

Comment le CSE peut-il s'assurer du bon suivi des déclarations de points de pénibilité des salariés ?

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tout salarié exposé à des facteurs de pénibilité définis par l'article L.4161-1 du Code du travail doit faire l'objet d'une déclaration de la part de l'employeur auprès de la caisse de Sécurité sociale.

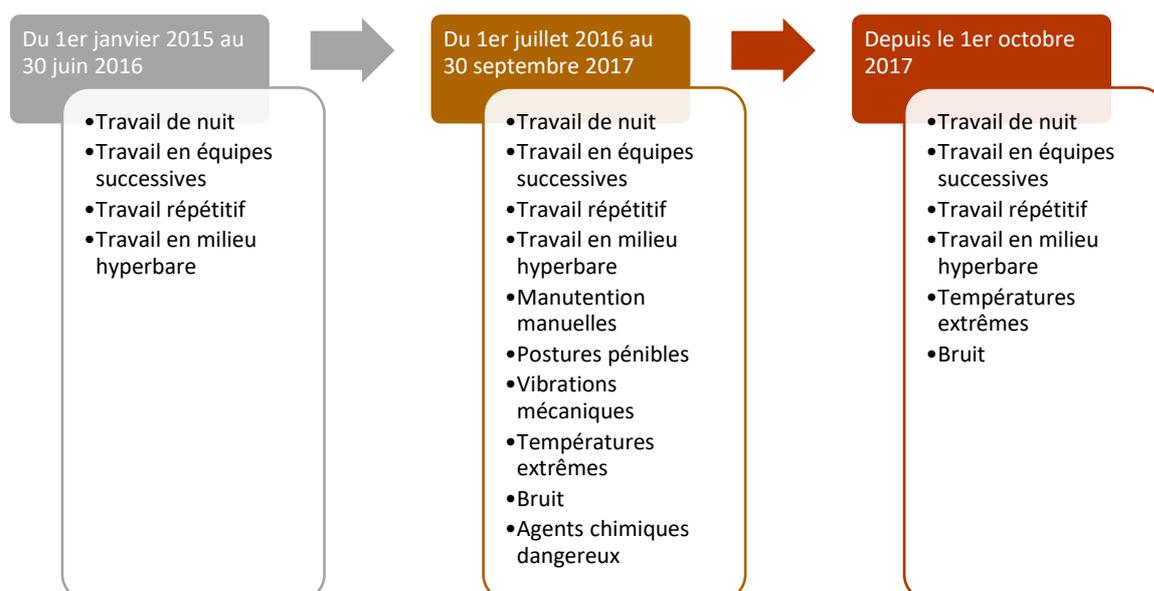
Ces expositions aux facteurs de pénibilité donnent lieu à l'acquisition de points sur un compte professionnel de prévention qui ouvre des droits spécifiques (formation, temps de travail, cotisations assurance vieillesse).

Calcul et utilisation des points

- En cas d'exposition à l'un des six facteurs de pénibilité, le salarié bénéficiera de 4 points pour une année complète.
- En cas d'exposition à deux facteurs de pénibilité, le salarié pourra bénéficier de 8 points pour une année complète.
- Chaque salarié pourra cumuler jusqu'à 100 points au cours de sa carrière professionnelle et bénéficier ainsi :
 - D'une action de formation permettant d'accéder à une poste de travail moins exposé aux facteurs de pénibilité ;
 - De financer une réduction de sa durée de travail ;
 - De financer jusqu'à huit trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse (à partir de 55 ans).

Evolution des facteurs de pénibilité depuis 2015

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions, le nombre de ces « facteurs de pénibilité » a évolué :



A ce jour, six facteurs de pénibilité doivent être évalués par l'employeur. Chaque année, il doit transmettre les résultats individuels de ces expositions à la caisse de Sécurité sociale.

De son côté, le salarié a la possibilité de consulter les points enregistrés sur son « compte professionnel de prévention » depuis le site après avoir créé son espace :

<https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr>

Quelles sont les modalités de calcul de ces points ?

Pour chaque facteur de pénibilité, des critères d'exposition ont été établis par le législateur :

- **Travail de nuit** (entre minuit et 5 heures du matin) au-delà de 120 heures par an ;
- **Le travail en équipes successives alternantes** de nuit (entre minuit et 5h du matin), au-delà de 50 nuits par an ;
- **Le travail répétitif** ou à cadence contrainte (plus de 15 actions techniques pour des cycles de 30 secondes ou moins, plus de 30 actions techniques par minute pour les cycles plus longs), au-delà de 900 heures par an ;
- **Le travail en milieu hyperbare**, autrement dit sous haute pression (12 000 hectopascals ou plus), au-delà de 60 interventions par an ;
- **Les températures extrêmes** (en dessous de 5° ou au-dessus de 30°, hors températures extérieures), au-delà de 800 heures ;
- **Le bruit**, au-delà de 600 heures (si au moins 81 décibels pendant 8h d'affilée) ou au-delà de 120 fois (en cas de crête de 135 décibels).

Comment le CSE peut-il s'assurer de la bonne déclaration des points de pénibilité ?

Le CSE peut s'appuyer sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour assurer le suivi des expositions des salariés et des déclarations auprès de la caisse de sécurité sociale.

1 : Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

C'est l'option à privilégier pour les CSE lorsque celui-ci décide d'avoir recours à un expert-comptable pour l'accompagner dans cette consultation, comme la loi le permet. Ce dernier, aura la capacité d'accéder à l'ensemble des relevés d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité ainsi qu'aux déclarations fournies à la caisse de Sécurité sociale.

En cas d'anomalie, le CSE aura toute latitude de saisir l'employeur et de veiller aux rectifications qui s'imposent. En cas de refus de sa part, le CSE pourra se tourner vers le représentant de la CARSAT en s'appuyant sur les conclusions de l'expert. Il pourra également saisir l'inspecteur du travail pour le non-respect d'une disposition réglementaire. Il est à noter que ces deux derniers sont invités aux réunions du CSE en matière de SSCT.

2. A défaut, en traitant ce sujet dans le cadre des réunions ordinaires et extraordinaires du CSE sur les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail

À tout moment, le CSE peut saisir l'employeur sur le suivi des expositions des salariés aux facteurs de pénibilité en inscrivant ce point à l'ordre du jour d'une réunion du CSE « Etat des suivis d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité prévus à l'article L4161-1 du code du travail ». Ce sera pour lui l'opportunité de vérifier le sérieux de ces suivis et la bonne déclaration des points auprès de la caisse de sécurité sociale.

Parallèlement, les membres du CSE pourront s'appuyer sur leurs propres relevés de « compte professionnel de prévention » ainsi que sur ceux des salariés dont il représente la défense des intérêts.

En cas d'anomalie, ou de refus de l'employeur de communiquer les relevés d'exposition, le CSE pourra saisir le représentant de la CARSAT (en tant que représentant de l'organisme collecteur) et l'inspecteur du travail dans le cadre d'un non-respect de disposition réglementaire.

3. Dans le cadre d'une négociation (Organisations syndicales et CSE en l'absence d'organisation syndicale)

Le Code du travail prévoit également un cadre de négociation d'un accord majoritaire en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (L4612-1 du Code du travail).

Cette négociation est possible dans les établissements d'au moins cinquante salariés ainsi que ceux appartenant à un groupe dans les cas suivants :

- Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale de 25% de l'effectif de salariés déclarés au titre du dispositif (salariés exposés au moins à un facteur de pénibilité) ;
- Soit lorsque la sinistralité de l'entreprise au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil fixé par décret (Indice de sinistralité supérieur à 0,25).

Cet accord doit traiter :

- D'au moins deux des thèmes suivants :
 - La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 du Code du travail ;
 - L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
 - La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1 du Code du travail
- En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :
 - L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
 - Le développement des compétences et des qualifications ;
 - L'aménagement des fins de carrière ;

- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 du Code du travail.

Comment nos équipes ACTICE peuvent-elles vous accompagner sur ces sujets ?

Nos équipes pluridisciplinaires composées de juristes en droit social, d'experts-comptables et économiques, et d'experts de la prévention pourront vous accompagner :

- Dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (en cas de recours à expert) en s'accordant sur un travail spécifique sur le suivi des facteurs de pénibilité et de la situation générale des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Dans le cadre de notre accompagnement annuel juridique du CSE ;
- Dans le cadre de nos formations ;
- Dans le cadre d'un accompagnement spécifique lors d'une négociation d'accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques.