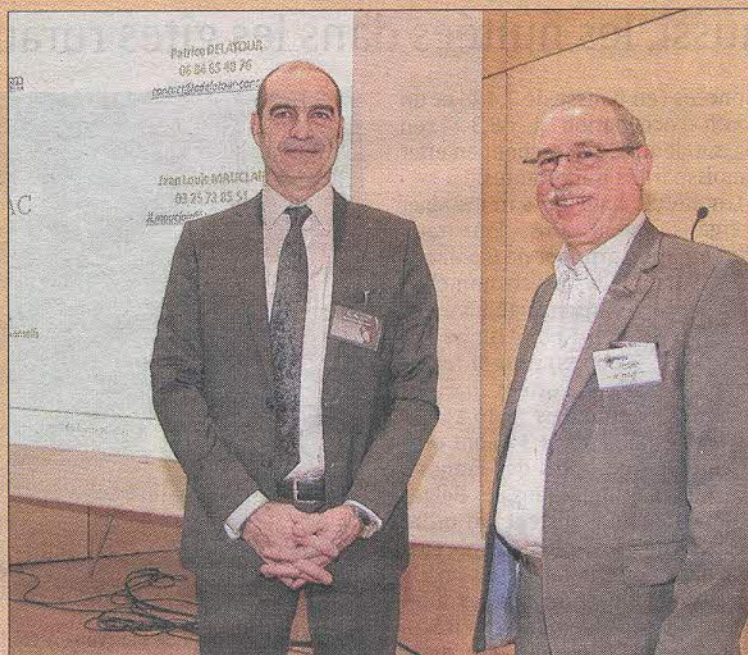


DROIT DU TRAVAIL

L'application pleine et entière de la pénibilité, c'est pour cet été !

Longtemps décriée par le patronat, la loi sur la pénibilité va bien s'appliquer dès le 1^{er} juillet prochain. Pour les entreprises, il y a urgence à s'y préparer.

Elle a beau avoir été dénoncée et combattue par le patronat, la pénibilité va s'appliquer pleinement dans toutes les entreprises à compter du 1^{er} juillet prochain. À cette date, tout le monde devra être prêt. Bruno Millet, Patrice Delatour, tous deux experts dans ce domaine, et Jean-Louis Maucclair, avocat, sont venus le rappeler à une centaine de chefs d'entreprise réunis mardi dernier à la chambre de commerce et d'industrie de Troyes. Tous les décrets sont parus les 30 et 31 décembre dernier. Les dix critères de pénibilité s'appliqueront donc au 1^{er} juillet 2016.



Bruno Millet et Patrice Delatour le constatent avec dépit : « Certains pensent encore que la pénibilité ne s'appliquera pas ».

DIX CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ

Quatre critères de pénibilité s'appliquent déjà depuis 2015. Ils sont passés assez inaperçus car ils concernent surtout les grandes entreprises :

1. Le travail en milieu hyperbare ;
2. Le travail de nuit (minimum 120 nuits par an, à compter d'une heure entre minuit et 5 heures du matin) ;
3. Le travail en équipe (plus de 50 nuits par an) ;
4. Le travail répétitif (plus de 900 heures par an).

Six nouveaux critères seront ajoutés au 1^{er} juillet. Beaucoup vont concerner les PME notamment dans l'artisanat et l'industrie ;

5. Les manutentions de charges lourdes (plus de 600 heures par an) ;
6. Les postures pénibles (plus de 900 heures par an) ;
7. Les vibrations mécaniques (plus de 450 heures par an) ;
8. L'exposition à des agents chimiques, fumées ou poussières dangereuses ;
9. Les températures extrêmes (inférieures à 5 °C ou supérieures à 30 °C plus de 900 heures par an) ;
10. Le bruit (plus de 81 décibels 600 heures par an ou des crêtes supérieures à 135 décibels plus de 120 fois par an).

0,2 % Ce sera le montant des 2017 de la cotisation additionnelle pour tout salarié soumis à au moins un critère de pénibilité. Elle montera à 0,4 % pour tous ceux qui sont soumis à plus de deux critères.

Le chef d'entreprise va devoir les identifier pour chacun de ses salariés. Pour ceux qui sont exposés à un des dix facteurs de pénibilité, il devra s'assurer d'une cotisation additionnelle (0,1% du salaire en 2016 puis 0,2% en 2017). Pour deux facteurs ou plus, la taxe additionnelle est de 0,2% en 2016 et passe à 0,4% en 2017. Pour tous les autres salariés, la taxe de base est fixée à 0,01%.

Des référentiels de branche très attendus

À la demande des chefs d'entreprise, des référentiels vont permettre de définir la pénibilité par métier. Le hic, c'est qu'ils sont en cours de négociation branche par branche et rien ne dit qu'ils seront prêts au 1^{er} juillet prochain. En attendant, pas question de rester les bras croisés. « Il faut avoir son document unique mis à jour et un plan d'actions pour réduire les risques », insiste Bruno Millet, expert en gestion des risques. Obligatoire depuis 2002, le document unique n'est hélas

pas toujours mis à jour. Certes, les contrôles sont rares mais, en cas d'accident du travail, l'absence de document unique emporte pourtant la « faute inexcusable de l'employeur ».

Cette mise à jour faite, il conseille d'annexer au document unique les données collec-

tives concernant la pénibilité et, évidemment, comme l'exige la loi, de déclarer nominativement l'exposition des salariés (à intégrer aux déclarations sociales déjà en vigueur). Un travail à faire seul ou, évidemment, avec l'aide de professionnels.

BRUNO DUMORTIER

Que change la pénibilité pour les salariés ?

Pour les salariés soumis à un facteur de pénibilité, la loi va leur permettre d'ouvrir un compte pénibilité. Ils se verront accorder un point par trimestre en situation de pénibilité, deux points s'ils sont soumis à deux facteurs ou plus.

Tous ces points s'accumulent et permettent aux salariés de bénéficier d'une réduction du temps de travail, d'une retraite anticipée ou encore d'une formation. Le barème est assez simple. Avec deux points, on peut suivre 50 heures de formation. Avec 10 points, on peut anticiper d'un trimestre sa retraite (deux ans maximum). Avec 10 points toujours, on peut travailler à mi-temps durant un trimestre sans perte de salaire (deux ans maximum aussi). Pour ceux qui sont nés après 1962, les vingt premiers points sont réservés à la formation. Les salariés seront informés annuellement de leur décompte de points et ils pourront également le consulter sur Internet.



Pour les métiers du bâtiment, en attendant les référentiels de branche, la pénibilité va être un vrai casse-tête.