-Charlotte COLMANT, juriste
- Fanny BASTIEN, juriste

➤ **Cabinets d'avocats et cabinets de conseils**

Cabinet PRADEL

- Virgile PRADEL, avocat
- Michel PRADEL, avocat
- Camille PRADEL, avocat
- Véronique BRANGER

Cabinet TECHNOLOGIA

- Jean-Claude DELGENES, directeur général
- Jean-Jacques FERCHAL, responsable développement

Olivier DUTHEILLET DE LAMOTHE, Avocat, Responsable de la Doctrine du Département social, Cabinet Francis Lefebvre, ancien président de la section sociale du Conseil d'Etat

➤ **Représentants des éditeurs de logiciels de paie**

SDDS (Association Simplification et Dématérialisation des Données Sociales)

- Romain HUGOT, Président
- Isabelle VAN CAUWENBERGE, membre du conseil d'administration et pilote du groupe de travail « compte personnel prévention pénibilité »

SIGLES UTILISES

Pour les sigles des fédérations, voir la liste des personnes auditionnées.

ACD	Agent chimique dangereux
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ATMP	Accidents du travail et maladies professionnelles
C3P	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CMR	Cancérogène, mutagène et reprotoxique
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
COCT	Conseil d'orientation sur les conditions de travail
COG	Convention d'objectif et de gestion
COR	Conseil d'orientation des retraites
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DIREECTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DSN	Déclaration sociale nominative
DUER	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPI	Equipement de protection individuelle

ETT	Entreprise de travail temporaire
FCAATA	Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnels et des accidents du travail
MSA	Mutualité sociale agricole
OCDE	Organisation de coopération et de développement
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PME	Petites et moyennes entreprises
TASS	Tribunal des affaires de sécurité sociale
TPE	Très petites entreprises

ANNEXES

- **Annexe 1** : Fiche d'exposition prévue par l'arrêté du 30 janvier 2012

- **Annexe 2** : Modèle de relevé de compte envoyé par la CARSAT/CNAV/MSA au salarié

- **Annexe 3** : Exemples de référentiels élaborés par les branches :
 - SEDIMA (distribution du machinisme agricole)
 - FP2E (entreprises de l'eau)

**ANNEXE 1 : FICHE D'EXPOSITION PREVUE PAR
L'ARRETE DU 30 JANVIER 2012**

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail

NOR : ETST1202789A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code du travail, notamment son article L. 4121-3-1 ;
Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 9 décembre 2011 ;
Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 5 janvier 2012,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le modèle de fiche mentionné à l'article L. 4121-3-1 du code du travail figure en annexe du présent arrêté.

Art. 2. – Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 janvier 2012.

XAVIER BERTRAND

A N N E X E

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : _____ Prénom : _____ Unité de travail concernée (source DUER) : _____ Poste ou emploi occupé : _____

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail

**ANNEXE 2 : MODELE DE RELEVÉ DE COMPTE
C3P ENVOYÉ AU SALARIÉ**

M JEAN-CLAUDE BARBIER
1ER ETAGE DROITE
BATIMENT A
23 AVENUE DE LA REPUBLIQUE
60700 FLEURINES

A rappeler dans tous vos courriers

N° de sécurité sociale : 1 70 10 60 243 179

Ouverture de votre Compte prévention pénibilité

Pièce jointe : Relevé de points annuel prévu à l'article L. 4162-11 du code du travail

Monsieur,

Le 03 avril 2016

Vous avez été déclaré exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité par l'un ou plusieurs de vos employeurs, ce qui vous a permis d'acquérir des points au titre de l'année 2015. Vous êtes désormais titulaire d'un Compte prévention pénibilité.

Pour votre information, vous trouverez ci-joint votre relevé annuel de points au titre de l'année 2015. Il précise le détail des périodes d'exposition déclarées par votre/vos employeur(s) au titre de cette année.

Au titre de l'année 2015, vous avez acquis **5 points**.

Vous avez la faculté de contester les périodes d'exposition ou le nombre de facteurs auxquels vous avez été exposés en formulant une réclamation auprès de votre/vos employeur(s) dans un délai de 3 ans à compter de la fin de l'année 2015, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

Le solde de votre Compte prévention pénibilité est de 5 points disponibles au 03/04/2016.

Pour toute information supplémentaire, en particulier sur les modalités d'utilisation de vos points et de réclamation, rendez-vous sur le site www.preventionpenibilite.fr ou composez le 3682. Vous pouvez aussi créer votre espace personnel en ligne pour nous adresser vos questions et vos demandes d'utilisations de points.

Recevez, Monsieur, mes sincères salutations.

Votre correspondant,

Ce document est délivré en l'état de la réglementation et des informations détenues.
La loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés vous reconnaît un droit d'accès et de rectification.

Compte prévention pénibilité

CPxxx Villetxxx cedex xx

www.preventionpenibilite.fr

Appelez-nous au 3682 – appel non surtaxé
Pour appeler depuis l'étranger, composez le 0033 97110 3682

Réf. N0000 – 01/2011

RELEVÉ DE POINTS AU TITRE DE L'ANNEE 2015

Le 03 avril 2016

JEAN-CLAUDE BARBIER

N° de sécurité sociale : 1 70 10 60 243 179

En application de l'article L. 4162-11 du code du travail, vous trouverez ci-dessous le détail des périodes d'exposition déclarées et le total des points acquis pour l'année 2015. Ces informations sont délivrées en l'état de la législation applicable et des données déclarées par votre/vos employeur(s).

Employeur(s)	Période(s)	Facteur(s) de risque
DUPONT & DUPOND	01/01/2015 – 31/03/2015	Les activités exercées en milieu hyperbare
ADECCO GARE DE LYON	01/04/2015 – 30/09/2015	Le travail de nuit Le travail en équipes successives alternantes
DUPONT & DUPOND	01/10/2015 – 31/12/2015	Le travail répétitif

Total de points acquis au cours de l'année 2015	6
--	----------

Les modalités de constatations sont portées au verso de la présente feuille.

Vous trouverez le détail de vos acquisitions et utilisations de points sur votre espace personnel disponible à l'adresse www.salarie.preventionpenibilite.fr.

Pour nous contacter, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou appelez le 3682 - appel non surtaxé.

Modalités de contestation

Article L. 4162-14 du code du travail

Lorsque le différend est lié à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, le salarié ne peut saisir la caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci que s'il a préalablement porté cette contestation devant l'employeur, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononce sur la réclamation du salarié, après avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial sont fixés par décret en Conseil d'Etat. Cette commission dispose de personnels mis à disposition par ces caisses. Elle peut demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de lui communiquer toute information utile.

Article L. 4162-16 du code du travail

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.

Article R. 4162-26 du code du travail

I.-En cas de désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la caisse mentionnée au deuxième alinéa de l'article D. 4162-24 à partir des données déclarées par l'employeur ou lorsqu'il n'a reçu aucune information à la date mentionnée au même alinéa et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur.

Cette réclamation, à laquelle sont jointes, le cas échéant, une copie de la fiche de prévention des expositions et une copie de l'information visée au deuxième alinéa de l'article D. 4162-24, est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

II.-Dès réception de la réclamation, l'employeur indique au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de deux mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée. Il lui indique également que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la caisse dans un délai de deux mois à compter de l'expiration du délai précédent.

La décision expresse de l'employeur est notifiée au salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Cette notification comporte les informations prévues à la dernière phrase du précédent alinéa.

III.-Le salarié a deux mois après la décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur pour porter sa réclamation devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

IV.-La période contrôlée au titre du premier alinéa du II de l'article D. 4162-25 ne peut pas faire l'objet d'une réclamation par le salarié en application du présent article.

Article R. 4162-27 du code du travail

Lorsque l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il en informe la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Il corrige les données dans la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article D. 4162-24 ou au III de l'article R. 4162-1 et régularise les cotisations versées à l'organisme de recouvrement.

Article R. 4162-28 du code du travail

Lorsque l'employeur rejette la réclamation du salarié, celui-ci produit devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général une copie de la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.

L'accusé de réception envoyé par la caisse au salarié indique qu'à défaut de réponse dans le délai de six mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois.

Le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition. La caisse en informe alors l'assuré par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

Le salarié peut saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet.

Vous devez donc, en cas de réclamation, vous retourner d'abord devant votre employeur. En cas de réponse négative ou d'absence de réponse de sa part dans le délai de deux mois, vous pouvez alors, dans un nouveau délai de deux mois, porter cette réclamation devant la Carsat.

La Carsat Sud-Est sera responsable du traitement de votre dossier, toutefois votre réclamation peut être adressée soit par votre espace personnel en ligne disponible à l'adresse www.preventionpenibilite.fr, soit par courrier à l'adresse unique suivante : Service Réclamations Carsat Sud-Est, Compte prévention pénibilité, TSA 12345, 35000 Rennes.

ANNEXE 3 : EXEMPLES DE REFERENTIELS ELABORES PAR LES BRANCHES

Intégrer la polyvalence dans l'évaluation de la pénibilité.

Dans les entreprises de la branche professionnelle du machinisme agricole, la notion de polyvalence est prépondérante pour l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

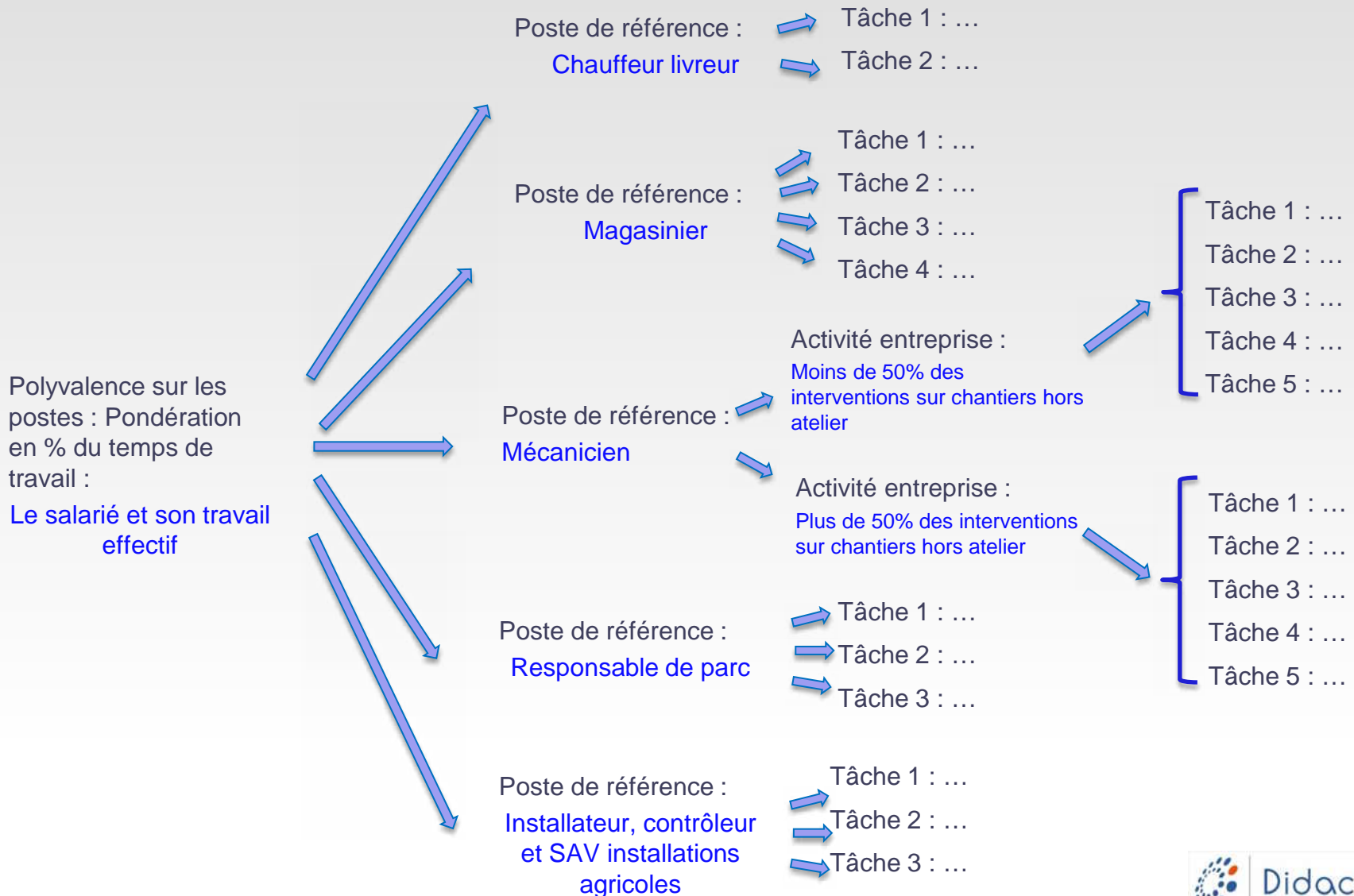
Un salarié peut :

1. Exercer plus d'un métier
2. Exercer plus d'une activité au sein d'un même métier
3. Exercer plus d'une tâche au sein d'une même activité

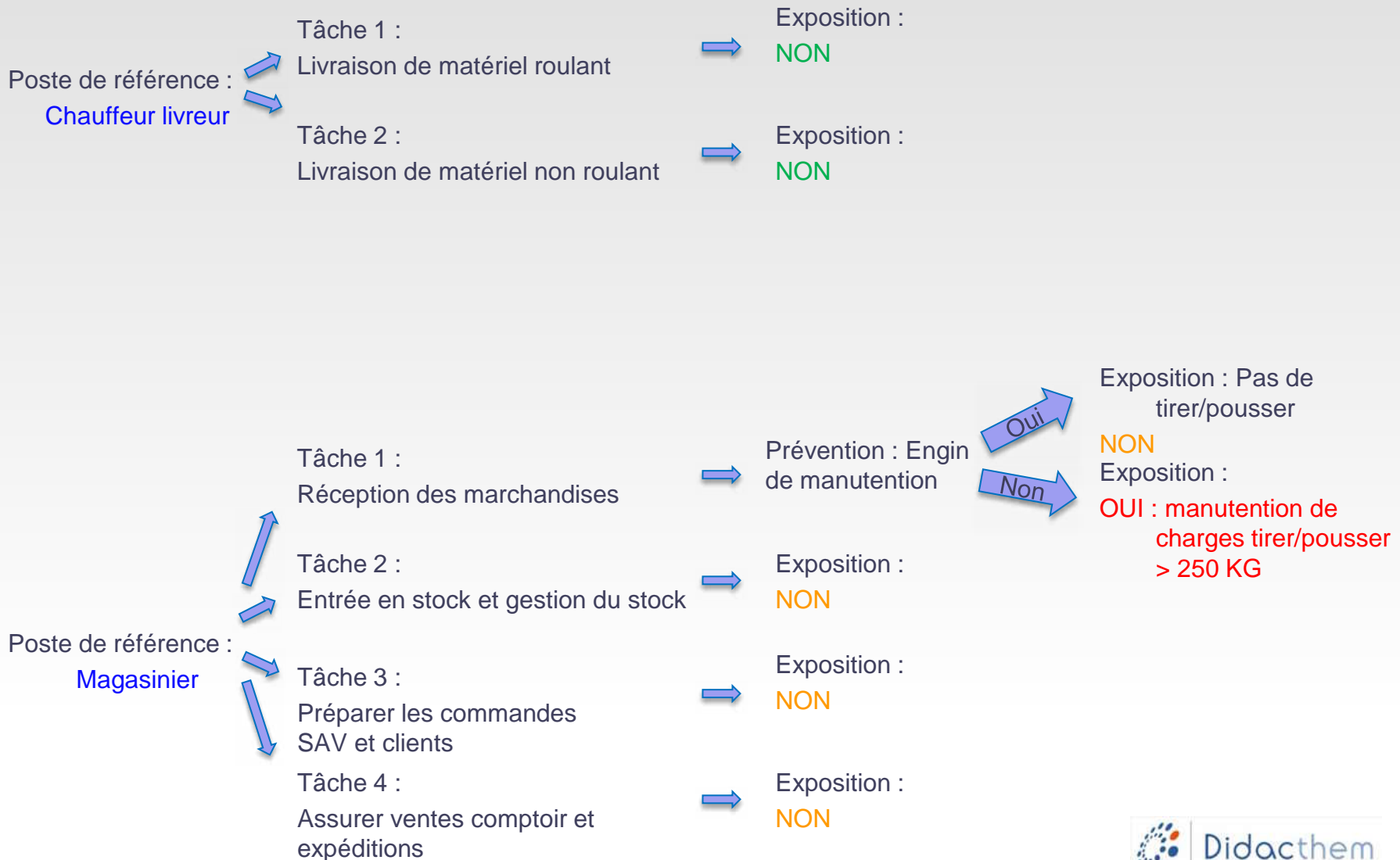
Etape 1 : Chaque fonction / activité / tâche est évaluée sur la base de 100% du temps passé sur cette fonction / activité / tâche.

Etape 2 : Un pourcentage de temps est attribué en fonction des activités réelles des salariés de l'entreprise et la pénibilité associée à chacune des fonctions ou tâches est pondérée par le temps effectivement passé par le salarié.

Logigramme pénibilité SEDIMA



Logigramme pénibilité SEDIMA



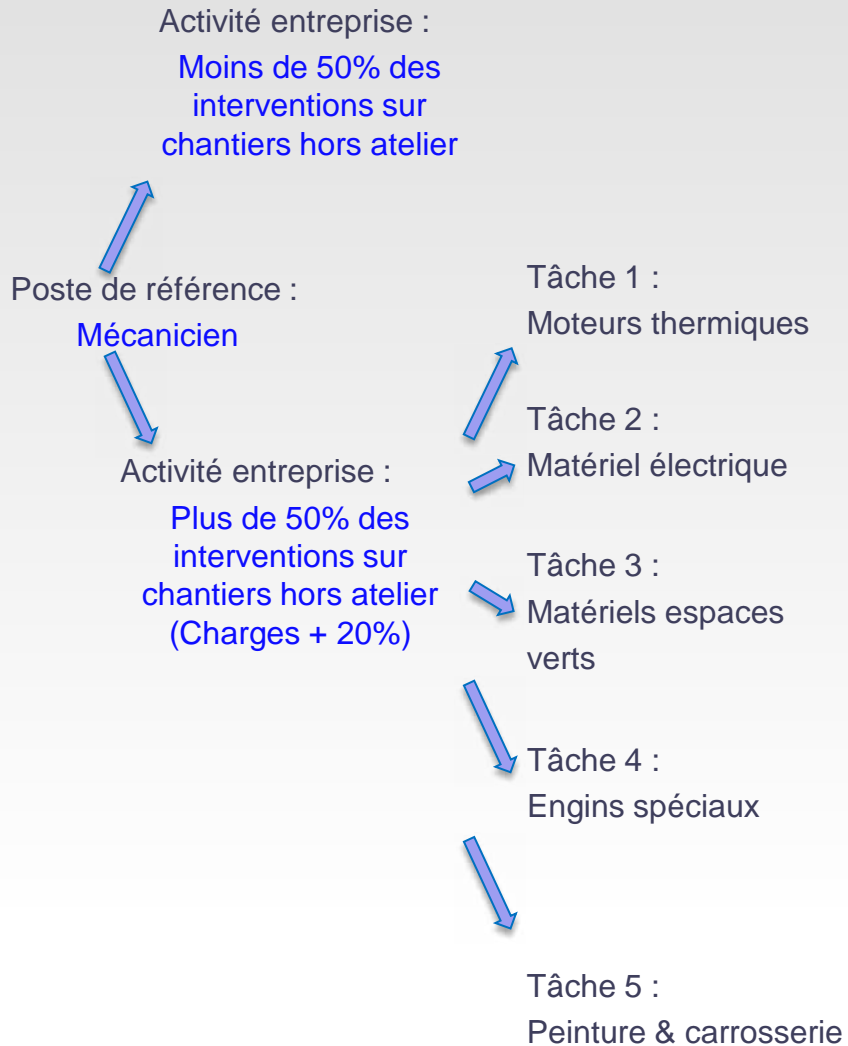
Logigramme pénibilité SEDIMA



Activité entreprise :
Plus de 50% des interventions sur chantiers hors atelier

	Prévention		
	Bruit Bruit < 80dB(A)	Fumées	Table élevatrice
OUI : Bruit 7h/jour Postures 4h/jour	OUI : Postures 4h/jour	OUI : Postures 4h/jour	
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	NON Postures 2h/j
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	
OUI : Bruit 7h/jour	NON		

Logigramme pénibilité SEDIMA

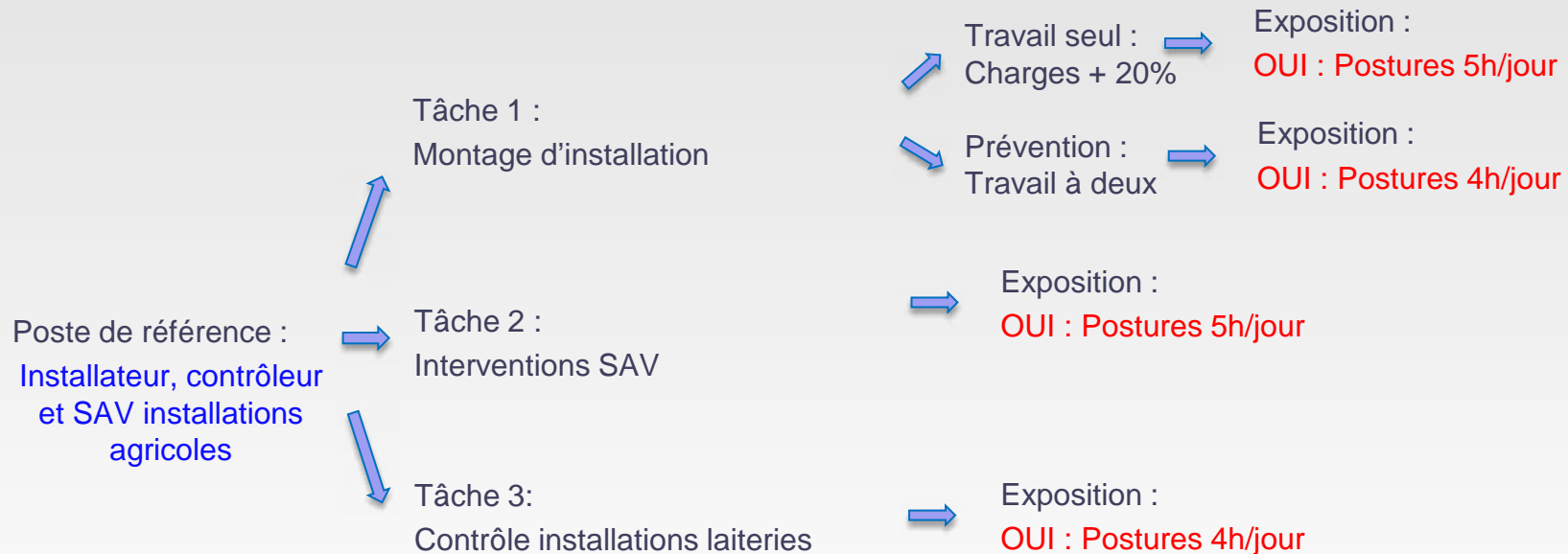


	Prévention		
	Bruit Bruit < 80dB(A)	Fumées	Table élevatrice
OUI : Bruit 7h/jour Postures 4h/jour	OUI : Postures 4h/jour	OUI : Postures 4h/jour	
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	OUI : Postures 5h/jour	NON Postures 2h/j
OUI : Bruit 7h/jour Postures 5h/jour Charges Tirer/pousser	OUI : Postures 5h/jour Charges T/P	OUI : Postures 5h/jour Charges T/P	
OUI : Bruit 7h/jour	NON		

Logigramme pénibilité SEDIMA



Logigramme pénibilité SEDIMA



L'évaluation de l'exposition a été faite avec les seuils de l'INRS avant la loi de janvier 2014.

La mise à jour est en cours et sera disponible fin juillet 2015

classification des emplois FP2E - filières	Exploitation-technique																Clientèle						Support			TOTAL										
	distribution				production				maintenance				analyse				études				relève, interventions			gestion clientèle												
classification des emplois FP2E - sous-filières	Agent réseaux	Technicien réseaux	TSM réseaux	Cadre distribution	Agent production	Technicien production	TSM production	Cadre production	Agent support aux interventions (ex : magasinier)	Agent de maintenance	Technicien de maintenance	TSM de maintenance	Cadre maintenance	Agent analyse ou laboratoire	Technicien analyse ou laboratoire	TSM analyse ou laboratoire	Cadre analyses	Agent études	technicien études	TSM études	Cadre études	Agent relevé intervention	Technicien relevé intervention	TSM relevé interventions	Cadre relevé intervention	Agent de gestion clientèle	Technicien de gestion clientèle	TSM de gestion clientèle	cadre gestion clientèle	Technicien support	TSM support	Cadre support				
BRANCHE - FP2E	5848	2555	447	696	2629	1287	279	435	422	577	1535	169	97	42	285	32	92	56	832	284	664	438	499	97	30	962	1409	104	293	1964	583	1784	27426			
	21%	9%	2%	3%	10%	5%	1%	2%	2%	2%	6%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	3%	1%	2%	2%	2%	0%	0%	4%	5%	0%	1%	7%	2%	7%	100%			
Contraintes physiques marquées	manutentions manuelles de charges : 600 h/an (pas de cumul de manutention > 7,5 t/j 120j/an)	*	éval.		éval.	éval.			éval.	éval.	éval.											éval.	éval.													
	postures pénibles : 900 h/an	éval.	éval.			éval.	éval.			éval.	éval.												éval.	éval.												
	vibrations mécaniques : 450 h/an	éval.	éval.			éval.	éval.				éval.	éval.											éval.	éval.												
Environnement agressif	Agents chimiques dangereux : ?	?	?	?		?	?	?		?	?	?		?	?	?																				
	Activités exercées en milieu hyperbare (1200 hPa) : 60 interv./an																																			
	Températures extrêmes (< 5°C ou > 30°C) : 900 h/an																																			
Contraintes liées aux rythmes de travail	Travail de nuit (1h entre 24h et 5h) : 120 nuits/an					oui / non	oui / non	oui / non		oui / non																					oui / non	oui / non				
	Travail en équipes successives alternantes : 50 nuits/an	oui / non	oui / non	oui / non		oui / non	oui / non	oui / non		oui / non																					oui / non	oui / non				
	Travail répétitif « caractérisé par la répétition d'un même geste (...) » avec un temps de cycle défini : 900 h/an																																			

* : cf, exemple Fiche Technique n°1 Agent de réseau Eau



Non Concerné



Non significatif



Exposition maîtrisée sous les seuils légaux de pénibilité



Exposition susceptible de dépasser les seuils à analyser au sein de l'entreprise



éval. : En cours / à faire

EXTRAIT DE LA FICHE TECHNIQUE N°1 – AGENT DE RESEAU EAU (Analyse du facteur « Manutentions manuelles de charges »)

Méthode d'évaluation et de prévention de la pénibilité au travail

FICHE TECHNIQUE N°1

Filière : Distribution

Emploi Repère : Agent de Réseau Eau

I – Caractéristiques principales

I.1 Définition générique :

L'agent de réseau « Eau » exécute des opérations courantes d'exploitation afin de garantir le bon fonctionnement des réseaux d'eaux potable à travers diverses interventions d'entretien et de travaux neufs.

I.2 Activités courantes :

Les activités d'un agent de réseaux eau sont très variées. Les principales et plus courantes sont les suivantes :

- maintenance et/ou entretien courant des matériels et équipements du réseau d'eau.
- Installation ou dépose d'un compteur d'eau potable.
- Création ou extension de réseaux neufs,
- pose ou renouvellement des branchements,
- manœuvre des équipements du réseau d'eau.
- Réaliser les réparations sur un réseau d'eau, détecter les fuites, détecter et signaler les anomalies sur le réseau d'eau.
- Localiser et tracer les réseaux existants à partir d'un plan.
- Détecter les anomalies sur un branchement ou un raccordement d'eau.
- Effectuer les ouvertures et fermetures de branchement d'eau, relever les index de consommation des compteurs.
- Baliser la zone d'intervention, sécuriser les opérations de terrassement, assurer la transmission des informations aux personnes ou services concernés.
- Réceptionner les réclamations des interlocuteurs dans le domaine de l'eau et les orienter.
- Collecter les informations terrain nécessaires ou utiles à la gestion du réseau.
- Assurer l'information au client sur les travaux réalisés.
- Nettoyer la zone d'intervention.

...

I.3 Précisions utiles sur les rythmes habituels de travail :

Hors interventions éventuelles en astreinte, l'agent de réseau eau n'effectue pas de travail de nuit.

Ses activités se caractérisent par des interventions extérieures en vue de réaliser des chantiers de durées variables nécessitant des temps significatifs de déplacement professionnels (de l'atelier aux chantiers et retour, de chantier à chantier). Ainsi, la profession estime que ces temps de déplacements représentent en moyenne 15 à 20 % du temps de travail (soit en moyenne 230 à 310 heures par an).

En outre, l'Agent de réseau effectue des activités sédentaires (administratives, formations, réunions d'équipe, entretiens...) représentant en moyenne 5 % du temps de travail (soit environ 70 heures par an).

II – Facteurs de pénibilité applicables

Les facteurs de pénibilités auxquels sont exposés les agents de réseau eau et qui font ci-après l'objet d'une analyse et une évaluation sont les suivants :

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Bruit
- Vibrations mécaniques
- Températures extrêmes

III – Conditions habituelles d'exposition et recommandations FP2E relatives à la prévention de la pénibilité

III.1 Manutentions manuelles de charges :

A. Recensement des situations de manutentions manuelles de charges courantes :

Les situations de manutention courante rencontrées dans l'activité des agents de réseau eau sont rencontrées lors de l'utilisation d'outils, de pièces ou de matériaux.

Il sera nécessaire de catégoriser ces outils ces pièces et les conditionnements des matériaux en fonction des seuils de 10 kg et de 15 kg.

Outils

Il est utile de distinguer les outils motorisés et les outils manuels non motorisés.

Certains outils motorisés sont portés par l'opérateur pendant leur utilisation. C'est le cas des **disqueuses** ou **tronçonneuses à chaînes**, des **perceuses**, des **meuleuses**. Cependant, dans ce cas l'utilisateur ne se déplace pas avec l'outil ; l'outil est porté. Le seuil d'intensité de la pénibilité est donc de 15 kg lors de l'utilisation statique et de 10 kg lors du déplacement de l'outil entre le véhicule où il est stocké et le lieu d'utilisation.



Disqueuse (± 10 kg)



tronçonneuse (± 10 kg)



meuleuse (± 6 kg)

La grande majorité de ces outils a un poids unitaire inférieur à 15 kg.

Recommandation FP2E : les tronçonneuses à disques utilisées pour découper des enrobés seront montées sur des chariots afin d'éviter à l'opérateur de porter l'outil :



Tronçonneuse à disque montée sur chariot avec réservoir d'eau

D'autres outils motorisés sont seulement guidés par l'utilisateur. Ils ne sont portés que lors des déplacements entre le véhicule, qui permet de les transporter, et le lieu d'utilisation. C'est le cas des **marteaux-piqueurs**, des **dameuses** ou **plaques vibrantes**. Les poids de ces outils sont très variables selon leur taille et leur puissance.



Marteau piqueur 25 - 40 kg



Plaque vibrante 30 - 70 kg

Recommandation FP2E : Ces outils motorisés peuvent, dans de nombreux cas, être équipés de roulettes ; ceci permet d'éviter de les soulever pour les déplacer sur des surfaces planes.



Plaque vibrante avec roues de manutention

Recommandation FP2E : Le chargement et le déchargement des outils de plus de 20 kg sera fait prioritairement avec un engin de levage (par exemple un camion équipé d'une grue ou une mini-pelle équipée d'un crochet de levage) et à défaut réalisés par deux opérateurs.



Camion-grue de 19 tonnes

Recommandation FP2E : Lorsqu'une mini-pelle est présente sur le chantier, il est recommandé de remplacer l'utilisation d'un marteau piqueur par celle d'un brise-roche hydraulique (BRH) monté sur la mini-pelle.



BRH monté sur mini-pelle

Photothèque VEOLIA-Salah Benacer

Les outils manuels non motorisés sont d'une très grande variété dans le métier d'agent de réseau. Pour les plus lourds, cela recouvre principalement les outils de terrassement tels que : pelle, pioche, barre à mine, masse mais aussi les coupes tubes. Dans la grande majorité des cas le poids unitaire de ces outils ne dépasse pas 10 kg sauf pour les coupe-tubes de gros diamètres.

Un coupe-tube de diamètre 125 mm pèse environ 8 kg ; un coupe tube de diamètre 225 mm pèse environ 17 kg ; un coupe-tube de diamètre 315 mm pèse 34 kg.



Coupe-tube guillotine pour PVC

Pièces

Les agents de réseaux sont amenés à manipuler des tuyaux et des pièces de réseaux mis en œuvre au cours des interventions.

Les **tuyaux** peuvent être constitués de matériaux différents : acier, fonte, polyéthylène, PVC. Les tuyaux sont généralement mis en œuvre selon des longueurs de 6 mètres. Le poids d'un tuyau sera directement lié à son diamètre et à son matériau.

Un tuyau de fonte de 80 mm de diamètre et de 6 m de longueur pèse environ 80 kg ; un tuyau de fonte de 100 mm de diamètre et de 6 m de longueur pèse environ 100 kg.

La mise en œuvre de ces tuyaux peut être faite par des appareils de levage de type grues sur camion ou mini-pelles, ou manuellement pour les matériaux légers comme le polyéthylène ou le PVC. Les cas de mises en œuvre manuelles se rencontrent pour les tuyaux de plus petits diamètres du fait de leur poids.



Tuyaux en PVC



Tuyaux et raccords à emboîtement, en fonte

Les **pièces de réseaux** sont pour leur grande majorité constituées des mêmes matériaux que les canalisations sur lesquelles elles sont installées. Le poids unitaire de ces pièces sera directement lié à leur diamètre nominal et leur matériau. Comme pour les canalisations, les pièces les plus lourdes vont être mises en œuvre par des grues ou des mini-pelles.

Par exemple, un **manchon de réparation en fonte** pèse :

moins de 10 kg jusqu'au diamètre 100 mm,

13 kg pour le diamètre 125 mm,

et jusqu'à 25 kg pour le diamètre 200 mm.



Recommandation FP2E : *Le chargement et le déchargement des tuyaux ou des pièces de plus de 20 kg seront faits prioritairement avec un engin de levage (par exemple un camion équipé d'une grue ou une mini-pelle équipée d'un crochet de levage) et à défaut réalisés par deux opérateurs.*

Matériaux

Les principaux matériaux mis en œuvre par les opérateurs de façon manuelle sont les **enrobés à froid** (en seaux), les **sacs de ciment** et le **sable**. Les manutentions de ces matériaux se font lors de leur transport pour mise en œuvre depuis un véhicule. Le conditionnement unitaire des matériaux peut dépasser les 10, voire les 15 kg.

Par exemple, des seaux d'enrobés à froid pèsent 25 kg ; des sacs de ciment pèsent 35 kg.

La manutention de ces matériaux est peu fréquente et très limitée dans le temps.

Recommandation FP2E : *Dans les conditions habituelles de travail, l'agent de réseau exposé à la manutention manuelle de charges travaille en équipe. Il est recommandé que les agents intervenant sur un même chantier se répartissent de façon équilibrée les charges à porter au cours de leur journée de travail.*

B. Caractérisation de l'exposition moyenne habituelle selon les critères légaux d'intensité et de temporalité :

Rappel des seuils légaux :

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

Le dépassement du critère de temporalité (600 heures / an) est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées (article D. 4162-2 du Code du travail)

600 heures correspondent à environ 37% d'un emploi à temps complet (base 35 heures), soit plus du tiers du temps de travail annuel des salariés concernés.

Après prise en compte du seul temps de travail sur « chantier » (cf. I.3), ce seuil de 600 heures représente près de 50 % du temps moyen annuel consacré aux activités de terrain.

Exposition moyenne habituelle

Il ressort du recensement des situations de manutentions manuelles courantes au regard des conditions habituellement constatées au sein des entreprises de la branche que :

- Dans les conditions habituelles de travail, le port cumulé de charges sur une journée est très inférieur à 7500 kg. Il est donc exclu que le dépassement éventuel de 7500 kg puisse se produire plus de 120 jours par an ;
- Dans les conditions habituelles de travail, un agent de réseau n'est jamais en situation de pousser ou tirer des charges unitaires de plus de 250 kg ;
- Les charges de plus de 15 kg levées ou portées, de façon statique, ne concernent pas les outils motorisés utilisés portés, dont le poids unitaire est toujours inférieur à 15 kg. Dans les conditions habituelles de travail, les agents de réseau ne sont pas exposés au port ou au levage de charges de plus de 15 kg.
- Le déplacement de charges portées de plus de 10 kg se fait de l'ordre de 10 à 30 fois par jour, pendant 1 à 3 minutes. La durée d'exposition est donc en moyenne de 150 h par an sans jamais dépasser 300 heures par an.

Par conséquent, il est constaté au sein de la branche que, sauf situation spécifique éloignant substantiellement les conditions réelles d'exécution de l'activité des situations visées ci-dessus, et après prise en compte de recommandations FP2E, **les manutentions manuelles de charge des activités se rattachant à l'emploi repère agent de réseau, filière distribution, ne sont pas considérées comme dépassant le seuil légal.**

