

## Aperçu rapide

# 130 Précisions administratives sur la mise en œuvre du compte pénibilité

**POINTS CLÉS** ► La Direction générale du travail et la Direction de la sécurité sociale entament une série d'instructions destinées à accompagner la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité. ► L'instruction DGT-DSS n° 1 du 13 mars 2015 récapitule sous forme de fiches les obligations des employeurs spécifiquement en 2015, année pour laquelle seuls quatre facteurs de pénibilité sont pris en compte ► Est annoncée une deuxième instruction pour préciser les modalités d'acquisition et d'utilisation des points de retraite par les salariés dans le cadre du compte pénibilité.

Camille-Frédéric PRADEL,  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

Perle PRADEL-BOUREUX,  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

Virgile PRADEL,  
docteur en droit, IEP Paris

L'INSTRUCTION DGT-DSS n° 1 du 13 mars 2015 (*V. infra JCP S 2015, 1109, texte reproduit*) apporte des précisions sur la mise en œuvre du dispositif issu de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et ses décrets d'application (pour une présentation de ce dispositif, *V. JCl. Travail Traité, Fasc. 20-45. – Fiche pratique n° 2665 : Élaborer une fiche de prévention des expositions. – Fiche pratique n° 3181 : Gérer le compte personnel de prévention de la pénibilité*).

### 1. Facteurs de pénibilité applicables en 2015

Pour caractériser les causes de la pénibilité au travail, ont été définis par décret les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition dont le dépassement caractérise le travail pénible. Dix facteurs de risques professionnels (dits « facteurs de pénibilité ») susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur ont été définis (*C. trav., art. D. 4161-2*). À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité et les seuils d'exposition qui y sont attachés entrent en vigueur : activités exercées en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipe successives alternantes et du travail répétitif (*D. n° 2014-1159, 9 oct. 2014, art. 4*). L'instruction du 13 mars 2015 apporte des précisions sur la notion de travail en équipes successives alternantes et de travail répétitif.

#### ● Notion de travail en équipes successives alternantes

L'instruction complète la définition du travail en équipes successives alternantes. Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. Elle donne comme exemple le travail posté (5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12). Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un travailleur en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 50 nuits par an.

#### ● Notion de travail répétitif

L'instruction apporte un commencement de définition de deux notions nécessaires à la qualification d'un 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).

– par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires et sollicitantes requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »,...

– par « geste », on entend le geste professionnel permettant de réaliser le travail au cours du cycle et composé d'une suite d'actions techniques manuelles élémentaires et sollicitantes.

## 2. Facteurs de pénibilité applicables en 2016

Les six facteurs (parmi les dix au total) qui seront applicables seulement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. L'instruction du 13 mars 2015 précise que **ces six facteurs donneront lieu à une instruction d'application dédiée**. Elle ajoute que le recensement de l'exposition à ces six facteurs à compter de l'année 2016 sera facilité par les **modes d'emploi de branches** qui seront élaborés, annonce l'Administration, **avant la fin de l'année 2015**.

## 3. Appréciation des expositions des salariés à la pénibilité

● **Confirmation de la prise en compte d'éléments collectifs pour identifier les expositions individuelles** – La traçabilité individuelle de l'exposition découle de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

● **Évaluation des expositions des travailleurs placés sur plusieurs postes au cours de l'année** – L'Administration rappelle qu'il est fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur **sur l'ensemble de ces postes, au cours de l'année, que l'employeur prend en compte**. La pertinence de l'identification **spécifique** des expositions à la pénibilité pour chaque emploi polyvalent est ainsi confirmée.

● **Évaluation des expositions des travailleurs dont le contrat de travail est inférieur à l'année** – Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, 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**. La durée de l'exposition à la pénibilité correspond alors à la durée du contrat. L'instruction n° 1 fournit un exemple : un travailleur présent deux mois (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste habituellement exposé à l'année aux facteurs de pénibilité sera considéré comme exposé pendant deux mois.

En revanche, l'Administration avance que **le salarié dont le contrat de travail est inférieur à l'année ne doit pas être considéré comme exposé si l'évaluation du poste révèle en définitive une absence d'exposition annuelle, au regard des conditions habituelles de travail**. Cette règle est valable même si le salarié en question a été effectivement exposé ponctuellement. Ainsi, dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité.

● **Règle pour retrancher certaines périodes d'absence des périodes d'exposition**. – L'instruction affirme que les périodes d'absences pourraient être prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agirait de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour être opérationnelle, cette affirmation devra

être accompagnée d'une durée précise au-delà de laquelle l'absence est considérée comme « longue ».

● **Évaluation des expositions des travailleurs à temps partiel**. – Selon l'instruction, il n'y a **pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil pour les travailleurs à temps partiel**. Cette affirmation semble interdire le raisonnement par proratisation pour évaluer les expositions des travailleurs à temps partiel.

## 4. Élaboration et communication de la fiche de prévention des expositions

### ● Champ d'application

Conformément à l'article L. 4111-5 du Code du travail, les travailleurs qui se voient remettre une fiche individuelle de prévention sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Les **travailleurs détachés en France** sont également concernés par la traçabilité en application de l'article L. 1262-4 du Code du travail. À ce titre, l'entreprise donneuse d'ordre doit transmettre à l'entreprise sous-traitante les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche de prévention des expositions.

Les salariés des particuliers employeurs sont en revanche exclus.

Par ailleurs, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, la circulaire rappelle que pour les salariés exposés en 2015, les fiches de prévention des expositions des salariés concernés pourront être **établies jusqu'au 31 janvier 2016**. Il en est de même des salariés exposés, qui quittent l'entreprise en cours d'année (par exception à l'obligation d'établir la fiche au plus tard le dernier du mois suivant le terme du contrat).

Est attendue la publication d'un arrêté fixant un modèle indicatif de fiche. L'instruction n° 1 précise que l'employeur reste libre d'utiliser le modèle qu'il souhaite dès lors qu'il comprend les catégories minimales requises.

### ● Communication

L'instruction rappelle que la fiche est tenue à disposition du travailleur à tout moment s'il en fait la demande et transmise notamment :

– lors de son départ de l'entreprise,

– ou en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins 3 mois dans les autres cas, dès que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur.

Pour ces deux cas, selon l'instruction, il ne s'agit pas d'une fiche *ad hoc* établie à cette occasion mais de la fiche la plus récemment établie au moment de la demande, soit en pratique pour un travailleur titulaire d'un contrat de travail exécuté pendant la totalité de l'année civile, la fiche consignant les expositions de l'année passée. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir copie d'une version actualisée de la fiche s'ils en font la demande à l'employeur.

La fiche est également transmise **aux services de santé au travail**. En revanche, l'Administration avance que si le CHSCT a accès aux données collectives de l'entreprise (document unique d'évaluation, des risques, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16), il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif et **ne peut donc pas demander à consulter la fiche individuelle de prévention des expositions**.

La fiche peut être renseignée sur support papier ou dématérialisé. Une déclaration à la CNIL n'est pas nécessaire, mais l'employeur doit veiller à ce que les informations contenues dans la fiche restent confidentielles.