



La PÉNIBILITÉ au travail : ce qu'il faut retenir

La Loi portant réforme des retraites généralise l'obligation de prévention de la pénibilité en renforçant le principe général de prévention : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures comprennent (...) Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail » et en ajoutant une compétence à celles des [CHSCT](#) qui procéderont maintenant « (...) à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quels que soient sa taille, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

Vous avez dit pénibilité ?

Dans le droit du travail français depuis 2012 la **pénibilité au travail** est définie par deux conditions cumulatives : une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces familles de facteurs de risques sont composées de 10 facteurs dont :

- **4** sont entrés en vigueur au **1er janvier 2015** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, les activités en milieu hyperbare, le travail répétitif
- **6** entreront en vigueur au **1er juillet 2016** : les postures pénibles, la manutentions manuelles de charges, les agents chimiques dangereux, les vibrations mécaniques, les températures extrêmes, le bruit.

Comment évaluer ?

A chaque facteur, un seuil y est associé (voir article D 4161-2 du Code du travail). L'employeur devra dans un premier temps vérifier que le(s) facteur(s) existe(nt) dans son entreprise, et dans un deuxième temps évaluer le(s) facteur(s) existant(s) et le(s) comparer aux valeurs seuils réglementaires. Cela devra se faire « au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année », notamment à partir des données collectées dans le Document Unique (CT, art. D.4161-1 mod.).

L'employeur peut également se référer aux postes, métiers ou situations de travail définis à l'accord de branche étendu ou au référentiel de branche, en tenant compte des mesures de protections collectives ou individuelles appliquées.

Que faire en cas d'exposition d'un ou plusieurs salariés à un ou plusieurs facteurs ?

Attention ! Depuis le 30 décembre 2015, un décret est venu acté la suppression de la fiche de pénibilité individuelle en cas d'exposition à un ou plusieurs facteurs. Elle est remplacée par une déclaration via la DADS ou la DSN (loi REBSAMEN du 17 août 2015—simplification du dispositif).

En effet, **l'employeur déclare une fois par an à la Cnav via la DADS ou la DSN, les facteurs de pénibilité et l'exposition des salariés à la pénibilité**. Cela permet aux salariés exposés d'obtenir des points au titre de la pénibilité en alimentant le compte personnel de prévention de la pénibilité. L'accumulation des points peut permettre de financer des **formations professionnelles** pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ; des heures non travaillées, c'est-à-dire un **travail à temps partiel** tout en conservant son salaire ; la validation de **trimestres d'assurance retraite** (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Source : www.inrs.fr / www.elnet.fr

L'équipe de SSA peut vous aider à évaluer les facteurs de pénibilité au travail.

N'hésitez pas à nous contacter !