



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR ÉVALUER ET DÉCLARER LA PÉNIBILITÉ EN 4 ÉTAPES



06/12/2016

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Rappels des grands principes et de la réglementation associée au dispositif Compte personnel de prévention de la pénibilité	5
1^{ère} étape : Repérer les activités à risque de dépassement de seuils	9
2^{ème} étape : Évaluer l'exposition de mes salariés aux facteurs de risques du C3P	12
Le bruit	14
Les vibrations mécaniques	19
Les postures pénibles	24
Les manutentions manuelles de charges	48
Les agents chimiques dangereux	53
Le travail répétitif	65
Le travail de nuit	67
Le travail en équipes successives alternantes	70
Les températures extrêmes	73
Le travail en milieu hyperbare	75
3^{ème} étape : Déclarer l'exposition de mes salariés après avoir pris en compte les mesures de protection	76
4^{ème} étape : Constituer les éléments de traçabilité	84
Prenons un exemple pratique...	85
Rappel des aides financières permettant d'investir dans des équipements de réduction de l'usure professionnelle	90
L'essentiel sur le dispositif pénibilité et les outils pour prévenir les risques professionnels	92
Lexique	93

AVANT-PROPOS

La pénibilité s'aborde sous l'angle de la prévention et repose sur l'évaluation des risques professionnels, la sensibilisation des salariés aux risques auxquels ils sont exposés et la mise en place de moyens de protection (et mesures de prévention) pour réduire ces risques.

Cette démarche de prévention associée à la mise en œuvre d'actions concrètes (par exemple : mise à disposition d'équipements d'aide à la manutention, de systèmes de captage de gaz d'échappement, de bouchons d'oreilles, etc.) doit être formalisée dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Retenez que le DUER, bien qu'il ne vise pas seulement les facteurs de pénibilité mais l'ensemble des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés, représente l'un des outils de référence de la prévention de la pénibilité car les actions de prévention mises en œuvre réduisent les niveaux d'exposition des salariés.

Pour obtenir de l'aide en vue d'établir votre DUER, adressez-vous à votre interlocuteur CNPA habituel (modèle disponible sur le site).

L'employeur doit toujours pouvoir prouver :

- qu'il a fourni des équipements de protection individuelle (EPI) appropriés aux risques (C. trav., art. R. 4323-95), et en a assuré l'entretien, le maintien en état, les vérifications périodiques, la réparation voire le remplacement en cas de détérioration ;
- qu'il a formé et informé les salariés à l'utilisation et au port des EPI (C. trav., art. R. 4323-104 et -106) ;
- que les salariés portent effectivement les EPI fournis ;
- qu'il a mis à disposition des salariés des équipements de protection collective.

Le présent guide a pour but de vous accompagner dans l'évaluation et, le cas échéant, la déclaration de vos salariés au titre du dispositif Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) afin d'être au plus près de la réalité des actions de prévention que vous avez déjà mises en œuvre pour protéger vos salariés.

Le présent guide est le fruit d'un travail effectué en concertation avec les entreprises représentant vos métiers au sein du CNPA.

Il propose une méthodologie sur laquelle vous pouvez vous appuyer pour évaluer l'exposition de vos salariés aux différents facteurs de pénibilité, en tenant compte des moyens de protection collectifs et individuels que vous avez mis en œuvre, et pour procéder, le cas échéant, à leur déclaration. À cet effet, il présente une liste d'équipements susceptibles de réduire cette exposition. Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive. Les équipements cités sont ceux qui sont le plus souvent utilisés dans la profession et préconisés, notamment, par l'INRS et les CARSAT, avec lesquels le CNPA a conclu un certain nombre de partenariats (...).

IMPORTANT : Même si les seuils d'exposition réglementaires définis pour l'ouverture du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) ne sont pas atteints ou dépassés

dans votre entreprise, vous devez poursuivre la mise en œuvre de votre démarche de prévention afin de préserver la santé de vos salariés.

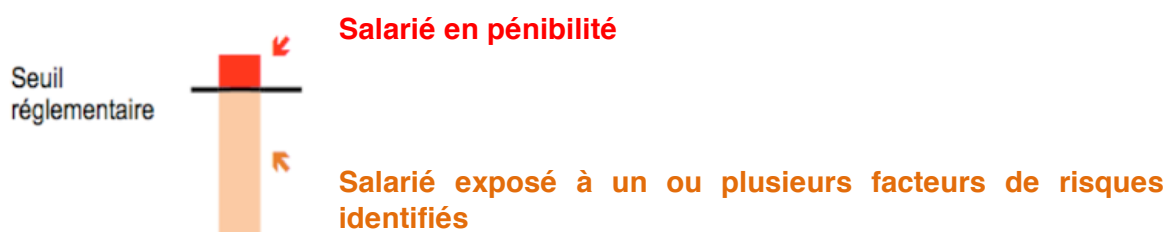
NB : ce guide n'a aucune valeur juridique contraignante pour les entreprises et vous pouvez décider d'utiliser d'autres outils pour apprécier l'exposition de vos salariés aux facteurs de risques et pour savoir s'il faut procéder ou non à une déclaration.

Mais en tout état de cause, quels que soient les documents sur lesquels vous vous appuyez, vous êtes légalement tenus d'évaluer, en votre qualité d'employeur, l'exposition de vos salariés aux différents facteurs de risques.

RAPPELS DES GRANDS PRINCIPES ET DE LA RÉGLEMENTATION ASSOCIÉE AU DISPOSITIF COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, modifiée par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 applicable depuis le 1^{er} janvier 2015, définit depuis le 1^{er} janvier 2015 la pénibilité comme l'exposition, au delà de certains seuils fixés par décret, et après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (...) susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé (C. trav., art. L. 4161-1). Cette loi a institué le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Schéma simplifié : Exposition à un facteur de risque



Ces 10 facteurs de risques définissant la pénibilité, déterminés par décrets (décret du 9 octobre 2014 ; décrets et arrêtés du 30 décembre 2015 ; article D. 4161- 2 du Code du travail) sont liés à :

- des contraintes physiques marquées, regroupant :

- les manutentions manuelles de charges – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ;
- les vibrations mécaniques – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ;

- un environnement physique agressif, regroupant :

- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) – en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, en pratique non applicable à notre branche ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ;
- les températures extrêmes – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016, a priori non applicable dans la branche des services de l'automobile ;
- le bruit – en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 ;

- ou certains rythmes de travail, regroupant :

- le travail de nuit – en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- le travail en équipes successives alternantes – en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- le travail répétitif – en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, a priori non applicable dans la branche des services de l'automobile.

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF ?

Toutes les entreprises soumises au code du travail et qui ont au moins un salarié entrent dans le champ du dispositif pénibilité et doivent identifier et évaluer leur exposition aux facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4161-1).

L'évaluation de la situation des salariés au regard des seuils de pénibilité dépend de la durée de leur contrat de travail sur l'année civile. En effet, les dispositions réglementaires distinguent les salariés dont les contrats de travail ont une durée supérieure à l'année civile, ceux dont le contrat de travail a une durée inférieure à l'année civile mais supérieure ou égale à 1 mois et enfin ceux dont le contrat de travail a une durée inférieure au mois.

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF ?

Salariés dont le contrat de travail a une durée égale ou supérieure à l'année civile

Lorsque le contrat de travail est exécuté au moins du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N, quelle que soit sa nature (contrat à durée déterminée ou indéterminée), l'évaluation de l'exposition aux risques est effectuée au terme de l'année civile, c'est-à-dire au 31 décembre de cette année N. C'est uniquement lorsque les seuils réglementaires ont été atteints ou dépassés, dans les limites de l'année civile, qu'il y a lieu de procéder à la déclaration du salarié en pénibilité.

L'employeur évalue l'exposition des salariés à la pénibilité au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année.

Chaque nouvelle année civile donne lieu à une nouvelle évaluation de l'intensité de l'exposition au risque, sans qu'il puisse être tenu compte des évaluations antérieures.

Dans le cas d'un salarié exposé à un risque dont le seuil réglementaire est fixé à 600 heures, l'exposition au risque durant 300 heures au cours des 6 derniers mois de l'année 2015/2016 et pendant 300 heures au titre des 6 premiers mois de l'année 2016/2017 ne devra faire l'objet d'une déclaration en pénibilité pour aucune de ces deux années si le salarié n'a pas dépassé le seuil de 600 heures d'exposition au titre de chaque année civile.

Salariés dont le contrat de travail, d'une durée supérieure ou égale à un mois, débute ou prend fin en cours de l'année civile

Pour les salariés dont le contrat de travail, quelles qu'en soient la forme (CDD ou CDI) et la durée (si elle est supérieure ou égale à un mois), débute ou s'achève au cours de l'année civile, la loi ne prévoit pas de proratisation des seuils en fonction de la durée d'exposition du salarié aux facteurs de risques sur la période considérée. Par ailleurs, dès lors que, dans des conditions habituelles de travail, le poste occupé conduit à une exposition appréciée en moyenne sur l'année au delà des seuils, le salarié doit être déclaré en pénibilité (cf. instr. intermin. n°2016/178 du 20 juin 2016).

Il n'y a donc pas lieu, dans le cas d'un poste permanent dans l'entreprise, d'évaluer l'exposition réelle (intensité et durée) du salarié au facteur de risque considéré.

À titre d'exemple, lorsqu'un salarié occupe un poste habituellement éligible à la pénibilité en raison d'un niveau d'exposition au bruit supérieur à 81 décibels en moyenne sur l'année au delà de 600 heures après prise en compte des moyens de protection mis en œuvre, le salarié devra être déclaré en pénibilité même s'il n'a travaillé que quatre mois sur ce poste au cours de l'année civile.

En revanche, s'agissant des postes de travail qui n'ont pas de caractère permanent dans l'entreprise (ex : activité saisonnière, surcroît temporaire d'activité pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire), l'employeur doit extrapoler l'exposition aux facteurs risques constatée pendant la durée du contrat sur une période de 12 mois (cf. instr. intermin. n°2016/178 du 20 juin 2016).

La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) agrège l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, la durée totale d'exposition, en mois, au titre de l'année civile écoulée.

Salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à un mois

Bien qu'ils ne soient pas exclus en tant que tels du dispositif pénibilité, les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 mois ne peuvent bénéficier d'aucun droit au titre de la pénibilité, puisque l'article R.4162-1 du Code du travail prévoit expressément que ces contrats sont exclus de l'obligation de déclaration.

Salariés intérimaires

Les entreprises qui ont recours à des salariés intérimaires transmettent aux entreprises de travail temporaire, les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière des déclarations de pénibilité (C. trav., art. L. 4161-1 et D. 4161-5).

À cette fin, le contrat de mise à disposition établi entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire indique les facteurs de risques auxquels le travailleur temporaire est exposé au vu des conditions habituelles de travail, caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année.

La déclaration est ensuite établie par l'entreprise de travail temporaire, à partir des informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

Salariés titulaires d'un contrat de travail particulier (ex : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage)

Les salariés liés à leur employeur par un contrat de travail particulier (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) sont concernés par ce dispositif et doivent faire l'objet d'une déclaration dès lors qu'ils ont été exposés à un ou plusieurs facteurs de risques au delà des seuils ou, si le contrat est d'une durée inférieure à une année civile, dès lors qu'ils occupent un poste habituellement coté en pénibilité.

Salariés à temps partiel

Il n'existe pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil pour les **travailleurs à temps partiel**. L'évaluation se fait donc de la même manière pour les salariés employés à temps complet ou à temps partiel.

En conséquence, l'exposition des salariés à temps partiel à la pénibilité s'apprécie au regard des mêmes seuils que celle des salariés à temps plein.

Que faire en cas d'absence du salarié en cours d'année ?

Aux termes de l'instruction ministérielle du 20 juin 2016, les **périodes d'absence** peuvent remettre en cause l'exposition des salariés au delà des seuils de pénibilité dès lors que leur durée cumulée est suffisamment longue. Il en est ainsi notamment, des absences pour longue maladie (dont la durée non fixée par le code du travail et est fixée à 6 mois par la sécurité sociale), du congé individuel de formation, du congé sabbatique, du congé parental d'éducation....

En revanche, l'instruction interministérielle du 20 juin 2016 neutralise les absences de courte durée.

1^{ère} étape - REPÉRER LES ACTIVITÉS À RISQUE DE DÉPASSEMENT DE SEUILS

COMMENT REPÉRER LES ACTIVITÉS QUI ME CONCERNENT ?

- ✓ J'utilise la grille d'identification des types d'activités pour apprécier leur exposition ou non aux 10 facteurs de risques de la pénibilité.

À quoi sert cette grille ?

- ✓ Elle cible parmi les activités de mes salariés celles pour lesquelles il existe potentiellement un risque de dépassement des seuils réglementaires fixés pour un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

GRILLE D'IDENTIFICATION DES TYPES D'ACTIVITÉS POTENTIELLEMENT EXPOSÉES

La grille suivante a été établie en concertation avec les entreprises représentant vos métiers au sein du CNPA.

Les cases vertes indiquent qu'il n'existe a priori aucun risque de dépassement des seuils pour les activités visées, **ce qui ne vous exonère ni de votre responsabilité d'évaluation au regard des spécificités de votre entreprise, ni de votre obligation générale de prévention des risques professionnels.**

Les cases grises indiquent un « Risque de dépassement des seuils » et font donc état d'une exposition significative au facteur de risque pour l'activité considérée, dont il vous appartient, en tant qu'employeur, d'évaluer l'intensité et la durée pour déterminer si les seuils de pénibilité sont atteints ou dépassés.

Rappel : un salarié polyvalent peut être concerné au titre de ses différentes activités (ex : carrossier-peintre).

	Facteurs de risques du C3P									
Types d'activités professionnelles	Bruit	Vibrations mécaniques	Postures pénibles	Manutentions manuelles	Agents chimiques dangereux	Travail répétitif	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Températures extrêmes	Activités en milieu hyperbare
Réparation mécanique VL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique PL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique 2 roues	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie VL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules VL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules PL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie PL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils					
Peinture	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils					
Magasin VL	Risque de dépassement de seuils			Risque de dépassement de seuils						
Magasin PL	Risque de dépassement de seuils			Risque de dépassement de seuils						
Stockage Picking	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils						
Contrôle technique VL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Contrôle technique PL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Dépannage remorquage fourrière				Risque de dépassement de seuils			Risque de dépassement de seuils			
Maintenance dépannage				Risque de dépassement de seuils			Risque de dépassement de seuils			
Distribution de carburants					Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils			
Exploitation de stationnement					Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		
Démontage (recycleurs)	Risque de dépassement de seuils									
Dépollution (recycleurs)	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils					
Préparation de pièces (recycleurs)										
Opérations de vitrage ateliers	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Opérations de vitrage mobile	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Opérations de location de véhicules										
Préparation de véhicules (location)	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		
Vente de véhicules										
Vente de pièces et accessoires de rechange										
Enseignement de la conduite										
Réception après-vente										
Encadrement d'atelier										
Lavage automatique										
Lavage mécanique										



=> Dans le cas où un risque de dépassement des seuils a été identifié => l'appréciation de la pénibilité s'apprécie dans les conditions visées à l'étape 2 ci-après.

=> Un certain nombre d'activités ne sont pas exposées par nature aux facteurs de risques de pénibilité. Il en est ainsi en principe des activités administratives telles que le secrétariat, la comptabilité, mais aussi de toutes les fonctions dites « support » (informatique, ressources humaines, etc.). Toutefois, la localisation de ces activités peut justifier une évaluation de l'exposition du salarié à un ou plusieurs de ces facteurs (ex : lorsque le poste de secrétaire-comptable est localisé dans l'atelier, il peut être exposé aux facteurs de risques environnementaux, aux agents chimiques dangereux et au bruit) .

2^{ème} étape - ÉVALUER L'EXPOSITION DE MES SALARIÉS AUX FACTEURS DE RISQUES DU C3P

COMMENT ÉVALUER L'EXPOSITION DE MES SALARIÉS AUX FACTEURS DE RISQUES DU C3P EN LIEN AVEC LA DÉMARCHE GLOBALE D'ÉVALUATION DES RISQUES ?

L'employeur évalue l'exposition des salariés à la pénibilité au regard des **conditions habituelles de travail** caractérisant le poste occupé telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année (instr. intermin. n°2016/178 du 20 juin 2016).

La fiche technique n°4 de l'instruction interministérielle n°2016/178 du 20 juin 2016 indique que : « En pratique, il pourra être utile à l'employeur d'identifier des **groupes homogènes d'exposition** constituant une carte des situations professionnelles de son entreprise exposées de manière homogène à la pénibilité.

Plus spécifiquement, la démarche de l'employeur pourra être adaptée à la nature des différents facteurs.

Pour les facteurs directement liés à l'activité professionnelle et résultant d'un travail manuel que sont les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, le travail répétitif et les vibrations mécaniques, l'analyse en groupes homogènes d'exposition apparaît particulièrement utile.

Pour les facteurs liés à l'environnement de travail que sont le bruit et les températures extrêmes, la **localisation de l'activité** pourra le plus souvent constituer un critère déterminant pour apprécier le niveau d'exposition.

Pour le facteur agents chimiques dangereux, l'exposition peut s'apprécier au regard de l'environnement de travail ou être directement liée à l'activité professionnelle. Un croisement des approches explicitées ci-dessus pourra parfois être nécessaire.

Pour les facteurs travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail en milieu hyperbare, l'exposition s'apprécie directement au regard des horaires de travail ou de facteurs très objectifs. »

COMMENT PUIS-JE SAVOIR SI MES SALARIÉS SONT EXPOSÉS AU DELÀ DES SEUILS RÉGLEMENTAIRES ?

- ✓ Je me réfère à mon document unique en recoupant les informations qu'il contient (notamment l'inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement) avec les fiches établies pour chaque facteur de risque (ci-après) pour savoir si les salariés sont exposés à ce facteur de risque, et le cas échéant procéder à son évaluation.

NB : l'obligation de mettre en place un document unique et de le mettre à jour annuellement existe depuis 2001.

L'élaboration du document unique repose sur l'analyse du travail réel - observation des postes de travail - de manière à identifier et évaluer les risques professionnels (incluant les facteurs de pénibilité avec l'atteinte ou non des seuils associés par poste de travail) pour

mettre en place des moyens de protection adaptés.



BOITE À OUTILS CNPA : Des modèles de Document Unique par activité sont disponibles sur le site du CNPA, dans la partie Prévention des risques professionnels.

- ✓ J'utilise les fiches établies pour chaque facteur de risque pour évaluer la pénibilité (ci-après) afin d'évaluer l'intensité de l'exposition de mes salariés aux facteurs de risques pour lesquels il existe un risque de dépassement de seuils.

COMMENT VOUS FAIRE ACCOMPAGNER DANS L'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES ?

Pour procéder à la mesure des facteurs de risques dans leur entreprise, les employeurs peuvent s'adresser :

- À l'association IRP AUTO SOLIDARITE PREVENTION pour les pré diagnostics sur le bruit dans l'entreprise, l'évaluation des risques professionnels, l'analyse et la prévention des risques liés à l'activité physique ;
 - Au Service de Santé au Travail ;
 - À des organismes agréés (adressez-vous à votre interlocuteur CNPA habituel pour connaître les organismes partenaires) ;
 - Au Service prévention de la CARSAT (sachant que cette dernière est également chargée des contrôles – voir plus loin).
- ✓ En fonction des résultats de mon évaluation et après prise en compte des moyens de protection collectifs et/ou individuels mis en œuvre, je déclare, s'il y a lieu, l'exposition de mes salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (cf. 3^{ème} étape).

PÉRIODICITÉ DE L'ÉVALUATION

L'évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de risques doit être effectuée pour chaque année civile.

En revanche, à défaut de précisions dans les textes, en l'absence de modification dans le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise (ex : acquisition de nouveaux matériels, modification de l'organisation du travail, etc.), il semblerait possible de ne pas procéder chaque année à de nouvelles **mesures** (ex : mesure de bruit, mesure vibratoire des outils, etc.).

LE BRUIT



Le bruit est un son ou un ensemble de sons produit par des vibrations et perçu par l'oreille. Le bruit est une nuisance très répandue sur les lieux de travail. Les travailleurs sont soumis au bruit dans la plupart des secteurs d'activité, y compris les services de l'automobile. Sensibiliser et informer les travailleurs à ce facteur de risque est une action fondamentale pour les aider à prendre conscience des risques liés au bruit et donc à s'engager dans une démarche participative pour le réduire. Des mesures, souvent simples à appliquer, permettent de diminuer l'exposition des travailleurs.

Remarque : le bruit est également une source d'information importante pour certaines situations de travail. Il peut donc être nécessaire de ne pas le supprimer complètement. L'exposition quotidienne à de forts niveaux de bruit peut entraîner fatigue auditive, pertes d'audition et, à terme, surdité professionnelle. Ces effets peuvent survenir suite à une surexposition régulière au bruit, ou suite à une exposition ponctuelle mais intensive.

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent des seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés au bruit (après prise en compte des mesures de protection) sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 (C. trav., art. D.4161-2 modifié)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	120 fois par an

*Remarque : le **niveau de bruit rapporté à une période de référence de 8 heures** correspond au niveau journalier de bruit (ambiance sonore).*

NB : Il existe une interdiction totale d'exposer les salariés à un niveau de bruit ambiant supérieur à 87 dB(A).

Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures de travail par an.

Ainsi, 600 h/an représentent plus du tiers (≈ 38 %) du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 h/semaine.

*Le **niveau de pression acoustique de crête** correspond à des bruits intempestifs d'un niveau très élevé (ex : passage d'une voiture de course).*

NB : Il existe une interdiction totale d'exposer les salariés à 140 dB(C) en crête.

Pour exemples : le passage d'un avion à réaction à 30 m représente 130 dB ; le bruit d'un klaxon à 1m représente 110 dB ; le passage d'une voiture de course représente 120 dB.

Il est donc peu probable que les salariés de notre secteur d'activité soient exposés à des bruits atteignant un niveau de pression acoustique de crête de 135 dB, et ceci 120 fois par an.

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Il convient d'identifier pour chaque poste de travail/activité l'origine des sources sonores émises (outil, équipement, etc.).

Exemples de sources de risques / Opérations types :

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| • Compresseur | • Clés à choc |
| • Extracteurs d'air | • Essais moteurs |
| • Aspirateurs | • Meuleuses |
| • Dégonflage des pneus | • Burins pneumatiques |
| • Soufflettes | • Nettoyeurs haute pression... |

C- ÉVALUER L'EXPOSITION

Il convient de **mesurer** l'intensité de l'exposition du salarié et sa durée sur une journée, par source sonore.

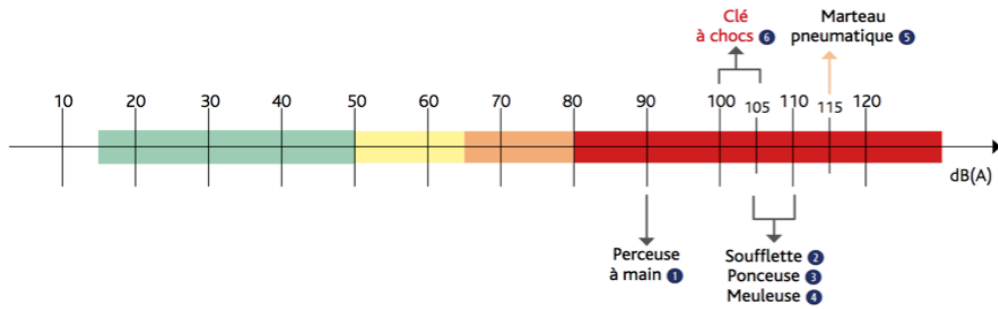
En pratique, il faut mesurer le bruit ambiant, sur une période de 8h, pour le bruit en continu, et le nombre de bruits impulsifs par jour pour les niveaux de crête. Il faut ensuite tenir compte de l'atténuation du bruit grâce au port de protections auditives.

Pour évaluer l'exposition, deux types de mesures sont réalisés :

- **mesures ponctuelles** : mesures instantanées au moyen d'un **sonomètre** placé à hauteur d'oreille, ce qui permet de déterminer les situations et les lieux de travail les plus bruyants,
- **exposimétrie** pour les salariés travaillant dans des zones trop bruyantes, grâce à un exposimètre ou un sonomètre.

Il est rappelé que, pour apprécier le niveau de bruit, les mesures doivent être effectuées sans port des équipements de protection individuelle (EPI). Ces EPI sont pris en compte dans un second temps pour apprécier si l'atténuation qu'ils apportent permet de passer au dessous des seuils de pénibilité.

Rappel repère réglementaire



D- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

Après avoir évalué l'exposition, l'employeur met en œuvre les mesures de protection adaptées afin de réduire le niveau des expositions, en choisissant par ordre de priorité :

- les mesures de protection organisationnelle,
- les mesures de protection collective,
- les mesures de protection individuelle.

Exemples de mesures de protection organisationnelle :

- Éloignement des équipements bruyants ;
- Limitation ou suppression de la cohabitation des activités bruyantes et non bruyantes ;
- Alternance de postes bruyants/ non bruyants ;
- Aménagement des locaux pour les pauses/ activités avec concentration ;

Exemples de mesures de protection collective:

- Insonorisation des locaux, des machines (capotage ou isolement des compresseurs par exemple) ;
- Revêtement des parois/ Cloisonnement/ Séparation/ Coffrage par des isolants phoniques ;
- Achat d'équipements moins bruyants (voir fournisseurs) ;
- Entretien régulier des machines et outils ;
- Installation de silencieux d'échappement ;
- Mise en place de supports anti vibratoires ;
- Fourniture de soufflettes à buses silencieuses.

Exemples de mesures de protection individuelle :

- Mise à disposition de protections auditives (atténuation estimée entre 15 et 30 dB(A) selon le type de protection) pour réduire l'intensité liée au bruit généré ;
Si vos salariés interviennent dans une ambiance de travail mesurée à 85 dB(A) maximum, le port de protections auditives dont les valeurs d'atténuation permettent de réduire l'intensité d'exposition (estimé entre 15 et 30 dB(A), vous permet de passer en dessous des seuils



Aide financière existante :

Contrat de prévention

jusqu'en
Mars 2018

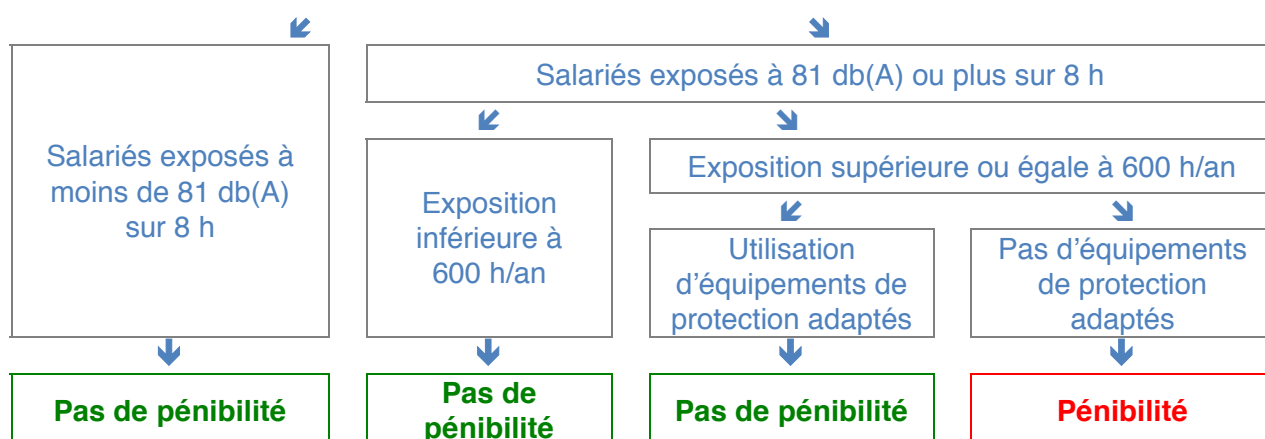
Le CNPA a signé en Mars 2014 une nouvelle Convention Nationale d'Objectifs (CNO) avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, qui permet, sous conditions, aux **entreprises de moins de 200 salariés** de s'engager dans une démarche globale de prévention et bénéficier d'aides financières grâce à un contrat de prévention.

De 15 % à 70 % d'aides financières selon les risques.

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

BRUIT (ambiance sonore sur 8 heures)



BRUIT (pression acoustique de crête)



Sources juridiques :

- Norme de référence pour déterminer l'exposition au bruit en milieu de travail : norme NF EN ISO 9612 (ou norme NF S 31-084)
- Fiches n°3 et 4 de l'instruction ministérielle n°2016/178 du 20 juin 2016
- En matière de bruit : articles R. 4434-7, 1°, R. 4434-2 et R. 4436-1 du Code du travail

Autres sources :

- dossier INRS bruit : www.inrs.fr/risques/bruit/demarche-prevention.html
- Brochure Préconisations INRS ED133 « Valeurs limites d'exposition et port de protecteurs individuels » : <http://www.inrs.fr/risques/bruit/publications-liens-utiles.html>

LES VIBRATIONS MÉCANIQUES



La combinaison de l'intensité et de la durée des vibrations caractérise le risque. Les vibrations mécaniques sont des vibrations transmises soit au système mains-bras par des machines portatives, rotatives (clé à choc, marteau vibrant, etc.) ou percutantes (meuleuse, décapeuse, perceuse à percussion, etc.) ou par des pièces travaillées tenues à la main, soit à l'ensemble du corps par des machines mobiles (chariot de manutention, etc.) ou certaines machines industrielles (table vibrante, etc.).

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent des seuils (en termes d'intensité et de durée), au delà desquels les salariés exposés aux vibrations mécaniques sont éligibles au dispositif pénibilité (après prise en compte des mesures de protection) :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $2,5 \text{ m/s}^2$	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de $0,5 \text{ m/s}^2$	

Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures de travail par an
 Ainsi, 450 h/an représentent environ le quart ($\approx 28 \%$) du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 h/semaine.

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Il convient d'identifier chaque poste impliquant des vibrations mécaniques.

Ci-après des **exemples d'outils et équipements générant des vibrations mécaniques par types d'activités** :

Activité	Exemples d'outils et équipements utilisés ayant une valeur vibratoire	Vibrations transmises à ...
Réparation mécanique VL	Clé à choc	Mains-bras
	Meuleuse à air avec disque de brossage	Mains-bras
Réparation mécanique VL (réparation rapide)	Disqueuse à air comprimé	Mains-bras
	Clé à choc	Mains-bras
	Burineur	Mains-bras
	Scie sabre	Mains-bras
Réparation mécanique VL (location de véhicules)	Clé à choc	Mains-bras
	Visseuse/ dévisseuse	Mains-bras
Réparation mécanique PL	Clé à choc (pour démonter les boulons ou pour déposer moyeu)	Mains-bras
	Disqueuse électrique	Mains-bras
Réparation mécanique 2 roues	Clé à choc	Mains-bras
Carrosserie VL (Tôlerie) / Carrosserie PL	Disque à couper	Mains-bras
	Disque à meuler	Mains-bras
	Meuleuse à main	Mains-bras
	Clé à choc	Mains-bras
	Ponceuse à main	Mains-bras
	Ponceuse à air avec disque	Mains-bras
	Disque à air	Mains-bras
Préparation de véhicules VL	Ponceuse à air avec papier pour mastic dur	Mains-bras
	Perceuse	Mains-bras
Carrosserie PL (Tôlerie)	Graveur	Mains-bras
	Couteau vibrant pour découpe pare-brise	Mains-bras
	Disqueuse électrique	Mains-bras
	Disqueuse à air comprimé	Mains-bras
	Ponceuse	Mains-bras
	Perceuse	Mains-bras
Peinture	Ponceuse	Mains-bras
	Lustreuse	Mains-bras
Dépannage	Camion de dépannage	Ensemble du corps
Exploitation de stationnement	Auto laveuse	Ensemble du corps
Démontage (Recycleurs) -Démontage GMP -Démontage sous-ensembles GMP	Clé à choc	Mains-bras
	Chariot de manutention (pour le Démontage GMP)	Ensemble du corps
Opération de Vitrage atelier	Pistolet à colle (avec cartouche sur visseuse)	Mains-bras
	Visseuse/ Dévisseuse portative	Mains-bras
	Cisaille électroportative	Mains-bras
Lavage PL (aire de lavage) / Lavage (Dépannage)	Nettoyeur haute pression électrique	Mains-bras

C- ÉVALUER L'EXPOSITION

La mesure des vibrations transmises aux membres supérieurs et au corps entier est effectuée par une personne compétente à l'aide d'un vibromètre ou d'un exposimètre (appelé aussi dosimètre) qui doit satisfaire aux exigences des normes 28041 et 25349.

Cependant, depuis le 1^{er} janvier 1995, les fabricants ont l'obligation de documenter les notices d'instructions pour les vibrations. Il est donc possible de retrouver cette information sur la notice d'origine de l'outil, ou dans le cas contraire, le fabricant doit pouvoir fournir cette information.

Mesurer la durée d'exposition du salarié sur une journée par source vibratoire :

La valeur d'exposition journalière aux vibrations transmises aux mains et aux bras, rapportée à une période de référence de 8 heures, $A(8)$, est obtenue à partir de la valeur totale de vibration a_{hvi} et de la durée d'exposition quotidienne T_i pour chaque tâche (i) selon l'équation suivante :

$$A(8) = \sqrt{\frac{1}{T_0} \sum a_{hvi}^2 \times T_i}$$

Où :

- a_{hvi} est la valeur totale de vibration pour la tâche (i)
- T_i est la durée totale par jour de l'exposition aux vibrations pour la tâche (i)
- T_0 est la durée de référence de 8 heures (28.800 s)



Le CNPA met à disposition sur son site, en pièce jointe du présent guide, une calculette permettant d'évaluer l'exposition quotidienne aux vibrations transmises aux membres supérieurs par les machines portatives ou guidées à la main

Exemple pour une meuleuse d'angle :

- Évaluer la valeur vibratoire de la meuleuse d'angle : 4 m/s²
- Mesurer la durée d'exposition quotidienne : utilisation 2 heures par jour, c'est-à-dire (2 heures x 60 minutes x 60 secondes =) 7.200 secondes
- Calculer la valeur d'exposition $A(8)$ rapportée à une période de référence de 8 heures (c'est-à-dire 28.800 secondes) : 7.200/28.800 = 0,25
- Calculer l'exposition aux vibrations $A(8)$ = valeur vibratoire de l'outil en m/s² x racine carrée ($\sqrt{}$) du temps d'exposition journalier rapporté à 8h : 4 x $\sqrt{0,25}$ = 2 m/s²
- En conclusion, le salarié qui utilise 2h par jour une meuleuse d'angle ayant une valeur vibratoire de 4 m/s² sera en dessous des seuils de pénibilité.

D- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

Après avoir évalué l'exposition, l'employeur met en œuvre les mesures de protection adaptées afin de réduire le niveau des expositions, en choisissant par ordre de priorité :

- les mesures de protection organisationnelle,
- les mesures de protection collective,
- les mesures de protection individuelle.

Exemples de mesures de protection organisationnelle :

- Inventaire, vérification et choix/changement des outils en fonction de leur valeur vibratoire (en dessous des seuils définis) pour réduire l'intensité liée aux vibrations générées ;
Bien choisir les machines en fonction de la tâche/du terrain ;
À l'achat, vérifier la valeur vibratoire déclarée par le fabricant ;
- Réduire l'exposition aux vibrations par une organisation du travail différente ;
- Réduire les temps d'exposition en agissant sur l'organisation.

Exemples de mesures de protection collective :

- Former/sensibiliser les opérateurs/conducteurs d'engins ;
- Entretien régulier des machines et outils.

Exemples de mesures de protection individuelle :

- Port de gants anti vibratiles, et/ou de semelles antichocs et anti vibrations pour réduire l'intensité liée aux vibrations générées par des outils manuels.

Autres sources :

- dossier INRS sur les vibrations :

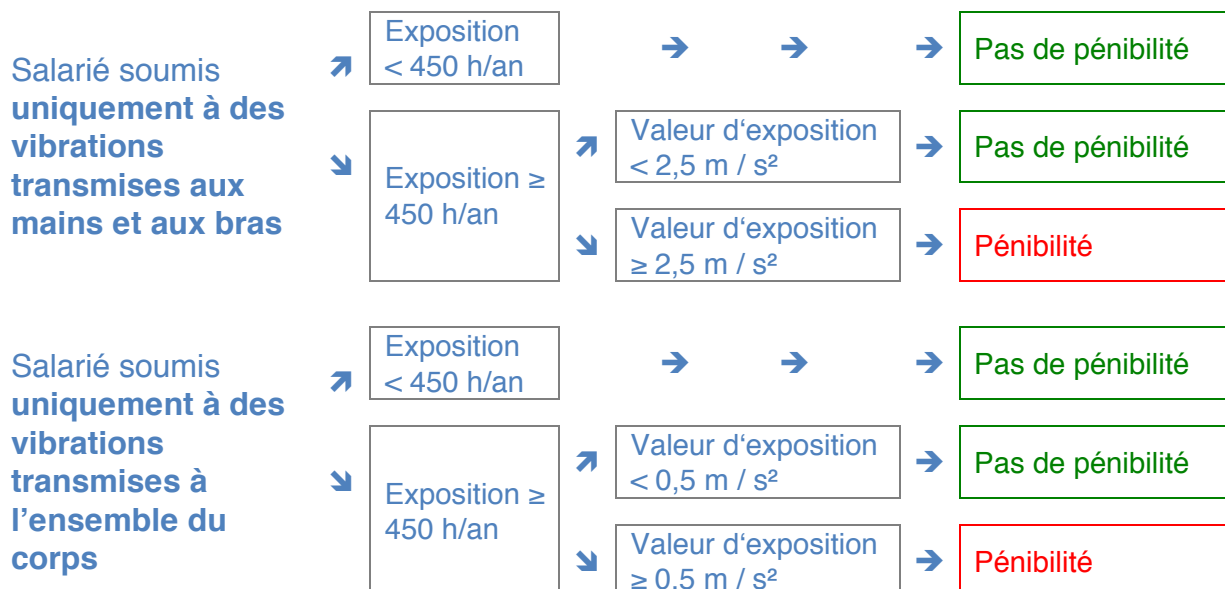
<http://www.inrs.fr/risques/vibrations/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<http://www.inrs.fr/risques/vibration-membres-superieurs/ce-qu-il-faut-retenir.html>

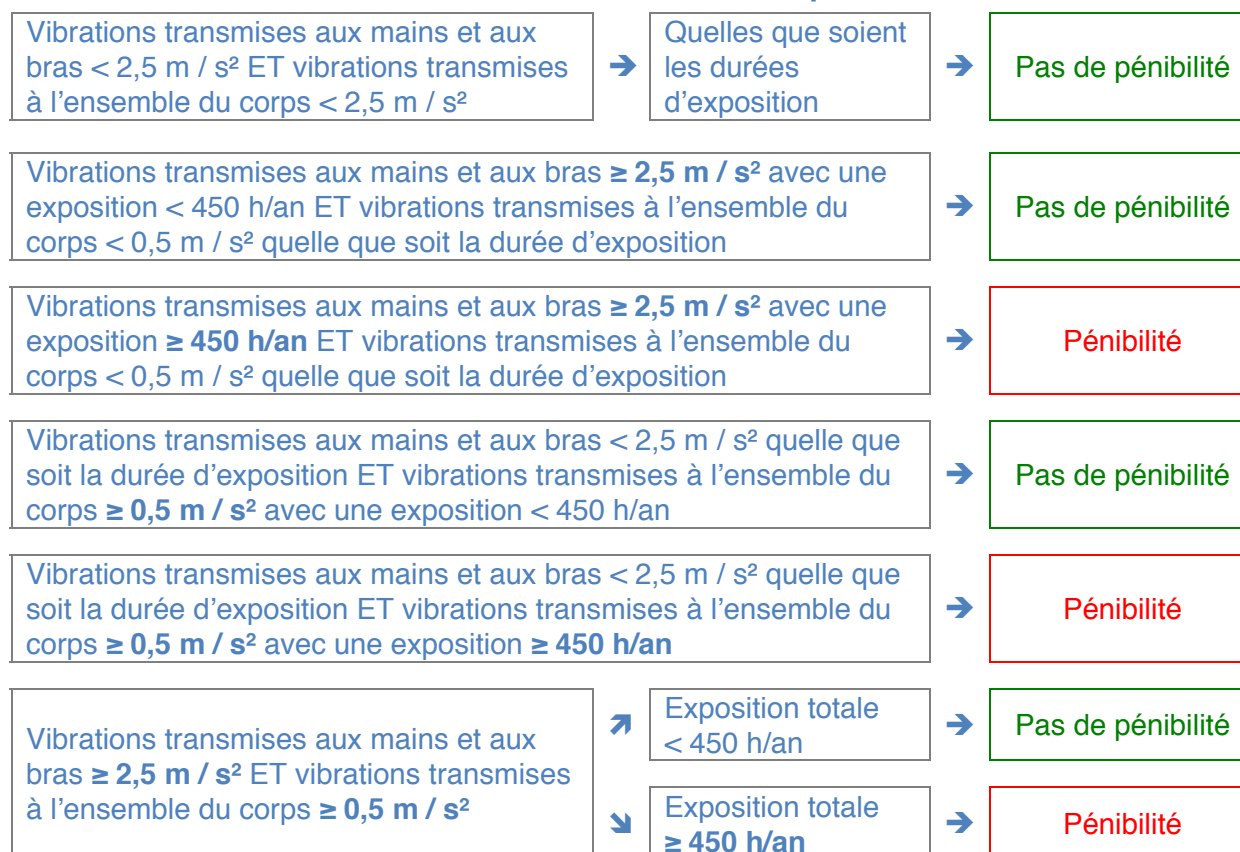
<http://www.inrs.fr/risques/vibration-corps-entier/ce-qu-il-faut-retenir.html>

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :



Salarié soumis à la fois à des vibrations transmises aux mains et aux bras ET à des vibrations transmises à l'ensemble du corps



LES POSTURES PÉNIBLES



Selon les normes internationales, tout maintien d'une position pendant plus de 4 secondes est considéré comme une posture.

Il n'existe pas de posture idéale. En fonction de la durée, de la répétitivité des postures et du type d'activité, chacun perçoit les limites des postures qu'il adopte.

Les postures pénibles définies comme « positions forcées des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, 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,...) et globales (station statique prolongée).

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent des seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés aux postures pénibles sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (C. trav., art. D. 4161-2, 1°)	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules <u>ou</u> positions accroupies <u>ou</u> à genoux <u>ou</u> positions du torse en torsion à 30 degrés <u>ou</u> positions du torse fléchi à 45 degrés	900 heures par an

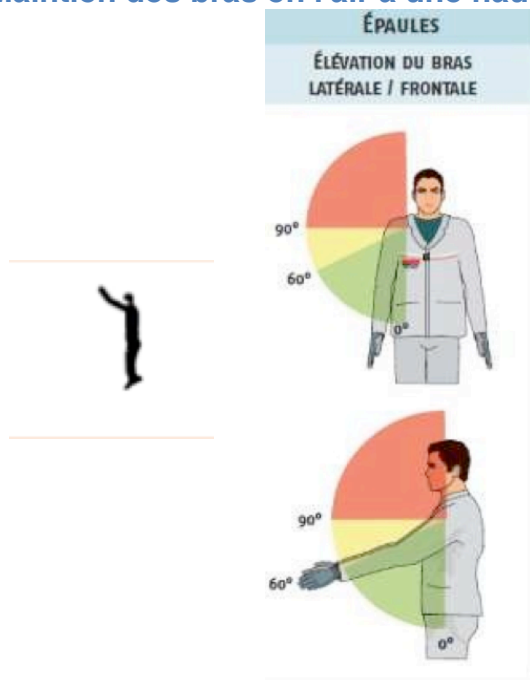
Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures de travail par an

Ainsi, 900 h/an représentent plus de la moitié (≈ 56 %) du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 h/semaine.

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Il convient d'identifier chaque poste de travail/activité impliquant des postures pénibles telles qu'illustrées ci-dessous.

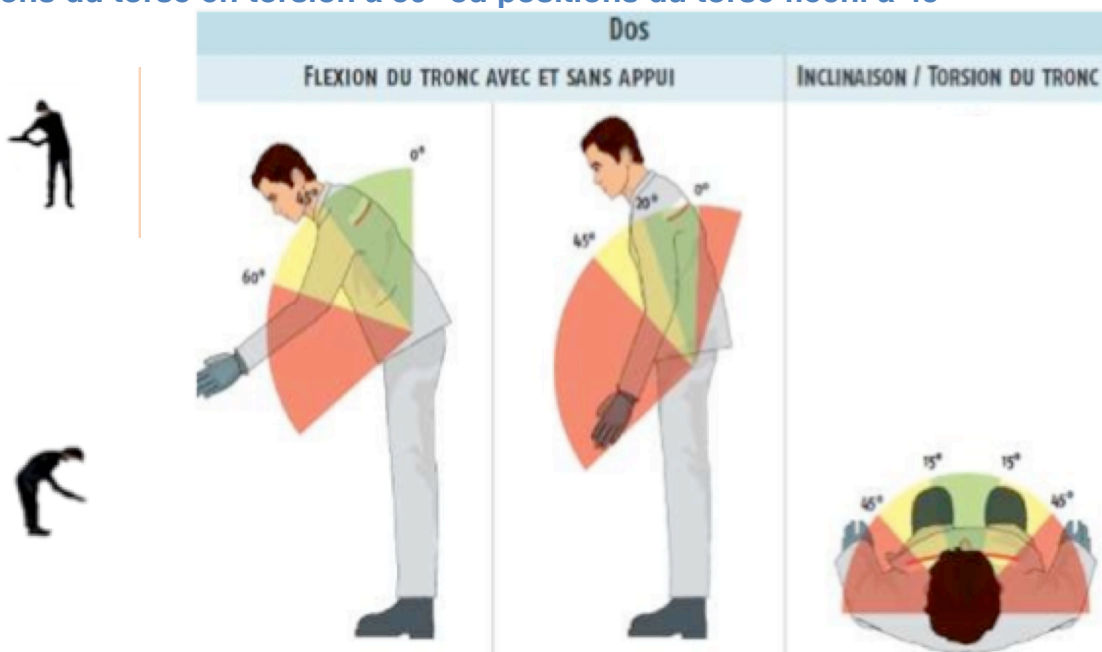
Maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules



Positions accroupie ou à genoux



Positions du torse en torsion à 30° ou positions du torse fléchi à 45°



Exemples d'interventions ou opérations types en postures pénibles

REPARATION MECANIQUE VL / REPARATION MECANIQUE VL (REPARATION RAPIDE) / REPARATION MECANIQUE VL (LOCATIONS DE VEHICULES)	
Intervention sur véhicule au sol (principalement pour les activités liées au moteur)	Postures pénibles
Amener le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Ouvrir le capot : face au véhicule, dos légèrement penché, bras en avant, poignets tournés vers l'intérieur avec les paumes vers le haut.	Non
Intervention sur le moteur (Démonter, ...) avec outils : - Assis sur le bâti, dos entièrement vrillé, les deux bras en extension, - OU Face au véhicule, jambes contre le pare-chocs, dos plié, bras en extension.	Torse en torsion à 30° OU Torse fléchi à 45°
Intervention sur le moteur (Remonter, ...) avec outils : - Assis sur le bâti, dos entièrement vrillé, les deux bras en extension, - OU Face au véhicule, jambes contre le pare-chocs, dos plié, bras en extension.	Torse en torsion à 30° OU Torse fléchi à 45°
Contrôler. Face au véhicule, jambes contre le pare-chocs, dos plié, bras en extension.	Torse fléchi à 45°
Refermer le capot : face au véhicule, dos légèrement penché, bras en avant, poignets tournés vers l'intérieur avec les paumes vers le haut.	Non
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'au parking extérieur.	Non
Intervention sur véhicule à mi-hauteur (généralement pour les activités liées aux roues, aux freins, etc.)	Postures pénibles
Amener le véhicule sur le pont.	Non
Monter le véhicule à mi-hauteur.	
Intervenir (démonter, ...) avec outils.	
Intervention (remonter, ...) avec outils.	
Contrôler.	
Descendre le véhicule.	
Évacuer le véhicule.	

REPARATION MECANIQUE VL / REPARATION MECANIQUE VL (REPARATION RAPIDE) / REPARATION MECANIQUE VL (LOCATIONS DE VEHICULES)	
Intervention sur véhicule au-dessus du niveau de la tête (généralement pour les vidanges, boîtes de vitesses, carter, distribution, échappement, etc.)	Postures pénibles
Amener le véhicule sur le pont : le salarié conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Monter le véhicule au-dessus du niveau de la tête : main sur le boîtier de commande, regarde le véhicule avec le cou en extension.	Non
Intervenir (démonter, ...) avec outils par-dessous, dos légèrement en extension, cou en extension, bras en l'air.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Intervenir (remonter, ...) avec outils par-dessous, dos légèrement en extension, cou en extension, bras en l'air.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Contrôler par-dessous, dos légèrement en extension, cou en extension, bras en l'air.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Descendre le véhicule : main sur le boîtier de commande, regarde le véhicule avec le cou en extension.	Non
Évacuer le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au parking extérieur.	Non

REPARATION MECANIQUE PL	
Intervention sur le côté, véhicule au sol	Postures pénibles
Amener le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Installer les supports (chandelles, cric...) par le dessous du camion : dos penché, genoux au sol.	Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Prendre les outils si nécessaire : des fois au sol : dos penché.	Torse fléchi à 45°
Intervenir (démontage, évacuation, ...) : le véhicule est au sol : dos penché, accroupi ou genoux au sol, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Réparation si nécessaire : il arrive que la pièce à réparer, meuler, ... soit posée au sol par le travailleur. L'intervention se fait donc dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Intervenir (remontage, ...) : le véhicule est au sol : dos penché, accroupi ou genoux au sol, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Déposer les outils utilisés : des fois au sol : dos penché.	Torse fléchi à 45°
Enlever les supports (chandelles, cric, ...) : par le dessous du camion : dos penché, genoux au sol.	Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule	Non

REPARATION MECANIQUE PL	
Intervention sur véhicule sur parc	Postures pénibles
Aller sur le lieu d'intervention : conduit le véhicule de l'entreprise.	Non
Sortir la machine à démonter les pneus (commande de la machine) : dos droit, bras vers l'avant et regarde l'opération.	
Installer le cric pneumatique sous le camion : dos penché, bras vers l'avant, un genou au sol.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Raccorder le cric au compresseur du camion : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Monter le camion avec le cric pneumatique : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Prendre les chandelles : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	
Installer les chandelles sous le camion, à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Prendre la clé à choc : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Déboulonner la roue sur le côté du véhicule : à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux
Enlever la roue sur le côté du véhicule : à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant. Il est possible que le travailleur tape à la masse pour débloquer la roue : dos penché.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Dégonfler le pneumatique : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Amener la roue à la machine à démonter les pneus : faire rouler la roue au sol, dos légèrement penché, bras vers l'avant. Installer la roue sur la machine à démonter les pneus : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Mettre du lubrifiant : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Lancer le démontage du pneu : commande la machine, dos droit, bras vers l'avant, et regarde l'opération. Charger l'ancien pneu dans le camion : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Amener le nouveau pneu : faire rouler la roue au sol, dos légèrement penché, bras vers l'avant. Installer le nouveau pneu sur la machine : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Mettre du lubrifiant : dos légèrement penché, bras vers l'avant Lancer le montage du pneu : commande la machine, dos droit, bras vers l'avant, et regarde l'opération. Enlever la roue : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Gonfler la roue : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Installer la roue sur le camion sur le côté du véhicule : à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°

REPARATION MECANIQUE PL (SUITE)	
Intervention sur véhicule sur parc (suite)	Postures pénibles
Prendre la clé à choc : dos légèrement penché, bras vers l'avant	Non
Boulonner la roue sur le côté du véhicule : à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Enlever les chandelles sous le camion, à genoux, accroupi, dos penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Enlever le cric pneumatique : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Intervention en fosse	Postures pénibles
Amener le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Prendre les outils si nécessaire : des fois au sol : dos penché.	Torse fléchi à 45°
Descendre dans la fosse : dos penché car fosse pas assez profonde.	Torse fléchi à 45°
Intervenir (démontage, évacuation, ...) : le véhicule est au-dessus du travailleur : dos penché et en torsion, bras en hauteur.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Réparation si nécessaire : il arrive que la pièce à réparer, meuler, ... soit posée au sol par le travailleur. L'intervention se fait donc dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Intervenir (remontage, ...) : le véhicule est au-dessus du travailleur : dos penché et en torsion, bras en hauteur.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Déposer les outils utilisés : des fois au sol : dos penché.	Torse fléchi à 45°
Sortir de la fosse : dos penché car fosse pas assez profonde.	Torse fléchi à 45°
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule.	Non

REPARATION MECANIQUE 2 ROUES	
Intervention	Postures pénibles
Amener la moto : - soit à la main moteur à l'arrêt : dos légèrement penché, bras sur le côté à hauteur du torse - soit en conduisant, moteur en marche : assis sur la moto	Non
Mettre la moto sur le pont encastré : moteur à l'arrêt, dos légèrement penché, bras sur le côté à hauteur du torse.	Non
Mettre la moto sur le pont hors sol : moteur à l'arrêt, dos légèrement penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Monter le pont : commande le pont, dos droit, bras vers l'avant, regarde la montée.	Non
Intervenir sur la moto : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Il est possible de voir des interventions avec le dos penché.	Torse fléchi à 45°
Descendre le pont : commande le pont, dos droit, bras vers l'avant, regarde la montée.	Non
Enlever la moto du pont encastré : moteur à l'arrêt, dos légèrement penché, bras sur le côté à hauteur du torse.	Non
Enlever la moto du pont hors sol : moteur à l'arrêt, dos légèrement penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Essayer la moto : assis sur la moto.	Non

PREPARATION DE VEHICULES VL	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Préparer l'intérieur : de l'intérieur en position assise mais aussi de l'extérieur avec le dos penché dans l'habitacle. Opération très longue pour les véhicules d'occasion.	Torse fléchi à 45°
Préparer l'extérieur de la totalité du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Préparer les jantes avec un produit spécifique. Opération très longue pour les véhicules d'occasion.	Position accroupie OU Position à genoux
Installer les plaques d'immatriculation : maintenir la plaque, percer et riveter.	Position accroupie OU Position à genoux
Graver les vitres : utilisation d'un graveur, dos légèrement penché, bras vers l'avant au niveau du torse.	Non
Évacuer le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au parking extérieur.	Non

PREPARATION DE VEHICULES VL (LOCATION)	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Préparer et nettoyer l'intérieur de l'habitacle : activité réalisée de l'extérieur, portes ouvertes, dos penché.	Torse fléchi à 45°
Préparer et nettoyer l'intérieur du coffre : activité réalisée de l'extérieur, coffre ouvert, dos penché.	Torse fléchi à 45°
Préparer et nettoyer l'extérieur du véhicule, incluant les jantes.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Évacuer le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au parking extérieur.	Non

CARROSSERIE VL (TOLERIE)	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule sur le pont : le travailleur conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	non
Intervention sur un élément bas : démontage, remontage, soudage, découpage, meulage, masticage, ponçage, ... dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule soit jusqu'au parking extérieur, soit à la zone de travail suivante.	non

CARROSSERIE PL (TOLERIE)	
Intervention	Postures pénibles
Interventions par l'extérieur - Haut : Utilisation d'un échafaudage : dos penché, bras vers l'avant ou en hauteur.	Torse fléchi à 45° OU Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Interventions par l'extérieur - Milieu : Travailleur au niveau du sol : dos droit, bras vers l'avant ou en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Interventions par l'extérieur - Bas : Travailleur au niveau du sol : dos penché ou genoux au sol ou allongé.	Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Interventions par l'intérieur : Assis avec bras en hauteur, ou debout avec dos plié.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Interventions hors véhicule, pièce au sol : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Interventions hors véhicule, plan de travail : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non

PEINTURE VL	
Intervention : préparation de l'élément à peindre	Postures pénibles
Installer l'élément à préparer : dépose sur tréteau.	Non
Poncer et dégrossir l'élément : debout, de face, dos légèrement penché, élément à hauteur sur tréteau.	
Dégraisser l'élément : debout, de face, dos légèrement penché, élément à hauteur sur tréteau.	
Appliquer l'apprêt sur l'élément : debout, de face, dos légèrement penché, élément à hauteur sur tréteau.	
Laisser sécher l'apprêt sur l'élément.	
Poncer l'apprêt sur l'élément : debout, de face, dos légèrement penché, élément à hauteur sur tréteau.	
Souffler et Dégraisser sur l'élément : debout, de face, dos légèrement penché, élément à hauteur sur tréteau.	
Intervention : préparation du véhicule à peindre	Postures pénibles
Installer du véhicule à préparer : conduit le véhicule jusqu'à la zone de préparation.	Non
Poncer et dégrossir le véhicule. Intervention sur éléments bas du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Dégraisser le véhicule. Intervention sur éléments bas du véhicule.	
Appliquer l'apprêt. Intervention sur éléments bas du véhicule.	
Poncer l'apprêt. Intervention sur éléments bas du véhicule.	
Souffler et Dégraisser. Intervention sur éléments bas du véhicule.	
Intervention : préparation de la peinture dans une cabine spécifique	Postures pénibles
Prendre les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	Non
Doser les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Mélanger les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Transvaser le mélange dans le godet du pistolet : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Intervention : mise en peinture et finition d'un élément	Postures pénibles
Installer l'élément à peindre dans la cabine : - installation des tréteaux (debout, dos légèrement penché, bras en position de saisie à hauteur du ventre) et - installation des éléments (debout, dos légèrement penché, bras en position de saisie à hauteur de torse).	Non
Dégraisser l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Peindre l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Laisser sécher.	

PEINTURE VL (SUITE)	
Intervention : mise en peinture et finition d'un élément (suite)	Postures pénibles
Finition de l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	Non
Évacuer l'élément fini : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Intervention : mise en peinture et finition du véhicule	Postures pénibles
Installer le véhicule à peindre dans la cabine : le salarié conduit le véhicule dans la cabine de peinture.	Non
Dégraisser le véhicule : intervention sur éléments bas du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Peindre le véhicule : intervention sur éléments bas du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Laisser sécher.	Non
Finition du véhicule : intervention sur éléments bas du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Évacuer l'élément fini : le salarié conduit le véhicule sur le parking extérieur.	Non

PEINTURE PL	
Intervention : préparation de la peinture dans une cabine spécifique	Postures pénibles
Prendre les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	Non
Doser les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Mélanger les produits : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Transvaser le mélange dans le godet du pistolet : dos droit, bras à hauteur de ventre.	
Intervention : mise en peinture et finition d'un élément	Postures pénibles
Installer l'élément à peindre dans la cabine : - installation des tréteaux (debout, dos légèrement penché, bras en position de saisie à hauteur du ventre) et - installation des éléments (debout, dos légèrement penché, bras en position de saisie à hauteur de torse).	Non
Dégraisser l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Peindre l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Laisser sécher.	
Finition de l'élément : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	
Évacuer l'élément fini : debout, dos légèrement penché, bras à hauteur du ventre.	

PEINTURE PL (suite)	
Intervention : mise en peinture et finition du véhicule	Postures pénibles
Installer le véhicule à peindre dans la cabine : le salarié conduit le véhicule dans la cabine de peinture.	Non
Dégraisser le véhicule. Éléments sur les côtés du véhicule : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Dégraisser le véhicule. Éléments en hauteur : utilisation d'une plate-forme roulante, dos penché et bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Peindre le véhicule. Éléments sur les côtés du véhicule : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Peindre le véhicule. Éléments en hauteur : utilisation d'une plate-forme roulante, dos penché et bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Laisser sécher.	Non
Finition (intervention sur éléments bas du véhicule). Éléments sur les côtés du véhicule : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Finition (intervention sur éléments bas du véhicule). Éléments en hauteur : utilisation d'une plate-forme roulante, dos penché et bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Évacuer l'élément fini : le salarié conduit le véhicule sur le parking extérieur.	Non

CONTROLE TECHNIQUE VL (sur le pont ou sur la fosse)	
Intervention sur le pont	Postures pénibles
Amener le véhicule dans l'atelier : le salarié conduit le véhicule.	Non
Vérifier l'extérieur du véhicule : debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Installer le contrôleur de pollution : dos penché quelques secondes.	Torse fléchi à 45°
Contrôler la pollution : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôler le parallélisme : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôler les suspensions : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôle du freinage : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Amener le véhicule sur le pont : le salarié conduit le véhicule.	Non
Monter le véhicule à mi-hauteur : commande le pont, regarde la montée, dos droit.	Non
Vérifier le jeu de train arrière : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Vérifier l'angle de braquage : dos droit, bras vers l'avant.	Non

CONTROLE TECHNIQUE VL (sur le pont ou sur la fosse) (suite)	
Monter le véhicule au-dessus du niveau de la tête : commande le pont, regarde la montée, dos droit.	Non
Vérifier le jeu de train avant : bras en hauteur, cou en extension.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Descendre le véhicule : commande le pont, regarde la descente, dos droit.	Non
Vérification des feux : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Intervention sur la fosse	Postures pénibles
Amener le véhicule dans l'atelier : le salarié conduit le véhicule.	Non
Vérifier l'extérieur du véhicule : debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Installer le contrôleur de pollution : dos penché quelques secondes.	Torse fléchi à 45°
Contrôler la pollution : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôler le parallélisme : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôler les suspensions : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Contrôle du freinage : assis dans le véhicule en accélérant, regarde l'écran, il utilise une télécommande.	Non
Amener le véhicule sur la fosse : le salarié conduit le véhicule.	Non
Descendre dans la fosse : dos légèrement penché.	Non
Vérifier le jeu de train arrière : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Vérifier l'angle de braquage : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Vérifier le jeu de train avant : bras en hauteur, cou en extension.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Sortir de la fosse : dos légèrement penché.	Non
Vérification des feux : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non

CONTROLE TECHNIQUE PL	
Intervention	Postures pénibles
Installer le contrôleur de pollution : dos penché, bras en avant.	Torse fléchi à 45°
Contrôler la pollution : debout, dos droit, regarde l'écran.	Non
Guider le camion jusqu'au banc de freinage : pas d'actions physiques.	
Contrôler les freins avant : action réalisée sur le banc de test : debout, dos droit, regarde l'écran.	
Guider le camion jusqu'au band de freinage : pas d'actions physiques.	
Contrôler les freins arrière : action réalisée sur le banc de test : debout, dos droit, regarde l'écran.	
Vérifier les feux arrière : debout, dos droit.	
Vérifier les feux avant : debout, dos droit.	
Vérifier le klaxon freinage : pas d'action physique.	
Vérification moteur : capot ouvert, dos légèrement penché, bras vers l'avant.	
Descendre dans la fosse : escalier.	
Vérifier la direction : le chauffeur actionne le volant. Bras en l'air tenant une lampe torche. Debout, dos droit avec cou en légère extension.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Vérifier le jeu des trains : action réalisée par le banc de test. Bras en l'air tenant une lampe torche. Debout, dos droit avec cou en légère extension.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Vérifier l'indépendance du système de freinage avant/arrière : vider la bonbonne d'air : Bras en l'air tenant une perche. Debout, dos droit avec cou en légère extension.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Vérifier l'intérieur : debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non

DEPANNAGE-REMORQUAGE	
Intervention	Postures pénibles
<i>Dépannage avec une voiture dépanneuse</i>	
Se rendre sur le lieu d'intervention : conduit le camion.	Non
Descendre le bras de dépannage avec panier : le pupitre de commande est sur le côté, dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Dérouter le câble de remorquage : télécommande.	Non
Accrocher le câble au véhicule : Juste une panne : attache par l'avant ou par l'arrière, dos penché ou accroupi, bras vers l'avant.	Position à genoux OU Position accroupie OU Torse fléchi à 45°
Accrocher le câble au véhicule. Véhicule fortement endommagé : toutes les postures peuvent être prises pour trouver un point d'encrage.	Position à genoux OU Position accroupie OU Torse en torsion à 30° OU Torse fléchi à 45°
Remonter le véhicule. Juste une panne : monte dans le véhicule, commande la remontée avec télécommande et dirige le véhicule avec le volant, assis.	Non

DEPANNAGE-REMORQUAGE (SUITE)	
Intervention	Postures pénibles
Dépannage avec une voiture dépanneuse (suite)	
Remonter le véhicule. Véhicule fortement endommagé : reste à l'extérieur, commande la remontée avec la télécommande, dos droit et bras vers l'avant.	Non
Saisir les sangles : dos penché, bras en avant.	Torse fléchi à 45°
Placer les sangles : dos penché, bras en avant.	Torse fléchi à 45°
Remonter le bras de dépannage avec panier : le pupitre de commande est le côté, dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Évacuer le véhicule : conduit le camion.	Non
Dépannage avec un camion de dépannage	
Se rendre sur le lieu d'intervention : conduit le camion.	Non
Descendre le plateau : Le pupitre de commande est en bas sur le côté : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Dérouler le câble de remorquage : télécommande.	Non
Accrocher le câble au véhicule. Juste une panne : attache par l'avant ou par l'arrière, dos penché ou accroupi, bras vers l'avant.	Position à genoux OU Position accroupie OU Torse fléchi à 45°
OU Accrocher le câble au véhicule. Véhicule fortement endommagé, toutes les postures peuvent être prises pour trouver un point d'encrage.	Position à genoux OU Position accroupie OU Torse en torsion à 30° OU Torse fléchi à 45°
Remonter le véhicule. Juste une panne : monte dans le véhicule, commande la remontée avec télécommande et dirige le véhicule avec le volant, assis.	Non
Remonter le véhicule. Véhicule fortement endommagé : reste à l'extérieur, commande la remontée avec la télécommande, dos droit et bras vers l'avant.	Non
Remonter le plateau : le pupitre de commande est en bas sur le côté, dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Saisir les cales : dos droit, bras à hauteur de torse.	Non
Placer les cales : dos droit, bras à hauteur de torse.	Non
Monte sur le plateau : par le côté.	Non
Saisir les sangles : dos penché, bras en avant.	Torse fléchi à 45°
Placer les sangles : dos penché, bras en avant.	Torse fléchi à 45°
Évacuer le véhicule : conduit le camion.	Non
Dépannage remorquage (Lavage)	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Nettoyer l'extérieur au nettoyeur haute pression la totalité du véhicule : dos légèrement penché, bras en hauteur lors du lavage du plateau.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Nettoyer les jantes au nettoyeur haute pression : dos légèrement penché, bras vers l'avant	Non
Évacuer le véhicule : le salarié conduit le véhicule jusqu'à une place de stationnement	Non

EXPLOITATION DE STATIONNEMENT	
Intervention	Postures pénibles
Accueil exploitation : poste assis majoritairement	Non
Entretien des installations : nettoyage des locaux, des accès, des escaliers, des rampes, des luminaires, des grilles de ventilation, des ascenseurs, ...	Torse fléchi à 45°)
Entretien des sols : autolaveuse, position assise.	Non
Gestion des déchets : - ramassage des détritux lors de la ronde, dos penché ; - vidange des poubelles , debout, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Exploitation de stationnement (lavage)	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule (généralement fait par le client).	non
Nettoyer l'intérieur : de l'intérieur en position assise mais aussi de l'extérieur avec le dos penché dans l'habitacle ou accroupi.	Position accroupie OU Torse fléchi à 45°
Nettoyer l'extérieur de la totalité du véhicule.	Position accroupie OU Position à genoux OU Torse fléchi à 45°
Nettoyer les jantes avec un produit spécifique. Opération très longue pour les véhicules d'occasion.	Position accroupie OU Position à genoux
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'à une place de stationnement.	Non

DEMONTAGE (RECYCLEURS)	
Démontage GMP	
Intervention	Postures pénibles
Installer la palette métallique – fait par le cariste.	Non
Déposer le véhicule sur le retourneur – fait par le cariste.	
Retourner le véhicule : commande et regarde l'action, dos droit, bras vers l'avant.	
Découper les éléments gênants : utilisation de la pince pneumatique, dos droit en légère torsion, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Déboulonner les fixations : dos droit en légère torsion avec bras en hauteur OU dos penché avec bras vers l'avant.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules OU Torse fléchi à 45°
Remettre le véhicule en position initiale : commande et regarde l'action, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Enlever les dernières fixations : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Aider le moteur à tomber sur la palette : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Lever le véhicule : commande et regarde l'action, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Évacuer la palette avec le moteur – fait par le cariste.	
Évacuer le véhicule – fait par le cariste.	

DEMONTAGE (RECYCLEURS) (SUITE)	
Démontage sous-ensembles GMP	
Intervention	Postures pénibles
Couper les flexibles : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Désolidariser les éléments du moteur (clé à choc, marteau et burin) : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Fixer les sangles sur le train : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules OU Torse fléchi à 45°
Déposer le train avec le palan : commande le palan, dos droit, bras vers l'avant, il regarde l'action.	Non
Enlever les éléments du moteur (radiateur, ventilateur, ...) : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Fixer les sangles sur le moteur : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules OU Torse fléchi à 45°
Déposer le moteur avec le palan : commande le palan, dos droit, bras vers l'avant, il regarde l'action.	Non
Fixer les chaînes du palan sur la palette : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules OU Torse fléchi à 45°
Enlever la palette du convoyeur avec le palan : commande le palan, dos droit, bras vers l'avant, il regarde l'action.	Non

MAGASIN DE PIECES (RECYCLAGE)	
Intervention	Postures pénibles
Conduire la nacelle : pupitre de commande, debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Monter la nacelle : pupitre de commande, debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Saisir la pièce dans le rack. Dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Tirer la pièce dans la nacelle. Dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Descendre la nacelle : pupitre de commande, debout, dos droit, bras vers l'avant.	Non
Déposer la pièce au poste souhaité. Dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°

PREPARATION DE PIECES (RECYCLAGE)	
Intervention	Postures pénibles
Intervention avec cartons prédécoupés :	
Saisir le carton : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Mettre en forme le carton sur le plan de travail : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Scotcher le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Retourner le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Saisir la ou les pièces : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Mettre la pièce dans le carton : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Prendre le carton froissé : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Mettre le carton froissé : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Mettre documents si nécessaire : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Fermer le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Scotcher le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Prendre le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Poser le carton pour expédition : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Intervention avec cartons à découper :	
Saisir le carton : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Mettre le carton sur le plan de travail : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Saisir la pièce : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Mettre la pièce sur le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Former le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Agrafer le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Découper le carton : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Prendre le carton froissé : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Mettre le carton froissé : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Mettre documents si nécessaire : dos penché, bras vers l'avant.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Fermer le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Cercler le carton : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Scotcher le carton : dos droit, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Prendre le carton : dos droit, bras vers l'avant.	Non
Poser le carton pour expédition : dos penché, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°

DEPOLLUTION (RECYCLEURS)	
Intervention	Postures pénibles
Aspirer / vider le lave-glaze – véhicule au sol : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Aspirer / vider le liquide de refroidissement – véhicule au sol : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	
Monter le véhicule au-dessus du niveau de la tête : commande et regarde la montée, dos droit, bras en avant.	
Aspirer / vider l'huile moteur : - Installe les récipients : dos droit, bras vers l'avant. - Enlève le bouchon de vidange : cou en extension, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Aspirer / vider l'huile de boîte : - Installe les récipients : dos droit, bras vers l'avant. - Enlève le bouchon de vidange : cou en extension, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Aspirer / vider le carburant : - Installe le système de perforation : dos droit, bras vers l'avant. - Perforation du réservoir : cou en extension, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Aspirer / vider le liquide de freins - Perforation : cou en extension, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Descendre le véhicule : commande et regarde la descente, dos droit, bras en avant.	Non

LAVAGE PL (AIRE DE LAVAGE)	
Intervention	Postures pénibles
Amener le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'au lieu d'intervention.	Non
Nettoyer l'extérieur au nettoyeur haute pression la totalité du véhicule : dos légèrement penché, bras en hauteur lors du lavage du plateau.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Nettoyer les jantes au nettoyeur haute pression : debout, dos légèrement penché, bras vers l'avant.	Non
Évacuer le véhicule : le travailleur conduit le véhicule jusqu'à une place de stationnement.	Non

OPERATION DE VITRAGE MOBILE	
Intervention	Postures pénibles
Aller sur le lieu d'intervention : conduit le véhicule.	Non
Saisir et installer le tréteau de travail : debout, dos presque droit, bras vers l'avant.	Non
Saisir et déposer le nouveau pare-brise sur le tréteau : un bras en hauteur, dos penché pour la dépose sur le tréteau.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Contrôler la qualité du nouveau pare-brise : dos légèrement penché, bras vers l'avant. Dos penché et bras en hauteur lors du retournement du pare-brise sur le tréteau.	Torse fléchi à 45°
Préparer le nouveau pare brise (mise en place de l'enjoliveur, nettoyage et dégraissage) : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	non
Enlever les éléments (essuie-glace, détecteurs de pluie, rétroviseur, ...) : dos penché et en torsion, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Installer l'outil de dépose (perce, passe le fil, ventouse sur l'intérieur de la vitre) : dos penché, bras vers l'avant et en hauteur.	non
Enlever l'ancien pare-brise avec un outil de dépose : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Ranger l'ancien pare-brise : dos presque droit, bras vers l'avant et en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Enlever l'ancien cordon de colle : dos presque droit en légère torsion, bras vers l'avant à hauteur de torse.	non
Nettoyer la baie : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	non
Appliquer le primaire : dos penché, bras vers l'avant.	non
Attendre pour le séchage.	non
Installer le dispositif de levage sur le nouveau pare brise et sur la vitre latérale du véhicule.	non
Monter le nouveau pare-brise : dos penché, bras vers l'avant et en hauteur, équilibre sur une jambe.	Torse fléchi à 45°
Enlever le dispositif de levage.	non
Remonter les éléments : assis, bras en l'air.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Nettoyer et aspirer : bras vers l'avant, dos légèrement penché.	non

OPERATION DE VITRAGE ATELIER	
Intervention	Postures pénibles
Aller sur le lieu d'intervention : conduit le véhicule	Non
Saisir et installer le tréteau de travail : debout, dos presque droit, bras vers l'avant	Non
Saisir et déposer le nouveau pare-brise sur le tréteau : un bras en hauteur, dos penché pour la dépose sur le tréteau.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Contrôler la qualité du nouveau pare-brise : dos légèrement penché, bras vers l'avant. La forme du tréteau évite les mauvaises postures du dos et des bras.	Non
Préparer le nouveau pare-brise (mise en place de l'enjoliveur, nettoyage et dégraissage) : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	non
Enlever les éléments (essuie-glace, détecteurs de pluie, rétroviseur, ...) : dos penché et en torsion, bras vers l'avant.	Torse fléchi à 45°
Installer l'outil de dépose (perce, passe le fil, ventouse sur l'intérieur de la vitre) : dos penché, bras vers l'avant et en hauteur.	non
Enlever l'ancien pare-brise avec un outil de dépose : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Ranger l'ancien pare-brise : dos presque droit, bras vers l'avant et en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Enlever l'ancien cordon de colle : dos presque droit en légère torsion, bras vers l'avant à hauteur de torse.	non
Nettoyer la baie : dos légèrement penché, bras vers l'avant.	non
Appliquer le primaire : dos penché, bras vers l'avant.	non
Attendre pour le séchage.	non
Installer le dispositif de levage sur le nouveau pare brise et sur la vitre latérale du véhicule.	non
Monter le nouveau pare-brise : dos penché, bras vers l'avant et en hauteur, équilibre sur une jambe.	Torse fléchi à 45°
Enlever le dispositif de levage.	non
Remonter les éléments : assis, bras en l'air.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules
Nettoyer et aspirer : bras vers l'avant, dos légèrement penché.	non

MAGASIN COMMERCIAL (REPARATION RAPIDE)	
Intervention	Postures pénibles
En caisse : prendre les articles, enlever les antivols, enregistrer les articles, déposer les articles, ensacher les articles, encaisser le montant, position assise, bras vers l'avant.	Non
Mettre des articles en rayon en hauteur ou en bas : dos penché, bras en hauteur.	Maintien du bras en l'air à une hauteur au-dessus des épaules OU Torse fléchi à 45°

C-ÉVALUER L'EXPOSITION

L'employeur doit mesurer la durée d'exposition du salarié sur une journée par tâche en remplissant par exemple le tableau suivant :

Intervention	Postures pénibles	Estimation du temps d'occupation par jour (en h / jour)	Estimation du temps d'exposition par an (temps cumulé en h / an)

À noter que, dans notre secteur d'activités, de nombreux salariés peuvent être soumis dans l'exécution de leur travail à des postures pénibles.

Lorsque l'employeur sera confronté au cas d'un salarié non polyvalent essentiellement affecté à des tâches techniques, il pourra mesurer la durée d'exposition par une prise de mesures « a contrario » c'est-à-dire en recensant les postures de travail qui ne sont pas visées par la pénibilité.

Intervention	Posture non pénible	Estimation du temps d'activités sans postures pénibles par jour (en h / jour)	Estimation du temps d'activités sans postures pénibles par an (en h / an)	Estimation du temps d'exposition par an (temps cumulé en h / an)
			(Temps d'occupation sans postures pénibles par semaine x 46 semaines de travail =)	(Temps de travail annuel – temps d'occupation sans postures pénibles =)
Exemple : diagnostic	OUI	2,5 h / jour	575 h / an	1032 h / an

Temps annuel d'exposition aux postures pénibles: 1607 heures (pour un salarié à 35 h hebdomadaires) – 575 heures = 1032 heures.

Le seuil de 900 heures par an est dépassé. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité.

D – METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

Après avoir évalué l'exposition, l'employeur met en œuvre les mesures de protection adaptées afin de réduire le niveau des expositions, en choisissant par ordre de priorité :

- les mesures de protection organisationnelle,
- les mesures de protection collective,
- les mesures de protection individuelle.

Exemples de mesures de protection organisationnelle :

- Réorganiser le travail de manière à répartir cette tâche entre plusieurs opérateurs et réduire ainsi le temps d'exposition ;
- Aménager l'environnement de travail pour faciliter l'accès (rangement des pièces majoritairement utilisées dans les espaces de stockages dédiés à proximité des lieux de travail, aménagement des rayonnages avec une hauteur limitée afin de faciliter la prise des objets, pièces, outils, etc.) ;
- Alternier position debout / assise / assis / debout ;
- Veiller à l'aménagement du poste en assurant la possibilité de changer régulièrement de position ;
- Soutenir le coude pour le travail de précision afin de réduire la tension bras/cou/dos ;
- Mettre les commandes / outils à portée du travailleur ;
- Alternier les activités à forte et faible contraintes, en assurant des rotations de postes.

Exemples de mesures de protection collective:

- Utiliser des équipements permettant de réduire le maintien des positions en postures pénibles en ajustant le travail à hauteur d'homme ;

Exemple d'équipements :

- Pont élévateur à 2 colonnes bras pivotant ;
- Pont à ciseaux ;
- Vérin hydraulique ;
- Tabouret de garage ;
- Colonne mobile (réparation mécanique PL, carrosserie PL) ;
- Support pièces carrosserie avec éléments orientables ;
- Support pour peinture ;
- Tables de travail et sièges réglables ;
- Servantes ;
- Planche repose-genoux ;
- Tables pivotantes ;
- Appuis pieds fixes ou amovibles.

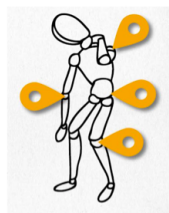


Exemples de mesures de protection individuelle :

- Genouillères,
- Semelles antifatigue.

Aides financières existantes :

Elles sont détaillées sur le site du CNPA dans la partie Prévention des risques professionnels > Aides financières :



avant le 15
juillet 2017

Les **aides financières simplifiées (AFS) TMS PROS** (TMS Pros Diagnostic ou TMS Pros Actions), destinées à identifier et maîtriser les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), sont cumulables. Elles sont réservées aux entreprises de **1 à 49 salariés**.

Ce dispositif finance l'acquisition d'équipements pour réduire les contraintes physiques en particulier lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes.



avant le 15
juillet 2017

L'**aide financière simplifiée (AFS) "Garage plus sûr"** soutient financièrement les mesures de prévention des risques dans le secteur du commerce et de la réparation de véhicules automobiles.

Sont concernées les **entreprises de moins de 20 salariés** répondant aux codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC, 502 ZH.

Cette aide financière soutient la prévention du risque TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), en finançant l'acquisition de table élévatrice à hauteur de levage limité pour l'activité carrosserie, appelé aussi pont de carrossier, ou de démonte pneu semi-automatique avec bras d'assistance complémentaire (3^{ème} bras) et élévateur de roue associé (fixe ou mobile).

Contrat de prévention

jusqu'en
mars 2018

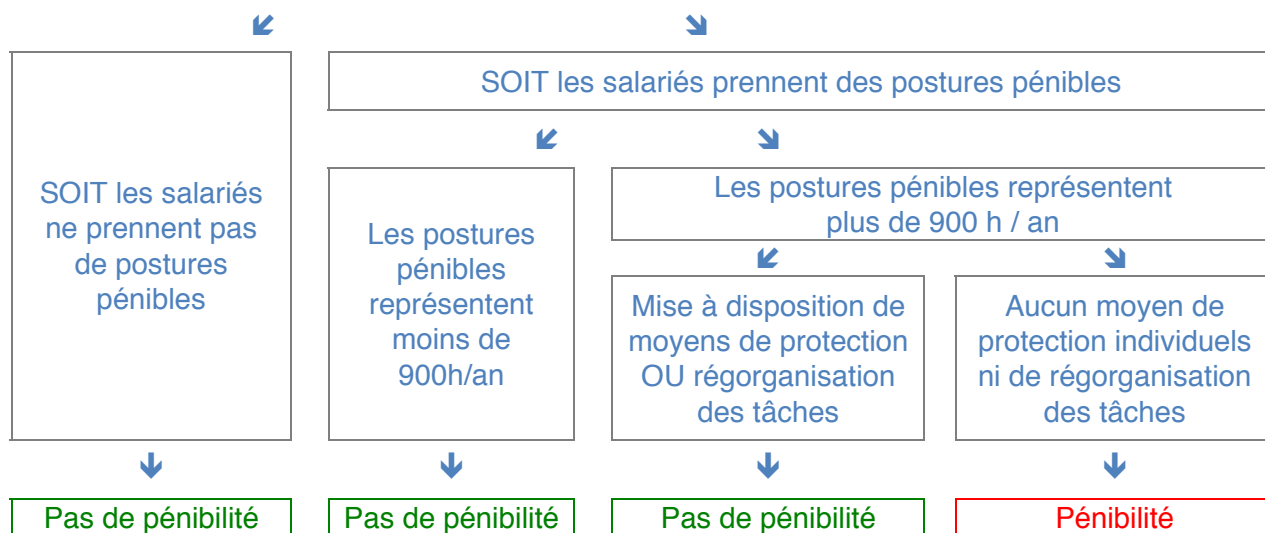
Le CNPA a signé en Mars 2014 une nouvelle Convention Nationale d'Objectifs (CNO) avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, qui permet, sous conditions, aux **entreprises de moins de 200 salariés** de s'engager dans une démarche globale de prévention et bénéficier d'aides financières grâce à un contrat de prévention.

De 15 % à 70 % d'aides financières selon les risques.

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

POSTURES PÉNIBLES



LES MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES



On entend par manutentions manuelles de charges toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs salariés.

Les dispositions légales imposent à l'employeur de prendre les mesures organisationnelles ou d'utiliser les moyens appropriés et notamment les équipements mécaniques afin d'éviter autant que possible le recours à la manutention manuelle de charges par les salariés.

Dès lors que la manutention n'implique plus de la part du salarié d'effort physique, notamment parce qu'elle a été mécanisée, elle n'est plus une manutention manuelle de charge.

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés qui effectuent des opérations de manutentions manuelles (après prise en compte des mesures de protection), sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par 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	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Il convient d'identifier chaque poste de travail/activité impliquant des manutentions manuelles de charges.

Dans la présente fiche, nous partons de l'hypothèse que, dans la branche des services de l'automobile, les salariés ne sont, en principe, pas exposés au facteur de risque suivant : cumul de manutentions de charges égal ou supérieur à 7,5 tonnes cumulées par jour, 120 jours par an.

Sauf à ce que vous soyez concerné par les seuils limites ci-dessus, le tableau du paragraphe A peut être réduit au cas suivants :

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par 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	

Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures de travail par an

Ainsi, 600 h/an représentent plus du tiers ($\approx 38\%$) du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 h/semaine.

Lever ou porter 	Pousser ou tirer 	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules 
--	---	--

De nombreux salariés de notre secteur d'activité sont amenés à manipuler des charges dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

En règle générale, l'outillage courant (perceuses, ponceuses, clés à choc, masses,...) est d'un poids inférieur à 10 ou 15 kg. En conséquence, sauf exception, la manipulation de ce type d'outillage ne place pas les salariés en situation de pénibilité.

En revanche, il est plus fréquent que les éléments issus des véhicules entretenus ou réparés atteignent ces seuils : pare choc, pare brise, radiateur, roues, batterie, etc.

Par ailleurs, certains salariés sont amenés à manipuler des pièces détachées, des contenants (essence, huile, peinture, produits divers,...), des cartons (magasins), dont le poids est supérieur à 10 kg.

Dans ces deux derniers cas, les salariés peuvent être placés en situation de pénibilité si les seuils réglementaires sont atteints ou dépassés.

C- ÉVALUER L'EXPOSITION

=> L'employeur doit inventorier les objets manipulés en 2 catégories : les objets pesant entre 10 et moins de 15 kg, et les objets pesant 15 kg et plus.

=> **Mesurer ensuite la durée d'exposition** du salarié sur une journée par tâche en suivant la méthode d'évaluation proposée.

=> **Reporter** les valeurs, en fonction des tâches effectuées par les salariés, dans le **tableau** suivant :

Action de lever ou porter		Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	
Outils / éléments / objets d'un poids égal ou supérieur à 10 kg	Durée de la manutention manuelle (sans utilisation d'outils d'aide à la manutention)	Outils / éléments / objets d'un poids égal ou supérieur à 15 kg	Durée de la manutention manuelle (sans utilisation d'outils d'aide à la manutention)
Sous total jour		Sous total jour	
Temps cumulé sur l'année (somme des deux sous totaux)			

Si le total annuel (somme des deux sous totaux) est inférieur à 600 heures, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité.

D- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

Après avoir évalué l'exposition, l'employeur met en œuvre les mesures de protection adaptées afin de réduire le niveau des expositions, en choisissant par ordre de priorité :

- les mesures de protection organisationnelle,
- les mesures de protection collective,
- les mesures de protection individuelle.

Exemples de mesures de protection organisationnelle :

- Port de charges lourdes (ou volumineuses) à deux ;
- Suspension des pièces les plus lourdes pour éviter aux salariés d'avoir à les porter ;
- Aménagement de l'environnement de travail pour faciliter l'accès (sol dégagé, espaces de stockages dédiés, rangement des pièces majoritairement utilisées à proximité des lieux de travail, râteliers de pièces détachées, supports de fûts à roulettes...) ;
- Configurer les locaux (quais de déchargement, rampes, etc.) ;

- Réorganisation du travail de manière à répartir cette tâche entre plusieurs opérateurs et réduire ainsi le temps d'exposition.

Exemples de mesures de protection collective :

- Formation PRAP (Prévention des risques liés à l'Activité Physique) ;
- Utilisation d'outils d'aide à la manutention pour réduire l'intensité liée au port de charges ;

Exemples d'outils d'aide à la manutention :

- Chèvre, palan, grue d'atelier ou « Girafe » pour les manipulations de pièces lourdes ;
- Chariots à roulettes, transpalettes ;
- Appareil facilitant la dépose de pneus ;
- Lève roue mobile ;
- Appareil facilitant la dépose et la manutention des roues (réparation mécanique PL) ;
- Potence avec treuil (réparation mécanique PL), grue hydraulique mobile ;
- Support de boîte de vitesse (réparation mécanique PL) ;
- Appareil de manutention de boîte de vitesse avec système de récupération d'huile (réparation mécanique PL) ;
- Dispositifs de préhension de pare brise, poignées et ventouses ;
- Tréteaux réglables ;
- Utilisation de servantes ;
- Table élévatrice mobile.

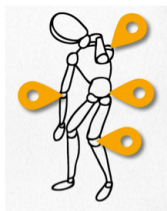


Aides financières existantes :

Elles sont détaillées sur le site du CNPA dans la partie Prévention des risques professionnels > Aides financières :

Contrat de prévention

jusqu'en
mars 2018



avant le 15
juillet 2017

Le CNPA a signé en Mars 2014 une nouvelle Convention Nationale d'Objectifs (CNO) avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, qui permet, sous conditions, aux **entreprises de moins de 200 salariés** de s'engager dans une démarche globale de prévention et bénéficier d'aides financières grâce à un contrat de prévention.

De 15 % à 70 % d'aides financières selon les risques.

Les aides financières simplifiées (AFS) TMS PROS (TMS Pros Diagnostic ou TMS Pros Actions), destinées à identifier et maîtriser les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), sont cumulables. Elles sont réservées aux entreprises de 1 à 49 salariés.

Ce dispositif finance l'acquisition d'équipements pour réduire les contraintes physiques en particulier lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes.



avant le 15
juillet 2017

L'aide financière simplifiée (AFS) "Garage plus sûr" soutient financièrement les mesures de prévention des risques dans le secteur du commerce et de la réparation de véhicules automobiles.

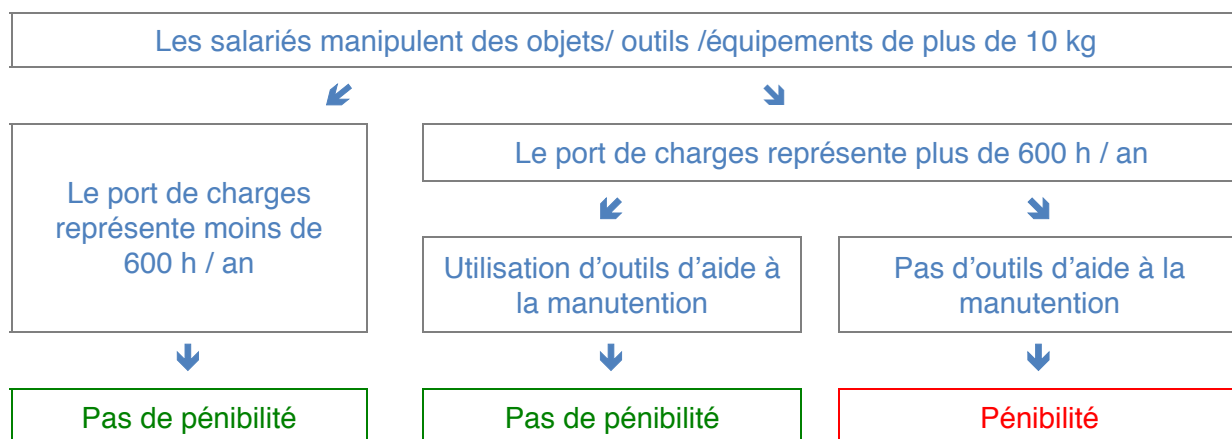
Sont concernées les **entreprises de moins de 20 salariés** répondant aux codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC, 502 ZH.

Cette aide financière soutient la prévention du risque TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), en finançant l'acquisition de table élévatrice à hauteur de levage limité pour l'activité carrosserie, appelé aussi pont de carrossier, ou de démonte pneu semi-automatique avec bras d'assistance complémentaire (3^{ème} bras) et élévateur de roue associé (fixe ou mobile).

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES



LES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX



Certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, sont qualifiés d'agents chimiques dangereux (ACD) à l'article R. 4412-3 du code du travail, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme.

Est considéré comme agent chimique dangereux (C. trav., art. R. 4412-3) :

- *tout agent chimique qui répond aux critères de classification relatifs aux dangers physiques, aux dangers pour la santé ou aux dangers pour l'environnement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 ;*
- *tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle.*

Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

A- IDENTIFIER LES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX A PRENDRE EN COMPTE POUR LA PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent comme suit les seuils au delà desquels les salariés exposés aux agents chimiques dangereux sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées (C. trav., art. D. 4161-2, 2°)	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 collective ou individuelle 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	

Tous les agents chimiques ne rentrent pas dans le dispositif pénibilité.

Pour qu'un ACD (liquide, fumée ou poussière) entre dans le champ du dispositif pénibilité, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- l'ACD doit relever d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008,
- et l'ACD doit figurer dans l'arrêté du 30 décembre 2015.

Ainsi, parmi les classes et catégories de dangers définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008, **seuls les produits ci-après** visés par l'arrêté du 30 décembre 2015 **entrent dans le dispositif pénibilité** :

- sensibilisants respiratoires catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H334 ;
- sensibilisants cutanés catégorie 1, sous catégorie 1A ou 1B : H317 ;
- cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2 : H350, H350i, H351 ;



Exemples non exhaustifs :

Gaz et fumées d'échappement (présence de benzène, monoxyde de carbone, monoxyde et dioxyde d'azote et particules fines riches en HAP cancérogènes. Risques pour la santé : maux de tête, vertiges, nausées, irritation respiratoire, bronchite chronique, asthme, irritations oculaires, mais aussi cancers du poumon ou du sang...) – mention de dangers : H350

Poussières de ponçage (opérations de ponçage avec exposition potentielle aux CMR : métaux, mastics, peintures et apprêts. Présence de plomb, nickel, chrome, phtalates. Risques sur la santé = allergies, atteintes pulmonaires, cancers, atteinte à la fertilité) – mentions de dangers : H350.

Nettoyants freins / dégraissants (présence de n-hexane, toluène et naphtalène : substances CMR de catégorie 2, expositions cutanée et par inhalation. Le n-hexane a des effets sur la reproduction (infertilité), toxique pour les nerfs (neurotoxique). Le toluène, combiné au bruit de l'atelier, entraîne un risque de surdité) – mention de danger : H351

Diluants de nettoyage pour pistolets, godets et spatules (mélanges complexes avec nombreuses substances cancérogènes ou reprotoxiques possibles (présence de naphtalène, n-hexane, toluène, etc.) – mention de danger : H351

Essence (présence de benzène, reconnu cancérogène et génotoxique) - mention de danger : H350

- mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1A, 1B ou 2 : H340, H341 ;



Exemples non exhaustifs :

Gaz et fumées d'échappement (présence de benzène, monoxyde de carbone, monoxyde et dioxyde d'azote et particules fines riches en HAP cancérogènes. Risques pour la santé : maux de tête, vertiges, nausées, irritation respiratoire, bronchite chronique, asthme, irritations oculaires, mais aussi cancers du poumon ou du sang...) – mention de dangers : H340

Poussières de ponçage (opérations de ponçage avec exposition potentielle aux CMR : métaux, mastics, peintures et apprêts. Présence de plomb, nickel, chrome, phtalates. Risques sur la santé = allergies, atteintes pulmonaires, cancers, atteinte à la fertilité) – mention de danger : H340.

Essence (présence de benzène, reconnu cancérogène et génotoxique) - mention de danger : H340

- toxicité pour la reproduction, catégorie 1A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement :
- H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362 (pas de pictogramme)



Exemples non exhaustifs :

Gaz et fumées d'échappement (présence de monoxyde de carbone, monoxyde et dioxyde d'azote et particules fines riches en HAP cancérogènes. Risques pour la santé : maux de tête, vertiges, nausées, irritation respiratoire, bronchite chronique, asthme, irritations oculaires, mais aussi cancers du poumon ou du sang...) – mention de danger : H360

Poussières de ponçage (opérations de ponçage avec exposition potentielle aux CMR : métaux, mastics, peintures et apprêts. Présence de plomb, nickel, chrome, phtalates. Risques sur la santé = allergies, atteintes pulmonaires, cancers, atteinte à la fertilité) – mention de danger : H360.

Nettoyants freins / dégraissants (présence de n-hexane, toluène et naphtalène : substances CMR de catégorie 2, expositions cutanée et par inhalation. Le n-hexane a des effets sur la reproduction (infertilité), toxique pour les nerfs (neurotoxique). Le toluène, combiné au bruit de l'atelier, entraîne un risque de surdité) – mention de danger : H361d

Mastic polyester (présence incontournable de styrène, concentration dans le produit jusqu'à 45%, Substance cancérogène classe 2 et reprotoxique de catégorie 2) – mention de danger : H361d

Diluants de nettoyage pour pistolets, godets et spatules (mélanges complexes avec nombreuses substances cancérogènes ou reprotoxiques possibles (présence de naphtalène, n-hexane, toluène, etc.) – mention de danger : H361

- 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.



⇒ **Pour savoir si vous utilisez des produits chimiques contenant l'un des ACD visés ci-dessus, il est nécessaire de :**

- réaliser un inventaire des produits chimiques utilisés et stockés
- consulter les Fiches de Données de Sécurité (FDS) de ces produits afin d'identifier leur mention de danger ;
Pour récupérer les Fiches de Données de Sécurité de vos produits, rendez vous sur le site : <http://www.quickfds.fr/fr/> ou sur les sites des fabricants/fournisseurs, ou contactez-les directement.
- identifier les produits contenant des ACD au sens de la pénibilité.

En conclusion, **si les ACD de l'entreprise ne figurent pas dans la liste de ceux pris en compte au sens de la pénibilité (cf. liste ci avant), les salariés ne sont pas exposés à la pénibilité au titre de ce facteur de risque.**

NB : certains ACD ne sont pas utilisés et stockés, mais sont inhérents à l'activité exercée dans notre branche. Il convient de les recenser et d'évaluer le risque qu'ils constituent (ex : gaz et fumées d'échappement, poussières de ponçage, etc.).

B- ÉVALUER L'EXPOSITION

L'évaluation des ACD au sens de la pénibilité s'appuie sur l'évaluation du risque chimique qui doit déjà être faite par l'employeur, l'obligation étant déjà prévue aux articles R. 4412-5 du code du travail pour les ACD et R. 4412-61 pour les CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

Même si des produits contenant des ACD entrant dans le dispositif pénibilité sont utilisés dans l'entreprise, il existe des conditions d'exclusion permettant de sortir du dispositif.

Ainsi, le salarié n'est pas concerné par le dispositif pénibilité dans les cas suivants :

- la **durée d'exposition du salarié à l'ACD est inférieure ou égale à 150 heures par an** ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur permet de conclure à un **risque faible** au sens de l'article R. 4412-13 du code du travail, les mesures de prévention prises en application des principes généraux de prévention étant suffisantes pour réduire ce risque ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur a révélé un risque d'exposition mais **les mesures et moyens de protection mis en place permettent de le supprimer ou de le réduire au minimum**, au sens des articles R. 4412-12, R. 4412-15 à R. 4412-22 du code du travail ;
- le contrôle réglementaire de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) révèle une **valeur inférieure ou égale à 30 % de la VLEP** (étant précisé que lorsqu'un équipement de protection individuelle est utilisé, la concentration à contrôler est la concentration théoriquement mesurable de l'air inhalé à l'intérieur du masque).

Si les Agents chimiques dangereux utilisés dans l'entreprise figurent dans la liste des ACD entrant dans le dispositif pénibilité (cf. paragraphe A), ET que les conditions d'exposition du travailleur ne correspondent pas à l'une ou plusieurs des situations d'exclusion du dispositif listées ci avant, vous devez utiliser les grilles de lecture ci-après pour déterminer si les salariés sont exposés au delà des seuils réglementaires, et sont éligibles au C3P.

Ces grilles de lecture distinguent les situations d'exposition par voie cutanée de celles survenant par les voies respiratoires (et pour ces dernières, les procédés ouverts des procédés dispersifs).

Pour les ACD pénétrant par voie respiratoire :

Si les Agents chimiques dangereux utilisés dans l'entreprise pénétrant par voie respiratoire figurent dans la liste des ACD entrant dans le dispositif pénibilité, ET que les conditions d'exposition du travailleur ne correspondent pas à l'une ou plusieurs des situations d'exclusion du dispositif telles qu'explicitées ci avant, vous devez procéder à une évaluation à l'aide des grilles de lecture suivantes pour déterminer si le(s) salarié(s) concerné(s) est (sont) éligible(s) au dispositif pénibilité :

Type d'ACD	Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition à l'ACD pénétrant par voie respiratoire		
		≥ 150 h / an et < 300 h / an	≥ 300 h / an et < 450 h / an	≥ 450 h / an
Poudre fine, formation de poussières restant en suspension, ou émanations de fumées, gaz et aérosols, Ou Fluide de classe 3 (*)	Dispersif (**)	situations 1 et 2 (****) => Éligible à la pénibilité, qu'il y ait ou non des mesures de protection collective ou individuelle		
	Ouvert (***)	situation 1 => L'employeur a mis en place des mesures de protection collective ou individuelle (ex : <i>un masque</i>). Dans ce cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité même si l'exposition demeure et que les moyens de protection ne permettent pas d'être en situation d'exclusion du dispositif pénibilité tel qu'explicité à la page 56. <i>Exemple : système d'aspiration (cabine, aire de préparation), ponceuse aspirante</i>	situations 1 et 2 => Éligible à la pénibilité, qu'il y ait ou non des mesures de protection collective ou individuelle	
		situations 2 => L'employeur n'a pas pu mettre en place des mesures de protection collective ou individuelle. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité		

(*) **Fluide de classe 3** [c'est-à-dire produit dont la différence entre la température au moment de l'utilisation (mesure prise sur le poste de travail) et la température d'ébullition (il s'agit de la température d'ébullition intrinsèque du produit peu important qu'il soit ou non à ébullition au moment de son utilisation) est inférieure ou égale à 70°]. Exemple : apprêt éponge en poudre à diluer ; guide de ponçage en poudre.

(**) Les procédés dispersifs se caractérisent par une source d'émission importante de fluides ou de matières solides, poussières, fumées ou vapeurs.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations de découpe ou de soudage, l'application de produits par pulvérisation, le nettoyage de pièces dans des bacs de solvants totalement ouverts, la peinture au pistolet, ponçage électrique, meulage...

(***) Les procédés ouverts sont nettement moins émissifs que les procédés dispersifs par leur conception.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations telles que ponçage à la main avec une cale, lavage à l'éponge avec produit dangereux, application de peinture au pinceau ou à la brosse, etc.

(****) **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).

		Durée d'exposition à l'ACD pénétrant par voie respiratoire		
Type d'ACD	Procédé d'utilisation ou de fabrication	≥ 150 h / an et < 300 h / an	≥ 300 h / an et < 450 h / an	≥ 450 h an
Poudre constituée de grains, formation de poussières se déposant rapidement Ou Fluide de classe 2 (*)	Dispersif (**)	situation 1 (****) => L'employeur a mis en place des mesures de protection collective ou individuelle (ex : un masque). Dans ce cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité même si l'exposition demeure et que les moyens de protection ne permettent pas d'être en situation d'exclusion du dispositif pénibilité tel qu'explicité à la page 56. Exemple : système d'aspiration (cabine, aire de préparation), ponceuse aspirante	situations 1 et 2 => Éligible à la pénibilité, qu'il y ait ou non des mesures de protection collective ou individuelle	
		situations 2 (****) => L'employeur n'a pas pu mettre en place des mesures de protection collective ou individuelle. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité		
	Ouvert (***)	situation 1 => L'employeur a mis en place des mesures de protection collective ou individuelle (ex : un masque). Dans ce cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité même si l'exposition demeure et que les moyens de protection ne permettent pas d'être en situation d'exclusion du dispositif pénibilité tel qu'explicité à la page 56. Exemple : système d'aspiration (cabine, aire de préparation), ponceuse aspirante		
		situations 2 => L'employeur n'a pas pu mettre en place des mesures de protection collective ou individuelle. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité		

(*) **Fluide de classe 2** [c'est-à-dire produit dont la différence entre la température au moment de l'utilisation (mesure prise sur le poste de travail) et la température d'ébullition (température d'ébullition intrinsèque du produit peu important qu'il soit ou non à ébullition au moment de son utilisation) est supérieure à 70° et inférieure ou égale à 130°].

Exemple : la température d'utilisation d'un pot de peinture à l'eau est égale à 25° (mesure prise sur le poste de travail), et la température d'ébullition (intrinsèque) de cette peinture à l'eau est égale à 100°. La différence entre température d'ébullition et température d'utilisation est de 75°.

(**) Les **procédés dispersifs** se caractérisent par une source d'émission importante de fluides ou de matières solides, poussières, fumées ou vapeurs.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations de découpe ou de soudage, l'application de produits par pulvérisation, le nettoyage de pièces dans des bacs de solvants totalement ouverts, la peinture au pistolet, ponçage électrique, meulage...

(***) Les **procédés ouverts** sont nettement moins émissifs que les procédés dispersifs par leur conception.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations telles que ponçage à la main avec une cale, lavage à l'éponge avec produit dangereux, application de peinture au pinceau ou à la brosse, etc.

(****) **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).

		Durée d'exposition à l'ACD pénétrant par voie respiratoire		
Type d'ACD	Procédé d'utilisation ou de fabrication	≥ 150 h / an et < 300 h / an	≥ 300 h / an et < 450 h / an	≥ 450 h / an
Pastilles (Exemple : lave glace d'été en pastille à diluer dans l'eau) Granulés (Exemples de granulés : absorbant), écailles peu friables, peu de poussières émises Ou Fluide de classe 1 (*)	Dispersif (**)	situation 1 (****) => L'employeur a mis en place des mesures de protection collective ou individuelle (ex : un masque). Dans ce cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité même si l'exposition demeure et que les moyens de protection ne permettent pas d'être en situation d'exclusion du dispositif pénibilité tel qu'explicité à la page 56. Exemple : système d'aspiration (cabine, aire de préparation), ponceuse aspirante	situations 1 et 2 => Éligible à la pénibilité, qu'il y ait ou non des mesures de protection collective ou individuelle	
		situations 2 (****) => L'employeur n'a pas pu mettre en place des mesures de protection collective ou individuelle. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité		
	Ouvert (***)	situations 1 et 2 => Non éligible à la pénibilité, qu'il y ait ou non des mesures de protection collective ou individuelle	situation 1 => L'employeur a mis en place des mesures de protection collective ou individuelle (ex : un masque). Dans ce cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité même si l'exposition demeure et que les moyens de protection ne permettent pas d'être en situation d'exclusion du dispositif pénibilité tel qu'explicité à la page 56. Exemple : système d'aspiration (cabine, aire de préparation), ponceuse aspirante	
			situations 2 => L'employeur n'a pas pu mettre en place des mesures de protection collective ou individuelle. Le salarié est éligible au dispositif pénibilité	

(*) **Fluide de classe 1** [c'est-à-dire produit dont la différence entre la température au moment de l'utilisation (mesure prise sur le poste de travail) et la température d'ébullition (il s'agit de la température d'ébullition intrinsèque du produit peu important qu'il soit ou non à ébullition au moment de son utilisation) est supérieure à 130°].

(**) Les **procédés dispersifs** se caractérisent par une source d'émission importante de fluides ou de matières solides, poussières, fumées ou vapeurs.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations de découpe ou de soudage, l'application de produits par pulvérisation, le nettoyage de pièces dans des bacs de solvants totalement ouverts, la peinture au pistolet, ponçage électrique, meulage...

(***) Les **procédés ouverts** sont nettement moins émissifs que les procédés dispersifs par leur conception.

À titre d'exemple, ce type de procédé correspond à des opérations telles que ponçage à la main avec une cale, lavage à l'éponge avec produit dangereux, application de peinture au pinceau ou à la brosse, etc.

(****) **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).

Pour les ACD pénétrant par contact cutané :

Si les Agents chimiques dangereux utilisés dans l'entreprise pénétrant par voie cutanée figurent dans la liste des ACD entrant dans le dispositif pénibilité, ET que les conditions d'exposition du travailleur ne correspondent pas à l'une ou plusieurs des situations d'exclusion du dispositif telles qu'explicitées ci avant, vous devez procéder à une évaluation à l'aide de la grille suivante pour déterminer si le(s) salarié(s) concerné(s) est (sont) éligible(s) au dispositif pénibilité.

Cette grille de lecture prend en compte deux critères :

- la classe de contact : contact supérieur au bras (torse ou jambes), contact des bras et contact des mains ;
- la durée d'exposition : supérieure à 150 h/an et inférieure à 300 h/an, ou comprise entre 300 et 450 h/an, ou supérieure à 450 h/an.

Grille de lecture des ACD pénétrant par contact cutané :

	Durée d'exposition à l'ACD pénétrant par contact cutané		
	> 150 h/an	> 300 h/an	> 450 h/an
Contact supérieur aux bras (torse ou jambes)	Eligible	Eligible	Eligible
Contact des bras	Non éligible	Eligible	Eligible
Contact des mains	Non éligible	Non éligible	Eligible

C- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

Après avoir évalué l'exposition, l'employeur met en œuvre les mesures de protection adaptées afin de réduire le niveau des expositions, en choisissant par ordre de priorité :

- les mesures de protection organisationnelle,
- les mesures de protection collective,
- les mesures de protection individuelle.

Exemples de mesures de protection organisationnelle :

- Suppression des ACD entrant dans le champ de la pénibilité ;
- Substitution des ACD entrant dans le champ de la pénibilité par des agents chimiques non dangereux ou moins dangereux ;
- Fontaines de dégraissage sans solvants (cf. image) ;
- Système fermé de nettoyage des pistolets à peinture sans solvants ;
- Fontaine mobile de nettoyage des freins sans solvants.



Fontaine de dégraissage des pièces agissant de préférence par voie bactériologique ou voie lessivielle

Exemples de mesures de protection collective :

- Assurer la formation et l'information des salariés sur les dangers associés à leur activité et mesures préventives ;
- Mettre en œuvre l'ACD en système clos ;
- Fournir une autolaveuse pour le nettoyage à l'humide ;
- Installer une ventilation générale contrôlée – et en assurer régulièrement l'entretien et la vérification ;
- Mettre en place un dispositif de captage localisé des gaz d'échappement ;
- Fournir une ponceuse aspirante.

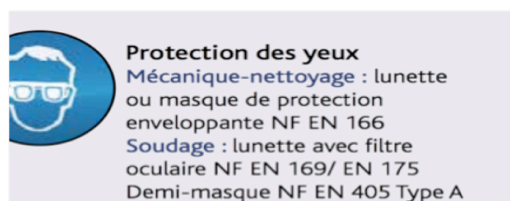
Exemples de protections individuelles :

- Si la substitution des produits chimiques contenant des agents chimiques dangereux n'est pas possible, et pour tout produit chimique faisant apparaître des pictogrammes de dangers sur l'étiquette, vous devez mettre à disposition des équipements de protection individuels (EPI) adaptés et efficaces :

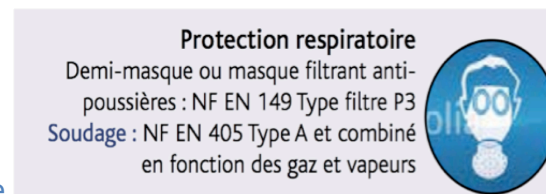
Protection des mains



Protection des yeux



Protection respiratoire



Outil CNPA

Outils à votre disposition :

Les **notices ou fiches de poste** pour informer et sensibiliser vos salariés des risques chimiques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter :

- 23 fiches pour les garages Véhicules Légers,
- 36 fiches pour les garages Poids-Lourds.

Pour y accéder et les télécharger, tapez le mot clé « fiches de poste » dans le moteur de recherche du site CNPA.

Outil SEIRICH
(remplace
CLARICE)



C'est le logiciel d'évaluation des risques chimiques développé par l'INRS avec l'aide d'organisations professionnelles (le CNPA est le seul syndicat automobile participant).

Il vous permet de :

- réaliser votre inventaire des produits chimiques utilisés et des substances émises par vos activités,
- évaluer les risques lors de l'utilisation de ces produits,
- définir un plan d'actions (substitution des produits dangereux, protections collectives et protections individuelles)

Pour plus d'information, tapez le mot clé SEIRICH dans le moteur de recherche du site CNPA

Aides financières existantes :

Elles sont toutes détaillées sur le site du CNPA dans la partie Prévention des risques professionnels > Aides financières :



avant le 15
juillet 2017

L'aide financière simplifiée (AFS) "Garage plus sûr" soutient financièrement les mesures de prévention des risques dans le secteur du commerce et de la réparation de véhicules automobiles.

Sont concernées les **entreprises de moins de 20 salariés** répondant aux codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC, 502 ZH.

Cette aide financière soutient la prévention du risque chimique, en finançant l'acquisition de fontaines biologiques sans solvant de dégraissage de pièces mécaniques (fontaine fixe) et de nettoyage des freins (fontaine mobile) agissant par voie bactériologique, et de système fermé de lavage automatique des pistolets à peinture solvantée,



avant le 15
juillet 2017

Air bonus est une aide financière pour l'acquisition ou la rénovation d'un système de captage de gaz d'échappement.

Elle est réservée aux **entreprises de moins de 50 salariés** dépendant des codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC, 502 ZH, 74.3 BA, 74.1 GB et 74.2 CB.

D- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

Exposition aux ACD par voie respiratoire

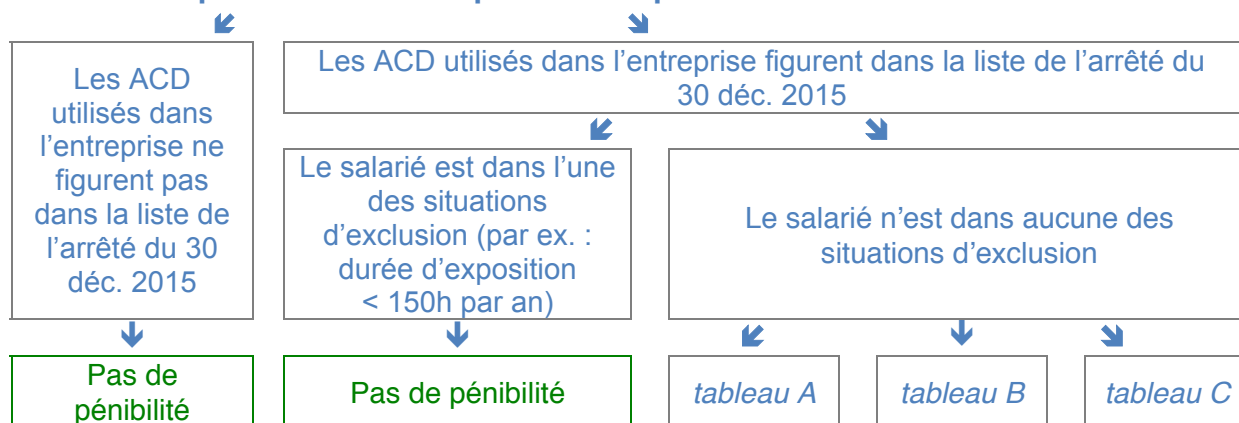


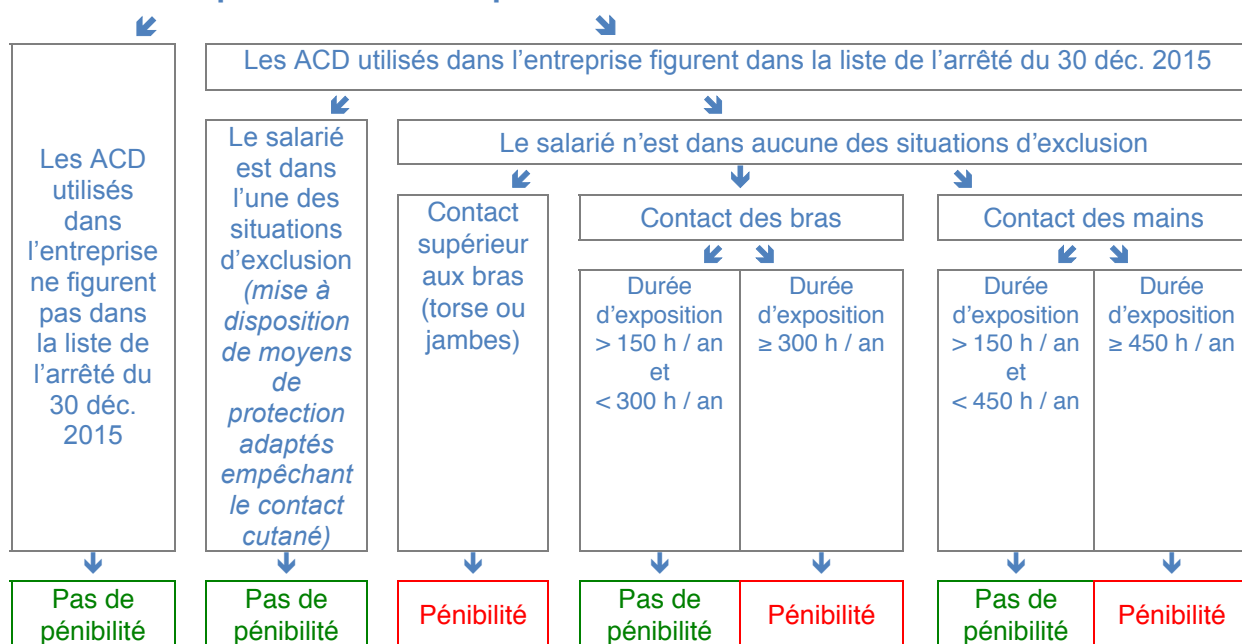
Tableau A : Poudre fine, formation poussières restant en suspension, ou émanations de fumées, gaz et aérosols, Ou Fluide de classe 3 (*)			
Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition > 150 h / an et < 300 h / an	Durée d'exposition ≥ 300 h / an et < 450 h / an	Durée d'exposition ≥ 450 h / an
Dispersif (*)	Situation 1 (*) : Pénibilité	Situation 1 : Pénibilité	Situation 1 : Pénibilité
	Situation 2 (*) : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité
Ouvert (*)	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pénibilité	Situation 1 : Pénibilité
	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité

Tableau B : Poudre constituée de grains, formation poussières se déposant rapidement Ou Fluide de classe 2 (*)			
Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition > 150 h / an et < 300 h / an	Durée d'exposition ≥ 300 h / an et < 450 h / an	Durée d'exposition ≥ 450 h / an
Dispersif	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pénibilité	Situation 1 : Pénibilité
	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité
Ouvert	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pénibilité	Situation 1 : Pénibilité
	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité

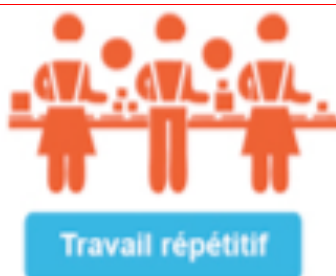
Tableau C : Pastilles, Granulés, écailles peu friables, peu de poussières émises Ou Fluide de classe 1 (*)			
Procédé d'utilisation ou de fabrication	Durée d'exposition > 150 h / an et < 300 h / an	Durée d'exposition ≥ 300 h / an et < 450 h / an	Durée d'exposition ≥ 450 h / an
Dispersif	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pénibilité
	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité
Ouvert	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pas de pénibilité	Situation 1 : Pas de pénibilité
	Situation 2 : Pas de pénibilité	Situation 2 : Pénibilité	Situation 2 : Pénibilité

(*) voir définitions pages 55 à 57

Exposition aux ACD par contact cutané



LE TRAVAIL RÉPÉTITIF



Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini (C. trav., art. D. 4121-5). Les gestes répétitifs à fréquence élevée constituent l'un des facteurs de risques bien identifiés des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont des troubles de l'appareil locomoteur (articulations, muscles et tendons) – membres, dos et cou.

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité ET de durée) au delà desquels les salariés exposés au travail répétitif sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif 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.	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus	900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques par minute	

Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures par an

Ainsi, 900 h/an représentent plus de la moitié du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 heures hebdomadaires.

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

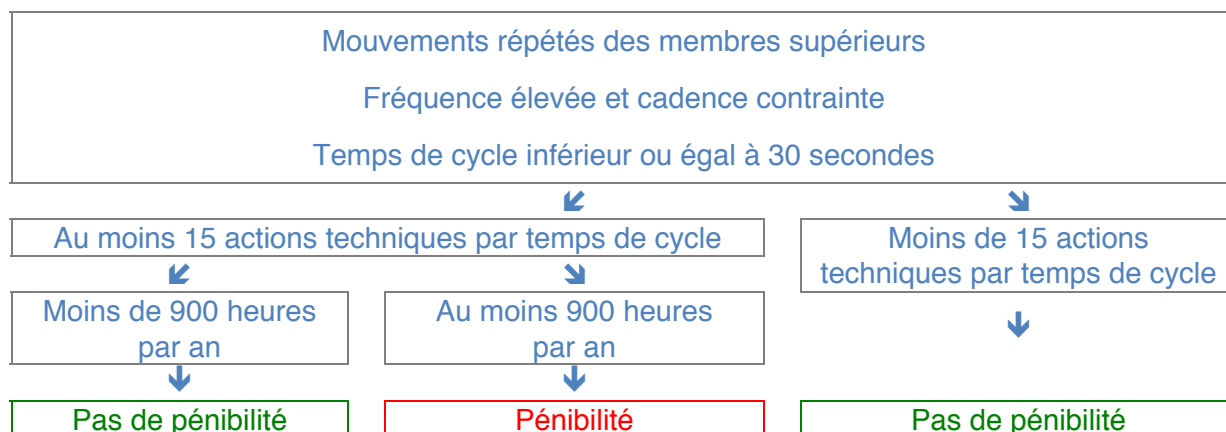
Ce facteur de risque se présente essentiellement dans les activités relevant de l'industrie. En effet, pour que le salarié soit en situation de pénibilité au titre de ce facteur de risque, il faut qu'il exécute au moins une action technique impliquant l'exécution de mouvements répétés toutes les deux secondes, et ceci pendant plus de la moitié de son temps de travail pour un salarié exerçant son activité professionnelle sur une base de 35 heures hebdomadaires.

→ Si l'un de vos salariés est exposé à ce type de situation, consultez le CNPA.

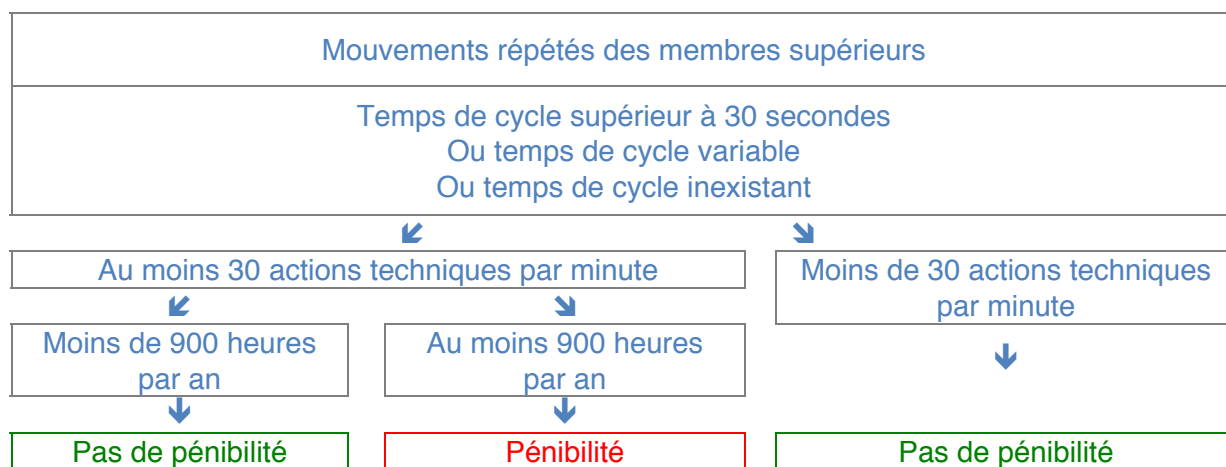
C- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

TRAVAIL RÉPÉTITIF



TRAVAIL RÉPÉTITIF



LE TRAVAIL DE NUIT



L'article L. 3122-29 du Code du travail établit que tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit. L'article L. 3122-30 du Code du travail prévoit qu'une autre période de référence peut être fixée par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

L'article 1.10 d) de la CCN des Services de l'automobile précise que la période de référence peut être fixée par l'employeur de 22h à 7h après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés.

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et règlementaires définissent les seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés au travail de nuit sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Au moins une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Un travailleur est considéré comme exposé à ce facteur de risque dès lors qu'il travaille **au moins une heure, continue ou discontinue**, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

Exemples : Si un salarié travaille 40 minutes entre 24 heures et 5 heures du matin, il n'est pas concerné par ce facteur de risque ;

Si un salarié travaille une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, il est concerné par ce facteur de risque. On décompte une nuit d'exposition au facteur de risque ;

Si un salarié travaille deux heures entre 24 heures et 5 heures du matin, il est concerné par ce facteur de risque. On décompte une nuit d'exposition au facteur de risque.

En cas d'astreinte pendant laquelle le salarié n'est pas dans l'entreprise mais est susceptible d'intervenir pour le compte de celle-ci à la demande de l'employeur, **seul le temps d'intervention effectif** est pris en compte dans l'évaluation des expositions réalisée par l'employeur, en application de l'article L. 3121-5 du code du travail (instr. intermin. N°2016/178 du 20 juin 2016, fiche n°4).

C- ÉVALUER L'EXPOSITION

L'évaluation du travail de nuit ne pose pas de difficultés particulières : il suffit en effet de compter le nombre de nuits effectuées au cours de l'année civile, pendant lesquelles un salarié est occupé au moins 1h dans l'intervalle de 24h à 5h du matin. Ce calcul pourra être rapidement effectué à partir des plannings d'activité des salariés.

NB : Le décret 2015-1888 du 30 décembre 2015 prévoit que, pour apprécier l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes (C. trav., art. D. 4161-3).

Vous pouvez utiliser un tableau de suivi sur l'année civile du nombre de nuit travaillées, et des horaires effectués (indispensable pour le suivi du travail de nuit), par exemple :

Date des nuits travaillées	Horaires de la nuit travaillée	Le salarié a-t-il travaillé au moins une heure sur la période minuit-5h ?	
		Non	Oui
Total du nombre de nuits travaillées au sens de la pénibilité			

D- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

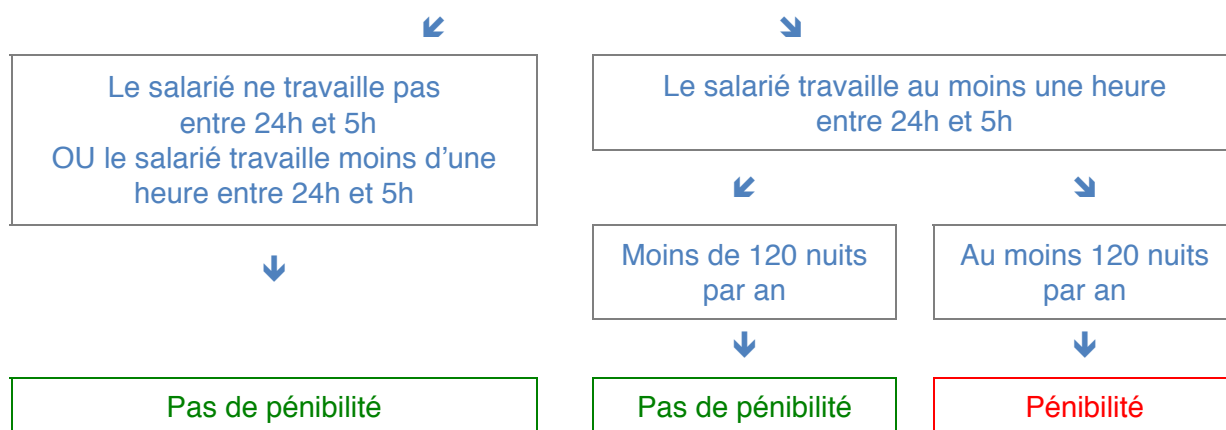
Propositions afin d'éviter l'exposition des salariés à ce facteur de risque :

- Limiter les périodes de travail entre 24h et 5h ;
- Favoriser le retour au travail de jour pour les salariés qui le souhaitent (C. trav., art. L.3122-43) ;
- Favoriser une rotation des tâches pour maintenir la vigilance.

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

TRAVAIL DE NUIT



LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES



Le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément 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 ou de semaines ».

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés au travail en équipes successives alternantes sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 h et 5 h	50 nuits par an

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Il s'agit d'identifier une situation de travail réunissant **3 critères cumulatifs** :

- travailler en équipes successives,
- que ces équipes soient alternantes,
- qu'il y ait une période de travail d'au moins 1 heure entre 24 heures et 5 heures, ceci au moins 50 nuits par an.

Quelques exemples de situations au titre des équipes successives alternantes :

- *Cas n° 1 : 2 équipes successives réparties sur les plages horaires fixes, une travaillant le matin (7 h/ 14 h), l'autre travaillant l'après midi (14 h/ 21 h), sans alternance entre les équipes ;*

Dans ce cas, les salariés ne sont pas éligibles à la pénibilité, d'une part parce qu'aucune heure de travail n'est effectuée dans la tranche horaire 24 heures / 5 heures, et d'autre part parce qu'il n'y a pas d'alternance, les horaires étant fixes.

- *Cas n° 2 : 2 équipes avec alternance entre les équipes,
semaine A : équipe 1 travaillant le matin (7 h/ 14 h), équipe 2 travaillant l'après midi (14 h/ 21 h),
semaine B : équipe 2 travaillant le matin (7 h/ 14 h), équipe 1 travaillant l'après midi (14 h/ 21 h) ;*

Dans ce cas, les salariés ne sont pas éligibles à la pénibilité parce qu'aucune heure de travail n'est effectuée dans la tranche horaire 24 heures / 5 heures.

- *Cas n° 3 : 3 équipes successives réparties sur les plages horaires fixes : la première travaillant le matin (7 h/ 14 h), la seconde travaillant l'après midi (14 h/ 21 h) et la troisième travaillant la nuit (21 h/ 4 h), sans alternance entre les équipes*

Dans ce cas, les salariés ne sont pas éligibles à la pénibilité au titre du travail en équipes successives alternantes, parce que les équipes sont soumises à des horaires de travail fixes (donc non alternants).

NB : dans l'exemple ci-dessus, les salariés affectés à l'équipe de nuit (équipe 3) pourront être éligibles à la pénibilité au titre du travail de nuit (et non pas au titre des équipes successives alternantes) s'ils remplissent les conditions visées par la fiche Travail de nuit (cf. fiche travail de nuit du guide).

- *Cas n°4 : 3 équipes se succèdent au cours d'une période de 24 heures avec interruption le dimanche (semi continu), avec alternance entre les équipes le jour et la nuit*

*Semaine A : l'équipe 1 travaille de 7 h à 14 h
l'équipe 2 travaille de 14 h à 21 h
l'équipe 3 travaille de 21 h à 4 h
Semaine B : l'équipe 2 travaille de 7 h à 14 h
l'équipe 3 travaille de 14 h à 21 h
l'équipe 1 travaille de 21 h à 4 h
Semaine C : l'équipe 3 travaille de 7 h à 14 h
l'équipe 1 travaille de 14 h à 21 h
l'équipe 2 travaille de 21 h à 4 h*

Dans ce cas, les salariés sont éligibles à la pénibilité au titre du travail en équipes successives alternantes, parce qu'il y a une alternance entre les équipes (les horaires n'étant pas fixes), et que lorsque l'équipe travaille la nuit (21 h à 4 h), les salariés sont amenés à travailler au moins 1 heure dans la période 24 h/ 5 h, et ceci une semaine sur trois, donc plus de 50 nuits par an.

- *Cas n°5 : 3 équipes se succèdent au cours d'une période de 24 heures, avec alternance entre les équipes le matin et l'après-midi, mais les salariés de nuit ne changent jamais d'horaires :*

*Semaine A : l'équipe 1 travaille de 7 h à 14 h
l'équipe 2 travaille de 14 h à 21 h
l'équipe 3 travaille de 21 h à 4 h
Semaine B : l'équipe 2 travaille de 7 h à 14 h
l'équipe 1 travaille de 14 h à 21 h
l'équipe 3 travaille de 21 h à 4 h*

Dans ce cas, les salariés ne sont pas éligibles à la pénibilité au titre du travail en équipes successives alternantes, parce que l'équipe de nuit est soumise à des horaires de travail fixes (donc non alternante).

NB : dans l'exemple ci-dessus, les salariés affectés à l'équipe de nuit (équipe 3) pourront être éligibles à la pénibilité au titre du travail de nuit (et non pas au titre des équipes successives alternantes) s'ils remplissent les conditions visées par la fiche Travail de nuit (cf. fiche travail de nuit du guide).

C- ÉVALUER L'EXPOSITION

Dès lors que le salarié est soumis à la situation ci-dessus susceptible d'être éligible à la pénibilité, il convient de vérifier s'il a été amené à travailler au moins 50 nuits par an, ceci au moins une heure entre 24 h et 5 heures.

Si cela n'est pas le cas, le salarié n'est pas éligible à la pénibilité.

Si le salarié travaille au moins une heure entre 24 h et 5 heures, une nuit est décomptée.

D- METTRE EN ŒUVRE LES MESURES DE PROTECTION

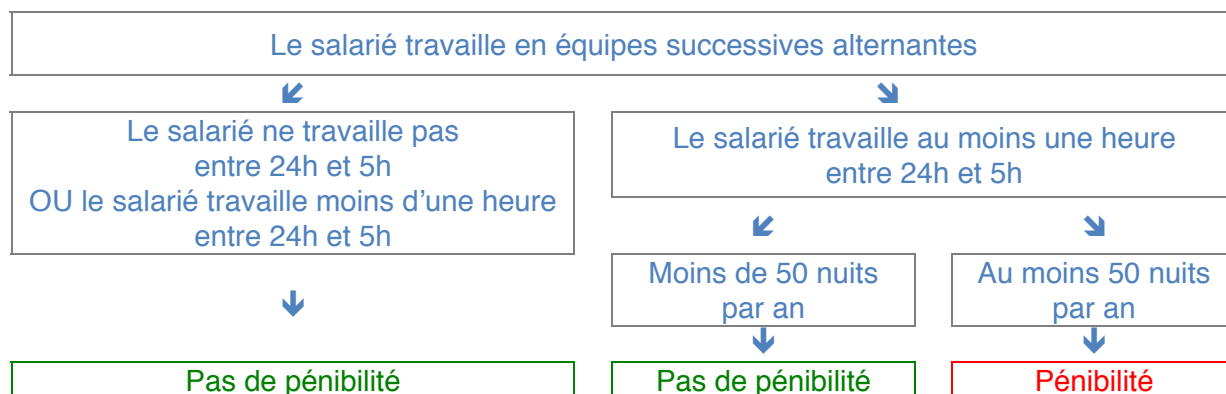
Propositions afin d'éviter l'exposition des salariés à ce facteur de risque :

- Faire travailler les salariés en horaires fixes et adopter un mode d'organisation du temps de travail sans horaires alternants (horaires fixes) ;
- Limiter les périodes de travail entre 24h et 5h ;
- À défaut, faire en sorte que l'alternance des horaires conduise le salarié à travailler moins de 50 x 1 heure entre 24 h et 5 heures ;
- Privilégier le sens de rotation physiologique : matin, après-midi, nuit.

E- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES



LES TEMPÉRATURES EXTRÊMES



Nous parlons ici des températures extrêmes (chaleur et froid) qui se rencontrent dans les procédés et environnements de travail.

Aucune indication de température (maximale ou minimale) ne figure dans le Code du travail.

Le Code du travail comporte un certain nombre de dispositions concernant la température des locaux de travail :

- *l'employeur prend, après avis du Médecin du travail, et du Comité d'hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), toute disposition nécessaire pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (C. trav., art. R. 4223-15) ;*
- *l'employeur doit éviter les élévations exagérées de températures (C. trav., art. R. 4222-1) ;*
- *les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide, de telle façon qu'il maintienne une température convenable (C. trav., art. R. 4223-13).*

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés à des températures extrêmes sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
c) Températures extrêmes (C. trav., art. D. 4161-2, 2°)	température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C	900 heures par an

Repère : 35 heures de travail par semaine = 1607 heures de travail par an

Ainsi, 900 h/an représentent plus de la moitié (≈ 56 %) du temps de travail effectif d'un salarié aux 35 h/semaine.

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

L'instruction interministérielle du 20 juin 2016 précise que la température s'entend pour les températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : les températures extérieures ne sont donc pas prises en considération.

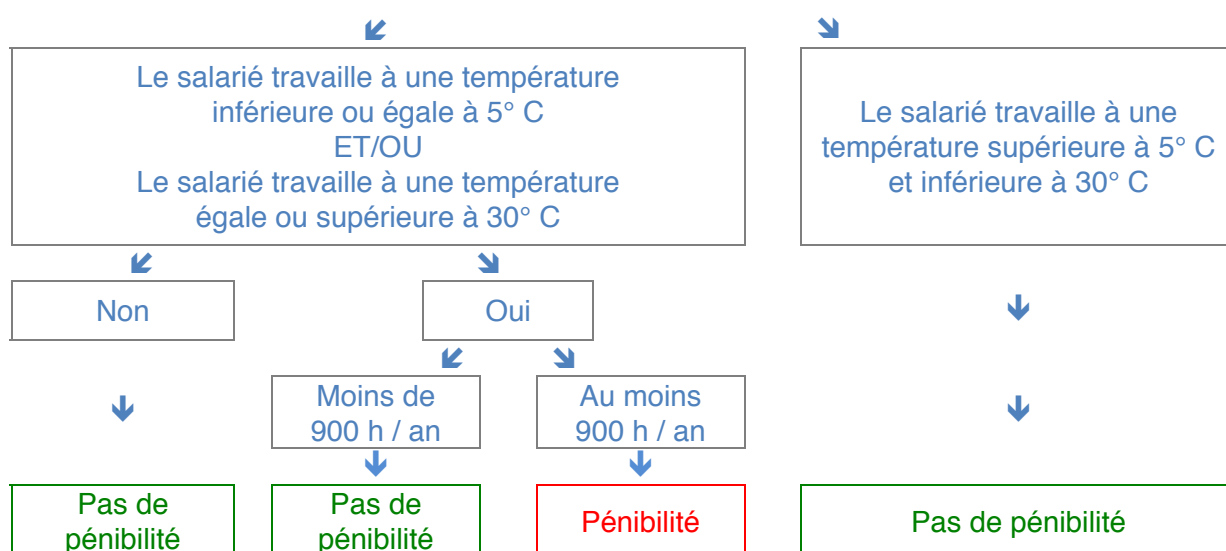
Il convient également de prendre en compte l'atténuation apportée par les équipements de protection collective ou individuelle contre la chaleur ou le froid (réfrigération, vêtement de protection, etc.).

Ce facteur de risque, qui conduirait un salarié à travailler plus de 6 mois dans l'année à des températures inférieures ou égales à 5° ou au moins égale à 30°, ne concerne pas notre secteur d'activité.

C- ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC FINAL

Après avoir mis en œuvre les mesures de protection, l'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :

TEMPÉRATURES EXTRÊMES



LE TRAVAIL EN MILIEU HYPERBARE



Définition : travail en milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

A- LES SEUILS DE PÉNIBILITÉ

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité et de durée) au delà desquels les salariés exposés au travail en milieu hyperbare sont éligibles au dispositif pénibilité :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
b) Travail en milieu hyperbare (C. trav., art. D. 4161-2, 2°)	Intervention ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions par an

B- IDENTIFIER LES SOURCES DE RISQUES

Remarque : les travaux soumis à une pression de 1200 hectopascals correspondent à des travaux réalisés à une profondeur supérieure à 12 mètres.

Ces conditions peuvent se rencontrer, par exemple, dans certains travaux sous-marins, des travaux pétroliers, le percement de tunnels, le travail en caisson hyperbare.

Ce facteur est par nature inexistant dans les métiers des services de l'automobile.

3^{ème} étape - DÉCLARER L'EXPOSITION DE MES SALARIÉS APRÈS AVOIR PRIS EN COMPTE LES MESURES DE PROTECTION

La loi du 20 janvier 2014 prévoit que, lorsqu'au terme de l'évaluation menée par l'employeur, il est établi que le salarié a été exposé sur l'année civile considérée, à l'un ou plusieurs facteurs de risques au delà des seuils réglementaires, une déclaration doit être effectuée auprès de l'organisme gestionnaire du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Initialement, cette déclaration devait être effectuée à partir des informations consignées par l'employeur dans la fiche individuelle de pénibilité. Cette fiche a été supprimée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et remplacée par une déclaration qui informe les salariés et les CARSAT des situations de pénibilité existantes.

Remarque : la fiche individuelle est cependant maintenue pour certaines catégories de salariés qui, bien que non susceptibles d'acquérir des droits au titre du C3P, sont exposés aux facteurs de risques de pénibilité au delà des seuils réglementaires : salariés étrangers détachés en France par leur employeur.

Pour quels salariés dois-je établir une déclaration ?

Doivent faire l'objet d'une déclaration au titre de la pénibilité les seuls salariés susceptibles de s'ouvrir des droits au titre du C3P, dont le contrat de travail a une durée égale ou supérieure à un mois, qui sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques au delà des seuils réglementaires de pénibilité après prise en compte des moyens de protection collective ou individuelle. Cette déclaration doit être établie, selon le cas, au moyen de la DADS ou de la DSN.

Six facteurs de risques sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2016 : manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, postures pénibles, bruit, agents chimiques dangereux, températures extrêmes. C'est en principe à compter de cette date que les entreprises devraient être tenues d'évaluer l'exposition de leurs salariés à ces facteurs de risques pour pouvoir, le cas échéant, la déclarer au début de l'année 2017, si l'exposition s'avère supérieure aux seuils réglementaires à l'issue de cette période.

Pourtant, l'instruction interministérielle du 20 juin 2016 indique que, dans le cas où le contrat de travail est en vigueur au 1^{er} juillet 2016, l'employeur devra déclarer tous les facteurs de risques auxquels le salarié est exposé au delà des seuils pendant la durée du contrat ou celle de l'année civile, sans distinguer selon la date d'entrée en vigueur de ces facteurs.

En d'autres termes, selon cette instruction, il appartient à l'employeur d'apprécier l'exposition du salarié à ces facteurs de risques sur toute l'année 2016 - même s'il n'y est juridiquement tenu qu'à compter du 1^{er} juillet 2016 -, et de procéder à leur déclaration en cas de dépassement des seuils réglementaires.

En revanche, l'instruction interministérielle du 20 juin 2016 précise que, lorsque le contrat de travail prend fin avant le 1^{er} juillet 2016, l'entreprise n'est tenue ni d'apprécier l'exposition du salarié à la pénibilité au titre de ces 6 nouveaux facteurs de risques, ni de les déclarer.

Comment dois-je effectuer la déclaration ?

La déclaration s'effectue de manière dématérialisée, à partir des informations figurant dans les éléments de paie, soit par la DADS soit par la DSN.

A titre transitoire, les expositions concernant les années 2015 et 2016 sont à déclarer au moyen de la DADS pour toutes les entreprises.

Les expositions dont l'évaluation débute à partir de l'année 2017, doivent être déclarées :

- en DSN pour les entreprises qui au 1^{er} janvier 2017 sont en DSN phase 3, c'est-à-dire celles qui sont entrées dans la phase de généralisation de la DSN intégrant la DADS,
- ou en DADS pour les autres.

Lorsque la déclaration s'effectue au moyen de la **DADS**, l'entreprise doit compléter le sous groupe « période d'exposition à la pénibilité » (S65.G05.00) qui comporte les deux rubriques suivantes :

- date de début de période d'exposition (S65.G05.00.001)
- date de fin (S65.G05.00.002),

Ces dates correspondent à l'année civile si le contrat est toujours en cours au terme de celle-ci, ou la période de contrat pour les contrats de travail d'une durée inférieure à l'année civile.

- Et dans le sous groupe « facteur d'exposition à la pénibilité » (S65.G05.05), on précise le(s) facteur(s) de risques correspondant à cette période d'exposition (code facteur de risque S65.G05.05.001).

Lorsque la déclaration s'effectue en **DSN**, l'entreprise déclare les facteurs d'exposition à la pénibilité :

- dans le bloc « individu » (référence S21.G00.30) figure la rubrique « pénibilité » (rubrique S21.G00.34) dans laquelle figurent trois sous rubriques : « facteur d'exposition » (référence S21.G00.34.001), « numéro de contrat » (référence S21.G00.34.002) et « année de rattachement » (référence S21.G00.34.003) ;
- la période d'exposition est indiquée plus loin au moment du paiement de la cotisation.

La cotisation associée au(x) facteur(s) déclaré(s) en bloc « pénibilité » (S21.G00.34) est également déclarée en bloc « cotisation individuelle » (S21.G00.81). La rubrique « code de cotisation » (S21.G00.81.001) est renseignée :

- à l'aide du code « 086 – Cotisation pénibilité mono exposition » si un seul facteur d'exposition est déclaré,
- ou à l'aide du code « 087 – Cotisation pénibilité multi exposition » si plusieurs facteurs sont déclarés.

La rubrique « Montant de cotisation » (S21.G00.81.004) est renseignée du montant de cotisation mono exposition ou poly exposition correspondant.



Pour plus de renseignements sur les indications à porter sur la DADS, consultez le site internet e-ventail de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte pénibilité www.preventionpenibilite.fr

Pour plus d'informations sur le remplissage de la DSN, consultez le site www.dsn-info.fr

Quand dois-je effectuer la déclaration ?

L'évaluation de l'exposition étant annuelle, la déclaration des facteurs s'effectue en principe en fin d'année. Toutefois, le moment d'établissement de la déclaration d'exposition à la pénibilité diffère selon que le contrat de travail est toujours en cours au terme de l'année civile ou prend fin pendant cette même année.

Pour les contrats de travail demeurant en cours à la fin de l'année civile, cette déclaration s'effectue au terme de chaque année et, au plus tard **au titre de la paie du mois de décembre** :

- si l'entreprise a basculé en DSN, la déclaration s'effectue à la fin de l'année civile, au titre de la paie du mois de décembre 2016, transmise au plus tard le 5 ou le 15 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle l'exposition a été évaluée ;
- si l'entreprise n'a pas encore basculé en DSN, la déclaration s'effectue au moyen de la DADS, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle l'exposition du salarié a été évaluée.

Pour les contrats de travail d'une durée supérieure à un mois prenant fin au cours de l'année civile, l'employeur doit effectuer sa déclaration :

- à la fin du mois au cours duquel le contrat de travail du salarié a pris fin, lorsque l'entreprise a déjà basculé en DSN ;
- au plus tard au 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle l'exposition a été évaluée lorsque l'entreprise effectue encore ses déclarations au moyen de la DADS (instr. intermin. n°2016/178 du 20 juin 2016).

Puis-je rectifier la déclaration ?

L'employeur bénéficie d'un droit de rectification de sa déclaration (C., trav., art. R. 4162-1 ; instr. intermin. n°2016/178 du 20 juin 2016, fiche n° 6 – en pièce jointe) selon les modalités explicitées dans le tableau ci-dessous :

	Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2015	Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2016	Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2017
	Déclaration des expositions en janvier 2016	Déclaration des expositions en janvier 2017	Déclaration des expositions en janvier 2018
L'employeur n'a pas déclaré le salarié éligible à la pénibilité alors qu'il aurait dû le faire	Droit de rectification de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2019	Droit de rectification est de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2020	Droit de rectification est de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2021
L'employeur a déclaré le salarié éligible à la pénibilité alors qu'il n'aurait pas dû le faire	Droit de rectification jusqu'au 30 septembre 2016 (par dérogation)	Droit de rectification jusqu'au 30 septembre 2017 (par dérogation)	Droit de rectification jusqu'au 5 ou 15 avril 2018

Les rectifications peuvent être effectuées :

- soit par une DADS « annule et remplace » qui devra retracer l'ensemble des données déclarées y compris celles non concernées par la modification,
- soit en DSN, en effectuant une déclaration « annule et remplace » qui viendra, s'agissant uniquement de la pénibilité, se substituer à la première déclaration. L'employeur modifiera le facteur, précisera le numéro du contrat et indiquera l'année concernée. S'agissant de la DSN, il est indispensable que l'employeur modifie dans la même déclaration les facteurs et la cotisation additionnelle.

La correction des facteurs doit être accompagnée d'une correction du paiement de la cotisation additionnelle.

Quelles cotisations dois-je verser ?

Deux nouvelles cotisations patronales ont été instituées pour financer les dépenses consécutives à l'utilisation des points par les salariés bénéficiaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité afin de bénéficier d'une formation professionnelle, d'une réduction du temps de travail ou d'un départ anticipé à la retraite :

- une cotisation de base due pour tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient ou non exposés aux facteurs de risques au delà des seuils réglementaires de pénibilité ;
- une cotisation additionnelle due pour chaque salarié exposé aux facteurs de risques au delà des seuils réglementaires.



Pour plus d'informations, consultez l'IA16037 « Pénibilité », l'IA16050 « Questions Réponses sur la pénibilité » et l'IA16191 « Déclaration pénibilité : rappel de vos obligations déclaratives et droit de rectification » sur le site du CNPA, rubrique Social > Maladie Accident

Une cotisation de base

Cette cotisation est due par toutes les entreprises, qu'elles exposent ou non des salariés à la pénibilité.

Elle est due pour tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient ou non exposés à la pénibilité, et **s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2017**.

Elle est égale à 0,01% de la masse salariale totale de l'entreprise (décret du 9 octobre 2014) (incluant les salaires ou gains, indemnités de congés payés, primes, gratifications ou avantages en argent, avantages en nature).

Cette cotisation doit être versée **mensuellement ou trimestriellement** auprès des URSSAF dans les mêmes délais et selon les mêmes modalités que les cotisations de sécurité sociale en utilisant le code type personnel (CTP) 450.

Les entreprises qui n'ont pas encore basculé en DSN doivent, avant chaque versement de cotisations (soit tous les mois ou tous les trimestres en fonction du nombre de salariés), compléter et adresser à l'URSSAF un bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) faisant apparaître la cotisation pénibilité jusqu'au 30 juin 2017. Les entreprises passées en DSN transmettent à l'URSSAF l'ensemble des déclarations relatives aux cotisations le 5 ou le 15

du mois qui suit le mois de la paie concernée en fonction de la date prévue de versement des cotisations.

Une cotisation additionnelle

Cette cotisation est due par l'entreprise **pour les seuls salariés exposés aux facteurs de risques au delà des seuils réglementaires de pénibilité**.

Pour la déclaration de la cotisation additionnelle auprès de l'URSSAF, l'employeur devra utiliser le code type personnel CTP 451 pour une exposition à un seul facteur de pénibilité et le code CTP 452 pour une exposition à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le taux de la cotisation additionnelle est différent selon que le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques au delà des seuils de pénibilité.

	Pour les expositions évaluées au titre des années 2015	Pour les expositions évaluées au titre des années 2016	Pour les expositions évaluées au titre des années 2017 et au delà
	Cotisation à régler en 2016	Cotisation à régler en 2017	Cotisation à régler en 2018
	Taux de la cotisation additionnelle		
salarié exposé mono	0,1%	0,1%	0,2%
salarié exposé poly	0,2%	0,2%	0,4%

Cette cotisation est calculée sur l'ensemble des gains et rémunérations perçus par les salariés déclarés en pénibilité au cours de la période, soit :

- tous les gains et rémunérations perçus par le salarié au cours de l'année civile lorsque le contrat de travail de celui-ci demeure en vigueur au terme de celle-ci ;
- tous les gains et rémunérations perçus par le salarié pendant sa période d'activité au cours de l'année civile pour les contrats de travail qui s'achèvent en cours d'année.

La cotisation additionnelle n'est pas due pour les contrats de travail inférieurs à un mois. Pour les autres contrats de travail, la cotisation additionnelle est **exigible annuellement** et donne lieu à un versement unique dont l'échéance est fixée en fonction de la date de la déclaration.

Ainsi, pour les entreprises qui ont basculé en DSN, la cotisation est due :

- au titre du mois de décembre pour les salariés dont le contrat demeure en cours à la fin de l'année civile ;
- lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail, pour les contrats prenant fin au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui n'ont pas encore basculé en DSN, la cotisation est due :

- au plus tard au 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le salarié a été déclaré en pénibilité, peu important que le contrat s'achève au cours de l'année civile ou demeure en cours à son terme.

Au regard de l'entrée en vigueur des 6 nouveaux facteurs de risques au 1^{er} juillet 2016, l'instruction interministérielle prévoit une proratisation de l'assiette de la cotisation additionnelle qui sera constituée des seules rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2016. En revanche le taux applicable pour calculer ces cotisations demeure inchangé.

Dois-je mentionner ces cotisations sur le bulletin de paie des salariés ?

Aux termes de l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de paie doit faire apparaître la nature, le montant et le taux des cotisations et contributions patronales assises sur la rémunération brute.

Dans ces conditions, **la cotisation de base et la cotisation additionnelle doivent figurer sur le bulletin de paie.**

Qui va me contrôler ?

Les CARSAT pour l'appréciation de l'exposition des salariés et de son ampleur

Les CARSAT sont chargées de vérifier l'appréciation de l'exposition des salariés aux facteurs de risques et de l'exhaustivité des déclarations effectuées par les entreprises. Elles peuvent effectuer des contrôles sur pièces ou sur place.

Le contrôle sera effectué par des agents agréés selon la procédure fixée par l'arrêté du 30 décembre 2015, qui auront qualité pour dresser des procès verbaux dans le cas où une infraction serait constatée.

La CARSAT devra, préalablement au contrôle, adresser à l'entreprise un avis de passage, en cas de contrôle sur place, ou un avis de contrôle, en cas de contrôle sur pièces. Les employeurs sont tenus d'adresser ou de présenter aux agents chargés du contrôle tous documents demandés et de leur permettre d'accéder aux locaux de l'entreprise.

Le contrôle peut porter sur les trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

À la fin de la procédure de contrôle, la CARSAT peut :

- informer l'employeur et les salariés de l'absence d'observations ;
- notifier à l'employeur les modifications souhaitées ; en cas de notification d'une demande de modifications, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. À l'issue de ce délai, la CARSAT notifie sa décision et indique les délais et les voies de recours.

Dans le cas où la CARSAT considérerait que l'employeur a sous évalué l'exposition de ses salariés à la pénibilité, ce dernier pourra être tenu de verser une cotisation additionnelle pour chacun des salariés concerné par cette sous déclaration et une copie de la décision sera adressée à ce titre à l'URSSAF.

En cas de déclaration inexacte, une pénalité égale à 50% du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 1609 euros en 2016) pourra prononcée pour chaque salarié concerné par le directeur de la CARSAT.

Les URSSAF pour le contrôle des cotisations

Les URSSAF sont chargées du recouvrement et du contrôle de la cotisation de base et de la cotisation additionnelle dans les conditions applicables au recouvrement de toutes les cotisations patronales. Bien qu'il n'entre pas dans les attributions des URSSAF de contrôler l'obligation de l'entreprise de verser la cotisation additionnelle, laquelle est liée à l'ampleur de l'exposition du salarié aux facteurs de risques qu'il ne leur appartient pas d'apprécier, l'instruction interministérielle du 20 juin 2016 précise que les URSSAF doivent s'assurer de la cohérence entre les déclarations effectuées et les cotisations versées. Il conviendra donc de veiller à ce que les URSSAF ne dépassent pas le cadre de leurs prérogatives lors de ces contrôles.

Les manquements de l'employeur concernant la déclaration des cotisations l'exposent à des sanctions qui seront fixées par des décrets à paraître.

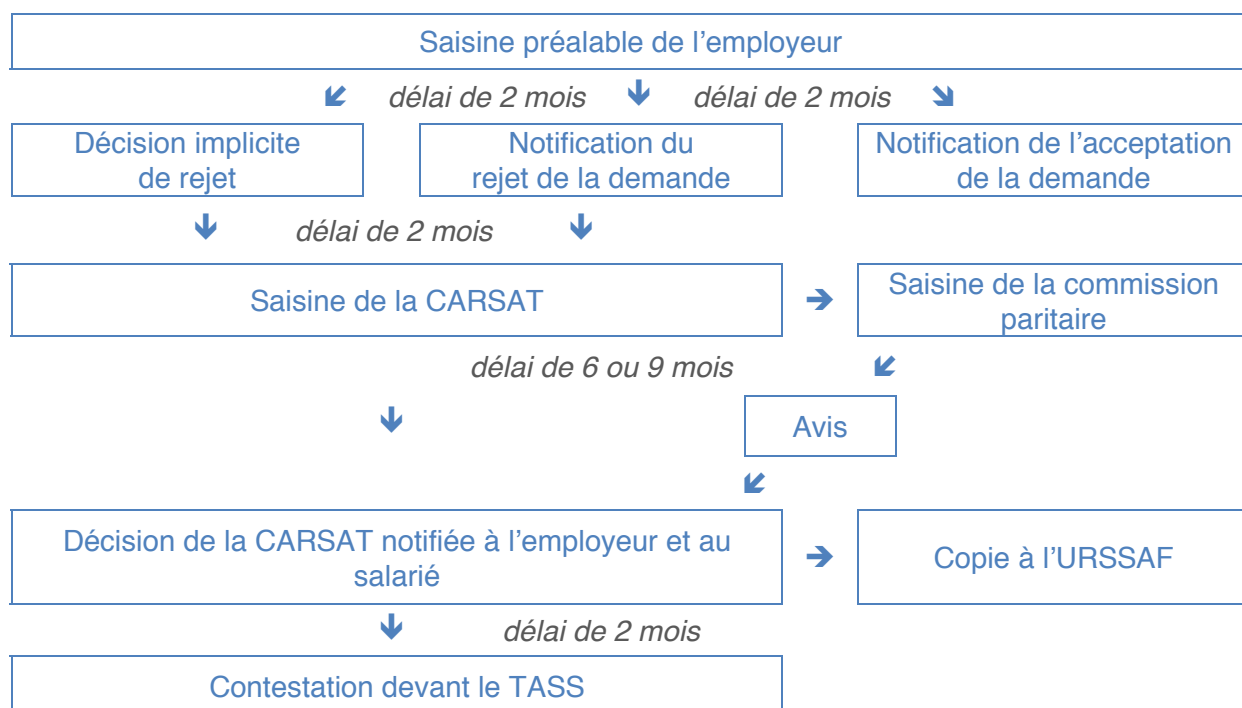
Qui peut contester ma décision ?

Le salarié peut contester l'appréciation portée par son employeur sur son exposition à la pénibilité dans les deux ans suivant la fin de l'année au titre de laquelle les points ont été ou auraient du être portés au compte, c'est-à-dire, à compter de la transmission par la CARSAT du nombre de points inscrits au compte.

Cette contestation doit respecter des modalités particulières prévues par la loi :

- le salarié doit en premier lieu saisir l'employeur de sa contestation. Celui-ci dispose d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa décision d'acceptation ou de rejet de cette réclamation. En cas de silence gardé pendant plus de 2 mois, la contestation est présumée rejetée.
- À compter du rejet de sa demande, le salarié dispose d'un délai de 2 mois pour saisir la CARSAT en y joignant une copie de la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.
- La CARSAT adresse alors au salarié un accusé de réception indiquant qu'à défaut de réponse dans le délai de six mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée ; ce délai est porté à 9 mois en cas de contrôle sur place diligenté dans le cadre de l'instruction ;
- Le dossier est alors instruit par la CARSAT qui ne peut prendre sa décision qu'après avis d'une commission paritaire créée en son sein, composée de deux représentants des salariés et de deux représentants des employeurs au conseil d'administration de la caisse et présidée alternativement par un représentant salarié ou un représentant employeur désigné pour un an.
- À réception de l'avis de la commission, le directeur de la CARSAT notifie sa décision à l'employeur et au salarié en mentionnant les délais et voies de recours applicables et en adresse copie à l'URSSAF.
- La décision de la CARSAT peut entraîner soit une régularisation des cotisations, (remboursement des cotisations indues, versement d'une cotisation supplémentaire auprès de l'URSSAF) soit l'ouverture d'un compte pénibilité ou sa régularisation. Dans ce dernier cas, la CARSAT précise au salarié le nombre de points inscrits sur le compte au titre des périodes concernées.
- La décision de la CARSAT est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois à compter de la réception de sa notification.

Schéma en cas de contestation



4^{ème} étape - CONSTITUER DES ÉLÉMENTS DE TRAÇABILITÉ

Quels éléments de traçabilité dois-je constituer ?

- ✓ Je mets à jour mon document unique d'évaluation des risques (DUE) en indiquant les moyens de protection et de prévention mis en œuvre ou prévus au regard de chaque facteur de risque.
- ✓ Je conserve tous les éléments de preuve :
 - Mesures effectuées par un organisme ou un service de santé au travail (vibrations, bruit, concentration de polluants présents dans l'atmosphère, etc.) ;
 - Attestations de remise aux salariés des équipements de protections individuels (EPI) ;
 - Attestations de sensibilisation des salariés sur l'utilisation et le port de ces EPI.
 - Rapports de vérifications et contrôles périodiques des équipements et de la ventilation générale

PRENONS UN EXEMPLE PRATIQUE...

Je suis un agent de marque VL.

*Mon équipe de 9 salariés est constituée d'une **secrétaire**, d'un **comptable**, de 6 **mécaniciens** (4 mécaniciens polyvalents et 2 mécaniciens affectés exclusivement à des tâches sans polyvalence) et d'un **carrossier-peintre**.*

1^{ère} étape : Je consulte la grille de repérage

Types d'activités professionnelles	Facteurs de risques du C3P									
	Bruit	Vibrations mécaniques	Postures pénibles	Manutentions manuelles	Agents chimiques dangereux	Travail répétitif	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Températures extrêmes	Activités en milieu hyperbare
Réparation mécanique VL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique PL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique 2 roues	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie VL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules VL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules PL	Risque de dépassement de seuils				Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie PL	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils					
Peinture	Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils		Risque de dépassement de seuils					

Un certain nombre d'activités ne sont pas exposées par nature aux facteurs de risques de pénibilité. Il en est ainsi en principe des activités administratives telles que la comptabilité. Toutefois, la localisation de ces activités peut justifier une évaluation de l'exposition du salarié à un ou plusieurs de ces facteurs (ex : lorsque le poste de secrétaire-comptable est localisé dans l'atelier) .

- ⇒ **Concernant la secrétaire et le comptable** : compte tenu de la nature de leur activité, il n'y a pas lieu d'évaluer pour ces salariés, les vibrations mécaniques, les postures pénibles et les manutentions manuelles de charges.
En revanche, je dois regarder où sont situés leurs postes de travail dans l'entreprise pour apprécier leur exposition aux facteurs de risques liés à l'environnement (agents chimiques dangereux, bruit). Ainsi, si les postes sont situés dans l'atelier, il faudra évaluer l'exposition de ces salariés au bruit et aux agents chimiques dangereux.
Dans ce cas précis, la secrétaire et le comptable sont installés dans un bureau séparé de l'atelier, et ne sont donc pas soumis aux facteurs de risques liés à l'environnement.
- ⇒ Les 6 **mécaniciens** sont visés par les activités de **réparation mécanique VL**. Ils sont exposés à un risque de dépassement de seuils au regard des facteurs de risques **bruit, vibrations mécaniques, postures pénibles, manutentions manuelles de charges et agents chimiques dangereux**.
- ⇒ Le **carrossier-peintre** réalise à la fois des activités de carrosserie VL et des activités de peinture.

. Au titre des **activités de Carrosserie VL**, il est exposé à un risque de dépassement de seuils au regard des facteurs de risques **bruit, Postures pénibles, manutentions manuelles de charges et agents chimiques dangereux**.

. Au titre des **activités de Peinture**, il est exposé à un risque de dépassement de seuils au regard des facteurs de risques **bruit, postures pénibles et agents chimiques dangereux**.

2^{ème} étape : J'évalue l'exposition de mes salariés et je mets à jour mon document unique, en intégrant les facteurs de risques du C3P

Exemple d'évaluation pour le l'activité **réparation mécanique VL** :

Concernant le BRUIT :

1/ Je réalise des mesures de bruit et j'évalue la durée d'exposition de mes salariés en m'aidant du mode d'emploi et de la fiche risque « bruit » (cf. pages 14 et suivantes).

2/ J'identifie les moyens de prévention adaptés en m'aidant de la fiche risque du DUER qui indique toutes les actions de prévention prévues et/ou mises en place (isolement des éléments bruyants, mise en place de moyens d'insonorisation – ex : compresseur dans un local fermé -, prise en compte du niveau sonore généré dans le choix du matériel, atténuation ou limitation du bruit (revêtement phonique), sensibilisation des salariés sur la bonne utilisation des équipements, etc.).

3/ Je joins en annexe du DUER les mesures de bruit effectuées.

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre.

Concernant les VIBRATIONS MÉCANIQUES :

1/ Je vérifie les valeurs vibratoires de chaque outil utilisé (indiquées dans la notice fournisseur)

OU, si je n'ai pas la notice fournisseur, je mesure la valeur vibratoire de mes équipements.

2/ Si ces valeurs sont supérieures ou égales aux seuils réglementaires de $2,5 \text{ m/s}^2$ pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, j'évalue la durée d'exposition des salariés en m'aidant du mode d'emploi et de la fiche « vibrations mécaniques » (cf. pages 19 et suivantes).

3/ J'identifie les moyens de prévention adaptés en m'aidant de la fiche risque en indiquant dans le DUER les actions de prévention prévues et/ou mises en place (Formation des utilisateurs - affichage des fiches de poste, mise à disposition de gants anti vibratiles...).

4/ Je remplis le tableau présenté dans le mode d'emploi ci avant et je le joins en annexe au DUER, ainsi que les mesures.

Concernant les POSTURES PÉNIBLES :

1/ J'identifie l'existence de postures pénibles et j'évalue la durée d'exposition des salariés en m'aidant du mode d'emploi et de la fiche risque « postures pénibles » (cf. pages 24 et suivantes).

2/ J'identifie les moyens de prévention adaptés en m'aidant de la fiche risque en précisant dans le DUER la date du dernier contrôle périodique de mes équipements de levage, les

points d'observation notoires (non conformités et actions de mise en conformité prévues) ainsi que les actions de prévention prévues et/ou mises en place (mise en place et tenue à jour d'un carnet de maintenance, formation du personnel (notamment sur le positionnement des véhicules), affichage de la consigne d'utilisation...)

3/ Je remplis le tableau présenté dans le mode d'emploi ci avant et je le joins en annexe au DUER.

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre.

NB : il est possible que le carrossier-peintre ne soit pas en risque de dépassement de seuils pour les postures pénibles pour ses activités de carrosserie VL seules ou pour ses activités de peinture seules, mais qu'il soit en risque de dépassement de seuils pour les postures pénibles au titre du cumul des deux activités.

Concernant les MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES :

1/ Je mesure le poids des équipements utilisés dont la charge est estimée supérieure à 10 kg et j'évalue la durée d'exposition par rapport à la manutention de ces équipements, en m'aidant du mode d'emploi et de la fiche risque « manutentions manuelles de charges » (cf. pages 48 et suivantes).

2/ J'identifie les moyens de prévention adaptés aux tâches effectuées à l'aide de la fiche risque et j'indique les actions prévention prévues et/ou mises en place dans le DUER.

3/ Je remplis le tableau présenté dans le mode d'emploi ci avant et je le joins en annexe au DUER.

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre.

Concernant les AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX :

1/ J'évalue le risque chimique en m'aidant du mode d'emploi et je précise les actions prévues et/ou mises en place dans le DUER.

2/ J'identifie les moyens de prévention adaptés en m'aidant de la fiche risque « agents chimiques dangereux » (cf. pages 53 et suivantes).

3/ Je joins en annexe au DUER :

- l'inventaire des produits chimiques,
- les fiches de données de sécurité des produits (FDS),
- les mesures de concentration de polluants dans l'atmosphère.

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre.

3^{ème} étape : Le cas échéant, je déclare l'exposition de mes salariés après avoir pris en compte les moyens de protection mis en œuvre

Exemple de déclaration d'exposition pour l'activité **réparation mécanique VL** :

Concernant le BRUIT :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

⇒ J'ai réalisé des mesures de bruit au poste de réparation mécanique indiquant une

valeur de 83 dB(A), au delà du seuil règlementaire de pénibilité de 81 dB(A).

- ⇒ Je mets à disposition de mes salariés des bouchons d'oreilles dont l'atténuation acoustique est de 15 à 30 dB. Les salariés sont formés à la bonne utilisation des équipements et les portent 100 % du temps. Avec le port des bouchons d'oreilles, le seuil règlementaire n'est pas dépassé car l'affaiblissement acoustique des bouchons d'oreilles portés 100 % du temps par les salariés, ramène le niveau sonore à 73 dB(A).
- ⇒ Après application des moyens de prévention adaptés, les salariés ne sont pas exposés à ce facteur de risque au delà des seuils réglementaires de pénibilité.
- ⇒ Donc je ne déclare pas de pénibilité pour ce facteur de risque pour les 6 mécaniciens.

Concernant les VIBRATIONS MÉCANIQUES :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

- ⇒ Mes mécaniciens utilisent certains outils produisant des vibrations mécaniques.
- ⇒ Je détermine la valeur vibratoire de l'outil grâce à sa fiche technique (ex : une meuleuse d'angle a une valeur vibratoire de 4 m/s^2 transmises aux mains et aux bras) et la durée de d'exposition (2 heures par jour).
- ⇒ J'utilise l'outil Excel du CNPA pour calculer la valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures : $4 \times \sqrt{(2/8)} = 2 \text{ m/s}^2$.
- ⇒ Je ne dépasse donc pas le seuil règlementaire de pénibilité de $2,5 \text{ m/s}^2$.
- ⇒ Donc je ne déclare pas de pénibilité pour ce facteur de risque pour les 6 mécaniciens.

Concernant les POSTURES PÉNIBLES :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

Pour les deux mécaniciens non polyvalents :

- ⇒ L'intervention sur véhicules au sol (accroupi) et bras au-dessus de la tête représente plus de 4 heures par jour, soit l'équivalent de plus de 900 heures par an.
- ⇒ Je dépasse le seuil règlementaire de 900 heures par an.
- ⇒ Donc je déclare une exposition à la pénibilité pour ce facteur de risque pour les deux mécaniciens non polyvalents.

En revanche, pour mes 4 mécaniciens polyvalents :

- ⇒ grâce à cette polyvalence, l'intervention sur véhicules au sol (accroupi) et bras au-dessus de la tête représente environ 3 heures par jour, soit l'équivalent de moins de 800 heures par an.
- ⇒ Je ne dépasse pas le seuil règlementaire de pénibilité de 900 heures par an.
- ⇒ Donc je ne déclare pas de pénibilité pour ce facteur de risque pour les 4 mécaniciens polyvalents.

Concernant les MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

- ⇒ Le port d'équipements et outils de plus de 10 kg par les mécaniciens (sans utilisation d'un outil d'aide à la manutention) représente environ 2 heures par jour, soit plus de 450 heures par an.
- ⇒ Je ne dépasse pas le seuil règlementaire de pénibilité de 600 heures par an.
- ⇒ Donc je ne déclare pas de pénibilité pour ce facteur de risque pour les 6 mécaniciens.

Concernant les AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

- ⇒ J'ai mis en place un dispositif de captage de gaz d'échappement (contrôlé/vérifié), mes mécaniciens disposent des équipements de protection individuelle adaptés et sont formés à leur utilisation.
- ⇒ J'ai réalisé mon évaluation du risque chimique (inventaire des produits chimiques utilisés/analyse des fiches de données de sécurité/substitution des produits contenant des ACD...), les mesures de concentration de polluants dans l'atmosphère ne

dépassent pas les seuils.

- ⇒ Après application des moyens de prévention adaptés, mes salariés ne sont pas exposés à ce facteur de risque au delà des seuils réglementaires de pénibilité.
- ⇒ Donc je ne déclare pas de pénibilité pour ce facteur de risque pour les 6 mécaniciens.

En conclusion, je déclare en janvier 2017 les deux mécaniciens non polyvalents en mono exposition car ils ont été exposés à un facteur de risque au delà des seuils réglementaires (postures pénibles) en 2016. Je procède à cette déclaration via la DADS ou la DSN en janvier 2017 (cf. pages 77 et suivantes).

Calcul des cotisations :

Cotisation de base

Le taux de la cotisation de base est fixé à 0,01% de la masse salariale brute de mon entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017 (cf. page 79).

Mon entreprise (agent de marque VL) de 9 salariés a une masse salariale brute (rémunérations et gains versés à l'ensemble des salariés) égale à 18.000 euros par mois (soit 216.000 euros brut par an).

A compter du 1^{er} janvier 2017, je devrai donc verser une cotisation de base mensuelle égale à $(18.000 \times 0,01 \% =) 1,80$ euros (soit 21,60 euros par an).

Cotisation additionnelle

Pour les expositions évaluées au titre des années 2015 et 2016, ces taux sont fixés à 0,1% pour un salarié mono exposé et 0,2% pour un salarié poly exposé (cf. page 80).

Dans mon entreprise (agent de marque VL) de 9 salariés, seuls les deux mécaniciens non polyvalents sont exposés à la pénibilité pour un facteur de risque professionnel (postures pénibles).

En 2016, le salaire mensuel de chaque mécanicien non polyvalent était de 1.650 euros brut. Attention : l'assiette de la cotisation additionnelle est normalement la rémunération annuelle brute du salarié exposé. Toutefois, compte tenu de l'entrée en vigueur différée du facteur de risque « postures pénibles », l'assiette de cotisations est à proratiser. Elle est ainsi constituée des rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2016 (soit 6 mois).

En 2017, pour chaque mécanicien non polyvalent mono exposé, je devrai verser une cotisation annuelle de $[(1.650 \times 6) \times 0,1 \%] = 9,90$ euros au titre des expositions de l'année 2016.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2017, je devrai verser **chaque mois 1,80 euros de cotisation de base** pour tous mes salariés.

Je devrai également verser $(9,90 \times 2 =) 19,80$ **euros de cotisation additionnelle annuelle** pour les deux mécaniciens non polyvalents.

À la fin de l'année 2017, le total de mes cotisations de base et additionnelle aura représenté un coût de $[19,80 + (1,80 \times 12) =] 41,40$ euros sur l'année.

Ces cotisations seront mentionnées sur les bulletins de paie de mes salariés (cf. page 81).

4^{ème} étape : Je constitue les éléments de traçabilité

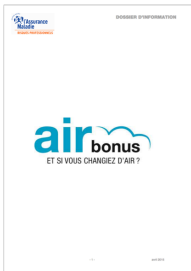
1/ Je joins en annexe du DUER l'ensemble des mesures effectuées pour chaque facteur de risque à l'aide des documents mis à disposition.

2/ Je conserve l'ensemble des mesures effectuées par des organismes extérieurs.

RAPPEL DES AIDES FINANCIÈRES PERMETTANT D'INVESTIR DANS DES ÉQUIPEMENTS DE RÉDUCTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Elles sont toutes détaillées sur le site du CNPA dans la partie Prévention des risques professionnels > Aides financières :

Nom de l'aide financière	Contexte	Condition d'exigibilité à l'aide	Montant de l'aide
Contrat de prévention	Le CNPA a signé en Mars 2014 une nouvelle Convention Nationale d'Objectifs (CNO) avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, qui permet de s'engager dans une démarche globale de prévention grâce à des aides financières.	Aide réservée aux entreprises de moins de 200 salariés . Jusqu'en mars 2018	Aides financières de 15 % à 70 % selon les risques.
AFS « Garage plus sûr » 	Pour réduire les risques liés aux agents chimiques et aux troubles musculo-squelettiques (TMS), l'assurance maladie - risques professionnels vous aide dans l'achat d'équipements adaptés. Le choix de ces équipements répond à des situations de travail particulièrement exposantes tant pour l'activité mécanique que pour l'activité carrosserie.	Aide réservée aux entreprises de moins de 20 salariés (SIREN) dépendant des codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC et 502 ZH. Avant le 15 juillet 2017	Subvention de 40% du montant hors taxe (HT) de l'investissement, dans la limite d'une subvention totale de 25.000 euros par entreprise
AFS TMS PROS Diagnostic 	Il s'agit d'une aide permettant de financer : - la formation d'une ou plusieurs personnes pour qu'elle(s) soi(en)t en capacité d'animer et de mettre en œuvre un projet de prévention des TMS dans votre entreprise ; - une prestation ergonomique comprenant la réalisation d'un	Aide réservée aux entreprises de moins de 50 salariés . Cumulable avec TMS PROS Actions. Avant le 15 juillet 2017	70 % du montant HT des prestations, plafonnée à 25.000 euros.

	diagnostic et d'un plan d'actions de prévention des TMS.		
AFS TMS PROS Action 	En France, les TMS sont la 1^{ère} cause de maladie professionnelle reconnue. Prévenir les TMS est devenu un enjeu social et économique compte tenu des conséquences humaines graves qu'ils entraînent pour les salariés et des coûts importants qu'ils génèrent pour les entreprises et la collectivité. Pour aider les petites et moyennes entreprises à agir durablement contre les TMS, l'assurance maladie – risques professionnels lance TMS PROS Action.	Aide réservée aux entreprises de moins de 50 salariés. L'entreprise doit fournir au préalable un diagnostic et un plan d'actions réalisés par un prestataire ou un salarié de l'entreprise ayant les compétences nécessaires pour mener le projet de prévention des TMS. Avant le 15 juillet 2017	Le matériel et/ou équipement permettant de réduire les contraintes physiques et la réalisation de formations adaptées sont financés à hauteur de 50% de l'investissement HT pour un minimum de 2.000 euros HT. Cette aide est plafonnée à 25.000 euros.
Air bonus 	Les émissions de moteur diesel constituent la plus fréquente des expositions à un agent chimique cancérigène sur le lieu de travail. Ce risque est particulièrement présent dans les centres de contrôle technique et dans les garages. Afin de réduire le risque d'exposition des salariés, l'assurance maladie – risques professionnels vous aide à financer l'achat ou la rénovation d'un système de captage de gaz et fumées d'échappement ou d'acheter une cabine en surpression.	Aide réservée aux entreprises de moins de 50 salariés dépendant des codes risques suivants : 501 ZA, 501 ZB, 501 ZC, 502 ZH, 741 GB, 742 CB et 743 BA. Avant le 15 juillet 2017	Aide financière d'un montant forfaitaire de 40% de l'investissement HT, plafonné à 5.000 euros, 3.000 euros ou 1.000 euros selon le système installé ou rénové et le type d'entreprise.

L'ESSENTIEL SUR LE DISPOSITIF PÉNIBILITÉ ET LES OUTILS POUR PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS :

Sur le site CNPA

- IA16037 « Pénibilité » - mise à jour au 8 juillet 2016
- IA16050 « Questions Réponses sur la pénibilité » - mise à jour au 13 octobre 2016
- IA16191 « Déclaration pénibilité : rappel de vos obligations déclaratives et droit de rectification » du 18 novembre 2016
- **Guides Employeurs/Salarié élaborés par l'ACMS et le CNPA disponibles sur le site du CNPA** : Prévention des risques dans la réparation automobile, comment l'aborder ?
- Modèles CNPA de Document Unique par métiers, avec mode d'emploi
- Les fiches de poste VL et PL sur les risques chimiques
- Guides prévention dans l'entretien et la réparation automobile à destination des employeurs et des salariés
- SEIRICH, logiciel d'aide à l'évaluation des risques chimiques

Mais aussi :

- « Réparation et entretien des véhicules automobiles », ED 755, INRS (2008)
- « Réparation et entretien Poids Lourds », ED 6173, INRS (2014)
- « recommandations pour l'utilisation, l'aménagement et la rénovation de fosses de visite pour véhicules et engins », INRS (2012)
- « Manipulation de produits chimiques : Comment lire la fiche de données de sécurité ? », ED 6253, INRS (Novembre 2016)
- « Gants de protection dans les garages automobiles », CARSAT Nord-Est, SSTR, CNPA Lorraine (2011)
- « Entretien et réparation de véhicules : constats et actions de prévention face au risque chimique », DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais, CARSAT Nord Picardie (2012)
- « Carrosserie et atelier mécanique (VL et PL) - Prévention du risque chimique – Capitalisation des bonnes pratiques en protection collective », CARSAT Rhône-Alpes (Novembre 2015)
- « Carnet de prescriptions pour opérations sur véhicules et engins à motorisation thermique, électrique et hybride ayant une source électrique embarquée », GNFA (2015)
- « Prévention du risque amiante et FCR dans les garages – Garnitures de friction », CARSAT Alsace Moselle (2009)
- « Information prévention – vous travaillez dans un atelier de mécanique ? Protégez-vous... des risques à l'origine des troubles musculo-squelettiques », Réseaux de veille et de prévention des risques professionnels en PACA (2006).

LEXIQUE :

ACD	Agents chimiques dangereux
AFS	Aide financière simplifiée
BRC	Bordereau récapitulatif de cotisations
C3P	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMR	Cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNO	Convention Nationale d'Objectifs
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France
CTP	Code type personnel
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégués du personnel
DSN	Déclaration sociale nominative
DUER	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPI	Equipements de protection individuelle
FDS	Fiche de données de sécurité
GNFA	Groupement National Formation Automobile
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
PL	Poids lourds
TMS	Troubles musculo-squelettiques
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VL	Véhicule léger