

PENIBILITE encore des questions ...

22 septembre 2016

Performances Opérationnelles

Business Plan
Organisation / Tableaux de bord
Planification / Ordonnancement
Pilotage des processus
Conduite de projet
Réseaux Sociaux d'Entreprise
Lean

Santé et Sécurité au Travail

Assistance dans l'élaboration
et la mise à jour du DUER
Accompagnement de
l'employeur pour la gestion
de la Santé et de la Sécurité
au Travail
IPRP 06 - 2012



Aider les chefs d'entreprise à améliorer leur gestion opérationnelle

Thématiques support
Gestion d'entreprise
Conduite de projet
Ingénierie Qualité
Logistique
IUT / UTT / EPF

Formation

Domaines d'intervention EvRP

- Fabrication d'éléments en béton préfabriqués,
- Restauration de monuments : maître verrier et tailleur de pierre,
- Désamiantage,
- Certification de composants dans le domaine de la construction,
- Commerce alimentaire et de vêtements,
- Vente et installation de machines pour le textile,
- Laboratoire d'analyse de l'eau,
- Fabrication / maintenance de composants pour usines agroalimentaires,
- Négociant en matériaux de construction,
- Expert automobile,
- Réparation de bateaux,
- Récupération de pièces automobiles,
- Agencement de stand pour foires ou expositions,
- Association sportive,
- Gestion de parkings,
- Conditionnement de produits ménagers,
- Métallerie, serrurerie,
- Pressing,
- Pneumatique PL/VL,
- Fabrication d'armatures pour béton,
- Pharmacie,
- ...



L'IFAC est cabinet d'avocats créé en 1988, par quatre associés spécialisés dans les matières du conseil aux entreprises : ***Droit des sociétés, commercial, fiscal et droit du Travail et de la Sécurité Sociale***

Me Myriam Brouillard De Vreese (sociétés, commercial),

Me Alain Bensaid (droit fiscal),

Me Jean-Louis Mauclair (droit du travail et de la protection sociale)

1 avocat collaborateur en droit des affaires (Me Louis DIGOUTTE),

2 juristes en droit commercial et droit du travail,

3 assistantes spécialisées par matière,

2 collaboratrices à fonctions transversales (accueil, secrétariat, comptabilité, notamment).

Cette ***équipe de 11 personnes est au service des entreprises et des particuliers*** pour les conseiller, les assister, et les défendre devant les juridictions compétentes, à tous les instants de la vie professionnelle : ***Création et organisation juridique d'entreprise, Contrats commerciaux, Transmission d'entreprise, Optimisation et défense fiscale, Gestion de la ressource humaine, et contentieux social***

Bruno Millet Conseils

« Expert en gestion des risques professionnels »

DURA LEX, SED LEX : BMC est une société d'assistance et de protection juridique spécialisée dans le droit routier et la gestion des risques de l'entreprise.

Vous renseigner, vous conseiller, vous défendre avec une équipe d'experts à votre disposition pour répondre à vos questions de droit sur tous les domaines, même en absence de litige, avec les contrats de protection juridique, CREANCE après PERMIS, ENTREPRISE, FISCALE



Membre du cercle des services de la CCI de Troyes et de l'Aube

Programme de la présentation



1. Rappels
2. L'utilisation du compte pénibilité
3. Les 4 premiers critères déclarés en janvier 2016
 4. Le personnel temporaire
 5. Les 6 critères de juillet 2016
 6. Comment évaluer ?

Rappels



Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Mon entreprise est elle concernée ?

Les entreprises dont les salariés sont soumis à au moins l'un des 10 facteurs de risques, à un niveau d'exposition dépassant les seuils fixés par décret et affiliés au régime général ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) sont concernées par ce dispositif.

Les salariés sous contrat de droit public ou affiliés à des régimes spéciaux, ainsi que les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ d'application du dispositif.

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Sur quels critères ?

Pour tout contrat dont la **durée est supérieure ou égale à un mois, quelle que soit sa nature** (CDI, CDD, intérim, apprentissage, etc.), les employeurs doivent vérifier l'exposition de leurs salariés ; dès qu'elle dépasse les seuils fixés, le salarié est considéré comme exposé et l'employeur doit alors répondre à aux obligations correspondantes.

Les seuils retenus sont définis pour chacun des risques par **une intensité** (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charges...) et **une temporalité** (mesurée par une durée d'exposition en heures ou une fréquence).

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Le Compte pénibilité n'est pas rétroactif.

Pour les salariés ayant effectué **plusieurs contrats de travail pendant l'année** (d'une durée d'un mois minimum) portant sur des activités exposées, **les différentes périodes d'exposition sont cumulées** : chaque trimestre d'exposition permet au salarié d'acquérir des points

<http://www.preventionpenibilite.fr>





Le Compte prévention pénibilité pour les employeurs

Mon entreprise est concernée

si j'emploie des salariés du régime général ou agricole, exposés à l'un ou plusieurs des facteurs de risques au-delà des seuils fixés



À savoir: le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres.

Une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle

- due à compter de 2017 par les entreprises privées, agricoles et non agricoles
- taux : 0,01 % de la masse salariale



Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés

- due à compter de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016 pour le régime général et le 15 février 2016 pour le régime agricole
- taux différencié selon l'exposition

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
Un seul facteur	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

Je m'informe et réalise mes démarches



Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 36 82

<http://www.preventionpenibilite.fr>



L'annexage au DUER : Décret 2014-1158

Après l'article R. 4121-1 du code du travail, il est inséré un article R. 4121-1-1 ainsi rédigé :

« Art. R. 4121-1-1. - **L'employeur consigne, en annexe du document unique :**

« 1° Les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions mentionnées à cet article, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition,

« 2° La **proportion de salariés exposés** aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique. »

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Rappel sur les modalités de déclaration

En janvier, transmission de la déclaration des expositions pour l'année via la DSN, la DADS ou la DTS.

DSN : Déclaration Sociale Nominative

DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales

DTS : Déclaration Trimestrielle des Salaires (MSA)

<http://www.preventionpenibilite.fr>



Rappel sur les modalités de déclaration

En janvier, transmission de la déclaration des expositions pour l'année via la DSN, la DADS ou la DTS.

DSN : Déclaration Sociale Nominative

DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales

DTS : Déclaration Trimestrielle des Salaires (MSA)

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Rappel sur les accords d'entreprise

Les entreprises de + 50 salariés

Les entreprises appartenant à un groupe de + de 50 salariés

Dont au moins la ½ de l'effectif est exposée aux risques

Doivent négocier un accord (cadre de la NAO)

Ou

Etablir un plan de prévention de la pénibilité.

***Risque: pénalité financière modulable au gré de la DIRECCTE
AVEC UN MAXIMUM DE 1% de la masse salariale***

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se référer à un accord de branche étendu, s'il existe, pour éviter la pénalité.

Rappel sur les accords d'entreprise

De nombreuses branches professionnelles se sont dotées d'un accord de branche dès 2012.

Toutefois, il s'agit d'accords de principe, qui ne font que reprendre les obligations légales et qui ne permettent guère de satisfaire à l'obligation.

La loi a permis que les branches professionnelles établissent, chacune en ce qui la concerne un

REFERENTIEL D'EXPOSITION AUX RISQUES

- pour permettre aux entreprises d'une branche*
- de déterminer les risques à évaluer, poste par poste,*
- de déterminer les expositions constatées,*

selon une méthode commune à la branche



Rappel sur les accords de branche

Seule une branche, celle des distributeurs de boissons, s'est dotée du référentiel qui doit les aider.

La métallurgie a commencé des négociations, mais n'a pas abouti à un dispositif homologué par la Direction du travail

Côté patronal, on indique avoir buté sur l'impossibilité technique de mesurer certaines expositions.

Côté syndical, on évoque une totale opposition patronale.

Le patronat espérait encore un geste gouvernemental avant le 1er juillet. Et ne craint pas les contrôles : « Aucun inspecteur ne saura comment contrôler... »

En l'état actuel des textes ...

Les entreprises de 50 salariés et + doivent se débrouiller seules pour :

- . Négocier un accord***
ou
- . Établir un plan en l'absence de délégués syndicaux***

En créant elles-mêmes leur référentiel interne des risques et des méthodes d'évaluation

L'utilisation des points

3 possibilités



Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

Le compte pénibilité

- ✓ Le compte prévention pénibilité est créé automatiquement à la suite de la déclaration de l'employeur si l'exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils fixés. Le salarié sera informé par courrier de l'organisme gestionnaire
- ✓ Le compte prévention pénibilité est personnel, l'employeur n'a pas connaissance du nombre de points, même au moment de l'embauche. Une fois ouvert, votre compte n'est clos qu'au moment du départ à la retraite ou en cas de décès.

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

L'acquisition des points



- ✓ Salarié exposé une partie de l'année : $\frac{1}{4}$ des points par trimestre
- ✓ Le compte est plafonné à 100 points **non renouvelables**



<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

La formation professionnelle

- ✓ Chaque point donne droit à 25 heures de formation professionnelle.
- ✓ Ces heures de formation ont pour objectif de vous permettre d'accéder à un poste moins exposé ou non exposé au(x) facteur(s) de risques.
- ✓ **20 points** de votre Compte prévention pénibilité **sont réservés** à l'utilisation pour la formation professionnelle (sauf cas particuliers).

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

La formation professionnelle

- ✓ Qui demande la formation ?
- ✓ Qui paie l'écart sur le coût de la formation ?
 - “ Le décret du 29 décembre 2015 fixe le montant du plafond de l'heure de formation à 12 €
- ✓ Qui paie le salarié pendant la formation ?
- ✓ L'employeur aura probablement à financer la main d'œuvre de remplacement.

Le travail à temps partiel



- ✓ Chaque groupe de 10 points permet de financer l'équivalent d'un mi-temps sans réduction de salaire pendant 3 mois. Vous pouvez donc **aménager un temps partiel** (entre 20% et 80% de la durée du travail).

<http://www.preventionpenibilite.fr>

Présentations

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Comment se préparer ?

- ✓ Rapport salaire / rémunération ?
 - ” Rémunération = salaire + primes

le départ anticipé à la retraite

- ✓ Chaque groupe de 10 points permet de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance.
- ✓ Vous pouvez obtenir jusqu'à 8 trimestres de majoration.
- ✓ Cette utilisation de points peut être demandée à **partir de 55 ans** et peut vous permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans le départ à la retraite



<http://www.preventionpenibilite.fr>

Présentations

Utilisation du compte

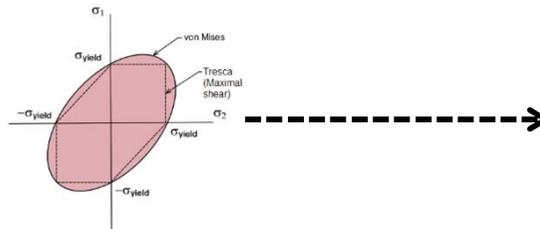
Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Comment se préparer ?

les 4 premiers critères déclarés en janvier 2016



Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 4 premiers critères

Le travail en milieu hyperbare :

Depuis 2015

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du code du travail	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 4 premiers critères

Le travail répétitif :



Depuis 2015

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée ou sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Modifié par un décret de fin 2015

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 4 premiers critères

Le travail de nuit :

Depuis 2015

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an



La pénibilité du travail, de nuit et en équipes successives alternantes, ne se cumulent pas

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 4 premiers critères

Le travail en équipes successives alternantes :

Depuis 2015

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an



La pénibilité du travail, de nuit et en équipes successives alternantes, ne se cumulent pas

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les conséquences managériales

Un gros travail d'explication aux salariés, concernant :

- ✓ Le principe et les 10 critères,
- ✓ Les différences entre entreprises de métier comparable

Exemple :

Une entreprise qui travaille en 2*8 avec prise de poste à 4 heures aura des salariés soumis au critère de pénibilité « Travail en équipes successives alternantes »

Une entreprise qui travaille en 2*8 avec prise de poste à 4 heures 15 mn n'aura pas de salariés soumis au critère de pénibilité « Travail en équipes successives alternantes »

les conséquences managériales

Autre exemple :

Une entreprise de maçonnerie qui fait du pavillon neuf, pour laquelle les salariés manipuleront 7,5 tonnes de parpaings par jour, aura des maçons soumis au critère de pénibilité « Manutention manuelle de charge »

Une entreprise de maçonnerie qui fait de la rénovation, pour laquelle les maçons auront une réelle alternance des activités, n'aura peut être pas de salariés soumis au critère de pénibilité « Manutention manuelle de charge »

Ces éléments sont généralement pris en compte dans les réflexions par branche

Le personnel temporaire



Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

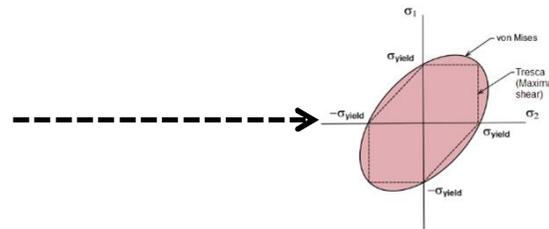
« Art. R. 4161-5.-**Le contrat de mise à disposition** mentionné à l'article L. 1251-43 **indique**, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4161-1, **à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé**, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé.

« En tant que de besoin et **à l'initiative de l'entreprise utilisatrice**, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie les informations mentionnées au premier alinéa.

« Art. R. 4161-6.-**L'entreprise de travail temporaire remet au salarié la fiche de prévention des expositions** mentionnée à l'article L. 4161-1 au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle à laquelle elle se rapporte. La fiche est également transmise au salarié avant cette date à la demande de l'intéressé. »

Les 6 derniers critères

Appliqués depuis le 01/07/2016



Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 6 derniers critères

Les vibrations mécaniques :

A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1 du code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $2,5 \text{ m/s}^2$	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $0,5 \text{ m/s}^2$	

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 6 derniers critères

Les températures extrêmes :

A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an

les 6 derniers critères

Les manutentions manuelles :

A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelles de charges définies à l'article R4541-2 du code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 6 derniers critères

Le bruit :



A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R4431-1 du code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Modifié par un décret de fin 2015

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 6 derniers critères

Les postures pénibles :

A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou position du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les 6 derniers critères

Les agents chimiques:



A partir de juillet 2016

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnées aux articles R4412-3 et R4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les évaluations ?

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations

les accords de branche

Si un accord de branche est établi, vous devrez vous y soumettre





OSEV : Outil INRS pour l'évaluation des vibrations



SEIRICH : Outil INRS pour l'évaluation du risque chimique

Mesures de bruit, vibration, fumées par un organisme agréé



Vous devez aussi

Avoir un référent Sécurité :

→ ***En interne il doit être compétent et avoir les moyens***

→ ***En externe il doit être IPRP***

(Intervenant en Prévention des Risques Professionnels déclaré auprès de la DIRECCTE)

Rappels

Utilisation du compte

Les 4 premiers critères

Le personnel temporaire

Les 6 derniers critères

Les évaluations



Patrice DELATOUR

06 84 65 48 76

contact@pdelatour-conseil.fr



Jean Louis MAUCLAIR

03 25 73 85 51

Jl.mauclair@avocats-ifac.com



Bruno MILLET

06 09 75 54 48

bruno.millet10@gmail.com