

TITRE GÉROSCOPIE

Revue mensuelle. Informations générales et professionnelles de la gérontologie.

Analyse de Richard CAPMARTIN - directeur associé du cabinet RC Human Recruitment - parue dans la section Management "Compte prévention pénibilité : comment appliquer la loi en EHPAD".

La pénibilité au travail se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels - liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail - pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.



Risques au travail

Compte prévention pénibilité : comment appliquer la loi en Ehpad ?

Présenté comme un nouveau levier pour diminuer la pénibilité au travail et, en particulier, l'exposition à dix facteurs de risques professionnels, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est progressivement mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2015. Il repose sur plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis. Focus sur ce dispositif qui a vocation à s'appliquer notamment dans les Ehpad à but non lucratif et ceux du secteur privé commercial.

Grands principes et cadre législatif

Créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, le dispositif de prévention de la pénibilité prévoit pour les salariés du secteur privé exposés à certains facteurs de pénibilité l'élaboration d'une fiche de prévention et la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Alimenté en points (plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière), ce dernier permet aux intéressés

Le dispositif a depuis été assoupli. La fiche individuelle de prévention est désormais remplacée par une déclaration dématérialisée via le logiciel de paie - et les employeurs peuvent appliquer des référentiels professionnels de branche homologués pour évaluer plus facilement l'exposition de leurs salariés à la pénibilité (réévalués à minima tous les cinq ans). De même, les seuils de pénibilité ont été modifiés pour les facteurs bruit et travail répétitif. La mise en place complète du



Richard Capmartin, Président/Directeur Associé du Cabinet RC Human Recruitment, Cabinet de Conseil en Recrutement et d'Approche directe des professionnels de santé, notamment dans le secteur du médico-social

prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur.

Quatre facteurs ont déjà été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit du travail :

- de nuit (au moins une heure de travail entre minuit et 5 heures du matin)/seuil de 120 nuits par an. À savoir: « lorsque [...] l'employeur apprécie l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions de travail en équipes successives alternantes » (article D. 4161-3 du code du travail);
- en équipes successives alternantes/seuil de 50 nuits par an;
- répétitif (caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte)/seuil de 900 heures par an;

Les six autres facteurs applicables au 1^{er} juillet 2016 sont :

- les manutentions manuelles (lever ou porter, pousser ou tirer, déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules cumul de manutentions de charges)/seuil de 600 heures par an;
- les postures pénibles (positions forcées des articulations)/900 heures par an;
- les vibrations mécaniques/450 heures par an;
- les agents chimiques/seuil déterminé à partir d'une grille d'évaluation spécifique;
- les températures extrêmes/seuil de 900 heures par an;
- le bruit (période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels)/seuil de 600 heures par an.

Comment déclarer ?

Le dispositif ne nécessite pas de déclaration supplémentaire de la part de l'employeur. Pour chaque salarié, celui-ci déclare via ses déclarations sociales nominatives.

(DTS) - le ou les facteurs de pénibilité au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle de l'exposition. En pratique, il lui suffit de sélectionner, dans la déclaration, sous la rubrique « S 65 - données annuelles » le ou les facteurs auxquels le salarié a été exposé sur l'ensemble des périodes d'activité. Les périodes d'exposition correspondent au contrat (pour un CDI, la période d'exposition correspond à la totalité de l'année civile). Les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat.

À savoir :

- des modalités transitoires sont prévues pour les entreprises n'utilisant pas la DSN pour leurs déclarations;
- en cas d'erreur, l'employeur peut rectifier la déclaration initiale relative à l'exposition, dans un délai de 3 ans dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié et dans les autres cas jusqu'en avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée;

Quelles cotisations ?

- Une cotisation de base (taux fixé à 0,01 % de la masse salariale), effective seulement à partir de 2017, sera due par tous les employeurs de droit privé (à l'exception des particuliers employeurs) au titre de la solidarité interprofessionnelle.
- Une cotisation additionnelle sera due par les entreprises employant des salariés exposés. Son taux est différencié selon l'exposition : 0,1 % pour un seul facteur pour 2015 et 2016, puis 0,2 % à compter de l'exercice 2017 et 0,2 % pour plusieurs facteurs pour 2015 et 2016 et 0,4 % à compter de 2017.

Notes (1) Pour plus de précisions sur les modalités d'évaluation et le remplissage de la déclaration : www.e-ventail.fr www.preventionpenibilite.fr

Risques au travail

Compte prévention pénibilité : comment appliquer la loi en Ehpad ?

Présenté comme un nouveau levier pour diminuer la pénibilité au travail et, en particulier, l'exposition à dix facteurs de risques professionnels, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est progressivement mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2015. Il repose sur plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis. Focus sur ce dispositif qui a vocation à s'appliquer notamment dans les Ehpad à but non lucratif et ceux du secteur privé commercial.

Richard Capmartin, Président/Directeur Associé du Cabinet RC Human Recruitment, Cabinet de Conseil en Recrutement et d'Approche directe des professionnels de santé, notamment dans le secteur du médico-social

Les six autres facteurs applicables au 1^{er} juillet 2016 sont :

- les manutentions manuelles (lever ou porter, pousser ou tirer, déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules cumul de manutentions de charges)/seuil de 600 heures par an;
- les postures pénibles (positions forcées des articulations)/900 heures par an;
- les vibrations mécaniques/450 heures par an;
- les agents chimiques/seuil déterminé à partir d'une grille d'évaluation spécifique;
- les températures extrêmes/seuil de 900 heures par an;
- le bruit (période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels)/seuil de 600 heures par an.

Comment déclarer ?

Le dispositif ne nécessite pas de déclaration supplémentaire de la part de l'employeur. Pour chaque salarié, celui-ci déclare via ses déclarations sociales nominatives.

Quelles cotisations ?

- Une cotisation de base (taux fixé à 0,01 % de la masse salariale), effective seulement à partir de 2017, sera due par tous les employeurs de droit privé (à l'exception des particuliers employeurs) au titre de la solidarité interprofessionnelle.
- Une cotisation additionnelle sera due par les entreprises employant des salariés exposés. Son taux est différencié selon l'exposition : 0,1 % pour un seul facteur pour 2015 et 2016, puis 0,2 % à compter de l'exercice 2017 et 0,2 % pour plusieurs facteurs pour 2015 et 2016 et 0,4 % à compter de 2017.

Notes (1) Pour plus de précisions sur les modalités d'évaluation et le remplissage de la déclaration : www.e-ventail.fr www.preventionpenibilite.fr

pénalité financière égale au plus à 1 % de... plusieurs facteurs de pénibilité. Conclu pour 3 ans maximum, cet accord ou plan d'action doit être déposé auprès de la DIRE compétente. Source: articles L4163-1 à L4163-4 et articles D4163-1 à R4163-8 du code du travail Voir aussi le Guide de bonnes pratiques à destination des Ehpad sur la prévention des risques professionnels rédigé par le Synerpa et la Cnamts, édition 2011.