

ACTUALITES JURIDIQUES DE JANVIER 2016 - N°40

Notre sélection

Compte personnel de prévention de la pénibilité

Le texte

Deux décrets du 30 décembre 2015 relatifs au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ont été publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2015.

Le [décret n°2015-1885 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité](#) vise principalement à tirer les conséquences réglementaires de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 dite Rebsamen (présentée dans notre DT Actu n°39) qui supprimait la fiche de prévention des expositions.

Le [décret n°2015-1888 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité](#) :

- rappelle les modalités d'évaluation de l'exposition des travailleurs à la pénibilité, notamment sur la base d'un accord de branche ou d'un référentiel de branche homologué, en tenant compte des mesures de prévention ;
- crée les fiches individuelles de suivi pour les travailleurs exposés à la pénibilité mais ne rentrant pas dans le dispositif du C3P ;
- donne une nouvelle définition du facteur lié au travail répétitif ainsi qu'un nouveau seuil pour le facteur lié au bruit ;
- repousse l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité non encore applicables au 1^{er} juillet 2016 ;
- précise les modalités d'élaboration des référentiels de branche.

Ces deux décrets sont complétés par plusieurs arrêtés également publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2015 :

- [arrêté du 30 décembre 2015](#) abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L.4121-3-1 du Code du travail ;
- [arrêté du 30 décembre 2015](#) relatif à la grille d'évaluation des expositions au risque chimique mentionnée à l'article D.4161-2 du Code du travail ;
- [arrêté du 30 décembre 2015](#) relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnées à l'article D.4161-2 du Code du travail (risque chimique) ;
- [arrêté du 11 décembre 2015](#) relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail.

Ce qu'il faut retenir

Remplacement des fiches de prévention des expositions par une déclaration

La fiche de prévention des expositions, que l'employeur devait établir pour chaque travailleur exposé à la pénibilité au titre de l'article D.4161-1 du Code du travail (CT), est supprimée. Un arrêté du 30 décembre 2015 est donc logiquement venu abroger l'arrêté de 2012 qui définissait un modèle pour ces fiches. En effet, désormais **l'employeur devra simplement déclarer les travailleurs exposés à la pénibilité.**

Par exception, en vertu de l'article D.4161-1-1 CT, chaque employeur devra établir une **fiche individuelle de suivi** pour tout travailleur exposé aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils mais ne pouvant pas bénéficier du dispositif du C3P. Ces fiches individuelles seront donc établies pour les travailleurs détachés, les salariés des régimes spéciaux et les agents de la fonction publique.

Le fait de ne pas remplir ou actualiser ces fiches de suivi est puni d'une amende prévue par les contraventions de 5^{ème} classe appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

La suppression des fiches de prévention des expositions concerne également les **entreprises de travail temporaire** qui n'ont plus à remplir de telles fiches.

Modalités de déclaration par l'employeur

Chaque fin d'année, et au plus tard au titre de la paye du mois de décembre, tout employeur devra déclarer, **dans le cadre de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)**, le ou les facteurs de pénibilité auxquels chaque salarié, dont le contrat est encore en cours en fin d'année civile, est exposé au-delà des seuils.

Pour les travailleurs dont le contrat, d'une durée supérieure à un mois, s'est achevé en cours d'année civile, cette déclaration est faite, également via la DSN, au titre de la paye du mois où s'achève le contrat.

Les employeurs n'ayant pas encore mis en œuvre la DSN au sein de leur entreprise doivent malgré tout procéder à la déclaration de l'exposition de leurs salariés, et cela via la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Tout employeur peut évidemment procéder à des modifications de ses déclarations ; pour cela il a jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante, en fonction de son échéance de paiement des cotisations. Lorsque la modification est faite en faveur du salarié, elle peut avoir lieu dans les 3 ans suivant la déclaration.

Ouverture du C3P par la CNAV

Sur la base des informations relatives à l'exposition des travailleurs, déclarées par tout employeur dans la DSN, **la CNAV enregistrera chaque année, sur le compte personnel de prévention de la pénibilité de salarié, le nombre de points correspondant.**

La CNAV doit alors faire savoir, par voie électronique ou par courrier simple, à chaque salarié concerné, au plus tard au 30 juin, que les informations relatives à son C3P sont disponibles sur un site internet dédié à ce compte.

Exposition à la pénibilité

L'article D.4161-2 CT définissant les facteurs et les seuils de pénibilité est modifié.

Le seuil d'exposition au facteur lié au bruit est passé de 80 à 81 décibels (A), rapportés à une période de référence de 8 heures.

Deux arrêtés sont venus préciser les **modalités de mise en œuvre du facteur lié aux agents chimiques dangereux**. Un premier arrêté fixe la liste des ACD concernés et un second arrêté précise les modalités d'évaluation de l'exposition.

Le **travail répétitif** est désormais défini comme celui « caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ».

Les facteurs de pénibilité qui devaient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2016 ne rentreront en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2016. Des précisions complémentaires sur les facteurs de pénibilité et la mise en œuvre de leur définition seront apportées dans un **DT Info en cours de préparation**.

Accord collectif de branche étendu ou référentiel de branche homologué

Afin d'apprécier l'exposition à la pénibilité des travailleurs qu'il emploie, tout employeur peut se fonder sur son évaluation des risques professionnels au regard des conditions habituelles de travail caractérisant les postes de son entreprise. Il peut, conformément à l'article D.4161-1 CT, utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis dans l'accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par le **référentiel de branche homologué** de la branche professionnelle à laquelle il est rattaché.

En effet, ces accords ou référentiels de branche peuvent déterminer l'exposition des travailleurs à la pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle appliquées.

L'homologation d'un référentiel de branche par un arrêté pris par les Ministres du travail et de la santé, après consultation du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, permet aux entreprises relevant de cette branche de déclarer l'exposition à la pénibilité de leur personnel sur cette base en bénéficiant d'une **sécurité juridique** importante.

La demande d'homologation doit contenir des données permettant d'évaluer les effectifs de la branche susceptibles d'être concernés par une exposition à la pénibilité au-delà des seuils.

Un référentiel de branche ne peut être élaboré que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée, et dans la limite de son champ d'activité si elle ne couvre qu'une part de l'activité d'une branche professionnelle.

Chaque champ d'activité ou branche ne peut être couvert que par un seul référentiel. De plus, lorsque des postes, métiers ou situations de travail sont définis dans un référentiel, une entreprise de la branche ou du champ d'activité ne peut pas, pour ces postes, métiers ou situations de travail, baser son évaluation sur un autre référentiel, issu d'une autre branche ou d'un autre champ d'activité.

Le référentiel doit contenir une présentation de l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition à la pénibilité.

Suivi médical des expositions

Du fait du remplacement des fiches de prévention des expositions par un système de déclaration par l'employeur, le médecin du travail n'a plus communication systématique de fiches.

Le médecin du travail pourra, en vertu de l'article D.4161-1 CT, **demander à l'employeur de lui communiquer les informations qu'il déclare au titre de la pénibilité**.

Les informations communiquées au médecin du travail ne concernent donc que les expositions aux 10 facteurs de pénibilité pour les expositions au-delà des seuils.

Lorsque le médecin du travail fait cette demande à l'employeur et que l'employeur lui communique ces informations, **le médecin du travail complète alors le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur concerné**. Pour tout travailleur exposé aux agents chimiques dangereux pour la santé en vertu de l'article R.4412-54 CT, cette information complète le dossier individuel constitué par le médecin du travail.

Les applications pratiques

Les fiches de prévention des expositions sont supprimées au profit d'une déclaration, via la DSN et la paye du mois de décembre, des salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

L'évaluation de l'exposition peut être faite individuellement par l'employeur, ou être basée sur un accord de branche ou un référentiel de branche homologué tenant compte des mesures de protection.

Des points sont versés sur le compte personnel de prévention de la pénibilité de chaque salarié exposé, sur la base de la DSN adressée par l'employeur, directement par la CNAV qui en informe les salariés.

Certains facteurs de pénibilité ou seuils ont été modifiés ou précisés :

- le seuil de pénibilité pour le bruit est passé de 80 à 81 dB (A) ;
- la liste des agents chimiques dangereux pris en compte dans le dispositif et la grille d'évaluation à appliquer les concernant, ont été définies ;
- le travail répétitif a été redéfini ;
- les nuits travaillées dans le cadre d'équipes successives alternantes ne sont pas comptabilisées au titre du facteur nuit.

Les 6 facteurs de pénibilité qui devaient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2016, n'entreront en vigueur qu'au 1^{er} juillet 2016. La déclaration de l'exposition à ces facteurs ne débutera donc qu'en décembre 2016 et ouvrira de possibles modifications des déclarations jusqu'en mars 2017. Seules, les expositions liées à des contrats s'achevant au cours de l'année 2016 devront être déclarées avant cette date.

Les médecins du travail peuvent demander aux employeurs la communication des informations d'exposition, transmises via la DSN, qu'ils intègrent le cas échéant dans les dossiers individuels des salariés concernés.

Les textes légaux et réglementaires mentionnés dans ce document sont ceux consolidés à la date de publication de notre analyse. Ils pourront faire l'objet de modifications ultérieures.