

14ème législature

Question N° : 84485	De M. Sylvain Berrios (Les Républicains - Val-de-Marne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >retraites : généralités	Tête d'analyse >réforme	Analyse > compte pénibilité. modalités. réglementation
Question publiée au JO le : 07/07/2015 page : 5153 Réponse publiée au JO le : 11/08/2015 page : 6246		

Texte de la question

M. Sylvain Berrios attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les contentieux que va engendrer l'application en l'état de la loi pénibilité. Depuis le 1er janvier 2015, les entreprises qui emploient des travailleurs de nuit ou qui confient à leurs salariés des tâches manuelles répétitives sont dans l'obligation d'annexer à leur document unique d'évaluation des risques (DUER) les résultats d'un « diagnostic pénibilité ». Ce diagnostic se doit d'évaluer l'exposition aux quatre facteurs suivants - le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare. Ce diagnostic s'accompagne de règles d'évaluation strictes dont le non-respect par les entreprises est sanctionné financièrement. De plus, si seulement 10 % des 8 millions de salariés exposés réclament chaque année à leur employeur une indemnisation au titre des expositions à la pénibilité subies, les tribunaux seront complètement débordés. Afin d'éviter d'accabler encore l'industrie française, il est nécessaire que la loi précise que l'attribution de points sur le compte personnel de prévention à la pénibilité remplit déjà le salarié dans ses droits. Car, pour l'instant, le salarié peut solliciter devant un tribunal des dommages et intérêts supplémentaires pour le simple fait d'avoir été exposé à la pénibilité.

Texte de la réponse

Afin de garantir le caractère équitable de la réforme des retraites, le Gouvernement s'est engagé, et c'est là un axe majeur de cette réforme, à apporter une réponse durable à la question de la pénibilité au travail. Elle passe par la reconnaissance d'une juste compensation pour les salariés concernés, mais aussi par la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité. La création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité représente, à cet égard, une avancée sociale essentielle. Ayant bien conscience des difficultés auxquelles doivent faire face les petites entreprises, la priorité du Gouvernement a été de privilégier des solutions offrant la plus grande simplicité de gestion et de sécurité juridique tant pour les entreprises dans leurs obligations de déclaration des situations de pénibilité que du point de vue des salariés pour la mobilisation de leurs droits. A la suite de la concertation conduite par Monsieur Michel de Virville, les textes d'application de la loi, publiés le 10 octobre 2014, ont retenu des modalités de mise en oeuvre visant à simplifier, sécuriser juridiquement le dispositif et à en réduire le coût pour les entreprises. Ils mettent en oeuvre les propositions issues de la concertation : annualisation des seuils, déclaration et versement des cotisations uniques en fin d'année, dématérialisation et simplification de la fiche de pénibilité, calendrier très progressif de montée en charge des cotisations. Par ailleurs, en réponse aux inquiétudes exprimées par les chefs d'entreprise, le Gouvernement a décidé une mise en oeuvre progressive du compte : seuls 4 facteurs de pénibilité, les plus simples à identifier, sont entrés en vigueur le 1er janvier 2015. Pour les 6 autres facteurs, l'entrée

en vigueur est reportée au 1er janvier 2016. Afin de veiller à l'appropriation de ce dispositif nouveau et afin que les inquiétudes exprimées par beaucoup de chefs d'entreprise puissent trouver un apaisement par un effort supplémentaire de simplification et d'accompagnement, le Premier Ministre a chargé Monsieur Christophe Sirugue, député de Saône-et-Loire, Monsieur Gérard Huot, chef d'entreprise, ainsi que Monsieur Michel de Virville de formuler des propositions au Gouvernement. Leur rapport réaffirme l'importance de la démarche de prévention de la pénibilité mais identifie plusieurs facteurs de complexité et de risques liés à la mise en oeuvre des 10 facteurs d'exposition, en particulier pour les TPE-PME. Les propositions de la mission apportent des réponses à un double besoin : - Sécuriser l'appréciation par les employeurs de l'exposition à la pénibilité, en les aidant à résoudre les difficultés d'interprétation de certains facteurs. Les auteurs préconisent de confier aux branches professionnelles le soin d'apprécier, sur la base d'évaluations plus collectives, l'exposition de 6 des 10 facteurs de pénibilité (ceux devant entrer en vigueur le 2016). Ces référentiels professionnels adoptés par les branches seraient homologués par l'Etat et en cas de contentieux les employeurs qui les suivent seraient sécurisés. (ces référentiels seraient « opposables »). - Simplifier les procédures déclaratives : le rapport préconise que l'employeur n'ait plus à établir et transmettre au salarié la fiche individuelle d'exposition. L'employeur déclarerait aux caisses de retraite l'exposition de ses salariés, et les caisses de retraite se chargeraient d'informer le salarié de son exposition et des points dont il bénéficie. Le gouvernement a décidé de mettre en oeuvre sans délai les propositions des rapporteurs, car elles partent d'un constat de bon sens que tout le monde peut partager : pour que ce nouveau droit des salariés soient reconnus dans les faits, il faut que le dispositif soit simple pour les entreprises, en particulier les TPE et les PME qui ne disposent pas en interne des ressources pour mesurer toutes les expositions. - Pour évaluer l'exposition de ses salariés, l'employeur pourra donc se contenter d'appliquer le référentiel de sa branche qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. Il n'aura plus, pour ces facteurs, de mesures individuelles à accomplir. - Pour laisser aux organisations professionnelles le temps nécessaire à l'établissement, à l'homologation et à l'appropriation de ces référentiels, l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants sera fixée au 1er juillet 2016. Afin que ce report ne pénalise pas les salariés concernés en 2016, ceux-ci bénéficieront exceptionnellement pour le second semestre 2016 des points correspondant à une année entière. - Pour simplifier les formalités liées au compte pénibilité, le gouvernement retient la proposition concernant l'établissement et la transmission des fiches individuelles, qui concentrent aujourd'hui les craintes de beaucoup de petites entreprises : cette obligation ne reposera plus sur l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Celui-ci se contentera de déclarer sous forme dématérialisée en fin d'année à la caisse de retraite les salariés exposés, et la caisse de retraite se chargera d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient. - Le Gouvernement reprendra également les propositions du rapport de modifier la définition de certains facteurs, pour la rendre plus efficiente. - S'agissant du facteur de pénibilité « gestes répétitifs », le Gouvernement souhaite que les travaux soient approfondis pour aboutir à une définition opérationnelle plus satisfaisante. Une mission particulière sur ce facteur sera conduite afin de formuler d'ici la fin du mois de juillet des propositions permettant d'adapter sa définition à la réalité du travail dans les entreprises industrielles. - Enfin, le gouvernement souscrit pleinement à la proposition des rapporteurs de mettre un accent fort sur la prévention de la pénibilité, par une adaptation des outils et des organisations du travail. Le futur plan santé au travail en cours d'élaboration en fera un axe essentiel de la politique des pouvoirs publics, de la sécurité sociale et des partenaires sociaux.