



**HAL**  
open science

## Où en est-on de l'ex-dispositif pénibilité en 2018 ?

Sophie Fantoni-Quinton, Céline Czuba

► **To cite this version:**

Sophie Fantoni-Quinton, Céline Czuba. Où en est-on de l'ex-dispositif pénibilité en 2018 ?. Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement, 2018, 79 (2), pp.138-141. 10.1016/j.admp.2018.02.004 . hal-01771440

**HAL Id: hal-01771440**

**<https://hal.science/hal-01771440>**

Submitted on 29 Apr 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Où en est on de l'ex-dispositif pénibilité en 2018 ?**

### **Where are we with the previous device concerning the burden of work in 2018?**

S Fantoni Quinton, C Czuba, Université Lille, CRDP.

Il ne faut plus parler de pénibilité en 2018 ! Après 8 ans de réformes successives, exit la pénibilité ... Les Ordonnances Macron ont effacé du Code du travail ce mot très polémique. Il en reste cependant un reliquat même si elle n'est plus nommée ainsi, il s'agit désormais de la prise en compte des effets de l'exposition à « certains facteurs de risques professionnels ». L'objectif de ce texte est de tenter une synthèse du dispositif remanié dans son volet prévention (2) et son volet compensation (3) après avoir rappelé brièvement quelques éléments clés de l'histoire de ce dispositif (1).

#### **1. De 2010 à 2017, un dispositif pénibilité qui n'en finit pas de naître ...**

Le législateur a décidé de caractériser juridiquement la pénibilité en 2010 (à l'occasion de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 sur le recul de l'âge de la retraite) par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnel susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 est d'abord venu préciser de manière limitative la liste des 10 facteurs de pénibilité concernés (liste aujourd'hui inchangée) : manutentions manuelles de charges lourdes ; postures pénibles pour les articulations ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif sous cadence.

Il serait très lourd de retracer les nombreuses évolutions du droit remodelant successivement ce dispositif en 2011, 2012, 2014 et 2015. Néanmoins, nous rappellerons quelques points clés du dispositif avant sa (dernière ?) réforme de 2017.

Ces risques n'ont été pris en compte ensuite que s'ils dépassaient certains seuils définis par décret, après application de mesures de prévention collectives ou individuelles.

D'emblée, ces textes initiaux appellent 2 remarques. Certaines pénibilités sont exclues, comme les pénibilités psychiques et surtout, on se heurte, très vite, à la faisabilité de l'obligation d'évaluation par chaque entreprise de ses facteurs de risque de pénibilité, ce qui occasionnera par la suite des ajustements textuels.

Par ailleurs, au départ, les textes relatifs à la pénibilité comportent deux volets clairement complémentaires, un volet de prévention et un volet de compensation.

Tant la référence à l'obligation générale de prévention de la pénibilité insérée dans les obligations de l'employeur, que l'obligation d'annexer ces risques au document unique d'évaluation des risques (DUER) et également, l'obligation annuelle de négocier un accord en faveur de la prévention de la pénibilité, ainsi que l'obligation de rédiger les fiches individuelles de suivi d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (ou fiche de prévention de la pénibilité, FPP) qui assurent la traçabilité de ces expositions pour une réparation éventuelle, témoignent d'une réelle volonté de mettre la prévention au cœur du dispositif pénibilité.

Concernant le volet réparation/compensation de la pénibilité, il comprend lui-même, au gré des évolutions juridiques, une première évolution favorable aux salariés exposés à la pénibilité puisqu'en plus d'un départ anticipé à la retraite initialement prévu et sous condition d'un taux d'incapacité permanente, leurs droits s'enrichissent d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Les points acquis après déclaration des facteurs de pénibilité par l'employeur pourront être utilisés pour une action de formation professionnelle continue, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité, pour le financement du complément de rémunération en cas de réduction de la durée de travail ou pour une retraite anticipée.

Las ! Après plusieurs textes intermédiaires qui accroissent sans cesse la complexité du dispositif (notamment concernant la difficile évaluation des facteurs de pénibilité) et dans un contexte de demande de simplification du droit, le volet prévention a été raboté dès 2015 (avec la suppression des FPP et de l'obligation d'évaluation individuelle des facteurs de pénibilité). Les Ordonnances du 22 septembre 2017 poursuivent l'amincissement du volet prévention, tout en réduisant aussi le droit à compensation.

Que reste-t-il aujourd'hui du dispositif pénibilité ? Le qualificatif même de pénibilité a disparu du code du travail, sa prévention est encore une obligation mais qui se fond avec la prévention de tous les risques professionnels et sa compensation est partiellement amoindrie. Par ailleurs les 10 facteurs de risque initialement définis se scindent désormais en 2 catégories : 6 facteurs de risque vont ouvrir droit à un volet de compensation (les activités exercées en milieu hyperbare ; les températures extrêmes ; le bruit ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes ; le travail répétitif) via le nouveau Compte personnel de prévention (C2P) qui remplace le C3P. Les 4 autres facteurs restant n'ouvriront pas droit au C2P (manutentions manuelles de charges lourdes ; postures pénibles pour les articulations ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux).

## **2. Depuis 2018, des dispositions de prévention spécifiques pour « certains facteurs de risques professionnels »**

L'employeur doit toujours évaluer tous ses risques professionnels, en particulier ces 10 facteurs de risques spécifiques listés dans l'article L4161-1 du Code du travail et il doit consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels (anciennement risques « pénibilité ») de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué ; il n'y a donc plus d'obligation d'évaluation « individuelle » ;
- La proportion de salariés exposés à ces 10 facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementairement prévus.

En revanche l'employeur n'a plus à assurer la traçabilité des expositions individuelles via les fiches individuelles de prévention de la pénibilité qui ont bien disparu depuis 2015.

L'employeur doit continuer par ailleurs à négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (ou, à défaut d'accord, il doit élaborer un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs

de risques professionnels, après avis du comité social et économique). Il faut distinguer l'obligation de négocier du contenu de la négociation.

L'obligation de négocier se déclenche pour les seules entreprises de plus de 50 salariés à l'une des deux conditions suivantes :

- soit si 25 % au moins de ses salariés sont exposés à l'un des 6 facteurs de risques professionnels au titre du C2P, au-delà des seuils réglementaires (cela nécessite un diagnostic préalable et précis des expositions à l'un de ces 6 facteurs de risques professionnels) ;
- soit si l'entreprise à un taux de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles qui dépasse 0.25 % (rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'AT-MP imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise).

Quant au contenu de l'accord ou du plan d'action en matière de prévention, il doit bien porter sur les 10 facteurs listés à l'article D. 4161-1 du Code du travail.

Il faut bien reconnaître que le volet prévention initial a été allégé de sa dimension d'évaluation individuelle et surtout que la traçabilité individuelle a totalement disparu des textes, ce qui est assez inopportun, notamment en cas d'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) de part leurs effets différés difficiles à objectiver à distance...donc à réparer !

### **3. A partir de 2019, les nouvelles modalités de compensation de « certains facteurs de risques professionnels »**

Au terme de chaque année civile et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre, l'employeur déclare toujours de *façon dématérialisée* (cela remplace les fiches individuelles de prévention de la pénibilité) dans le cadre de la déclaration sociale nominative ou DSN les facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif (*sauf ACD*) et à certains rythmes de travail. Ces déclarations vont abonder en points le compte personnel de prévention (C2P). La déclaration s'effectue pour les salariés exposés au-delà de certains

seuils (Cf. Tableaux 1 et 2) après application des mesures de protection collective et individuelle.

La déclaration des expositions doit être faite en cohérence avec l'évaluation des risques au regard des conditions habituelles de travail, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées au 1° de l'article R. 4121-1-1.

Un accord collectif de branche étendu peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des Ministres chargés du travail et des affaires sociales après avis du COCT (ce référentiel doit être réévalué selon une périodicité n'excédant pas 5 ans).

L'acquisition de points est de 4 points maximum par an pour une mono-exposition, 8 points pour une poly-exposition (et pour les CDD d'au moins 1 mois, respectivement 1 et 2 points par trimestre). Le nombre total de points inscrits sur le C2P ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié (non renouvelable).

Les points ainsi acquis au titre de ces 6 facteurs de risques ouvriront droit via le C2P soit à une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels (1 point = 25h de formation) ; soit au financement du complément de sa rémunération en cas de réduction de sa durée de travail (10 points = complément de rémunération correspondant à la compensation d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant 3 mois) ; soit au financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun (10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse *à partir de 55 ans*).

Le décret n° 2017-1768 pris en Conseil d'Etat le 27 décembre 2017 rappelle les modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d'utilisation du compte et les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte. Il fixe également le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte tout en précisant que chaque titulaire du compte peut accéder en ligne à son relevé de points et y effectuer ses demandes de compensation.

Les 4 autres facteurs (*manutentions physiques marquées, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux*) n'ouvrent plus de droit au C2P. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 (article 3-4°) avait toutefois précisé que les salariés exposés à ces 4 risques pourraient néanmoins continuer à bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dite pour « pénibilité », à taux plein à partir de l'âge de 60 ans s'ils sont victimes d'une maladie professionnelle listée par arrêté (arrêté du 26 décembre 2017) et ayant entraîné 10% d'IPP sans autre condition (ce dispositif s'additionne avec le dispositif antérieur de retraite anticipée à partir de 60 ans pour les victimes d'AT/MP au delà de 20% d'IPP et après avis d'une commission pluridisciplinaire entre 10 et 20% d'IPP). Par ailleurs, les victimes d'un AT ou d'une MP ayant entraîné plus de 10% d'IPP pourront abonder leur compte personnel de formation (CPF et non le C2P) de 500 heures en vue d'une réadaptation fonctionnelle, d'une rééducation professionnelle, d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle.

A signaler que le financement du dispositif C2P est désormais confié à la branche AT/MP (et non plus à la branche retraite) de la Sécurité sociale. Les deux cotisations (base + additionnelle) spécifiques ainsi que le fonds de gestion chargé du financement des droits au C3P sont donc depuis cette date supprimés. La gestion du C2P sera transférée de la CNAV à la Direction des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie. Les organismes gestionnaires notamment peuvent procéder ou faire procéder (par des agents assermentés ou agréés) à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées par l'employeur, sur pièces et sur place. En cas de déclaration inexacte, le nombre de points est régularisé. L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel (Cf. L'article L. 241-3 du

Code de la sécurité sociale), au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée.

En conclusion, si la liste des dix facteurs, initialement prévue, reste identique, les obligations de prévention et le droit à compensation ne concernent pas l'ensemble de ces facteurs de la même façon. Le mot « pénibilité » a été effacé du code du travail (y compris dans les missions des services de santé au travail), remplacé par le qualificatif plus générique de « risque professionnel » (on parle désormais de « dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risque professionnel). Même s'il n'existe plus d'obligation d'évaluation individuelle ni de FPP, l'obligation (générique ?) d'évaluation et de prévention demeurent.

**Les auteurs ne déclarent pas de conflit d'intérêt**

#### **Annexe : Tableaux 1 et 2**

Tableau n°1 : Seuils associés aux facteurs de risques professionnels inclus dans le C2P au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) 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 81 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



Tableau n°2 : Seuils associés aux facteurs de risques professionnels inclus dans le C2P 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. 3122-2 à L. 3122-5	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 réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		