



**Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports**

**CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DES
INSPECTEURS DU TRAVAIL**

SESSION 2016

Mardi 8 mars 2016

De 8h00 à 12h00 (horaire de métropole)

1^{ère} épreuve d'admissibilité : Durée 4 heures – Coefficient 3

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions de travail ou d'emploi et de formation professionnelle, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Sujet :

Le directeur adjoint du travail de votre département est appelé à intervenir devant les partenaires sociaux pour présenter les enjeux et l'évolution du compte personnel de prévention de pénibilité.

Il vous demande de préparer une note présentant ce dispositif, note qui fera notamment le point sur les enjeux et évolutions récentes de ce dispositif.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Eléments composant le dossier :

Ce dossier contient 47 pages, non compris la présente

- Document 1** Article « *Compte pénibilité : vers une nouvelle définition du travail répétitif* » - Liaisons Sociales Quotidien, 30 septembre 2015.....page 1 à 1
- Document 2** Articles L.4161-1, L.4161-2, L.4161-3, L.4162-12 et L.4162-16 du Code du travail modifiéspages 2 à 4
- Document 3** Lettre de mission du 8 janvier 2015 du Premier Ministre à Christophe Sirugue, Député.....pages 5 à 6
- Document 4** Extraits du rapport « *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention* » - Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel Davy de Virville, 26 mai 2015.....pages 7 à 11
- Document 5** « *L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail* » - Raphaëlle Rivalin et Nicolas Sandret - Dares Analyses n°095, décembre 2014.....pages 12 à 22
- Document 6** Instruction DGT-DSS n° 1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015.....pages 23 à 45
- Document 7** Article « *Compte pénibilité : des simplifications, mais encore des questions et des inquiétudes* » de Gaëlle Picut, Le Monde, 13 août 2015.....pages 46 à 47

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier.

Document 1

SANTÉ AU TRAVAIL

Compte pénibilité: vers une nouvelle définition du travail répétitif

Le directeur général de l'Anact, Hervé Lanouzière, a remis, le 28 septembre, son rapport sur le travail répétitif à Myriam El Khomri. Il y propose une nouvelle définition de ce facteur de pénibilité, afin de faciliter son appréciation par les entreprises dans le cadre de la mise en œuvre du compte pénibilité. La ministre vient d'annoncer la publication des décrets modificatifs d'ici la fin octobre.

Après l'annonce du report au 1^{er} juillet 2016 des six derniers facteurs de pénibilité (v. *l'actualité* n° 16841 du 28 mai 2015), la suppression de la fiche pénibilité par la loi Rebsamen (v. *l'actualité* n° 16881 du 27 juillet 2015), le travail de simplification du compte pénibilité se poursuit. Le 28 septembre, Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact, a en effet remis à la ministre du Travail son rapport sur la notion de travail répétitif. Constatant que la définition actuelle de ce facteur de pénibilité, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, est jugée « trop imprécise » par les entreprises, il en propose une définition plus simple, de manière à faciliter son évaluation par les employeurs. Reste à consacrer cette nouvelle définition dans le Code du travail. Myriam El Khomri a annoncé la publication des décrets modificatifs d'ici la fin octobre.

Nouvelle définition du travail répétitif

Actuellement, le travail répétitif est défini comme « 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 » (*C. trav.*, art. D. 4161-2).

Le directeur général de l'Anact suggère de remplacer cette définition par la suivante: « le travail répétitif [est] 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 ».

Il propose également une modification des seuils d'exposition. Le salarié serait considéré comme exposé:

– s'il réalise 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, pendant au moins 900 heures par an;

– s'il réalise 30 actions techniques ou plus par minute dans tous les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable, absence de temps de cycle), pendant au moins 900 heures par an.

Par « action technique », il faut entendre, explique le rapport, toute « action manuelle élémentaire mettant en jeu un ou plusieurs segments corporels ou articulations permettant d'accomplir une tâche de travail simple ». Elle peut être « caractérisée par une douzaine de verbes d'action recouvrant la majorité des situations identifiables : saisir, positionner, placer, insérer, pousser, appuyer, visser, tirer, frapper, couper, retirer, abaisser ».

Des éléments de définition à préciser

Afin que la nouvelle définition du travail répétitif « soit immédiatement opérante et ne donne pas lieu à nouveau à des interprétations erronées », le directeur général de l'Anact recommande qu'une instruction ministérielle apporte des précisions sur les travaux concernés, les notions de fréquence élevée et de cadence contrainte,

le mode de comptage des actions techniques et de l'estimation de la durée d'exposition.

Concernant les travaux concernés, le rapport indique ainsi que, n'étant visée que la sollicitation de tout ou partie du membre supérieur (comprendant le bras, l'avant-bras, la main), les contraintes posturales résultant du travail répétitif et impliquant par exemple le rachis (colonne vertébrale) pourraient être prises en compte au titre des facteurs « postures pénibles » ou « manutention manuelle de charges ».

S'agissant du comptage des actions techniques, Hervé Lanouzière considère qu'en pratique, il portera très souvent sur la partie du membre supérieur visuellement la plus mobile et sollicitée. Il s'agira le plus souvent de la main, quand bien même celle-ci n'exécute pas seule les mouvements (ceux-ci s'accompagnant généralement de déplacements du coude et/ou de l'épaule).

Quant à la cadence contrainte, celle-ci serait caractérisée lorsque le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice pour la production, le service ou lui-même et ses collègues. Selon le rapport, si la cadence contrainte renvoie souvent à des « cadences mécaniques », elle peut aussi résulter d'autres circonstances telles que la dépendance vis-à-vis de l'amont et/ou de l'aval du poste du travail ou encore de l'interdépendance du collectif. En revanche, il n'y aurait pas de cadence contrainte lorsque la contrainte de temps, bien que présente, peut être planifiée ou régulée par le salarié ou ne lui interdit pas de prendre du retard. ■



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Document 2

Article L4161-1 du Code du travail

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 28

I.- L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II les facteurs de risques professionnels 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 la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

II.-La déclaration mentionnée au I du présent article est effectuée, selon les modalités prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1 ou L. 752-4 du même code ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l'employeur. Un décret précise ces modalités.

III.-Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

IV. - Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration mentionnée au I. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la déclaration sont définies par décret en Conseil d'Etat.

V.-Un décret détermine :

1° Les facteurs de risques professionnels et les seuils mentionnés au I du présent article ;

2° Les modalités d'adaptation de la déclaration mentionnée au même I pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre et exposés à des facteurs de risques dans les conditions prévues audit I.

NOTA :

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, article 28 II : Par dérogation au II de l'article L. 4161-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, les entreprises tenues à l'obligation mentionnée à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale déclarent, au moyen de la déclaration mentionnée au même article L. 133-5-4, les facteurs de risques professionnels auxquels leurs salariés sont exposés.

Article L4161-2 du Code du travail

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 29

L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1, 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, dans des conditions fixées par décret.

L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir de ces postes, de ces métiers ou de ces situations de travail.

L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

Article L4161-3 du Code du travail

Créé par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 30

Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation résultant du titre II du présent livre d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre.

Article L4162-12 du Code du travail

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 31

Dans des conditions définies par décret, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 4162-11 du présent code ainsi que, pour les entreprises et établissements mentionnés aux articles L. 722-20 et L. 722-24 du code rural et de la pêche maritime, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent, notamment pour l'application de l'article L. 4162-14 du présent code, procéder 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, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités dans des conditions définies par décret.

Ils peuvent 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 leur communiquer toute information utile. Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Ce redressement 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 inscrits au compte.

En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations mentionnées à l'article L. 4162-20 et le nombre de points sont régularisés. 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 mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée. L'entreprise utilisatrice, au sens de l'article L. 1251-1 du présent code, peut, dans les mêmes conditions, faire l'objet d'une pénalité lorsque la déclaration inexacte de l'employeur résulte d'une méconnaissance de l'obligation mise à sa charge par l'article L. 4161-1. La pénalité est recouvrée selon les modalités définies aux sixième, septième, neuvième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

Article L4162-16 du Code du travail

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 31

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des deux 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.

Le Premier Ministre

Paris, le

= 0 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.

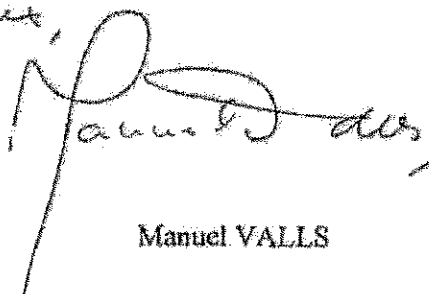
Vous pourrez disposer de l'appui des administrations et opérateurs principalement concernés, notamment la direction de la sécurité sociale, la direction générale du travail et la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Vous pourrez vous appuyer sur des rencontres avec les représentants patronaux et 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 la plus cordiale,



Manuel VALLS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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'OPPBT 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.

L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ DANS LE TRAVAIL

Les facteurs de pénibilité au travail ont été définis dans la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites et confirmés dans la loi de janvier 2014. Ces dix facteurs couvrent des expositions à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif et à certains rythmes de travail. Si le nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité dépend fortement des seuils qui permettent de les définir, les caractéristiques des personnes concernées restent qualitativement similaires.

Selon les résultats de l'enquête Sumer 2010, la pénibilité concerne au premier chef les ouvriers, puis les employés de commerce et de services. Les secteurs les plus exposés sont la construction, l'industrie manufacturière, le secteur du traitement des déchets et l'agriculture. Les salariés qui exercent des fonctions de production, d'installation, de manutention ou de nettoyage sont plus exposés que la moyenne.

Les jeunes sont eux aussi plus concernés, mais les salariés de plus de 55 ans sont largement exposés dans certains secteurs tels que l'industrie manufacturière.

Aux facteurs de pénibilité s'ajoutent souvent d'importants facteurs de risques organisationnels comme, par exemple, les fortes contraintes de rythme de travail et le manque d'autonomie.

ENQUÊTE SUMER 2010

La loi du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites » a défini dix facteurs de pénibilité, qui ont été confirmés par la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » (encadré 1). Trois catégories de facteurs de pénibilité sont retenues par la loi: les « contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), « l'environnement physique agressif » (agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) et « certains rythmes de travail » (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif).

À l'exception du travail en milieu hyperbare (1), tous les facteurs de pénibilité énoncés dans la loi sont repérables dans l'enquête Sumer 2010 (encadré 2). Pour quantifier la proportion de salariés exposés à l'un de ces facteurs, il faut définir des seuils au dessus desquels l'exposition peut être qualifiée de « pénible » - c'est-à-dire, selon la définition proposée par les rapports Struillou [1] et Lasfargues [2] réalisés pour le Conseil d'orientation des retraites -, susceptible d'engendrer une réduction de l'espérance de vie sans incapacité. Plusieurs choix de seuils sont possibles, selon que l'on veut cerner des situations très probablement pathogènes ou des expositions moins graves mais justifiant cependant une attention particulière des préventeurs (encadré 3). Ces choix conditionnent largement l'évaluation du nombre de salariés concernés.

(1) Cette exposition avait été repérée lors de l'enquête Sumer de 2003 mais, du fait de sa grande rareté (0,1% de salariés exposés), elle n'a pas été maintenue dans le questionnaire de Sumer 2010.

Les critères et seuils de pénibilités retenus pour cette étude sont relativement peu contraignants (2). Ils ont pour principal intérêt de permettre un repérage des salariés exposés. En adoptant ces seuils, plus de 8 millions de salariés, soit près de 40 % des salariés en France métropolitaine et à la Réunion (3), apparaissent exposés à au moins un des facteurs de pénibilité en 2010 (4). 10 % des salariés (soit environ un quart des salariés exposés) subissent le cumul d'au moins trois des pénibilités retenues (tableau 1). Que l'on retienne ces seuils ou d'autres plus restrictifs, les écarts entre professions ou entre secteurs d'activité sont qualitativement similaires (encadré 3), ce qui permet de définir des cibles pour les politiques de prévention.

**Les professions les plus exposées :
ouvriers et employés de commerce
et de services**

Les ouvriers sont notablement plus exposés à la pénibilité que les autres salariés (tableau 1). Selon

les seuils retenus dans cette étude, 70 % des ouvriers sont exposés à au moins un des facteurs de pénibilité, contre seulement 12 % des cadres et professions intellectuelles supérieures. Les employés de commerce et de services sont eux aussi largement concernés (48 %).

Plus d'un quart des ouvriers cumulent au moins trois expositions à un facteur de pénibilité. Les employés de commerce et de services sont moins souvent soumis à un tel cumul (8 %).

**« Contraintes physiques marquées » :
les ouvriers mais pas seulement**

La première catégorie de facteurs de pénibilité, les « contraintes physiques marquées » (5), concerne 43 % des ouvriers. Les ouvriers non qualifiés sont les plus exposés à la manutention manuelle de charges ou à des postures pénibles au moins 10 heures par semaine : 35 % des ouvriers non qualifiés sont concernés par un de ces deux facteurs de pénibilité et 10 % les cumulent (contre

(2) Ils sont sans rapport avec les seuils retenus dans le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (en application de la loi de janvier 2014). Ces seuils renvoient dans certains cas à des grandeurs non décrites par Sumer comme, par exemple, le poids des charges lourdes pour la manutention manuelle, ou la fréquence des gestes pour le travail répétitif. En outre le décret privilégie la mesure des expositions sur une année, alors que Sumer les repère sur une semaine. Sumer ne permet donc pas de quantifier précisément les populations concernées par le décret.

(3) Un autre choix de seuils, qui aboutit à chiffrer à 25% la proportion de salariés considérés comme exposés, est présenté dans l'encadré 3.

Encadré 1

PENIBILITÉ ET LÉGISLATION

La loi de 2010 portant sur la réforme des retraites (n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), complétée par les décrets du 30 mars 2011 et du 7 juillet 2011 ainsi que l'arrêté du 30 mars 2011, a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité. Elle a complété les principes généraux de prévention (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 (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».

Elle donne aussi une définition légale de la pénibilité au travail (article L.4121-31 du code du travail). La pénibilité est caractérisée par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur. Ces facteurs déterminés par décret (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011) sont liés à :

- des contraintes physiques marquées (les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques) ;
- l'environnement physique agressif (les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, le travail en milieu hyperbare, le bruit, les températures extrêmes) ;
- certains rythmes de travail (le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste à une cadence contrainte imposée par le déplacement automatisé d'une pièce, ou à la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

La loi définit trois volets d'action complémentaire : la traçabilité des expositions à la pénibilité, la prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord ou d'un plan, et enfin le départ à la retraite anticipé sous certaines conditions. Ce dernier volet a été modifié en profondeur par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ».

- La traçabilité des expositions (articles L.4121-3 du code du travail) se traduit par l'obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue et les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour les faire disparaître. Cette fiche est donnée au Service de santé au travail pour qu'elle soit conservée dans le dossier médical ; un double de la fiche est donné au salarié à son départ de l'établissement.
- La prévention de la pénibilité est renforcée par l'obligation de signer un accord sur la prévention de la pénibilité ou de définir un plan d'action (article L.4121-3-1 du code du travail) sous certaines conditions de taille de l'entreprise et de proportion de salariés exposés (plus de 50 %).
- La loi de 2010 soumettait le départ anticipé à la retraite à 60 ans à certaines conditions : soit avoir un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur à 20 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, soit avoir un taux d'IPP compris entre 10 et 20 %, et avoir été exposé pendant 17 ans au moins à un ou plusieurs des facteurs de risque définissant « la pénibilité », et pouvoir établir que l'IPP est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. La loi de 2014 élargit ces conditions et crée un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité (parmi les dix définis à l'article D.4121-5 du code du travail) verra son compte crédité d'un point par trimestre d'exposition, ou de 2 points en cas d'exposition simultanée à plusieurs facteurs de pénibilité. Le salarié pourra ensuite utiliser ses points, soit pour suivre une formation lui permettant d'accéder à un emploi non pénible, soit pour travailler à temps partiel à la fin de sa carrière en conservant sa rémunération, soit enfin pour partir à la retraite jusqu'à deux ans plus tôt que ce que le droit commun lui permettrait. Le décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité a précisé les seuils à partir desquels l'exposition à une pénibilité permettra d'acquies des points.

Tableau 1 • Salariés exposés à au moins un ou trois facteurs de pénibilité en 2010*

En %

		Salariés exposés à au moins une pénibilité	Salariés exposés à au moins trois pénibilités
Ensemble		39,2	9,9
Sexe	Hommes.....	46,2	14,1
	Femmes.....	30,8	4,8
Tranche d'âge	Moins de 25 ans.....	50,3	14,6
	De 25 à 34 ans.....	40,6	11,1
	De 35 à 44 ans.....	38,8	9,3
	De 45 à 54 ans.....	38,3	9,3
	55 ans ou plus.....	31,9	6,7
Catégorie sociale	Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	12,2	0,5
	Professions intermédiaires.....	24,4	3,0
	Employés administratifs.....	18,1	1,0
	Employés de commerce et de service.....	48,0	7,8
	Ouvriers qualifiés.....	69,2	25,4
	Ouvriers non qualifiés, ouvriers agricoles.....	70,3	27,0
Statut	Apprenti, stagiaire.....	52,5	15,9
	Intérimaire.....	62,0	23,4
	CDD.....	40,8	7,7
	CDI.....	39,5	10,6
	Agent à statut* fonctionnaire.....	37,3 32,3	6,6 5,1
Fonction principale exercée	Production, fabrication, chantier.....	72,5	30,6
	Installation, réparation, maintenance.....	58,8	19,7
	Nettoyage, gardiennage, entretien ménager.....	53,0	8,8
	Manutention, magasinage, logistique.....	54,8	10,6
	Secrétariat, saisie, accueil.....	16,0	0,4
	Gestion, comptabilité.....	19,6	0,1
	Commerce, vente, technico-commerciale.....	25,4	3,3
	Etudes, recherche et développement, méthodes.....	12,9	0,1
	Enseignement, santé, information, autres.....	32,9	4,5

* Avec les seuils retenus pour l'étude (encadré 3).

** Salariés qui travaillent dans une entreprise publique, ou anciennement publique, et bénéficient d'un statut particulier.

Lecture : 39,2 % des salariés sont exposés à au moins une des pénibilités retenues pour cette étude.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

respectivement 31 % et 7 % des ouvriers qualifiés, et 25 % et 6 % des employés de commerce et de services). Les ouvriers qualifiés sont quant à eux plus fréquemment exposés aux vibrations mécaniques : 22 % d'ouvriers qualifiés exposés contre 18 % d'ouvriers non qualifiés (tableau 2).

26 % des employés de commerce et de services sont exposés à ces contraintes physiques marquées (tableau 2). Comme les ouvriers mais dans une moindre mesure, les employés de commerce et de services sont concernés par la manutention manuelle de charges lourdes (15 %) et les postures pénibles (15 %), mais ils sont peu touchés par l'exposition aux vibrations (2 %).

« Environnement physique agressif » : toujours les ouvriers

48 % des ouvriers sont exposés à un facteur de pénibilité lié à un environnement physique agressif (produits chimiques, travail en températures extrêmes, bruit nocif, aux seuils définis dans l'encadré 3), (tableau 2). Ils sont plus particulièrement exposés à des agents chimiques dangereux (31 %) et au bruit nocif (31 %).

Une part non négligeable (16 %) des employés de commerce et de services est concernée par les expositions à des agents chimiques dangereux. C'est le cas de 26 % des aides soignants, de 36 % des agents de services hospitaliers, de 27 % des aides à domicile et aides ménagères ou encore de 54 % des coiffeurs et esthéticiens.

(4) La période d'observation de l'exposition est la semaine précédant l'enquête pour les expositions aux contraintes physiques et aux produits chimiques, mais on se réfère au « travail habituel » pour les contraintes organisationnelles.

(5) Manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles et vibrations mécaniques définies selon les seuils retenus pour cette étude (encadré 3).

Tableau 2 • Salariés exposés aux différents types de pénibilités*

En %

	Être exposé à au moins un facteur de pénibilité				
	Ensemble des salariés	Employés de commerce et de services	Ouvriers		Ensemble ouvriers
			Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	
Contraintes physiques marquées	21,1	26,1	42,2	43,7	42,8
Dont : manutention manuelle de charges lourdes	10,1	15,4	19,2	21,2	20,7
posture pénible	11,3	15,2	19,4	22,1	20,4
vibrations mécaniques	6,9	2,0	22,0	18,0	20,5
Environnement physique agressif	21,2	19,6	48,2	48,3	48,2
Dont : exposition aux produits chimiques	14,2	16,4	30,9	31,0	30,9
travail en températures extrêmes	1,8	1,3	4,1	4,9	4,4
bruit nocif	11,4	3,2	31,7	28,9	30,7
Certains rythmes de travail	17,9	23,7	26,0	33,6	28,9
Dont : travail de nuit (entre minuit et 5 h)	4,7	6,3	9,6	5,5	8,0
travail en équipe en 3x8, 4x3 et 2x12	3,1	9,3	5,2	4,5	4,8
travail répétitif	12,4	16,0	16,0	28,4	20,7
Être exposé à au moins une pénibilité	39,2	48,0	69,2	70,3	69,6

* Avec les seuils retenus pour l'étude (encadré 3).

Lecture : 26,1 % des employés de commerce et de service sont exposés aux contraintes physiques marquées.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

L'ENQUÊTE SUMER

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement partiel aux trois versants de la fonction publique.

Cette enquête présente le double intérêt de reposer d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. En outre, le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un autoquestionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risque rencontrés sur le poste de travail.

L'enquête s'est déroulée sur le terrain de janvier 2009 à avril 2010 : 47 983 salariés ont répondu, interrogés par 2 400 médecins du travail (ou de prévention dans la fonction publique). 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'autoquestionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés (1) et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés. Ne sont pas couverts les enseignants de l'Éducation nationale (dont le réseau de médecine de prévention ne dispose pas d'une couverture suffisante), ainsi que les agents des ministères sociaux et de celui de la Justice.

(1) Pour plus de détails concernant les modalités de pondération de l'enquête, se reporter au document de travail de la Dares : *Méthodologie du redressement de l'enquête Sumer 2010* (http://travail-emploi.gouv.fr/MG/pdf/Méthodologie_le_redressement_des_donnes_Sumer_2010.pdf).

« Rythmes de travail contraints » : plus d'un tiers des ouvriers non qualifiés

Le travail de nuit, le travail en équipes alternantes et le travail répétitif (avec les seuils définis dans l'encadré 3) concernent 34 % des ouvriers non qualifiés, contre environ 25 % des ouvriers qualifiés et des employés de commerce et de services (tableau 2).

Les ouvriers non qualifiés doivent plus fréquemment réaliser des gestes répétitifs plus de 10 heures par semaine (28 % contre 16 % des ouvriers qualifiés et des employés de commerce et de services). Ces ouvriers non qualifiés travaillent souvent en grande série, à des cadences strictement contrôlées. Leur travail peut, par exemple, consister à assurer de façon répétitive l'alimentation, le déclenchement ou le déchargement d'une machine. Ainsi, dans l'industrie, 55 % des « ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal », ou, dans les services, 35 % des agents d'entretien de locaux, doivent répéter un même geste à une cadence contrainte au moins 10 heures par semaine. Les ouvriers qualifiés travaillent plus souvent de nuit : 10 % d'entre eux contre 6 % des ouvriers non qualifiés et des employés de commerce et de service.

Construction et industrie manufacturière : des secteurs particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité

Si globalement 39 % des salariés sont exposés à au moins l'une des trois catégories de facteurs évoqués, ils sont 66 % dans la construction, 56 % dans l'industrie manufacturière et 52 % dans l'agriculture et dans le secteur de l'eau et de la gestion des déchets (tableau 3).

Certains domaines d'activités tertiaires sont également concernés : environ 40 % des salariés sont exposés dans les secteurs de la santé, du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles, du transport et de l'entreposage, de l'hébergement et de la restauration ainsi que dans les activités de services administratifs et de soutien (tels les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager).

Des facteurs de pénibilité différents selon les secteurs

Certains facteurs de pénibilité concernent plus particulièrement des secteurs d'activité spécifiques (tableau 3). Ainsi, plus d'un tiers des salariés dans la construction subissent au moins 2 heures par semaine des vibrations mécaniques transmises aux membres supérieurs (tronçonneuses, marteau piqueur, ...) ou au moins 10 heures par semaine des vibrations créées par des installations fixes (table vibrante, concasseur, ...). Ils sont moins de 10 % dans les autres secteurs.

Le bruit nocif concerne largement les salariés des secteurs de la construction (33 % de salariés exposés), de l'industrie manufacturière (30 %), et, dans une moindre mesure, ceux de « l'assainissement, [de la] gestion des déchets et [de la] dépollution » (22 %). Le travail de nuit concerne particulièrement le secteur « transports et entreposage » (14 %). Les agents chimiques, eux, touchent spécifiquement les salariés de la construction (35 %) et de l'industrie manufacturière (27 %). Néanmoins, près de 18 % des salariés du secteur de la santé ainsi que de « l'assainissement, [de la] gestion des déchets et [de la] dépollution » sont aussi exposés.

En revanche, la manutention de charges lourdes, les postures pénibles et les gestes répétitifs plus

Tableau 3 • Salariés exposés aux facteurs de pénibilité* par secteur d'activité et taille d'établissement

En %

	Manutention manuelle de charges lourdes	Posture pénible	Vibrations mécaniques	Exposition aux produits chimiques	Travail en températures extrêmes	Bruit nocif	Travail de nuit (entre minuit et 5 h)	Travail en équipe (3x8, 4x8 et 2x12)	Travail répétitif	Être exposé à au moins une pénibilité	Salariés de 55 ans ou plus exposés à au moins 1 pénibilité	Être exposé à au moins 3 pénibilités (cumul)
Taille d'établissement												
De 10 à 19 salariés	9,3	12,9	10,3	15,7	1,3	10,8	1,7	0,6	12,1	37,5	26,5	10,4
De 20 à 49 salariés	10,9	11,6	8,3	14,5	1,8	11,7	3,9	1,3	12,8	39,6	33,0	9,9
De 50 à 499 salariés	12,2	11,7	6,0	14,1	2,4	13,7	6,6	4,6	14,5	43,5	37,6	11,6
500 salariés ou plus	7,2	8,6	3,2	13,0	1,1	8,3	6,1	3,2	8,8	34,3	28,4	6,9
Secteur d'activité												
Agriculture, sylviculture et pêche	11,1	22,1	12,9	12,1	4,8	15,8	1,7	0,1	21,2	52,3	45,1	12,7
Industries extractives	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Industrie manufacturière	12,6	12,1	11,1	25,5	3,6	30,0	9,0	7,8	17,1	55,8	52,2	20,8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1,8	4,9	4,0	4,1	1,7	6,5	6,9	6,7	2,7	22,3	16,8	3,5
Production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution	15,7	15,9	7,1	17,8	2,6	22,4	8,5	4,6	14,0	51,8	NS	14,6
Construction	21,7	24,6	35,6	35,1	2,8	32,9	0,5	0,6	16,8	65,8	55,1	30,4
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	17,2	12,6	6,1	8,6	2,6	7,5	1,6	0,6	14,1	39,1	38,5	8,6
Transports et entreposage	11,9	9,2	3,9	9,3	2,5	11,5	14,1	5,1	10,1	43,8	28,1	8,5
Hébergement et restauration	6,4	10,2	1,2	10,7	2,7	4,6	9,1	1,6	17,9	38,4	30,1	6,6
Information et communication	0,7	6,6	0,2	0,3	0,1	1,1	2,6	0,9	8,4	16,3	20,3	0,5
Activités financières et d'assurance	0,6	5,4	0,1	0,8	0,1	1,0	0,6	0,8	8,1	14,4	13,0	0,2
Activités immobilières	3,7	5,7	3,9	10,7	0,9	2,0	0,8	0,9	8,5	24,0	NS	3,8
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,7	4,9	0,9	4,4	0,6	2,3	1,1	1,0	8,3	18,1	17,4	1,5
Activités de services administratifs et de soutien	6,2	12,1	6,5	16,7	0,6	7,9	6,4	3,7	15,8	43,1	34,1	8,6
Administration publique	4,3	7,6	2,9	7,6	0,5	5,2	2,3	1,9	8,1	26,2	18,0	3,3
Enseignement	3,1	7,9	2,5	5,4	0,1	4,3	0,7	0,2	6,6	21,3	NS	1,5
Activités pour la santé humaine	12,3	11,6	1,1	17,9	0,6	2,8	6,8	5,6	9,4	42,2	36,8	6,5
Arts, spectacles et activités récréatives	6,1	7,1	3,1	5,2	2,8	9,9	7,2	0,4	6,8	31,5	NS	2,4
Autres activités de services	2,0	14,6	1,9	14,9	0,7	2,5	0,7	0,5	15,1	30,0	24,6	7,2
Total	10,1	11,3	6,9	14,2	1,8	11,4	4,7	3,1	12,4	39,2	31,9	9,9

* Avec les seuils retenus pour l'étude (encadré 3).

Lecture : 11,1 % des salariés du secteur de l'agriculture sont exposés à la manutention manuelle de charges lourdes au moins 10 heures par semaine.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

de 10 heures par semaine sont des expositions qu'on retrouve à des niveaux assez similaires dans la plupart des secteurs concernés par les facteurs de pénibilité. Postures pénibles et gestes répétitifs sont assez souvent associés : c'est le cas pour 5 % des salariés. Le cumul de ces deux facteurs de pénibilité concerne particulièrement l'agriculture (12 % de salariés exposés), la construction (11 %) et le secteur « autres activités de services » (10 %) qui recouvre notamment la blanchisserie-teinturerie, la coiffure et les soins de beauté et les services funéraires.

Moins de facteurs de pénibilité dans les très grands établissements

La proportion de salariés exposés à la pénibilité augmente avec la taille de l'établissement, mais chute au-delà de 500 salariés : le maximum est atteint pour les établissements de 50 à 499 salariés, avec 44 % de salariés exposés, contre 34 % dans les établissements de 500 salariés ou plus (tableau 3). Ce profil selon la taille se retrouve

pour la manutention manuelle de charges, les températures extrêmes, le bruit et le travail répétitif. Toutefois, certaines expositions - vibrations mécaniques, postures pénibles - sont nettement plus fréquentes dans les petits et moyens établissements ; tandis que d'autres - travail de nuit et travail en équipe - concernent plutôt les grands établissements (au moins 50 salariés).

Les jeunes plus exposés

Parmi les moins de 25 ans, la moitié des salariés sont exposés à au moins un des facteurs de pénibilité, contre moins d'un tiers pour ceux de 55 ans ou plus (tableau 1) (6) [3]. L'avancée dans la carrière professionnelle des salariés exposés peut leur permettre de trouver des conditions de travail moins pénibles, voire de changer de métier. Elle peut surtout amener des sorties précoces du marché du travail si leur santé est affectée [4]. Néanmoins, plus de 800 000 salariés de 55 ans ou plus demeurent exposés.

(6) La probabilité d'exposition dépend de l'âge, compris quand on prend en compte les autres facteurs sociodémographiques dans un modèle économétrique : toutes choses égales par ailleurs » (@tableau 1)

Dans certains secteurs, plus de la moitié des salariés âgés sont exposés à des facteurs de pénibilité : la « métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements », la « fabrication de matériels de transport » ou la construction.

Les jeunes de moins de 25 ans cumulent plus souvent les expositions à au moins trois facteurs de pénibilité (15 %, contre 7 % pour les 55 ans et plus), (tableau 1).

Les intérimaires particulièrement exposés, car jeunes et ouvriers

Les intérimaires et les « apprentis et stagiaires » sont les statuts d'emploi les plus exposés à des facteurs de pénibilité (respectivement 62 % et 53 %), (tableau 1). Mais ceci s'explique davantage par leur âge et leur catégorie socioprofessionnelle que par leur statut (7). En effet les jeunes et les ouvriers sont plus systématiquement exposés ; or les intérimaires et les apprentis et stagiaires sont principalement des ouvriers non qualifiés, et ils sont souvent jeunes : plus de 70 % ont moins de 40 ans ; parmi les apprentis et stagiaires, 90 % ont moins de 25 ans.

Les hommes plus exposés, du fait notamment des fonctions exercées

46 % des hommes contre 31 % des femmes sont exposés à des facteurs de pénibilité au travail (tableau 1). Cette différence d'exposition entre hommes et femmes s'explique par des différences parfois très marquées dans l'exercice de certaines fonctions. Les salariés exerçant des fonctions de production, d'installation, de manutention ou de nettoyage sont nettement plus exposés à des facteurs de pénibilité (tableau 1). Or les trois premières fonctions citées, qui regroupent plus de la moitié des salariés exposés, sont très majoritairement (à plus de 80 %) exercées par des hommes. Seule la fonction de « nettoyage, gardiennage, entretien-ménager », qui regroupe 10 % des salariés exposés, est à dominante féminine (70 % de femmes).

La fonction « enseignement, santé, information, autres » est très hétérogène. Un tiers des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité, mais il s'agit pour l'essentiel de ceux qui travaillent dans les secteurs de la santé.

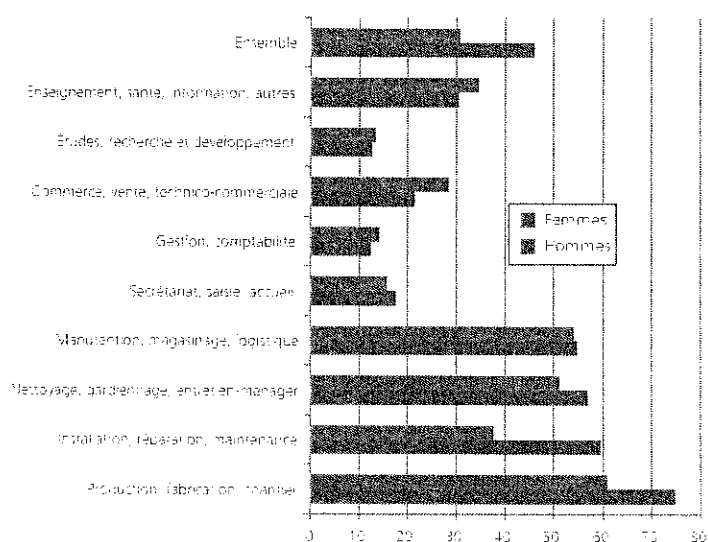
Des disparités d'exposition entre hommes et femmes même à fonction exercée identique

Les différences d'exposition entre hommes et femmes s'expliquent donc en partie par le fait que les hommes occupent des fonctions plus exposées aux facteurs de pénibilité. Des écarts subsistent néanmoins à fonction identique. Ainsi, dans la fonction « production », 61 % des femmes sont exposées aux facteurs de pénibilité contre 75 % des hommes (graphique 1) (8). On retrouve ce type d'écart même à un niveau plus fin. Par exemple, parmi les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, 85 % des hommes sont exposés à au moins un facteur de pénibilité contre 77 % des femmes.

Ceci reste vrai pour les fonctions à dominante féminine, comme celle de « nettoyage, gardiennage, entretien-ménager ». Les hommes, minoritaires, y sont là encore plus exposés que les femmes (57 % contre 51 %). En particulier, parmi les agents d'entretien de locaux, 48 % des femmes sont exposées contre 60 % des hommes.

Si les femmes sont globalement moins exposées aux facteurs de pénibilité, ce n'est pas le cas pour le travail répétitif [5]. Ces résultats confirment qu'au-delà de la ségrégation des métiers selon le genre dans la population active, « où la plupart des travailleurs et travailleuses occupent un emploi majoritairement détenu par des personnes du même sexe », cette séparation « s'accroît dans les emplois présentant des exigences physiques. On affecte les femmes à des tâches dont les exigences physiques sont réputées être faibles » [6]. Ce n'est cependant pas le cas dans toutes les fonctions, puisque les femmes sont plutôt davantage exposées à la pénibilité dans « l'enseignement-santé-information » et dans le commerce.

Graphique 1 • Pénibilité et fonctions exercées, par sexe



Lecture : 74,9 % des hommes ayant pour fonction principale « production, fabrication, chantier » sont exposés à au moins une pénibilité.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

(7) La probabilité d'exposition ne dépend pas du type de contrat quand on prend en compte les autres facteurs sociodémographiques dans un modèle économétrique « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 1).

(8) À caractéristiques sociodémographiques données (dont la fonction), la probabilité d'exposition aux facteurs de pénibilité demeure supérieure pour les hommes (tableau 1).

Source : Dares-DGT-DGAFR, enquête Sumer 2010.

En plus de la pénibilité : contraintes de rythme et manque d'autonomie

Les salariés exposés aux facteurs de pénibilité sont plus fréquemment soumis à au moins trois contraintes de rythme du travail (9) (44 %) que les non exposés (32 %), (tableau 4). Il s'agit cependant davantage de contraintes de type industriel (rythme d'une machine, déplacement automatique d'une pièce) que de type commercial (réponse à une demande immédiate). Les salariés exposés aux facteurs de pénibilité sont plus rarement obligés d'interrompre une tâche pour une autre (50 % contre 61 % des salariés non exposés), à la fois parce qu'ils sont moins qualifiés et parce qu'ils sont moins souvent en contact direct avec la clientèle ou le public que la moyenne des salariés.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de moins d'autonomie dans leur travail : 28 % d'entre eux doivent faire appel à d'autres lorsque quelque chose d'anormal se produit dans leur travail contre 20 % des non exposés. Ils ont également moins de marges d'initiative dans leur travail, pouvant moins souvent changer l'ordre des tâches, faire varier les délais ou interrompre leur travail quand ils le souhaitent (tableau 4).

En outre, ces salariés déclarent plus souvent manquer de moyens matériels adaptés et suffisants pour faire correctement leur travail (21 % de ces salariés contre 14 % des non exposés).

Ce manque d'autonomie et de moyens, s'ajoutant à l'exposition aux facteurs de pénibilité, accroît la difficulté à adapter librement son travail face à une fatigue ou une douleur.

(9) La cumul de trois contraintes de rythme de travail est un indicateur d'intensité du travail. Les contraintes listées dans le questionnaire sont : « le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce », « la cadence automatique d'une machine », « d'autres contraintes techniques », « la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues », « des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus » ou « une journée au plus », « une demande extérieure obligeant une réponse immédiate », « les contrôles et surveillance permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie », « un contrôle ou un suivi informatisé ».

Tableau 4 • Facteurs de pénibilité* et contraintes organisationnelles

En %

	Contraintes de temps				Pas d'autonomie et de marges d'initiative			Pas de moyens et de collectif de travail pour faire correctement son travail				
	Être exposé à au moins 3 contraintes de rythme de travail	Devoir se dépêcher (trj/svt)	Devoir interrompre fréquemment une tâche pour une autre	Impossible de faire varier les délais	Devoir faire appel à d'autres quand quelque chose d'anormal a lieu	Impossible d'interrompre son travail	Impossible de changer l'ordre des tâches	Pas d'informations claires et suffisantes	Un nombre de collègues ou des collaborateurs insuffisant	Impossible de coopérer	Pas de moyens adaptés et suffisants	Pas de formation suffisante et adaptée
Non exposé	31,6	36,4	60,7	32,3	19,5	12,7	9,1	15,15	17,88	6,5	13,9	15,2
Exposé à au moins un facteur de pénibilité	43,7	38,1	50,2	40,2	28,4	20,2	18,4	14,74	20,33	6,9	20,9	14,7
Exposé à au moins 3 facteurs de pénibilité	51,0	39,2	49,0	43,4	32,5	20,4	23,6	16	21,46	6,2	25,2	16,0
Ensemble des salariés	32,3	37,1	56,6	35,4	23,0	15,7	12,7	15,1	18,9	6,7	16,6	15,0

* Avec les seuils retenus pour l'étude (encadré 3).

Lecture : 43,7 % des salariés exposés à au moins une pénibilité sont également exposés à au moins 3 contraintes de rythme de travail.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Tableau 5 • Facteurs de pénibilité* et santé

En %

		Salariés		
		Percevant leur état de santé comme moyen à très mauvais	Ayant eu au moins un arrêt maladie (AM) durant les 12 derniers mois	Ayant eu au moins un accident du travail (AT) durant les 12 derniers mois
Aucune pénibilité		16,2	30,8	4,9
Au moins une pénibilité		19,1	35,0	12,2
Au moins trois pénibilités		21,7	38,1	17,5
Manutention manuelle de charges lourdes	Oui	21,4	35,1	14,9
	Non	16,9	32,1	7,0
	Écart	4,5	3,0	8,0
Postures pénibles	Oui	22,8	35,6	13,3
	Non	15,6	32,0	7,1
	Écart	6,7	3,6	6,2
Vibrations	Oui	18,4	34,6	20,6
	Non	17,3	32,3	6,8
	Écart	1,2	2,3	13,8
Agents chimiques	Oui	19,8	36,3	14,2
	Non	16,9	31,8	6,7
	Écart	2,9	4,5	7,5
Températures extrêmes	Oui	18,0	29,1	15,8
	Non	17,3	32,5	7,6
	Écart	1,0	3,4	8,2
Bruit nocif	Oui	19,1	34,0	15,5
	Non	17,1	32,2	6,8
	Écart	2,0	1,8	8,7
Travail de nuit	Oui	15,7	32,6	9,7
	Non	17,6	32,7	7,2
	Écart	-1,9	-0,1	2,5
Travail en équipe alterner	Oui	15,4	35,7	12,6
	Non	17,4	32,3	7,6
	Écart	-2,0	3,3	5,0
Travail répétitif	Oui	22,0	37,1	11,2
	Non	16,7	31,8	7,3
	Écart	5,4	5,3	3,9

* Avec les seuils retenus pour l'étude (encadré 3).

Lecture : 21,4 % des salariés exposés à la manutention manuelle de charges lourdes (avec seuils retenus pour cette étude) perçoivent leur état de santé comme moyen à très mauvais contre 16,9 % des salariés non exposés à la manutention manuelle de charges lourdes.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Exposition aux facteurs de pénibilité et santé perçue : des liens de court terme ambigus

19 % des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité déclarent un état de santé altérée (10) contre 16 % des salariés non exposés (tableau 5). La perception de leur état de santé ne semble donc pas très différente de celle des salariés non exposés. Ceci peut s'expliquer par un effet de sélection, dit « effet du travailleur sain » : les salariés en trop mauvaise santé sortent prématurément de l'emploi ou ne peuvent pas ou plus occuper un emploi pénible [4]. En outre, la population exposée à des facteurs de pénibilité est plus jeune, ce qui contribue à son meilleur état de santé moyen.

Ainsi, bien que le travail de nuit ou en équipes alternantes ait un effet avéré à long terme sur la santé, les salariés exposés à ces contraintes se déclarent globalement en meilleure santé. 16 % des salariés travaillant la nuit jugent leur état de santé altéré, contre 18 % des salariés ne travaillant pas la nuit. Ce résultat se retrouve souvent dans les études qui comparent, à un moment donné, la santé des travailleurs de nuit à celle des autres travailleurs [2] : il s'explique par le fait qu'un salarié en trop mauvaise santé ne peut pas continuer à travailler la nuit (11).

L'exposition aux agents chimiques dangereux, aux températures extrêmes et au bruit nocif n'apparaît pas significativement liée à une perception négative de l'état de santé, à caractéristiques du salarié et autres conditions de travail identiques, dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 6). Concernant les produits chimiques, les effets sur la santé surviennent parfois très longtemps après l'exposition, qui est d'ailleurs rarement perçue par les salariés comme « pénible » [7].

A contrario, l'exposition à certains facteurs de pénibilité est associée à un état dégradé de santé perçue : ainsi les salariés exposés à des contraintes sollicitant les articulations (postures pénibles, gestes répétitifs, manutention manuelle de charges lourdes) déclarent plus souvent une santé altérée que les non exposés à ces pénibilités (tableau 5).

Les impacts des facteurs de pénibilité physique sont surtout sensibles à moyen et long terme. À court terme (12), l'état de santé semble plus fortement corrélé aux contraintes organisationnelles qu'aux pénibilités physiques : ainsi être exposé à une posture pénible est associé à un risque 18 % plus élevé de signaler une santé altérée, mais le risque est accru de 80 % pour les salariés qui indiquent devoir « toujours se dépêcher » pour faire leur travail (tableau 6). À plus long terme, la pénibilité peut laisser des traces durables : au-delà de 55 ans les salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité sont plus nombreux à

Tableau 6 • Modèle explicatif de la probabilité de déclarer un état de santé altéré

	Variable*	Odds ratio	Significativité au seuil de 5%
Manutention manuelle de charges lourdes	Oui	1,097	**
	Non	Ref.	Ref.
Postures pénibles	Oui	1,181	**
	Non	Ref.	Ref.
Vibrations	Oui	1,139	**
	Non	Ref.	Ref.
Agents chimiques	Oui	1,028	NS
	Non	Ref.	Ref.
Températures extrêmes	Oui	1,001	NS
	Non	Ref.	Ref.
Bruit nocif	Oui	0,99	NS
	Non	Ref.	Ref.
Travail de nuit	Travail de nuit ≥ 45 nuits/an	0,897	**
	Travail de nuit < 45 nuits/an	0,92	**
	Pas de travail de nuit	Ref.	Ref.
Travail en équipes alternantes	Oui	0,958	NS
	Non	Ref.	Ref.
Travail répétitif	Oui	1,026	NS
	Non	Ref.	Ref.
Au moins trois rythmes de travail	Oui	1,125	**
	Non	Ref.	Ref.
Disposer d'au moins de 48h consécutives de repos/semaine	Non réponse	0,933	NS
	Oui	Ref.	Ref.
	Non	1,106	**
Pouvoir interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez	Non réponse	1,31	NS
	Oui	Ref.	Ref.
	Non	1,087	**
Être obligé de se dépêcher pour faire son travail	Non réponse	2,119	NS
	Toujours	1,797	**
	Souvent	1,327	**
	Parfois	Ref.	Ref.
Jamais	0,894	**	
	Non réponse	0,922	NS
	Oui	1,08	**
Non	Ref.	Ref.	Ref.
	Non réponse	1,381	NS
	Oui	Ref.	Ref.
Non	1,108	**	
	Sans objet, pas de délais	1,111	**
	Non réponse	0,9	NS
Autonomie et marges d'initiative pour régler personnellement un incident anormal dans le travail	La plupart du temps	0,897	**
	Dans des cas précis	0,964	**
	Généralement	Ref.	Ref.
Autonomie et marges d'initiative pour changer l'ordre des tâches à accomplir	appel à d'autres	Ref.	Ref.
	Non réponse	0,654	NS
	Oui, tout le temps	Ref.	Ref.
	Oui, selon les tâches	1,131	**
	Non, je ne peux pas l'accomplir	1,357	**
Sans objet (pas d'ordre établi)	1,228	**	
	Non réponse	2,013	**
	Oui	Ref.	Ref.
Non	1,386	**	
	Non réponse	2,042	**
	Oui	Ref.	Ref.
Non	1,305	**	
	Sans objet (pas de collègues)	0,72	NS
	Non réponse	1,217	NS
Coopérer (échanges d'informations, entraide...)	Oui	Ref.	Ref.
	Non	1,48	**
	Non réponse	1,242	NS
Moyens matériels adaptés et suffisants	Oui	Ref.	Ref.
	Non	1,311	**
	Non réponse	1,376	NS
Formation suffisante et adaptée	Oui	Ref.	Ref.
	Non	1,363	**

(10) La « santé altérée » concerne ici les personnes qui déclarent dans l'autoquestionnaire Sumer que leur santé est « moyenne », « mauvaise » ou « très mauvaise ».

(11) Ces salariés, qui sont donc plutôt en bonne santé, ont d'ailleurs souvent conscience de l'effet potentiel négatif du travail de nuit sur leur santé : 40 % d'entre eux jugent que leur travail « est plutôt mauvais pour [leur] santé », contre 26 % pour l'ensemble des salariés.

(12) L'enquête Sumer, étant ponctuelle et non longitudinale, elle ne permet pas d'évaluer les associations causales entre conditions de travail et santé.

Source : Dares-DGT-DGAPP, enquête Sumer 2010.

* Le modèle estimé tient compte également des variables suivantes (non reportées ici) : sexe, nationalité, âge, secteur d'activité, fonction, catégorie socio-professionnelle, statut d'emploi, ancienneté. Le tableau complet est disponible sur internet : @ tableau 2.

** Odds ratio significatif au seuil de 5 %.

Lecture : le fait d'être une femme accroît de 17,4 % ((1,174-1)*100) la probabilité de signaler une santé altérée.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

signaler une limitation dans leurs activités habituelles du fait d'un problème de santé. Lorsqu'ils cumulent au moins trois facteurs de pénibilité, 17 % des salariés déclarent être limités contre 11 % pour les autres (tableau 7).

Un risque accru d'accidents du travail chez les salariés exposés à la pénibilité

Être exposé à au moins un facteur de pénibilité est également associé à un surcroît de risque d'accident du travail (tableau 5). Ainsi, en 2010, 12 % des salariés exposés à un facteur de pénibilité ont connu au moins un accident de travail au cours des douze derniers mois contre 5 % pour les non exposés. Les expositions aux vibrations, à la manutention manuelle de charges, aux températures extrêmes et au bruit nocif sont celles qui sont le plus corrélées à ce surcroît de risques (tableau 5). Le lien est moins net entre pénibilité et absentéisme pour maladie, sauf pour les salariés exposés aux postures pénibles ou exerçant des mouvements répétitifs.

Tableau 7 • Salariés de 55 ans ou plus, limités dans leurs activités habituelles, selon le nombre d'expositions En %

Nombre d'expositions	Salariés limités dans leurs activités habituelles	
	Moins de 55 ans	55 ans ou plus
Non exposés aux facteurs de pénibilité	5,9	10,7
Exposés à 1 ou 2 facteurs de pénibilité	6,6	12,8
Exposés à au moins 3 facteurs de pénibilité	9,1	16,7
Total (exposés ou non)	6,5	11,6

Lecture : 10,7 % des salariés de 55 ans ou plus non exposés aux pénibilités déclarent être limités dans leurs activités habituelles.

Champ : salariés France métropolitaine et Reunion.

Source : Dares-DGT-DGAPP enquête Sumer 2010.

Raphaëlle RIVALIN (Dares),
Nicolas SANDRET (Inspection médicale du travail-DGT).

Pour en savoir plus

- [1] Struillou Y. (2003), « Pénibilité et retraite », rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril.
- [2] Lasfargues G. (2005), « Départs en retraite et travaux pénibles », Centre d'études de l'emploi, avril.
- [3] Guignon N., Pailhé A. (2004), « Les conditions de travail des seniors », *Premières Synthèses* n° 19-02, Dares, mai.
- [4] Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » », *Dares Analyses* n° 020, mars.
- [5] Volkoff S., Molinié A.-F. (1980), « Les conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Économie et Statistique* n° 118, p. 25-39.
- [6] Messing K. (2004), « Physical exposures in work commonly done by women », *Canadian journal of applied physiology*, vol. 29 n° 5, p. 639-656.
- [7] Volkoff S. (2007), « Les trois facettes de la pénibilité », *Santé & Travail* n° 059, juillet.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouygard.

Redactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet, Evelyn Ferreira - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali
Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-75/avis-de-parution-2263/bulletin-2014/abonnement-13777.ntmi>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

DÉFINIR ET QUANTIFIER LES EMPLOIS PÉNIBLES

Plusieurs acceptions du terme « pénibilité » existent, qui renvoient à des logiques différentes [7], selon par exemple que l'on cible les expositions professionnelles qui laissent des traces durables sur la santé et réduisent l'espérance de vie sans incapacité, ou bien de façon plus subjective celles qui rendent le travail insatisfaisant et renforcent l'envie de départ précoce. Les lois de 2010 et de 2014 retiennent la première approche en définissant dix facteurs de pénibilité (encadré 1).

Une fois choisis les facteurs de risque, il faut, pour quantifier les effectifs exposés, définir des seuils au-dessus desquels l'exposition à chacun de ces facteurs sera qualifiée de « pénible ». Il est difficile de fixer d'éventuels niveaux et/ou durées d'exposition qui pourraient être considérés de façon suffisamment consensuelle comme des seuils à risque pour la population exposée. Les relations entre travail et santé, les processus de sélection et de mise à l'abri sont en effet complexes, en outre, il n'existe pas d'effets de seuil scientifiquement attestés.

L'éventail des choix possibles de seuils (en termes de durée et d'intensité) se situe entre deux extrêmes. Le premier consisterait à qualifier un salarié d'exposé dès qu'il connaît une exposition même ponctuelle (moins de deux heures par semaine). On aboutirait ainsi à des estimations très élevées et sans grande signification du point de vue de la prévention. L'autre extrême opposé consisterait à se fonder sur les critères des tableaux de maladies professionnelles (ou quand elles existent, sur les valeurs limites d'exposition pour les produits chimiques). Cela serait également contestable car ces critères se réfèrent aux conditions de reconnaissance d'une maladie professionnelle ou à des normes maximales qui ne doivent pas être dépassées.

Les seuils d'exposition retenus ici sont des choix intermédiaires entre expositions ponctuelles et expositions maximales. Comme indiqué précédemment, ils sont sans rapport avec les seuils retenus dans le décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Puisque l'évaluation de la proportion d'emplois pénibles dépend des seuils d'exposition ainsi retenus, et afin de rendre compte du caractère conventionnel de la proportion d'emplois « pénibles », sont ici présentées deux variantes sur les seuils retenus pour les différents facteurs de pénibilité.

La variante 1 est celle retenue dans le reste de l'étude, elle utilise des seuils relativement peu contraignants mais justifiant cependant une attention particulière des préventeurs. Selon cette définition, la proportion de salariés concernés par au moins un facteur de pénibilité s'établit à 39,2 %. La variante 2 adopte des seuils plus restrictifs, qui conduisent à établir la proportion d'emplois pénibles à 25,0 % (tableau A).

Tableau A • Le choix des seuils d'exposition détermine la proportion de salariés jugés exposés à la pénibilité

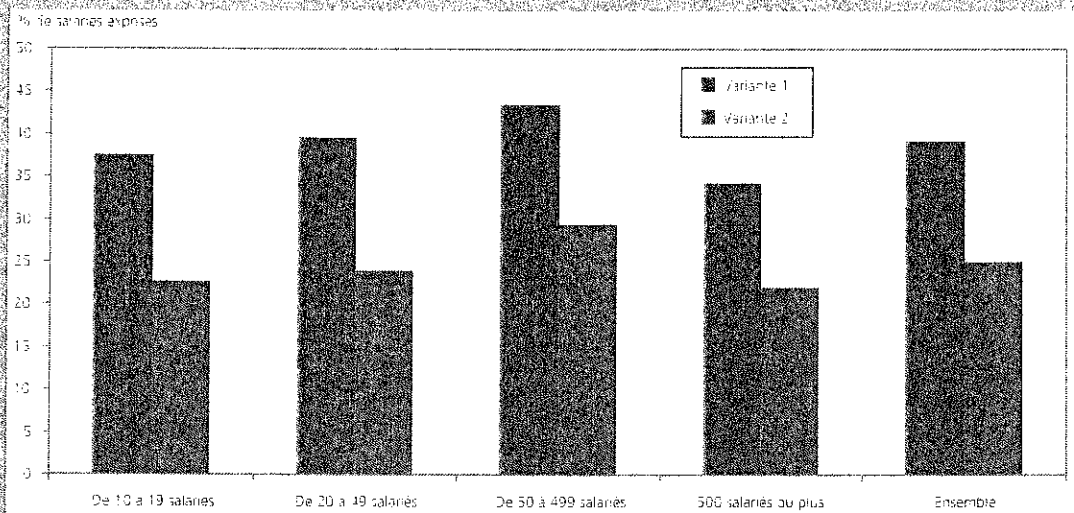
Facteurs de risques	Variante 1	Variante 2
MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES	Definition européenne, 10h/semaine et plus 10,1 % de salariés exposés	20h/semaine et plus 5,7 % de salariés exposés
VIBRATIONS MÉCANIQUES	Exposition membres supérieurs, 2h/semaine et plus Vibration installation fixe 10h/semaine et plus 6,8 %	Exposition membres supérieurs, 10h/semaine et plus Vibration installation fixe 20h/semaine et plus 2,2 %
POSTURES PÉNIBLES	Maintien des bras en l'air, ou accroupi, ou à genoux, ou autres contraintes posturales 2h/semaine et plus (sans platement debout) 11,3 %	Maintien des bras en l'air, ou accroupi, ou à genoux, ou autres contraintes posturales 10h/semaine et plus (sans platement debout) 6,2 %
AGENTS TOXIQUES	Intensité >= 1, 10h/semaine et plus Ou intensité >= 2, 2h/semaine et plus Ou intensité >= 3 Sans prise en compte des protections 14,2 %	Intensité >= 2, durée >= 10h Ou intensité >= 3, durée >= 2h Ou intensité >= 4 Sans prise en compte des protections 8,2 %
TEMPÉRATURES EXTRÊMES	Moins de 10°C ou plus de 30°C : 10h/semaine et plus Entre 0° et 15° : 20h/semaine 1,8 %	
BRUIT	Exposition >= 85dB(A) : 10h/semaine et plus Bruits impulsifs, 2h/semaine et plus Sans prise en compte des protections 11,4 %	Exposition >= 85dB(A) : 20h/semaine et plus Bruits impulsifs, 10h/semaine et plus 6,5 %
TRAVAIL RÉPÉTITIF	Répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée 10h/semaine et plus 12,4 %	Idem avec temps de cycle inférieur à une minute 3,9 %
HORAIRES ALTERNANTS	3x8, 4x8 et 2x12 3,1 %	
TRAVAIL DE NUIT	Plus de 45 nuits par an 4,7 %	Plus de 99 nuits sur l'année 2,2 %
HYPERBARIE	Non pris en compte dans Sumet (effectifs trop faibles) Idem	
TOTAL	39,2 %	25,0 %

Champ : Salariés France métropolitaine et Réunion
Source : enquête Sumet 2010

Encadré 3 (suite)

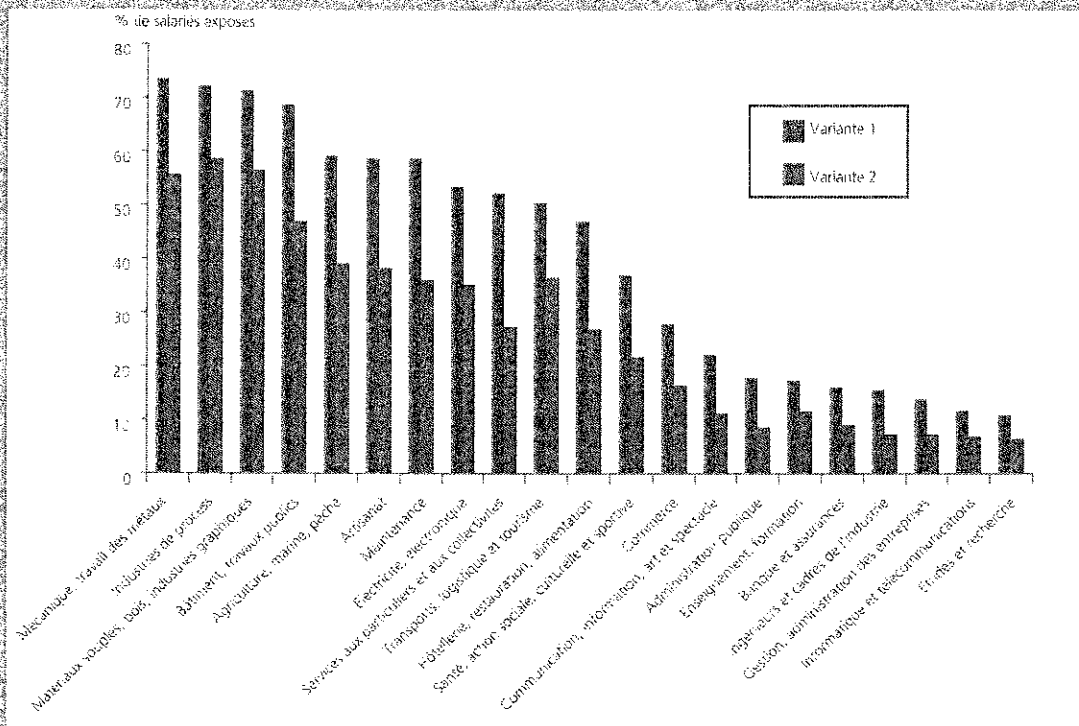
Si les effectifs exposés dépendent fortement des seuils d'exposition retenus, en revanche les caractéristiques des salariés concernés demeurent globalement similaires selon les seuils. Ainsi, que ce soit avec l'une ou l'autre variante, les salariés des établissements de 50 à 499 salariés sont les plus exposés (graphique A). De même, concernant les domaines professionnels (graphique B), la hiérarchie des métiers selon le degré d'exposition aux facteurs de pénibilité demeure globalement inchangée : les métiers les plus exposés sont ceux de la mécanique et travail des métaux, des industries de process, des matériaux souples-bois-industries graphiques et du bâtiment-travaux publics. Viennent ensuite l'agriculture, l'artisanat et la maintenance.

Graphique A • Exposition aux facteurs de pénibilité selon la taille d'établissement et selon les deux variantes de seuils



Lecture : dans la variante n°1, 38 % des salariés des établissements de 10 à 19 salariés sont exposés à au moins un facteur de pénibilité.
 Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.
 Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumet 2010.

Graphique B • Expositions par domaines professionnels selon les deux variantes de seuils



Lecture : dans la variante n°1, 74 % des salariés du domaine professionnel « mécanique et travail des métaux » sont exposés à au moins un facteur de pénibilité.
 Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.
 Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumet 2010.

Document 6



*La Ministre des affaires sociales,
de la santé et des droits des femmes*

*Le Ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social*

*Le Ministre de l'agriculture, de
l'agroalimentaire et de la forêt,
Porte-parole du Gouvernement*

N° NOR : ETST1504534J

à

Monsieur le directeur de la Caisse nationale
d'assurance vieillesse

Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de
la mutualité sociale agricole

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des
organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse nationale
d'assurance maladie

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des
entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les Directeurs des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail et
de l'emploi

Objet : Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du
compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015

Cette instruction est disponible sur le site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>

Résumé

La Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. La présente instruction a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité en 2015.

Mots clés : Pénibilité – Compte personnel de prévention de la pénibilité

Textes de références :

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

Le décret n°2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations

Le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au Fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

Le décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité Le décret n°

2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Circulaire N° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

Site à consulter : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>

La présente instruction présente le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014. Elle précise les dispositions applicables pour l'année 2015, première année de mise en œuvre du dispositif. Elle sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Qui est concerné ?

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

Quels seront les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ?

Quatre facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2015** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs seront pris en compte à partir du **1er janvier 2016** : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. Ils sont définis à l'article D. 4161-2 du code du travail et donneront lieu à une instruction d'application dédiée. 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 avant la fin de l'année 2015.

Comment est appréciée l'exposition à la pénibilité ?

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant deux critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé, et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question. L'employeur tient compte des mesures de protection collective et individuelle pour apprécier les conditions de pénibilité. L'exposition de chaque travailleur est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année. En pratique, il est très 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 que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

S'agissant des travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur. Toutefois, sa déclaration se fonde sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

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. Le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

A contrario, dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cadre d'un CDD) 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.

Les périodes d'absences sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Comment les employeurs déclarent-ils les salariés exposés à la pénibilité et déclarent-ils les cotisations ?

Le dispositif du compte pénibilité fonctionne sur une logique de seuil : pour chaque facteur est défini un seuil annuel d'exposition. En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points et l'employeur ne paye pas de cotisation spécifique.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition à la pénibilité de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur peut apprécier les expositions en fin d'année, puisque c'est la transmission de la déclaration annuelle de données sociales qui déclenchera le décompte des expositions et de ses cotisations. Ces opérations seront enregistrées et via les logiciels de paie, qui seront adaptés par les éditeurs courant 2015. Le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Toutefois, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

S'agissant des conditions d'appréciation de l'exposition aux facteurs de pénibilité, une mission a été confiée à Michel de Virville d'accompagnement de l'élaboration de modes d'emploi de branche, permettant de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux divers métiers, des modalités adaptées de recensement des expositions, voire des situations types d'exposition. Par ailleurs, le Premier ministre a confié à Gérard Huot et Christophe Sirugue une mission d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les employeurs.

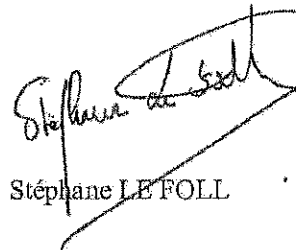
Les adaptations résultant des préconisations de ces deux missions pourront venir compléter la présente instruction.



Marisol TOURAINE



François REBSAMEN



Stéphane LE FOLL

Mode d'emploi du compte personnel de prévention de la pénibilité

Sommaire des fiches

Fiche technique n°1 -- Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Fiche technique n°2 -- Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°3 -- Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015

Fiche technique n°4 -- Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

Fiche technique n° 5 -- Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

Fiche technique n° 6 -- Modalités déclaratives de l'exposition

Fiche technique n°7 -- Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

Fiche technique n°8 - Modalités déclaratives des cotisations en DSN

Fiche technique n°9 -- Modalités d'acquisition des points pénibilité par les salariés

Fiche n°1 – Ouverture du compte pénibilité, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations

Ce sont les caisses de retraite qui créent et qui gèrent pour le compte des salariés les comptes personnels de prévention de la pénibilité, sur la base des déclarations des employeurs.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches de prévention des expositions des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

1. Déclaration des expositions

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition et les cotisations pénibilité. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches de prévention des expositions de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

1. Automatisation de la déclaration d'exposition à la CNAV

Régime général

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare le ou les facteurs de pénibilité à la CNAV pour alimentation du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Aux termes de l'article R. 4162-1 du code du travail, cette déclaration s'effectue, pour les expositions ayant lieu en 2015, par la déclaration annuelle de données sociales (DADS). Les employeurs déclarant leurs cotisations par les dispositifs de titres simplifiés comme le titre emploi services entreprise (TESE) déclarent les facteurs d'exposition par ces mêmes titres. Les modalités de déclaration des facteurs seront précisées ultérieurement sur les portails déclaratifs concernés.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur en DADS.

Régime agricole

Dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) le ou les facteurs de pénibilité dont les seuils d'exposition sont atteints, à sa caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Pour les expositions ayant lieu en 2015, l'employeur effectue cette déclaration, en application du III de l'article R. 4162-1 du code du travail, au plus tard le 31 janvier 2016.

Les informations ainsi collectées afférentes à l'exposition, complétées de celles liées à l'identification de l'employeur, du salarié et des périodes d'activité seront transmises par la caisse de MSA à la CNAV, afin de lui permettre de déterminer le nombre de points à reporter au compte.

La fiche n°4 en annexe de la présente instruction détaille la déclaration de l'exposition faite par l'employeur agricole sur sa DTS ou en TESA.

2. Automatisation des déclarations dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN)

Une instruction complémentaire précise les modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la déclaration sociale nominative (DSN), qui se substituera à compter du 1er janvier 2016 à la DADS et à la DTS.

3. Automatisation et dématérialisation des fiches de prévention des expositions

La production de la fiche de prévention des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité ; la période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à l'année civile, soit, si le contrat, d'une durée supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile. Elle est éditable, sur la base d'une extraction du système d'information de la paie.

L'employeur coche ainsi simplement dans le système d'information la ou les case(s) correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils.

Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case correspondant aux facteurs de risques et n'établit pas de fiche de prévention des expositions.

Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur doivent figurer dans les documents établis en application de l'article L. 4612-16 du code du travail, à savoir d'une part le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée, et d'autre part le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – chacun de ces documents devant traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité.

Les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions sont détaillées dans la fiche n°3 annexée à la présente instruction.

4. Dispositions particulières et transitoires

1) DADS-NET

Dans le cas où l'employeur ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de générer la DADS, il déclare les facteurs d'exposition sur le portail e-ventail par l'outil DADS-NET accessible par le lien suivant :

<https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Saisie-en-ligne-DADSNET.html>

2) Fiches de prévention des expositions

Un arrêté fixe un modèle indicatif de fiche, l'employeur restant libre d'utiliser le modèle qu'il souhaite dès lors qu'il comprend les catégories minimales requises.

2. Déclaration et paiement des cotisations

L'article L. 4162-20 du code du travail crée deux nouvelles cotisations à la charge de l'employeur :

- la cotisation pénibilité dite « de base »
- la cotisation pénibilité dite « additionnelle ».

Ces cotisations ont pour objet d'abonder le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La fiche n°5 en annexe précise l'ensemble des éléments relatifs à ces cotisations. Elle est complétée par une fiche n°6 qui traite du cas des entreprises déclarant en 2015 en déclaration sociale nominative (DSN).

2.1.1 La cotisation dite « de base »

Elle est due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Le versement de cette cotisation n'est dès lors pas conditionné à l'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, à la différence de la cotisation dite « additionnelle » (cf. *infra*). Elle est due à compter des paies effectuées à partir du 1^{er} janvier 2015 ; toutefois, son taux est nul pour les années 2015 et 2016. A compter de 2017, son taux est fixé à 0,01%.

2.1.2 La cotisation dite « additionnelle »

Elle est due par les employeurs ayant exposé, à compter du 1^{er} janvier 2015, un ou plusieurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

Les salariés et les employeurs disposeront pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité d'un site Internet dédié, ainsi que d'un numéro d'appel non surtaxé.

Fiche n°2 – Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention et du bénéfice du compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Champ d'application de l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention

Conformément à l'article D. 4161-4 du code du travail la fiche de prévention des expositions est établie pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4162-1, c'est-à-dire les travailleurs, exposés au-delà des seuils au sens de l'article D. 4161-1, et titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois.

Le dispositif de traçabilité s'applique sans considération de taille d'entreprise ou d'effectif de travailleurs exposés. Conformément à l'article L. 4111-5 du code du travail, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Les dispositions concernant la fiche de prévention des expositions prévue à l'article L. 4161-1 du code du travail font partie intégrante du titre VI « Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité » de la partie IV du code du travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Elles sont donc applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements énumérés à l'article L. 4111-1 du code du travail, soit :

- Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- Les établissements publics administratifs (EPA) lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- Les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

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

Les travailleurs intérimaires sont également concernés par le dispositif, les entreprises de travail temporaire établissant, le cas échéant, la fiche sur la base des informations transmises par les entreprises utilisatrices, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

En revanche, conformément à l'article L. 7221-2, les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par le dispositif.

2- Champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ne se constituent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret énumère les régimes concernés.

Les travailleurs détachés en France ne rentrent pas dans le champ d'application du compte.

Fiche technique n°3 – Seuils d'exposition aux 4 facteurs de pénibilité entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2015

Cette fiche technique sera complétée par des référentiels de branche ou « modes d'emploi » devant notamment permettre de définir, dans un contexte et un vocabulaire propres aux branches professionnelles, les modalités adaptées de recensement des expositions.

Le niveau à partir duquel l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prise en compte au titre de la pénibilité est réglementé par l'article D. 4161-2 qui introduit des seuils associés à chaque facteur.

Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Les seuils correspondant aux quatre facteurs qui entrent en vigueur au 1er janvier 2015 sont les suivants

a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1

Pour être considéré comme exposé au risque hyperbare au titre de la pénibilité, un travailleur doit réaliser au moins 60 interventions ou travaux (au sens de l'article R. 4461-1) l'exposant à une pression d'au moins 1200 hectopascals par an.

a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail

Un travailleur est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

b) 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.

Le travail posté, comme par exemple les 5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

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.

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

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste physique, avec une cadence contrainte et pendant un temps de cycle défini.

Le seuil associé à ce facteur distingue deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est ainsi considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute en répétant un même geste, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an, mais sans compter le nombre d'actions techniques ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à une minute en effectuant 30 actions techniques sollicitantes ou plus par minute, avec une cadence contrainte, et pendant une durée minimale de 900 heures par an.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

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.

Fiche technique n°4 – Modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions

1- Périodicité d'établissement de la fiche et conservation

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de l'année N une fois par an et au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur établit la fiche consignant l'exposition évaluée au titre de cette période, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

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

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité dans le logiciel de paie, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle chacune d'entre elles se rapportent (article D4161-4). Il existe une seule fiche par année ou, en cas de contrat infra-annuel, par période d'exposition.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016.

2- Communication de la fiche au salarié et aux services de santé au travail

Le travailleur et ses ayants droit

La fiche est tenue à disposition du travailleur à tout moment s'il en fait la demande. Elle doit lui être transmise à son départ de l'établissement.

Enfin, une copie de la fiche lui est systématiquement remise en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours s'il est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas, dès que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur.

Dans les deux cas mentionnés ci-dessus, 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.

Le service de santé au travail et le médecin du travail

La fiche consignant les expositions de l'année N est communiquée au service de santé au travail au plus tard avant le 31 janvier de l'année N+1. Cela doit servir à la mission de conseil des employeurs et des travailleurs dévolue par l'article L. 4622-2 du code du travail aux services de santé au travail, afin notamment de prévenir et réduire la pénibilité au travail.

En outre, le service de santé au travail transmet chaque fiche au médecin du travail, pour qu'il complète le dossier médical en santé au travail.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe précisés par l'article R. 4121-1, à savoir les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité et la proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise. Il dispose par ailleurs notamment du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16. En revanche, 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.

Fiche technique n° 5 -- Liens entre l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques

L'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques (DUER) sert de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'«unité de travail» doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail, présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

Le décret relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité précise que l'employeur consigne en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc 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.

L'employeur, à qui la loi confie la responsabilité d'établir et de déclarer l'exposition des travailleurs, peut utiliser dans ce cadre l'analyse effectuée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre de sa compétence prévue à l'article L. 4612-2 du code du travail.

Lien entre les accords et référentiels de branche et les autres documents d'aide à l'évaluation des risques

Les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans cette démarche en concluant des accords collectifs en faveur de la prévention de la pénibilité (articles L. 4163-2 et L. 4163-4). Elles pourront toutefois, sans attendre la conclusion de tels accords, élaborer également des référentiels de branche. La nature et la liste des référentiels de branche sont fixées par arrêté. Ils contribueront à faciliter et à rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation.

Pour conduire des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité, l'employeur dispose de guides et de documents d'aide à l'évaluation des risques, spécialisés par métiers et secteurs professionnels, établis par les institutions et organismes de prévention, le champ de ces actions dépassant largement celui du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Fiche n° 6 - Modalités déclaratives de l'exposition pour l'année 2015

Au régime général

L'employeur déclare dans la déclaration annuelle de données sociales le ou les facteurs d'exposition à la pénibilité, cette déclaration étant transmise au plus tard le 31 janvier 2016 à la CNAV. En pratique, il sélectionne dans sa déclaration sous la rubrique «S 65- données annuelles» le ou les facteurs auquel il a exposé son salarié sur l'ensemble des périodes d'activité.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DADS, les employeurs sont invités à consulter la fiche technique pénibilité annexée au cahier technique de la norme N4DS, le site internet « *e-ventail* » de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Lorsque l'employeur déclare ses cotisations par le moyen d'un titre simplifié comme le titre emploi service entreprise (TESE), la déclaration des facteurs s'effectue par ce dispositif selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Au régime agricole :

L'employeur agricole indique sur le TESA ou dans sa DTS, pour chaque salarié, si ce dernier a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité considérée en cochant le ou les facteurs de risques professionnels dont les seuils d'exposition ont été atteints.

Si l'employeur agricole a opté (en accord avec la MSA) pour le recouvrement des cotisations selon le mode déclaratif, il adresse trimestriellement ces mêmes éléments à sa caisse de MSA par flux électronique selon la norme N4DS utilisée pour les déclarations dématérialisées de données sociales.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DTS ou du TESA, les employeurs agricoles sont invités à consulter le site internet « *msa.fr* »

Dispositions communes :

Pour rappel, seuls les contrats supérieurs à un mois donnent lieu à appréciation de l'exposition et à déclaration.

Les périodes d'exposition correspondent au contrat. Elles sont déclarées par le biais des périodes d'activité en DADS.

Ainsi :

- Pour un salarié employé toute l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés sur l'année civile;
- Pour un salarié dont le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année, les facteurs d'exposition sont déclarés pour la période de l'année couverte par ce contrat ;
- Pour un salarié bénéficiant de plusieurs contrats de travail sur l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat par l'employeur.

Fiche n° 7 – Conditions de déclaration et paiement applicables aux cotisations liées au compte personnel de prévention de la pénibilité

1- Cotisation de base

a. Champ, assiette et taux

Les employeurs redevables de cette cotisation sont ceux entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette cotisation est due quelle que soit la durée du contrat.

Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé par le décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

A compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01%.

b. Déclaration et paiement

Elle est due à partir des paies effectuées à compter du 1^{er} janvier 2017. A compter de cette date, elle sera déclarée et versée par l'employeur en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale. En pratique :

- Pour le régime général, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.). Par ailleurs, l'employeur utilisera sur sa déclaration le code type de personnel (CTP) 450 pour déclarer la cotisation.

- Pour le régime agricole, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, support déclaratif, sanctions, contrôle etc.).

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation de base :

- Au régime général :

- En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours.
- De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.

- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10

jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

- c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation de base.

Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base. La cotisation de base pénibilité n'étant pas une cotisation de sécurité sociale, elle n'est dès lors pas intégrée aux cotisations faisant l'objet des allègements généraux.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation de base. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

- d. Sanctions en cas de manquement à la déclaration et au versement de la cotisation de base

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale et articles R. 741-22 et R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-1-2 du code rural et de la pêche maritime.

2- Cotisation additionnelle

- a. Champ, assiette et taux

Elle est due par l'employeur entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité lorsque celui-ci expose un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de la loi du 20 janvier 2014. Elle est exigible à compter du 1^{er} janvier 2015.

Cette cotisation n'est pas due s'agissant des contrats de travail inférieurs à un mois.

Elle est assise sur les rémunérations ou gains perçus par le salarié au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- Taux mono-exposé : 0,1% ;
- Taux poly-exposé : 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- Taux mono-exposé : 0,2% ;
- Taux poly-exposé : 0,4%

L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au cours de la période d'activité dès lors que l'employeur a considéré que son salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'employeur pourra toutefois déduire de cette assiette les éléments de rémunérations versés au cours d'une année où le salarié est exposé mais au titre d'une année où il ne l'était pas (exemple : rappel de salaires versés en février 2015 au titre de décembre 2014).

Afin de couvrir l'année complète, les employeurs procédant au versement de paie le mois suivant celui au titre duquel elle est due (situation parfois connue sous le terme de « décalage de paie ») et qui choisiraient de déduire de l'assiette la rémunération versée en janvier N au titre de décembre N-1 intégreront alors à cette assiette les rémunérations versées en janvier N+1 au titre de décembre N.

b. Déclaration et paiement

En application de l'article R. 4162-57 du code du travail, afin de faciliter pour l'employeur l'appréciation et la déclaration de l'exposition, il lui est proposé, qu'il s'agisse des cotisations dues pour des contrats se terminant en cours d'année ou, naturellement, pour les cotisations dues pour des contrats couvrant toute l'année, de déclarer et payer sa cotisation additionnelle au plus tard :

- pour les employeurs du régime général, en même temps que la fourniture du bordereau récapitulatif de cotisations dues au titre du mois de décembre, c'est-à-dire déclaré en janvier, ou du tableau récapitulatif, soit le 31 janvier de l'année suivante ;
- pour les employeurs du régime agricole, au 15 février de l'année suivante, avec l'appel de cotisations du dernier trimestre, en application de l'article R. 741-6 du code rural et de la pêche maritime.

Si l'employeur ne souhaite pas attendre le terme de l'année pour déclarer et verser sa cotisation additionnelle pour des contrats se terminant en cours d'année ou, le cas échéant, pour des contrats couvrant toute l'année pour lesquels l'exposition annuelle est présumée compte tenu des conditions habituelles de travail, il peut la verser en même temps que ses cotisations de sécurité sociale. Comme pour ces dernières une régularisation en fin d'année restera possible, notamment pour les contrats couvrant toute l'année pour lesquels in fine l'exposition différerait de celle anticipée.

Pour le régime agricole, la caisse de MSA procédera chaque trimestre à l'appel et à la mise en recouvrement de la cotisation additionnelle, après avoir procédé au calcul de celle-ci à partir des informations transmises par l'employeur au moyen de la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) et du TESA.

Dès la réception de la facture trimestrielle, l'employeur doit effectuer le paiement de la cotisation dans les 15 jours du mois civil suivant la date de mise en recouvrement, c'est-à-dire au 15^{ème} jour du deuxième mois suivant le trimestre d'emploi au titre duquel la cotisation est due. Pour l'employeur qui a choisi de calculer et de déclarer lui-même le montant de ses cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de salariés agricoles, il adresse par voie électronique à sa caisse de MSA sa déclaration de données sociales, élaborée directement à partir de son logiciel de paie.

Il y a lieu de considérer que la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle correspond pour le régime général à la date du 31 janvier N+1 et pour le régime agricole au 15 février N+1. C'est à compter de ces dates que sont applicables les pénalités pour défaut de déclaration (article R. 243-16 du code de la sécurité sociale et article R. 741-22 du code rural et de la pêche maritime) ainsi que les majorations de retard pour défaut de paiement (article R. 243-18 du code de la sécurité sociale et article R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

Quel que soit le moment de la déclaration, l'employeur utilise pour sa déclaration les CTP suivants :

- régime général : pour la cotisation « mono-exposition » : CTP 451 ; pour la cotisation « poly-exposition » : CTP 452.
- régime agricole : des codes risques permettront notamment de collecter le ou les facteurs de risque d'exposition du salarié pour lequel le seuil est atteint.

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation additionnelle :

- Au régime général
 - En application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours.
 - De la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS doit être complétée dans les 60 jours.
- Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

c. Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation additionnelle. Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation additionnelle. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

d. Sanctions en cas de manquement et contrôle de cohérence entre la déclaration de l'exposition et le paiement de la cotisation additionnelle

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement s'assurent de la cohérence entre les éléments d'exposition déclarés en DADS (pour le régime général) ou en DTS/TESA (pour le régime agricole) et le paiement de la cotisation additionnelle. En cas de déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité sans versement de cotisation, l'entreprise s'expose à un redressement dans les conditions de droit commun de la cotisation additionnelle.

Fiche n° 8 - Modalités déclaratives des cotisations dans le cadre de la DSN

En application du décret n°2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN) applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2015 et du décret du 17 novembre 2014 relatif à la phase 2 de la DSN qui intègre le recouvrement pour les entreprises relevant du régime général (déclaration et paiement des cotisations et contributions sociale), la cotisation additionnelle due pour chaque établissement sera, pour certaines grandes entreprises, à déclarer et payer via la DSN en 2015. Par ailleurs, certaines TPE volontaires dans la DSN déclareront la cotisation additionnelle dans la déclaration DSN.

Dans le cadre de la DSN phase 2 (en 2015), l'employeur conserve le choix :

- Soit de déclarer selon le droit commun c'est-à-dire :
 - pour les entreprises déclarant mensuellement les cotisations de sécurité sociale, de déclarer et payer mensuellement la cotisation additionnelle en DSN
 - pour les entreprises déclarant trimestriellement leurs cotisations de sécurité sociale, de déclarer mensuellement la cotisation additionnelle et de ne la payer que trimestriellement (cas des entreprises volontaires) ;
- Soit de déclarer et payer la cotisation additionnelle au plus tard sur la paie du mois de janvier N+1 pour le régime général (en 2015, le recouvrement du régime agricole n'est pas intégré à la DSN).

Dans tous les cas, pour l'année 2015, les expositions devront être déclarées dans la DADS, conformément aux éléments figurant dans la fiche n°4.

L'actualisation des modalités déclaratives des cotisations et facteurs en DSN à compter de 2016 ne remettra pas en cause les principes déclaratifs posés en 2015 relatifs notamment au paiement de la cotisation additionnelle en fin de période.

Fiche n° 9 – Modalités d'acquisition des points par les salariés

L'article R. 4162-2 du code du travail prévoit les conditions d'acquisition des points et les modalités de décompte de ceux-ci :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à plusieurs facteurs de risque professionnel (deux ou plus) acquièrent 8 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV.

Les salariés, titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, acquièrent un point par période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs par période d'exposition de trois mois. Ces périodes sont décomptées par la CNAV qui est chargée d'agrèger en nombre de mois la durée de chaque contrat, effectué par le salarié au cours de cette année civile, durant lequel il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Elle recense pour le calcul des points en premier lieu les périodes poly-exposées puis les périodes mono-exposées.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés nés avant le 30 juin 1956 pour lesquels le nombre de points acquis dans les conditions précisées ci-dessus sera doublé. Ainsi à titre d'exemple, un salarié exposé à deux facteurs ou plus toute l'année acquiert 16 points par an.

Compte pénibilité : des simplifications, mais encore des questions et des inquiétudes

LE MONDE | 13.08.2015 à 15h20 | Par Gaëlle Picut

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est partiellement entré en vigueur. Usine à gaz pour les uns, avancée sociale majeure pour les autres, ce dispositif, emblématique de la réforme des retraites, a fait l'objet de quelques modifications avant l'été. Mais il reste des points d'achoppement.

Au départ, la loi prévoyait que l'employeur établisse une fiche individuelle d'exposition pour tout salarié du privé exposé à au moins un des dix facteurs de pénibilité fixés par la loi. En 2015, quatre critères sont d'ores et déjà pris en compte : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en milieu hyperbare et les horaires alternants et en 2016, cela sera le cas des six autres : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes et bruit. Toute personne exposée à un risque professionnel (et dépassant les seuils et les durées fixés par décret) durant un trimestre aura droit à un point (deux en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Les points accumulés donneront droit à de la formation continue pour se reconverter, à du temps partiel de fin de carrière (sans baisse de salaire), ou à des trimestres de retraite.

Face aux inquiétudes exprimées par beaucoup de chefs d'entreprise, notamment de TPE-PME, concernant la lourdeur et la complexité du dispositif, le gouvernement a décidé de suivre les recommandations émises par le rapport Huot, Sirugue, de Virville qui lui a été remis en mai dernier en simplifiant certains points. Dans le BTP par exemple, les craintes sont liées au fait que les tâches varient d'un jour sur l'autre, et d'un chantier à l'autre. Autre source d'inquiétude : comment comptabiliser les temps d'exposition à une température extrême (moins de 5 degrés ou plus de 30 degrés). Le port des charges lourdes ou les gestes répétitifs risquent également d'être complexes.

Le premier ministre a ainsi décidé de laisser le soin aux branches professionnelles d'apprécier, sur la base d'évaluations plus collectives, l'exposition aux facteurs de pénibilité. Ainsi l'employeur pourra se contenter d'appliquer le référentiel de sa branche qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont les plus à risques. Il n'aura plus de mesures individuelles à accomplir, si ce n'est déclarer, en fin d'année, aux caisses de retraite les salariés exposés. Celles-ci se chargeront ensuite d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient. « Une bonne avancée, estime Alain Gargani, président de la CGPME des Bouches-du-Rhône, mais il reste encore beaucoup de zones de flou, notamment concernant les gestes répétitifs ou les températures extrêmes. Par exemple, dans le Sud, travailler avec des températures avoisinant les 30° est quasiment la norme de mai à septembre ».

Une logique de réparation

En revanche, cette modification de la fiche d'exposition inquiète la CFDT. *« Globalement, le dispositif constitue une grande victoire historique, une vraie mesure de justice sociale, rappelle Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT. C'est un moyen de diminuer l'exposition à la pénibilité et de réparer l'injustice de la différence d'espérance de vie liée à la pénibilité au travail. Mais la modification de la fiche individuelle d'exposition ne va pas dans le bon sens et la détourne de ses objectifs. Elle devait constituer un outil de traçabilité et de prévention. Avec ce nouveau système, nous craignons d'être davantage dans une logique de réparation que d'amélioration de la prévention de la pénibilité ».*

Autre modification qui inquiète la CFDT : le report plus ou moins déguisé du dispositif pour les salariés intérimaires et la recommandation d'éviter les contrôles spontanés les deux prochaines années auprès des entreprises de travail temporaire.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur des six facteurs de pénibilité restants est désormais fixée au 1er juillet 2016 et non plus au 1er janvier 2016. Ce que certains syndicats patronaux tels que la CGPME jugent encore beaucoup trop juste étant donné l'ampleur du travail à accomplir. *« C'est une utopie de croire que les référentiels pourront être prêts dans six mois, estime Alain Gargani. Par ailleurs pour les entreprises qui ne sont pas affiliées à une fédération professionnelle, qui va décider du référentiel ? »,* s'interroge-t-il.

S'agissant du facteur de pénibilité « gestes répétitifs », le gouvernement a indiqué vouloir le redéfinir de façon plus précise et plus opérationnelle notamment pour les entreprises industrielles. *« Mais ce flou nous inquiète »,* indique Alain Gargani.

Enfin, une autre crainte partagée par de nombreux chefs d'entreprise est de voir leurs salariés choisir majoritairement le départ anticipé à la retraite. L'enjeu sera de les inciter à envisager la formation pour un emploi moins ou non exposé à la pénibilité ou le temps partiel pour pouvoir les maintenir en activité.

Pour rappel, l'objectif de ce dispositif est de réduire la pénibilité au travail. Pour chaque poste exposant aux facteurs de pénibilité, des mesures de prévention devront être planifiées afin de supprimer ou à défaut de réduire l'exposition à son niveau le plus bas possible. Ces mesures peuvent être d'ordre organisationnelles (aménager les horaires...), collectives (insonorisation, ventilation...) et individuelles (ports de gants, de bouchons d'oreilles...).

20 à 25% de salariés concernés

Selon une étude de la Dares publiée fin 2014, entre 20 et 25% des salariés pourraient être concernés par le C3P. Selon l'enquête Sumer 2010, la pénibilité concerne au premier rang les ouvriers, puis les employés de commerce et de services. Notamment dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière, du traitement des déchets et de l'agriculture.

Pour Alain Gargani, *« en tant que patrons de petites et moyennes entreprises, nous n'avons pas attendu cette loi pour nous préoccuper de la santé et des conditions de travail de nos salariés. Nous souhaiterions que le problème de la pénibilité soit traité avec le plus de simplicité possible dans sa mise en œuvre et ne pas nécessiter plusieurs jours de travail supplémentaire alors que nous croulons déjà sous les tâches administratives. Nous voulons de la simplification, et là, on nous sort une règle très complexe, un carcan de plus ».* Pour Jocelyne Cabanal, le dispositif constitue au contraire, *« une avancée sociale fondamentale »* pour des millions de salariés.

Le compte de pénibilité est donc un sujet de discussion et de négociation loin d'être clos...