

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 23

Mais au fait :

Les trois mois d'arrêt doivent-ils être consécutifs ou inclus dans un certain laps de temps ?

Antoine ne doit pas confondre la durée assimilée à du temps de travail effectif pour l'appréciation des droits aux congés payés du salarié et son souhait de mettre en œuvre une procédure pour inaptitude. Pour ce qui est de la durée de trois mois, l'article 320 de la convention collective prévoit que « *dans la limite d'un total de trois mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie ou un accident non professionnels sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé* ».

Ainsi une durée totale de trois mois, consécutive ou non, sur la période de référence comprise du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, est considérée comme temps de travail effectif pour l'octroi de congés. Etienne acquiert des droits à congés durant ses arrêts maladie si leur totalité ne dépasse pas trois mois sur la période de référence précitée.

Par contre même si Etienne est absent plus d'un mois, aucune disposition conventionnelle ni légale ne permet d'entamer une procédure d'inaptitude, le contrat de travail d'Etienne est suspendu durant sa maladie ce qui ne permet pas une telle démarche. Nous lui déconseillons de se lancer dans une telle procédure.

Qui est concerné par les dispositions sur la pénibilité ?

Tout employeur a l'obligation de vérifier si ses salariés sont assujettis ou non à la pénibilité, quelle que soit la taille de l'entreprise, son statut juridique ou son activité. Il est précisé que lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration (DSN), l'administration créera alors au(x) salarié(s) exposé(s) un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité qui permettra l'acquisition de points qui eux-mêmes permettront, in fine, au(x) salarié(s) de choisir entre formation, réduction du temps de travail ou départ à la retraite anticipé.

La pénibilité se définit par l'exposition pendant une année complète, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques identifiés pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Quelles sont les obligations pour l'employeur ?

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le compte de prévention pénibilité fait partie du Compte Personnel d'Activité (CPA).

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail ;
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit pour permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit).

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales, évaluées selon des critères quantifiables au nombre de dix liés à :

- des contraintes physiques marquées un environnement physique agressif,
- certains rythmes de travail,

- travail en équipes successives alternantes, travail répétitif avec mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur avec fréquence élevée et cadence contrainte.

Cela concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail (sauf pour les CDD égaux ou inférieurs à 1 mois qui sont exclus).

Pour Antoine, il est difficile de s'y retrouver entre les dispositifs antérieurs et l'ordonnance du 22 septembre qui modifie les dispositions de la loi Pénibilité. Consulter l'UNIIC est le bon réflexe.

Quelles sont les nouvelles dispositions relatives aux facteurs de pénibilité ?

Dès le 1^{er} octobre 2017, l'ordonnance du 22 septembre 2017 (2017-1389 JO du 23/09/2017) transforme le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) en **Compte Professionnel de Prévention (C2P) ne faisant plus référence à la notion de pénibilité.**

Par conséquent :

- A compter du 1^{er} janvier 2018, la gestion du C2P est confiée à la CNAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie) et plus précisément à la branche **chargée de la gestion des AT/MP.**
- Cette ordonnance supprime les cotisations dites « pénibilité » à compter du 1^{er} janvier 2018.
- Elle **diminue** le nombre de facteurs de risques, **quatre facteurs ne sont plus intégrés au C2P** dès le 1^{er} octobre 2017, à savoir: la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et l'exposition à des agents chimiques dangereux
Les mesures d'exposition à ces risques n'étant désormais plus exigées, il reste pour Antoine à vérifier si Etienne est soumis à l'un des facteurs restant encore inscrits dans le C2P car en effet,
- **Six facteurs de risque resteront dans le C2P:** travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, travail en milieu hyperbare, travail soumis au bruit, travail soumis à températures extrêmes

Nous rappelons à Antoine qu'à ce jour, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action dès lors qu'elles emploient une proportion minimale de salariés déclarés exposés aux facteurs de pénibilité ;

- L'ordonnance étend l'obligation de négocier sur la pénibilité aux cas où la sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un seuil qui sera fixé par un décret ultérieur dès le 1^{er} janvier 2019.
- L'ordonnance clarifie également le cadre des reclassements en cas d'inaptitude médicale du salarié.

Quels sont les risques en cas de retard ou de non application ?

Selon le Décret 2017-1462 du 10 octobre et par dérogation, le délai de rectification des déclarations (arrivé à échéance le 30 septembre dernier) a été prolongé. **Les employeurs ont jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018 pour rectifier les déclarations 2017** des facteurs de pénibilité des salariés exposés au titre de l'année 2016. Jusqu'à ces dates il ne pourra être fait application des pénalités de retard en cas de défaut de déclaration ou de déclaration inexacte, précise le texte. Des pénalités sont à l'étude et le non-respect de ces obligations en matière de prévention de la pénibilité sera susceptible d'entraîner une pénalité qui ne pourra excéder 1 % des rémunérations ou gains, et qui sera affectée à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité Sociale.

Réponses élaborées par Claudine Florange, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

claudine.florange@uniic.org

et Chantal Richardeau, Responsable HSE à l'UNIIC

chantal.richardeau@uniic.org