



**GUIDE**

**PENIBILITE**

VIGNERONS LANGUEDOC  
COOPÉRATEURS  
COOPÉRATEURS

*Solidaires et durables*

## INTRODUCTION

**La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.**

Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre dans l'entreprise.

En 2011, 10 facteurs ont été définis et inscrits dans le code du travail. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte prévention pénibilité dont la mise en œuvre est progressive : 4 facteurs de risques sont entrés en vigueur en 2015, les 6 autres en 2016.

Les 10 facteurs de risques sont les suivants :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) - **en vigueur en 2015** ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit - **en vigueur en 2015** ;
- le travail en équipes successives alternantes - **en vigueur en 2015** ;
- le travail répétitif - **en vigueur en 2015**.

Une mission d'accompagnement pour faciliter la mise en œuvre du Compte prévention pénibilité a été confiée par le Premier ministre à Christophe Sirugue, député, et Gérard Huot, chef d'entreprise. Cette mission s'articule avec celle de Michel de Virville relative à l'élaboration de modes d'emploi à destination des branches professionnelles.

Sur la base du rapport rendu le 26 mai 2015, le Gouvernement a proposé des simplifications du dispositif, adoptés par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Une série de textes réglementaires, publiés en fin d'année 2015, décline les dispositions de la loi du 17 août en modifiant le seuil et/ou la définition de certains facteurs (le bruit, et le travail répétitif qui avait fait l'objet du rapport de Hervé Lanouzière) et en prévoyant le décalage, au 1er juillet 2016, de l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restant.

Le présent guide a pour objectif d'apporter aux caves coopératives un outil permettant de les aider dans leur démarche d'évaluation de la pénibilité. Il est non exhaustif.

# PENIBILITE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

## 1. La notion de pénibilité

Avec la loi du 20 janvier 2014, les nouveaux seuils ont pour finalité la détermination de l'ouverture d'un droit au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

**ATTENTION : les seuils de pénibilité ne sont plus des seuils de prévention, ce sont des seuils administratifs de sécurité sociale qui utilisent des paramètres techniques.**

La pénibilité envisagée par la loi du 20 janvier 2014 s'entend donc au sens restreint et restrictif des 10 facteurs de pénibilité susceptibles d'ouvrir des droits dans le cadre du compte pénibilité dès lors que les conditions techniques et juridiques précisées dans la réglementation sont remplies.

**ATTENTION : la pénibilité au sens large du terme reste dans le champ de la prévention tandis que la pénibilité au sens restrictif relève du domaine de la protection sociale et du compte pénibilité.**

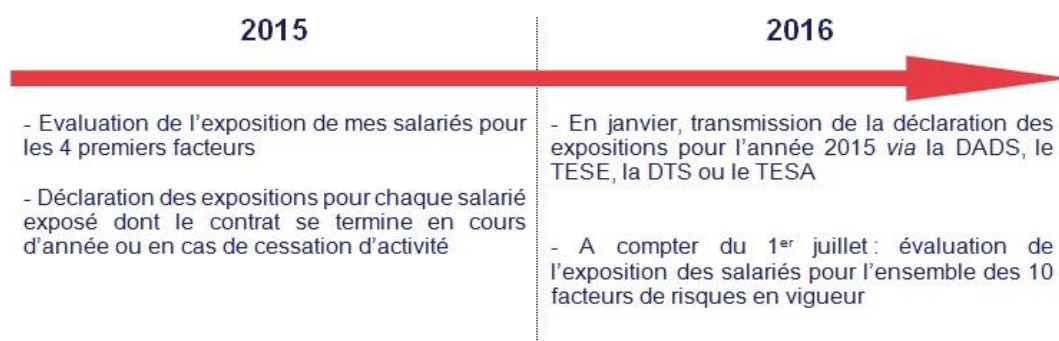
C'est pour cette raison que le seuil doit être universel, compréhensible par tous et objectif.

Contrairement à la démarche d'évaluation des risques, la démarche d'identification du dépassement des seuils ne fait pas l'objet d'une obligation légale réglementaire à partir de situations réelles des salariés. à l'inverse de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur **est donc libre d'organiser l'évaluation du dépassement des seuils comme il l'entend**. Il peut ainsi, associer ou pas les salariés et/ou IRP notamment le CHSCT.

Les seuils d'ouverture de droits sont impératifs et universels. L'entreprise doit déclarer uniquement les salariés qui sont au dessus des seuils, sans en rajouter artificiellement sous peine de sanctions.

## 2. Le calendrier d'évaluation des seuils réglementaires



# PENIBILITE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

## 3. Pénibilité & périodicité

### 3.1 Périodicité : année civile

Le dépassement des seuils s'apprécie à l'année civile. Au 1er janvier les « compteurs » sont donc remis à 0.

### 3.2 Durée du contrat

Trois situations sont à distinguer à l'analyse de la réglementation ceci en fonction de la durée du contrat de travail, peu importe sa nature (CDD ou CDI) :

- **situation des salariés dont le contrat de travail est supra annuel** : l'employeur évalue l'exposition d'un salarié au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, en moyenne annuelle (Article D 4161-1 CT). Le dépassement des seuils s'apprécie en prenant en compte l'intensité des expositions et le dépassement de la durée minimale.

- **situation des salariés dont le contrat est inférieur à un mois** : les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 mois n'ont pas la possibilité d'obtenir de droits dans le cadre du C3P (R4162-1 CT). On pense ici plus particulièrement aux saisonniers des vendanges recrutés pour une durée de moins d'un mois.

- **situation des salariés dont le contrat est supérieur à un mois mais inférieur à l'année** (CDD, CDI recruté ou parti en cours d'année) : il n'y a pas lieu de proratiser les durées minimales d'exposition en fonction de la durée du contrat sur l'année. Il convient d'appliquer la cotation moyenne du poste appréciée à l'année (instruction DGT-DSS du 13 mars 2015).

**Ex. 1** : Soit le poste de cariste. L'analyse des vibrations mécaniques donne dans l'entreprise et pour ce poste les résultats suivants : le nombre d'heures et l'intensité sont dépassés à l'année civile. Les salariés caristes dans cette entreprise sont donc impactés par le facteur vibrations mécaniques et bénéficient donc de points. Un salarié arrivé en cours d'année sur ce même poste bénéficiera donc de points pour tout contrat de plus d'un mois.

**Ex 2** : Soit le poste d'ouvrier de cave, le poste d'ouvrier de cave est très polyvalent dans cette entreprise (nettoyage, manutention manuelle, engin de levage, gerbage, réception des raisins, pressurage, courses...). Pour ce poste, il n'y a pas à l'année dépassement des seuils de pénibilité.

Un salarié recruté en contrat saisonnier de plus d'un mois sur ce poste (pressurage vendanges par exemple) ne bénéficiera donc d'aucun point.

**L'administration a donc retenu la règle de la cotation annuelle moyenne c'est-à-dire qu'il conviendra d'évaluer la pénibilité sur l'année civile. Il n'est donc pas question de proratiser.**

## 4. Situations particulières

#### **4.1 Les salariés à temps partiel**

Pour les travailleurs à temps partiel, il n'existe pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil. Il semble en résulter que les temps d'exposition aux facteurs de risques ne sont pas proratisés en fonction de la durée du travail.

#### **4.2 Cas des arrêts maladie**

Il semble résulter des textes que les absences des salariés ne sont pas décomptées ni même n'appellent à une proratisation des temps d'exposition. En effet, le code du travail précise que les expositions sont appréciées sur l'année et non sur les périodes travaillées au cours de l'année (Article D4161-1 CT)

Cependant, une instruction interministérielle (DGT-DSS du 13 mars 2015) affirme que, au contraire, les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agit des périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.)



VIGNERONS LANGUEDOC  
COOPÉRATEURS ROUSSILLON  
*Solidaires et durables*

# Les facteurs de pénibilité

L'article D.4161-2 donne une définition des facteurs de risques et les réparties au sein de 3 familles

## Contraintes physiques marquées

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;

## Environnement physique agressif

- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) - **en vigueur en 2015** ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;

## Rythme de travail

- le travail de nuit - **en vigueur en 2015** ;
- le travail en équipes successives alternantes - **en vigueur en 2015** ;
- le travail répétitif - **en vigueur en 2015**.

**Afin de vous aider dans le travail d'analyse, vous trouverez ci-dessous une fiche pour chaque facteur de pénibilité. Nous avons par ailleurs construit un tableau Excel destiné à faciliter l'évaluation par poste.**

WELERES  
COOPÉRATEURS  
*Solidaires et durables*

# Manutention manuelle de charge

## Contexte

La manutention manuelle de charge correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. (Article R.4541-2 du code du travail).

## Quels postes peuvent être concernés ?

Manutentionnaire, homme de cave, vendeur caveaux, aide cavistes, caviste...

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

Ci-dessous figurent les nouveaux seuils d'exposition engendrant l'alimentation du compte pénibilité en cas de dépassement après application des mesures de protection.

	Action ou situation	Intensité minimale	Fréquence et durée minimale de la manutention manuelle
<b>Manutention manuelle de charges définies par l'article R 4541-2</b>	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures/ 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 (lever, porter, pousser, tirer)	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours/ an

# Postures pénibles

## Contexte

L'article D. 4161-2, 1° b du Code du travail définit les postures pénibles comme « position forcée des articulations ». Ce sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (exemple : bras au-dessus de la ligne des épaules). Le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant, etc.) et globales (station statique prolongée).

## Quels postes peuvent être concernés ?

Dans la coopération vinicole aucun poste ne semble être concerné tant la durée minimale d'exposition requise est importante.

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

Position forcée des articulations et du corps	Durée minimale
Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules	900 h/ an
Positions accroupies ou à genoux	
Position du torse en torsion à 30°	
Position du torse fléchi à 45°	

VIGNERONS LANGUEDOC  
ROUSSILLON  
COOPÉRATEURS  
*Solidaires et durables*

# Vibrations mécaniques

## Contexte

Pour caractériser ce risque, il faut en combiner l'intensité et la durée. Deux types de vibration sont à prendre en compte :

- Les vibrations transmises aux mains et aux bras par des machines
- Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, matériels agricoles, etc.) et certaines machines industrielles fixes. (Art. R. 4441-1, R. 4443-1 et 4443-2 du Code du travail).

## Quels postes peuvent être concernés ?

Cariste, Magasinier, aide caviste, caviste, manutentionnaire, chauffeur livreur, commercial...

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

ACTION	INTENSITÉ MINIMALE	Durée minimale
Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s <sup>2</sup>	450 heures par an
Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s <sup>2</sup>	

S'agissant des vibrations transmises aux mains et aux bras (ex : perceuses, débroussailleuses, nettoyeur haute pression...), nos salariés sont très peu concernés et bien en dessous du seuil des 450 heures.

## Méthode d'évaluation

Pour les salariés polyvalents, ponctuellement amenés à utiliser les chariots, vous pouvez vous aider de la calculatrice INRS à l'adresse suivante :

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil48>

Pour les caristes, nous vous conseillons de procéder à une évaluation réelle des expositions et de vous rapprocher des organismes habilités type bureau Veritas ou Apave.

Certaines coopératives ont d'ores et déjà réalisé ce type d'analyse. A titre d'information et sans préjuger des évaluations qui sont à envisager au cas par cas, il ressort des évaluations qui nous ont été transmises une absence d'exposition au facteur de pénibilité vibrations.

# Agent chimiques dangereux

## Contexte

Les Agents Chimiques Dangereux (ACD) peuvent être produits, utilisés, émis au cours d'un procédé (poussières, fumées, vapeur, etc.) ou être indissociables de l'activité de l'entreprise sans qu'ils soient générés par elle. Les substances chimiques ou leurs mélanges, sous forme gazeuse, liquide, ou solide, peuvent provoquer des effets plus ou moins graves sur la santé par contact avec la peau, par inhalation ou par ingestion (article R.4412-3 du code du travail).

## Quels postes peuvent être concernés ?

Caviste, aide caviste, technicien qualité, technicien amont, technicien laboratoire, agent d'entretien...

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

Action ou situation	Seuils
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 contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collectives ou individuelles 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.

## Méthode d'évaluation

Concernant l'exposition aux agents chimiques dangereux, deux arrêtés ont été pris pour compléter cet article D. 4161-2. Ils permettent respectivement de déterminer quels sont ces agents chimiques dangereux nécessitant une déclaration et d'établir une grille d'évaluation des seuils d'exposition.

## L'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail

L'exposition d'un salarié aux agents chimiques nécessite une déclaration lorsqu'ils relèvent des classes et catégories suivantes :

- **Sensibilisants respiratoires** catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H334
- **Sensibilisants cutanés** catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H317
- **Cancérogénicité**, catégorie 1A,1B : H350, H350i, H351
- **Mutagénicité sur les cellules germinales**, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement : H360, H360D H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362

- **Toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition unique**, catégorie 1 ou 2 : H370, H371

- **Toxicité spécifique pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée** catégorie 1 ou 2 : H372, H373

**L'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail**

Dans cette grille d'évaluation de l'exposition aux agents chimiques dangereux, deux voies d'expositions sont prises en compte : la voie respiratoire et la voie cutanée.

**Pour la voie respiratoire, l'évaluation se fait de la manière suivante :**

- *Première étape* : l'identification de l'état de l'agent chimique (seuls les états solide et fluide sont pris en compte) et de la classe d'émission associée.

- *Deuxième étape* : l'évaluation de trois éléments : la qualification du procédé d'utilisation ou de fabrication (dispersif ou ouvert), les mesures de protection et la durée d'exposition.

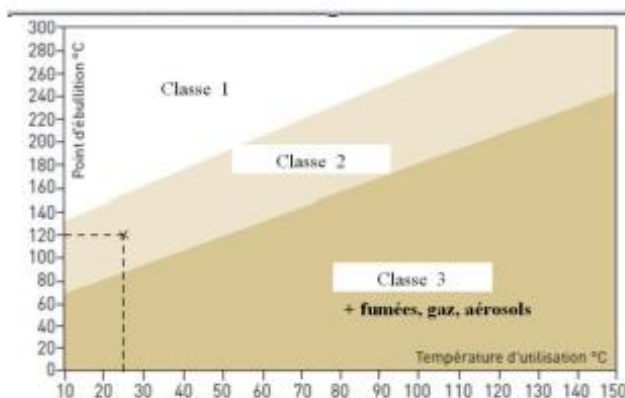
**Voie respiratoire**

		DURÉE D'EXPOSITION			
Procédé d'utilisation ou de fabrication		> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an	
Poudre fine, formation poussières restant en suspension Ou Fluide de classe 3	dispersif	Situations 1 et 2 => Eligible			
	ouvert				situation 1 => Non éligible
situations 2 => Eligible					
Poudre constituée de grains, formation poussières se déposant rapidement Ou Fluide de classe 2	dispersif				situation 1 => Non éligible
					situation 2 => Eligible
	ouvert				situation 1 => Non éligible
		situations 2 => Eligible			
Pastilles, granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises Ou Fluide de classe 1	dispersif	situation 1 => Non éligible	situation 1 => Non éligible		
		situation 2 => Eligible	situation 2 => Eligible		
	ouvert	situations 1 et 2 => Non éligible		situation 1 => Non éligible	
				situation 2 => Eligible	

Situation 1 : Des mesures de protection collective ou individuelle sont mises en place même si elles restent insuffisantes au regard des critères correspondant aux situations d'exclusion mentionnées plus haut.

Situation 2 : Autres situations (hors situations d'exclusion mentionnées plus haut).

Classes de fluides :



- **Pour l'évaluation de l'exposition par la voie cutanée**, deux critères sont retenus : la classe de contact (contact des mains, contact des bras, contact supérieur aux bras) et la durée d'exposition.

### VOIE CUTANEE

	Durée d'exposition		
	> 150h/an	> 300h/an	> 450h/an
contact supérieur aux bras (torse ou jambes)	Eligible		
contact des bras	Eligible		
contact des mains	Non éligible		

Aussi bien pour l'exposition par voie respiratoire que cutanée, on considérera que le seuil est atteint, et donc que la déclaration devient obligatoire, lorsque la prise en compte de ces différents paramètres conduit à la mention « éligible ».

**Par ailleurs, cette grille d'évaluation prévoit des conditions d'expositions dans lesquelles l'employeur est exonéré de déclaration. S'il ne s'agit pas des agents chimiques dangereux cités ci-dessus, si l'évaluation permet de conclure à un risque faible au sens de l'article R 4412-13 du Code du travail, si les mesures ou moyens de protection mis en place permettent de diminuer le risque, si la valeur d'exposition est inférieure ou égale à 30% de la Valeur Limite d'Exposition Professionnelle ou encore si la durée d'exposition est inférieure à 150 heures, la déclaration n'est pas requise.**

# Milieu Hyperbare

## Contexte

Est considéré comme travail en milieu hyperbare toute activité professionnelle effectuée dans un environnement où la pression relative est supérieure à 100 hectopascals (avec ou sans immersion) (Art. R. 4461-1 du Code du travail).

## Quels postes peuvent être concernés ?

Est concerné par un travail en milieu hyperbare le salarié (plongeur ou technicien et soignant) intervenant dans des milieux où la pression est élevée (hyperbare).

Dans la coopération vinicole aucun poste n'est concerné.

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

<b>ACTION ou SITUATION</b>	<b>Intensité minimale</b>	<b>DUREE D'EXPOSITION</b>
Intervention ou travaux	1200 hPa (hectopascals)	60 interventions ou travaux par an

VIGNERONS LANGUEDOC  
COOPÉRATEURS ROUSSILLON  
*Solidaires et durables*

# Températures extrêmes

## Contexte

La notion de température extrême est difficile à introduire, le code du travail ne précisant pas de définition. Elle devra donc être appréciée au vu des caractéristiques des locaux, de l'activité, de l'intensité physique des tâches, etc.

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

Températures extrêmes (en degrés Celsius)	Durée minimale d'exposition (en heures par an)
Température inférieure ou égale à 5°C	900 h/ an
Température supérieure ou égale à 30°C	

## Quels postes peuvent être concernés ?

Est considéré exposé aux températures extrêmes :

- Le travail à la chaleur n'a pas de définition réglementaire. Toutefois le travail pour des températures > 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, peut être considéré comme du travail à la chaleur avec les risques que comporte un bilan thermique positif pour l'organisme (bossions futé).
- Le travail au froid n'a pas de définition réglementaire. Toutefois on peut parler de travail en ambiance froide pour des températures < 5°C. Travailler au froid est dangereux en raison des risques que comporte un bilan thermique négatif pour l'organisme (hypothermie, gelures et engelures ...). Ces risques sont accrus pour les travaux en extérieur par le vent et l'humidité. Par ailleurs le froid diminue la dextérité manuelle et la vigilance.

## Méthode d'évaluation

Les textes ne précisent pas si la température ambiante provient de la production ou du climat local.

La durée de 900 heures cumulées doit être atteinte ce qui représente plus de la moitié du temps de travail du salarié. Sur le territoire il est exclu à ce jour que les températures liées au climat dépassent les seuils de pénibilité pendant une telle durée.

Le port des EPI doit par ailleurs être pris en compte (gants, veste, bottes...).

L'évaluation de ce facteur consistera à relever les températures ambiantes moyennes avec un thermomètre en tenant compte des mesures de protection individuelles limitant les effets de la température.

## Références

Dossier INRS

# Bruit

## Contexte

Le bruit est une sensation auditive gênante, voire dangereuse à partir de certaines limites. La réglementation caractérise le bruit en milieu de travail par deux indicateurs :

- le niveau d'exposition au bruit : il définit le niveau de bruit continu que le salarié reçoit sur une durée de 8 heures.
- le niveau de pression acoustique de crête : il indique le niveau de bruit maximal instantané (article R.4431-1 du code du travail).

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

Niveau d'exposition au bruit	Durée minimale d'exposition
Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures/ an
Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois/ an

## Quels postes peuvent être concernés ?

Ouvrier chaîne d'embouteillage, chef de chaîne...

## Méthode d'évaluation

La loi impose le port d'EPI lorsque le bruit ambiant est supérieur ou égal à 85 dB. Le seuil de pénibilité est quant à lui fixé à 81 dB. **Le port des EPI semble donc s'imposer désormais à 81 dB.**

La valeur du seuil de pénibilité s'apprécie comme la valeur limite réglementaire après toutes les mesures de prévention dont le port de protections.

Le rapport Huot / Sirugue / Virville, affirme que l'atténuation apportée par un protecteur d'oreille ne dépasse pas 4 décibels. Cette appréciation semble infondée au regard des performances indiquées par les fabricants qui peuvent apparaître surévaluée du fait du non port constant par les salariés des protections.

La durée minimale d'exposition représente un peu plus du tiers du temps de travail. Tous les salariés travaillant dans un niveau sonore supérieur à 81 décibels seront donc déclarés sauf s'ils portent des protecteurs d'oreille.

Faire porter des protecteurs peut être mal accepté par les salariés. Rappelons que le refus de porter des EPI peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Les valeurs de crête : elles représentent les valeurs d'un bruit impulsionnel très fort. Le dépassement doit se produire 120 fois par an.

**Références :** Pour évaluer le bruit ambiant, vous pouvez vous rapprocher du service prévention de la MSA. Vous pouvez utiliser la calculatrice INRS (assez complexe) afin de déterminer le bruit résiduel (port de protections auditives comprises donc). Vous pouvez enfin vous rapprocher des organismes habilités type bureau Veritas ou Apave (il convient de demander alors une évaluation du bruit résiduel, port EPI compris).

# Travail de nuit

## Contexte

- Conformément à la réglementation, est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui :
- Effectue un travail ayant lieu entre 21 heures et 6 heures. Une autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures et incluant l'intervalle compris entre minuit et 5 heures peut être fixée par accord collectif étendu ou d'entreprise ou à défaut et lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient, autorisée par l'inspecteur du travail (code du travail, art. L3122-29).
  - effectue habituellement au moins trois heures de travail quotidien pendant ces périodes, au moins deux fois par semaine, ou encore qui accomplit un nombre minimal d'heures de travail de nuit pendant une période référence (code du travail, art. L.3122-31).

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

ACTION ou SITUATION	Durée d'exposition (en nuits par an)
Une heure de travail entre 24 heures (minuit) et 5 heures	120 nuits/ an

## Quels postes peuvent être concernés ?

Salariés affectés à la production en vendanges notamment. Attention, il convient de rappeler que l'évaluation est annuelle. Peu de salariés semblent ainsi concernés par ce facteur de pénibilité.

## Méthode d'évaluation

Il suffira de constater une heure de travail de nuit entre minuit et 5 heures, 120 nuits/ an.

# Travail en équipes successives alternantes

## Contexte

La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe 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 et de semaines ». Le travail posté, comme par exemple les 3x8, 2x8, 2x12, fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste horaire de nuit.

Le travail alternant matin/après-midi en 2X8 n'impliquant pas une heure de travail entre minuit et 5 heures ne répond pas à la définition de l'intensité requise.

Par ailleurs la définition du travail alternant mentionne explicitement le travail en équipe. Les interventions de nuit en dehors d'une équipe ne sont donc pas concernées par ce facteur.

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

ACTION ou SITUATION	Durée d'exposition (en nuits)
Travail en équipe successives alternantes impliquant au MINIMUM une heure de travail entre 24 heures (00h00) et 5 heures	50 nuits/ an

## Quels postes peuvent être concernés ?

Salariés affectés à la production ou au conditionnement. Attention, il convient de rappeler que l'évaluation est annuelle. Peu de salariés semblent ainsi concernés par ce facteur de pénibilité.

## Méthode d'évaluation

Il suffira de constater dans le cadre d'une organisation d'équipe alternante qu'une heure de travail effectif de nuit entre minuit et 5 heures a été réalisée, 50 nuits ou plus par an.

# Travail répétitif

## Contexte

L'article D. 4161-2, 3° c du code du travail prévoit que 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. Les gestes répétitifs sont une composante des troubles musculo-squelettiques. Ils sont à mettre en lien avec les manutentions manuelles de charges et les postures de travail.

## Seuils d'exposition définis par l'article D 4161-2 du code du travail

ACTION ou SITUATION	Durée d'exposition (en heures par an)
Temps de cycles inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus	900 h/ an
Temps de cycles supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	

## Quels postes peuvent être concernés ?

Salariés affectés au conditionnement.

## Méthode d'évaluation

### Qu'est-ce qu'une action technique ?

C'est une action manuelle élémentaire mettant en jeu un ou plusieurs segments corporels ou articulations permettant d'accomplir une tâche de travail simple.

### Quels sont les travaux concernés

Ce sont ceux qui impliquent des sollicitations biomécaniques répétées susceptibles de laisser des traces identifiables, irréversibles et durables sur la santé.

### Les questions à se poser

Le salarié est contraint de suivre la cadence d'une machine ?

Le cycle de production est inférieur à 30 secondes ?

La fréquence d'action est supérieure à 30 actions/ minutes ?

Le même geste est répété selon une cadence définie ?

Plusieurs gestes similaires sont effectués pendant au moins 50% du temps de travail ?

## Références

INRS

# Les documents venant à l'appui de la déclaration

## La mise à jour du document unique

### L'endroit de la consignation

Les informations utiles pour déterminer les seuils d'ouverture de droits doivent figurer **en annexe du document unique, et pas dans le corps même du document**. Il s'agit autant d'une exigence réglementaire que d'un conseil pour renforcer la crédibilité des déclarations. La contestation d'une déclaration suppose que la partie qui conteste apporte la preuve de ses assertions qui, le cas échéant, doivent être suffisamment documentées pour invalider les données factuelles conservées par l'entreprise.

Il est important de bien distinguer le document unique lui-même, qui est entièrement dédié à la prévention, de cette annexe dont la fonction est strictement juridico-administrative. Elle a pour seule fonction de justifier la déclaration, faite ou non faite par l'employeur dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

### L'indication du pourcentage de salariés déclarés

**Article R. 4121-1-1 2° du Code du travail dispose :** *L'employeur consigne, en annexe du document*

*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 besoin lors de la mise à jour du document unique.*

En annexe du document unique, devra également figurer la proportion, c'est-à-dire le **pourcentage des salariés exposés aux facteurs de pénibilité**.

**Ce pourcentage n'a pas de rapport direct avec l'ouverture des droits individuels de chaque salarié.** Il est exigé pour déterminer l'assujettissement à la pénalité de 1 % et à l'obligation de négocier un accord ou de réaliser un plan d'action.

**Il ne s'agira que de la proportion des salariés exposés aux facteurs de pénibilité dans l'entreprise, au-delà des seuils de pénibilité en vigueur, définis par décret, après application des mesures de protection collective et individuelle. C'est-à-dire des salariés de l'entreprise qui auront fait l'objet d'une déclaration à la MSA au titre de la pénibilité.**

**Article D. 4161-1 du Code du travail (Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015, article 1<sup>er</sup> -II)**

*Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare en application de l'article L. 4161-1. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.*

Le médecin du travail peut demander communication à l'employeur des informations déclarées à la MSA. Il peut compléter le dossier médical du salarié. Les services de santé au travail ne peuvent pas se positionner en « arbitres » de la pénibilité, entre employeurs et salariés. Ils ne sont pas autorisés à contester la déclaration de pénibilité réalisée par l'employeur. Cette mission a été dévolue par la loi aux « contrôleurs de la pénibilité ».

Les services de la médecine du travail ne sont pas des contrôleurs MSA en charge des contrôles de sécurité sociale.



VIGNERONS LANGUEDOC  
ROUSSILLON  
COOPÉRATEURS  
*Solidaires et durables*

# Les accords 1% pour les plus de 50 salariés

<b>L'entreprise</b>	<b>n'appartient pas à un groupe</b>	<b>appartient à un groupe de 50 à 299 salariés</b>	<b>appartient à un groupe de 300 salariés et plus</b>
Emploie <b>moins de 50</b> salariés et déclare au moins la moitié de son effectif en pénibilité (le quart à partir de 2018)	Pas d'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>sauf si</u> elle est couverte par un accord de branche exonératoire de la pénalité	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>même si</u> elle est couverte par un accord de branche exonératoire de la pénalité
Emploi entre <b>50 et 299</b> salariés et déclare plus de la moitié de son effectif en pénibilité (le quart à partir de 2018).	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>sauf si</u> elle est couverte par un accord de branche exonératoire de la pénalité	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>sauf si</u> elle est couverte par un accord de branche exonératoire de la pénalité	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>même si</u> elle est couverte par un accord de branche exonératoire de la pénalité
Emploie plus de 300 salariés et déclare plus de la moitié de son effectif en pénibilité (le quart en 2018)	Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>même si</u> elle est couverte par un accord de branche		Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan <u>même si</u> elle est couverte par un accord de branche

**POUR L'HEURE**, en régime agricole l'ensemble des salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de pénibilité devront être déclarés dans le cadre de la déclaration trimestrielle de salaires (DTS) **au terme de l'année civile et avant le 31 janvier de l'année suivante.**

Peu importe la durée du contrat de travail, qu'il s'agisse de contrats dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile ou qu'il s'agisse de contrats dont la durée est supérieure ou égale à un moi débutant ou s'achevant en cours d'année civile, la déclaration des facteurs de pénibilité est à réaliser en fin d'année.

**A TERME**, la déclaration de l'exposition à des facteurs de pénibilité va, transiter par les logiciels de paye via la DSN (déclaration sociale nominative).

Certaines entreprises sont déjà concernées par la DSN dite en « phase 2 » (remplacement de certaines déclarations uniquement). Le volet déclaration de la pénibilité de la DSN ne sera néanmoins disponible qu'en « phase 3 » (généralisation de la DSN pour l'ensemble des déclarations sociales). Pour l'heure, cette phase n'est pas encore opérationnelle et ne devrait pas l'être avant la fin 2016 voire début 2017.

## **Une rectification est toujours possible**

L'employeur peut rectifier sa déclaration des facteurs de risques professionnels jusqu'au 5 ou au 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable.

Dans les cas où la rectification est faite en faveur du salarié, la rectification est possible pendant une période de trois ans.

## **Références**

Article R4162-1 du code du travail + article 3 du décret n° 2015 - 1885 du 31 décembre 2015

# Alimentation, utilisation et financement du C3P

## Alimentation du C3P

Le C3P est alimenté par un système de points. Le nombre de points acquis par salarié est fonction du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé.

Un salarié verra son compte pénibilité crédité de **4 points par an** en cas d'exposition à **un seul facteur** de risque et de **8 points par an** en cas d'exposition à **deux facteurs de risque ou plus**.

Pour les salariés présents une partie de l'année (CDI arrivés en cours d'année ou CDD de plus d'un mois), le nombre de points acquis sera de **1 point par trimestre travaillé** en cas d'exposition à un seul facteur de risque et de **2 points par trimestre travaillé** en cas d'exposition à **deux facteurs de risque ou plus**.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le C3P est **plafonné à 100 points** sur toute la carrière du salarié.

**Note : les points acquis sont doublés pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956.**

## Utilisation du C3P

Le salarié pourra utiliser les points de son compte **de trois manières** :

⇒ **La formation** : pour accéder à un poste moins exposé, ou non exposé à la pénibilité. Chaque point donne droit à 25 heures de formation.

**Les 20 premiers points inscrits sur le C3P sont réservés au financement d'une formation. Cette disposition n'est pas applicable aux salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960. Pour les salariés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points seront réservés à la formation.**

⇒ **La réduction du temps de travail** : ceci sans baisse de salaire, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et ménager des périodes de repos. Les points pourront être utilisés par groupe de 10. Le nombre maximum de trimestres concernés est fixé à 8.

Le temps de travail après réduction ne pourra pas être inférieur à 20% ni supérieur à 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Un complément de rémunération sera calculé. Le nombre de jours de prise en charge au titre du complément de rémunération est calculé selon la formule suivante :

(Nbre de points du compte pénibilité utilisé / 10) x (45 / coefficient de réduction de la durée du travail)

Exemple : 1 salarié travaillant à temps plein souhaite utiliser 10 points pour travailler 28 heures par semaine.

Coefficient de réduction de la durée du travail :  $1 - (28 / 35) = 0,2$

Nbre de jours pris en charge :  $(10/10) \times (45/0,2) = 225$  jours

Note : L'employeur maintient le salaire habituel et se fait rembourser du montant

## Alimentation, utilisation et financement du C3P

⇒ **L'anticipation du départ à la retraite** : les points pourront être utilisés par groupe de 10, chaque groupe de 10 permettant de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance. Le nombre maximum de trimestres concernés est fixé à 8.

### Financement du C3P

Le financement du C3P est assuré par des cotisations exclusivement patronales. Deux cotisations alimenteront un fonds :

⇒ **Une cotisation patronale générale** : cette cotisation sera due par toutes les entreprises, que leurs salariés soient exposés ou non à des facteurs de pénibilité.

⇒ **Une cotisation additionnelle** : en plus de la cotisation générale, les employeurs de salariés effectivement exposés à des facteurs de pénibilité

Cotisations pénibilité dus par les employeurs	Rémunérations concernées		Taux des cotisations dues		
			En 2015 (prélevées en 2016)	En 2016 (prélevées en 2017)	En 2017 (prélevées en 2018)
Générale	Applicable à l'ensemble des salariés CDD, CDI...		0 %	0 %	0,01 %
Spécifique	Rémunérations des seuls salariés concernés par la pénibilité	Pour une exposition à 1 facteur	0,10 %	0,10 %	0,20 %
		Pour une exposition à 2 facteurs et +	0,20 %	0,20 %	0,40 %