



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE POUR ÉVALUER ET DÉCLARER LA PÉNIBILITÉ EN 4 ÉTAPES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019



14/02//2019

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Rappels des grands principes et de la réglementation associée au dispositif Compte Professionnel de Prévention (C2P)	5
1^{ère} étape : Repérer les activités à risque de dépassement de seuils	10
2^{ème} étape : Évaluer l'exposition de mes salariés aux facteurs de risques du C2P	12
Le bruit	14
Le travail répétitif	18
Le travail de nuit	20
Le travail en équipes successives alternantes	22
Les températures extrêmes	25
3^{ème} étape : Déclarer l'exposition de mes salariés après avoir pris en compte les mesures de protection	27
4^{ème} étape : Constituer les éléments de traçabilité	35
Prenons deux exemples pratiques...	36
L'essentiel sur le C2P et les outils pour prévenir les risques professionnels	39
Lexique	41

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'Évaluation des Risques (DUER), obligatoire depuis 2001.

Retenez que le DUER, bien qu'il ne vise pas seulement les facteurs de risques professionnels du Compte Professionnel de Prévention (C2P – qui a remplacé depuis le 1^{er} octobre 2017 le Compte personnel de prévention de la pénibilité - C3P) (ex-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 des facteurs de risques professionnels car les actions de prévention mises en œuvre réduisent les niveaux d'exposition des salariés. Il doit obligatoirement être mis à jour annuellement.

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

Au titre de son obligation générale de sécurité à l'égard de ses salariés, l'employeur doit toujours pouvoir prouver :

- qu'il a mis à disposition des salariés des équipements de protection collective,
- 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.

La prévention des risques professionnels et le dispositif pénibilité ont été profondément remanié en 2017 par de nombreux textes : l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017, trois décrets du 27 décembre 2017 (n°2017-1766, 2017-1768 et 2017-1769), un décret du 29 décembre 2017 (n°2017-1813) et cinq arrêtés du même jour pris en application de la même ordonnance.

Le présent guide a pour but de vous accompagner en 2019 dans l'évaluation des expositions aux risques professionnels pris en compte dans le cadre du C2P (qui a remplacé le C3P depuis le 1^{er} octobre 2017) et, le cas échéant, dans la déclaration des salariés exposés au titre du dispositif, afin d'être au plus près de la réalité des actions de prévention que vous avez déjà mises en œuvre pour protéger vos salariés.

Ce 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 risques du C2P (ex-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 Professionnel de Prévention (C2P) 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.

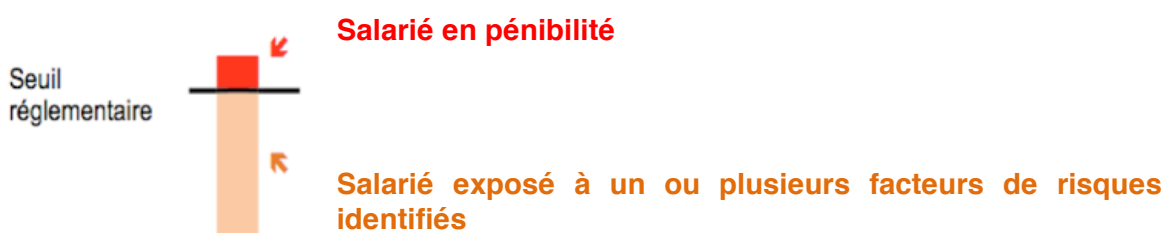
NB : ce guide n'a aucune valeur juridique contraignante pour les entreprises et vous pouvez décider d'utiliser d'autres outils pour apprécier l'exposition de vos salariés aux facteurs de risques et pour savoir s'il faut procéder ou non à une déclaration.

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 PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la pénibilité est définie 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).

Schéma simplifié : Exposition à un facteur de risque



Passage du C3P au C2P depuis le 1^{er} octobre 2017 :

Dix facteurs de risques professionnels étaient pris en compte dans l'ex-compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) (C. trav., art. L.4162-1) :

- au titre des rythmes de travail : travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes ;
- au titre des environnements physiques agressifs : travail en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, et agents chimiques dangereux ;
- au titre des contraintes physiques marquées : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques.

L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 (JO du 23) a modifié en profondeur le dispositif pénibilité et a ainsi substitué au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) le Compte Professionnel de Prévention (C2P) à compter du 1^{er} octobre 2017 (C. trav., art. L.4163-1).

Ces modifications ont fortement impacté notre secteur d'activités, puisque les manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques ou agents chimiques dangereux ne sont plus pris en compte dans le C2P depuis le 1^{er} octobre 2017. En conséquence, la déclaration des expositions des salariés à ces facteurs de risques est supprimée à cette date.

Remarque : le C2P ne fait plus explicitement référence à la « pénibilité » mais est axé sur la « prévention ».

Quelles sont les entreprises concernées par le C2P ?

Toutes les entreprises soumises au code du travail et qui ont au moins un salarié entrent dans le champ du dispositif du C2P et doivent identifier et évaluer leur exposition aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) (C. trav., art. L.4161-1).

Quels sont les salariés concernés par le C2P ?

Sont concernés par le dispositif **tous les salariés** de droit privé sous réserve que leur contrat (CDD, CDI, intérim, etc.) ait duré au moins un mois au cours de l'année civile.

L'évaluation de la situation des salariés au regard des seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) dépend de la durée de leur contrat de travail sur l'année civile. En effet, les dispositions réglementaires distinguent 3 cas :

- 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.

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 l'exposition aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) a atteint ou dépassé les seuils réglementaires, dans les limites de l'année civile, qu'il y a lieu de procéder à la déclaration des expositions.

L'employeur évalue l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de 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 2017 et pendant 300 heures au titre des 6 premiers mois de l'année 2018 ne devra faire l'objet d'une déclaration d'exposition 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 professionnels** (ex-facteurs de pénibilité) **sur la période considérée**. Ainsi, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des

conditions habituelles de travail du ou des postes occupés appréciées en moyenne sur l'année.

Pour les travailleurs, titulaires de contrat infra annuels affectés à un ou plusieurs postes permanent(s) de l'entreprise, **l'appréciation des conditions de travail en moyenne sur 12 mois est possible** et constitue la base de l'évaluation ; ainsi, 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 exposé au(x) facteur(s) de risques professionnels (cf. instr. 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 au C2P en raison d'un niveau d'exposition au facteur de risque « 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 exposé au facteur de risque « bruit » 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, et en les rapportant aux seuils annuels (cf. instr. n°2016/178 du 20 juin 2016).

La Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) agrège l'ensemble des déclarations transmises par le(s) employeur(s) 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 du C2P, les salariés dont le contrat de travail est d'une durée inférieure à 1 mois ne peuvent bénéficier d'**aucun droit au titre du C2P**, puisque l'article R.4162-1 du Code du travail prévoit expressément que ces contrats sont exclus de l'obligation de déclaration (C. trav., art. R.4163-8, II).

Salariés intérimaires

C'est l'entreprise de travail temporaire qui établit la déclaration des expositions, à partir des informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

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 d'exposition (C. trav., art. L.4161-1 et D.4161-5).

Le contrat de mise à disposition doit indiquer si le poste à pourvoir expose le travailleur intérimaire au-delà des seuils. En pratique, le contrat devra indiquer au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, à quels facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste

occupé. Au besoin, et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifiera les informations (C. trav., art. R.4163-7).

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 du C2P et doivent faire l'objet d'une déclaration dès lors qu'ils ont été exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) 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 considéré comme exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité).

Salariés à temps partiel

Il n'existe pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement des seuils pour les travailleurs à temps partiel. **L'évaluation de l'exposition** à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) **se fait donc de la même manière** et au regard des mêmes seuils **pour les salariés employés à temps complet ou à temps partiel**.

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

Aux termes de l'instruction n°2016/178 du 20 juin 2016, les **périodes d'absence** peuvent remettre en cause l'exposition des salariés au-delà des seuils 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, 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 n°2016/178 du 20 juin 2016 neutralise les absences de courte durée, qui ne sont pas prises en compte pour diminuer la durée d'exposition.

Quel est le fonctionnement du C2P ?

Depuis le 1^{er} octobre 2017, seuls six facteurs de risques de l'ex-C3P demeurent dans le champ du C2P et devront faire l'objet d'une déclaration (C. trav., art. L.4163-1, I, art. D.4163-3 et s. et art. R.4163-8 et s.) :

- travail de nuit, dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 à -5 du code du travail,
- 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
- travail en équipes successives alternantes,
- travail en milieu hyperbare – qui ne concerne pas notre profession,
- bruit,
- températures extrêmes.

Ainsi, pour bénéficier du C2P, le salarié doit avoir été exposé à un ou plusieurs de ces 6 facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelle (C. trav., art. L.4163-1, I et L.4163-5).

Et que se passe-t-il pour les facteurs de risques exclus du C2P ?

Ne sont pas pris en compte au titre du C2P (et ne permettent donc pas d'acquérir des points) les quatre autres facteurs de risques de l'ex-C3P (décret n°2017-1768 du 27 déc. 2017, JO du 28) :

- manutentions manuelles de charges,
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- vibrations mécaniques et
- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et fumées.

Pour ces derniers, la déclaration des expositions n'est plus exigée pour les expositions à compter du 1^{er} octobre 2017.

NB : l'obligation générale de sécurité de résultat pesant sur l'employeur subsiste. Ainsi, l'employeur doit poursuivre la mise en œuvre de sa démarche de prévention afin de préserver la santé de ses salariés, et prendre en compte ces risques lorsqu'ils existent.

Les salariés exposés à un ou plusieurs des 4 facteurs exclus du C2P peuvent bénéficier d'un **départ anticipé à la retraite** depuis le 1^{er} octobre 2017 :

- si une maladie professionnelle (inscrite sur une liste fixée par arrêté du 26 décembre 2017 (JO du 29) consécutive à un ou plusieurs de ces 4 facteurs de risques est reconnue, L'arrêté du 26 décembre 2017 (JO du 29) fixe la liste des maladies professionnelles concernées : il s'agit soit de maladies reconnues au titre des tableaux de maladies professionnelles, soit de maladies hors tableaux reconnues d'origine professionnelle et dont l'imputabilité à un ou plusieurs de ces 4 facteurs de risque est attestée par la CPAM ;
- et si le taux d'incapacité permanente est d'au moins 10%.

En revanche, les salariés n'ont pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques, ni à établir que l'incapacité permanente est directement liée à leur exposition, et l'avis de la commission pluridisciplinaire, habituellement requis dans le cadre de ce dispositif de retraite anticipée, n'est pas nécessaire.

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 6 facteurs de risques du C2P.

Grille d'identification des types d'activités potentiellement exposées à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité)

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

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

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 d'exposition aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs 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 C2P						
Types d'activités professionnelles	Bruit	Travail répétitif	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Températures extrêmes	Activités en milieu hyper-bare
Réparation mécanique VL	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique PL	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique 2 roues	Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie VL	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules VL	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules PL	Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie PL	Risque de dépassement de seuils					
Peinture	Risque de dépassement de seuils					
Magasin VL	Risque de dépassement de seuils					
Magasin PL	Risque de dépassement de seuils					
Stockage Picking	Risque de dépassement de seuils					
Contrôle technique VL	Risque de dépassement de seuils					
Contrôle technique PL	Risque de dépassement de seuils					
Dépannage remorquage fourrière			Risque de dépassement de seuils			
Maintenance dépannage			Risque de dépassement de seuils			
Distribution de carburants			Risque de dépassement de seuils			
Exploitation de stationnement			Risque de dépassement de seuils	Risque de dépassement de seuils		
Démontage (recycleurs)	Risque de dépassement de seuils					
Dépollution (recycleurs)	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de pièces (recycleurs)						
Opérations de vitrage ateliers	Risque de dépassement de seuils					
Opérations de vitrage mobile	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		
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 professionnels (ex-facteurs 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 et au bruit) .

2^{ème} étape - ÉVALUER L'EXPOSITION DE MES SALARIÉS AUX FACTEURS DE RISQUES DU C2P

Comment évaluer l'exposition de mes salariés aux facteurs de risques du C2P en lien avec la démarche globale d'évaluation des risques ?

L'employeur évalue l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de 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** (C. trav., art. D.4163-3 ; instr. n°2016/178 du 20 juin 2016, et plus particulièrement la fiche technique n°4).

L'employeur peut se fonder notamment sur les données collectives qui d'intègrent dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

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 des facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de 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 tels que le travail répétitif, 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 les facteurs travail de nuit et travail en équipes successives alternantes, l'exposition s'apprécie directement au regard des horaires de travail ou de facteurs très objectifs.

Un croisement des approches explicitées ci-dessus pourra parfois être nécessaire.

Pour l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité), l'employeur peut utiliser l'analyse effectuée par le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), lequel dispose du document unique d'évaluation des risques (DUER), contenant l'évaluation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L.4612-2). Le comité social et économique (CSE), qui remplacera notamment le CHSCT d'ici le 31 décembre 2019, procèdera à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les 6 facteurs du C2P (C. trav., art. L.2312-9).

Comment puis-je savoir si mes salariés sont exposés au-delà des seuils réglementaires ?

Je me réfère à mon document unique (DUER) 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 professionnels du C2P (ci-après) pour savoir si les salariés sont exposés à ce facteur de risque, et le cas échéant procéder à son évaluation.

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 risques du C2P 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 (DUE) 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 risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) (ci-après) afin d'évaluer l'intensité de l'exposition de mes salariés aux facteurs de risques professionnels pour lesquels il existe un risque de dépassement de seuils.

NB : le travail en milieu hyperbare n'existant pas dans nos activités, aucune fiche dédiée n'est proposée dans le présent guide.

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 risques du C2P** (cf. 3^{ème} étape ci-après).

Comment me faire accompagner dans l'évaluation des facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) ?

Pour procéder à la mesure des facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) dans leur entreprise, les employeurs peuvent s'adresser :

- à l'association IRP AUTO SOLIDARITÉ PRÉVENTION 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).

Quelle périodicité pour 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, et 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



Bruit

Le bruit est un son ou un ensemble de sons produit par des vibrations et perçu par l'oreille. C'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 d'exposition à ce facteur de risques professionnels

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 du C2P :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R.4431-1 (C. trav., art. D.4163-2, 1° c)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures (*) d'au moins 81 décibels (A) (hors bruit à caractère impulsionnel)	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête (**) (bruit à caractère impulsionnel) 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 heures hebdomadaires.

Le niveau de pression acoustique de crête correspond à des bruits intempestifs d'un niveau

très élevé (ex : passage d'une voiture de course).

Pour exemples :

- *passage d'un avion à réaction à 30 m = 130 dB ;*
- *bruit d'un klaxon à 1m = 110 dB ;*
- *passage d'une voiture de course = 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.

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

B- Identifier les sources de risque

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

C- Évaluer l'exposition

L'instruction n°2016/178 du 20 juin 2016 précise qu'un travailleur sera considéré comme exposé à ce facteur de risque dès lors que ses conditions habituelles de travail répondent à au moins l'une des deux situations suivantes, caractérisées par des niveaux d'intensité, de durée et de fréquence.

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

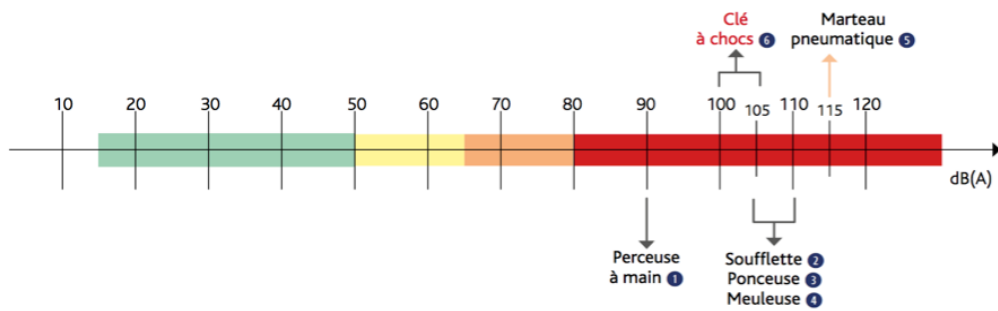
En pratique, il faut d'un part mesurer le bruit ambiant, sur une période de 8h, pour le bruit en continu, et d'autre part mesurer le nombre de bruits impulsifs par jour pour les niveaux de crête. Il faut ensuite tenir compte de l'atténuation du bruit grâce au port de protections auditives.

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 d'exposition au facteur de risque « bruit ».

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 et/ou 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.

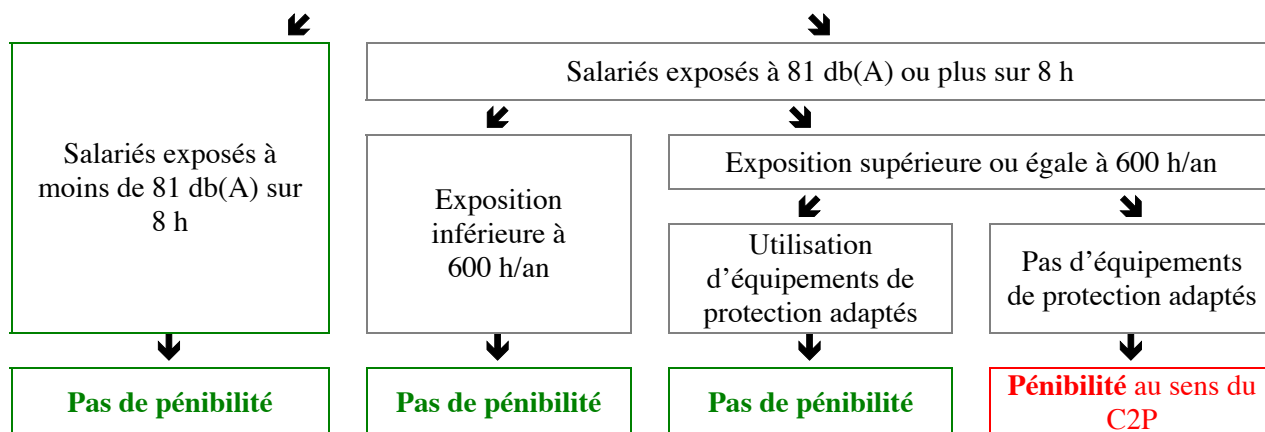


Si vos salariés interviennent dans une ambiance de travail mesurée à 85 dB(A) max, le port de protections auditives dont les valeurs d'atténuation permettent de réduire l'intensité d'exposition (estimé entre 15 et 30 dB(A), vous permet de passer en dessous des seuils

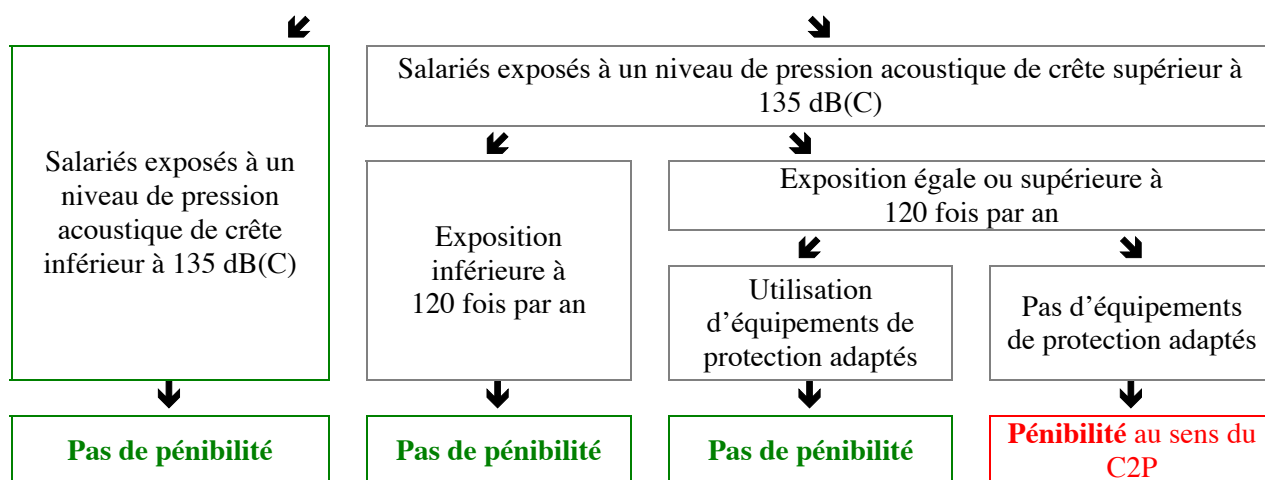
E- Établir le diagnostic final

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 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 » (2012) : <http://www.inrs.fr/risques/bruit/publications-liens-utiles.html>

LE TRAVAIL RÉPÉTITIF



Les gestes répétitifs à fréquence élevée constituent l'un des facteurs de risques bien identifié des troubles musculo-squelettiques (TMS), qui sont des troubles de l'appareil locomoteur (articulations, muscles et tendons) – membres, dos et cou.

A- Les seuils d'exposition à ce facteur de risques professionnels

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 du C2P :

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 (C. trav., art. D.4163-2, 2° c)	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, comprenant 15 actions techniques ou plus	900 h / 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 risque

Le seuil associé à ce facteur distingue ainsi deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est considéré comme exposé à ce facteur de risques dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux, sollicitant tout ou partie du membre supérieur :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 15 actions techniques ou plus ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à 30 secondes, avec un temps de cycle variable ou en l'absence de temps de cycle, en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 30 actions techniques ou plus par minute.

Pour être considéré comme exposé à ce facteur de risque, un travailleur doit exécuter ces actions au minimum 900 h par an. Les heures effectuées dans le cadre de ces deux catégories d'actions peuvent être cumulées dans leur comptabilisation pour atteindre le seuil de 900 h par an, dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.

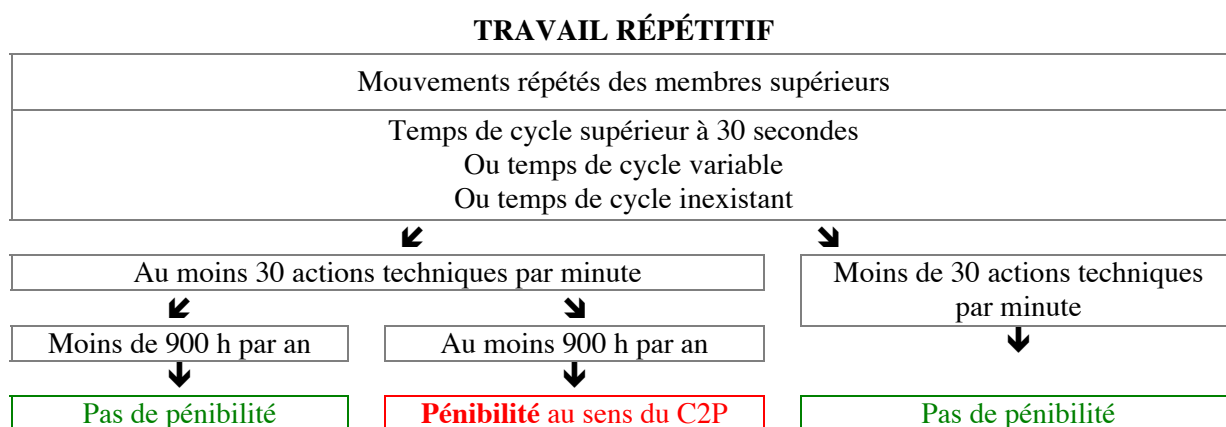
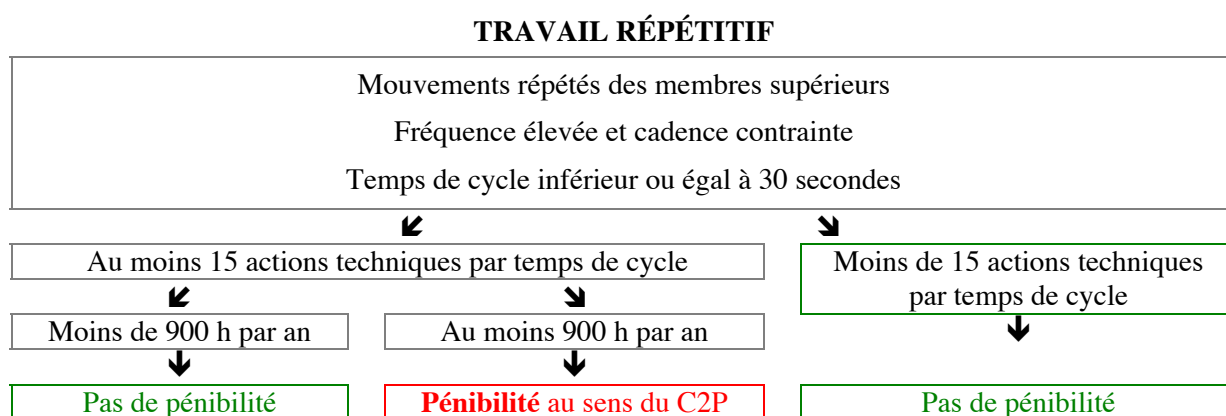
L'instruction n°2016/178 du 20 juin 2016 précise que l'évaluation du travail répétitif, au regard des autres facteurs entraînant des contraintes physiques marquées, nécessite de prendre en compte notamment la rapidité d'exécution des tâches.

Ce facteur de risque se présente essentiellement dans les activités relevant de l'industrie. En effet, pour que le salarié soit considéré comme exposé à 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 h hebdomadaires.

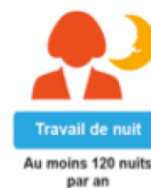
→ Si l'un de vos salariés est exposé à ce type de situation, consultez le CNPA.

C- Établir les 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 :



LE TRAVAIL DE NUIT



L'article L. 3122-2 du Code du travail prévoit que tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 h est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 h et s'achève au plus tard à 7 h.

L'article 1.10 d) de la CCN des Services de l'automobile précise qu'est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 h à 6 h du matin.

De plus, l'article 1.10 d) de la CCN des Services de l'automobile indique que la période de référence peut être fixée par l'employeur de 22 h à 7 h après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés (conformément à l'article L.3122-15 du Code du travail).

A- Les seuils d'exposition à ce facteur de risques professionnels

Les dispositions légales et réglementaires définissent les seuils (en termes d'intensité ET de durée) au-delà desquels les salariés exposés au travail de nuit sont éligibles au dispositif du C2P :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 (C. trav., art. D.4163-2, 2° a)	Au moins une heure de travail entre 24 h et 5 h	120 nuits par an

B- Identifier les sources de risque

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 h et 5 h du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

Exemples : Salarié travaillant 40 minutes entre 24 h et 5 h du matin = non concerné ;

Salarié travaillant 1 h entre 24 h et 5 h du matin = concerné par ce facteur de risque, donc on décompte une nuit d'exposition au facteur de risque ;

Salarié travaillant 2 h entre 24 h et 5 h du matin = concerné par ce facteur de risque, donc 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 (C. trav., art. L.3121-9 ; instr. 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 : 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.4163-5).

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 1 h sur la période 24 h -5 h ?	
		Non	Oui
Total du nombre de nuits travaillées au sens de la pénibilité			

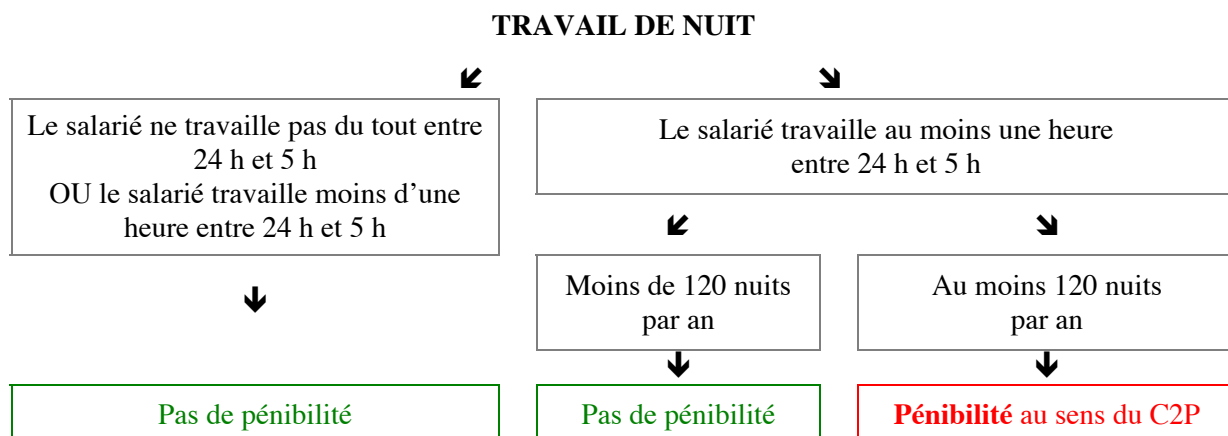
D- Mettre en œuvre les mesures de protection

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

- limiter les périodes de travail entre 24 h et 5 h ;
- 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

L'employeur peut dresser un état des lieux de l'exposition réelle de chacun de ses salariés, selon le process ci-après :



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 d'exposition à ce facteur de risques professionnels

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 du C2P :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail en équipes successives alternantes (C. trav., art. D.4163-2, 2° b) ayant remplacé l'art. D.4161-2)	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 risque

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

- le salarié travaille en équipes successives,
- les équipes sont alternantes,
- il travaille 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 : organisation du travail en 2 équipes successives réparties sur les plages horaires fixes, l'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 considérés comme exposés à ce facteur de risque, d'une part parce qu'aucune heure de travail n'est effectuée dans la tranche horaire 24 h / 5 h, et d'autre part parce qu'il n'y a pas d'alternance, les horaires étant fixes.

- Cas n° 2 : organisation du travail en 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, aucune heure de travail n'est effectuée dans la tranche horaire 24 h / 5 h, donc les salariés ne sont pas considérés comme exposés à ce facteur de risque.

- *Cas n° 3 : organisation du travail en 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 considérés comme exposés au facteur de risque « 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 considérés comme exposés au facteur de risque « travail de nuit » (et non pas au facteur de risque « travail en 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 : organisation du travail en 3 équipes, qui 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 1 travaille de 21 h à 4 h
 l'équipe 2 travaille de 7 h à 14 h
 l'équipe 3 travaille de 14 h à 21 h
Semaine C : l'équipe 1 travaille de 14 h à 21 h
 l'équipe 2 travaille de 21 h à 4 h
 l'équipe 3 travaille de 7 h à 14 h*

Dans ce cas, les salariés sont considérés comme exposés au facteur de risque « 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 (équipe 3) 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 1 travaille de 14 h à 21 h
 l'équipe 2 travaille de 7 h à 14 h
 l'équipe 3 travaille de 21 h à 4 h*

Dans ce cas, les salariés ne sont pas considérés comme exposés au facteur de risque « 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 considérés comme exposés au facteur de risque « travail de nuit » (et non pas au facteur de risque « travail en équipes successives alternantes ») s'ils remplissent les conditions visées par la fiche Travail de nuit du guide.

C- Évaluer l'exposition

Dès lors que le salarié est soumis au travail en équipes successives alternantes, il convient de vérifier si le salarié a été amené à travailler de nuit au moins une heure entre 24 h et 5 h.

Si cela n'est pas le cas, le salarié n'est pas considéré comme exposé à ce facteur de risque.

Si le salarié travaille au moins une heure entre 24 h et 5 h, une nuit est décomptée. Si le salarié a travaillé selon ces modalités au moins 50 nuits par an, il sera considéré comme exposé à ce facteur de risque.

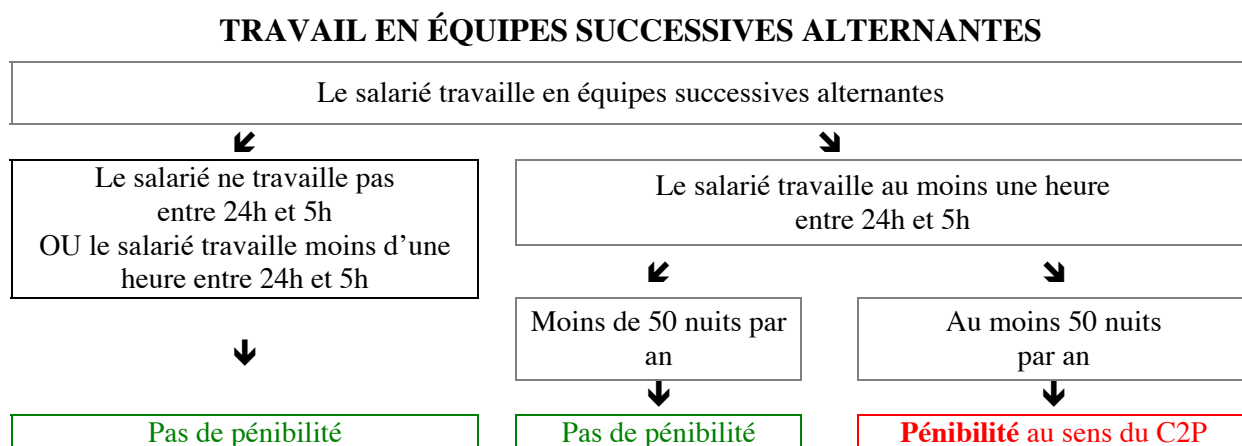
D- Mettre en œuvre les mesures de protection

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

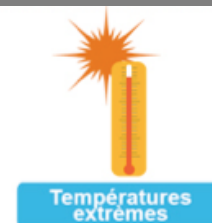
- faire travailler les salariés en horaires fixes et adopter un mode d'organisation du temps de travail sans horaires alternants (horaires fixes) ;
- limiter les périodes de travail entre 24 h et 5 h ;
- à défaut, faire en sorte que l'alternance des horaires conduise le salarié à travailler moins de 50 x 1 heure entre 24 h et 5 h ;
- privilégier le sens de rotation physiologique (matin, après-midi, nuit) pour limiter les impacts négatifs sur la santé.

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 :



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) (qui seront remplacés par le Comité social et économique (CSE) avant le 31 décembre 2019), 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 d'exposition à ce facteur de risques professionnels

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 du C2P :

FACTEUR DE RISQUE PROFESSIONNEL	SEUILS	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes (C. trav., art. D.4163-2, 1° b)	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 heures hebdomadaires.

B- Identifier les sources de risque

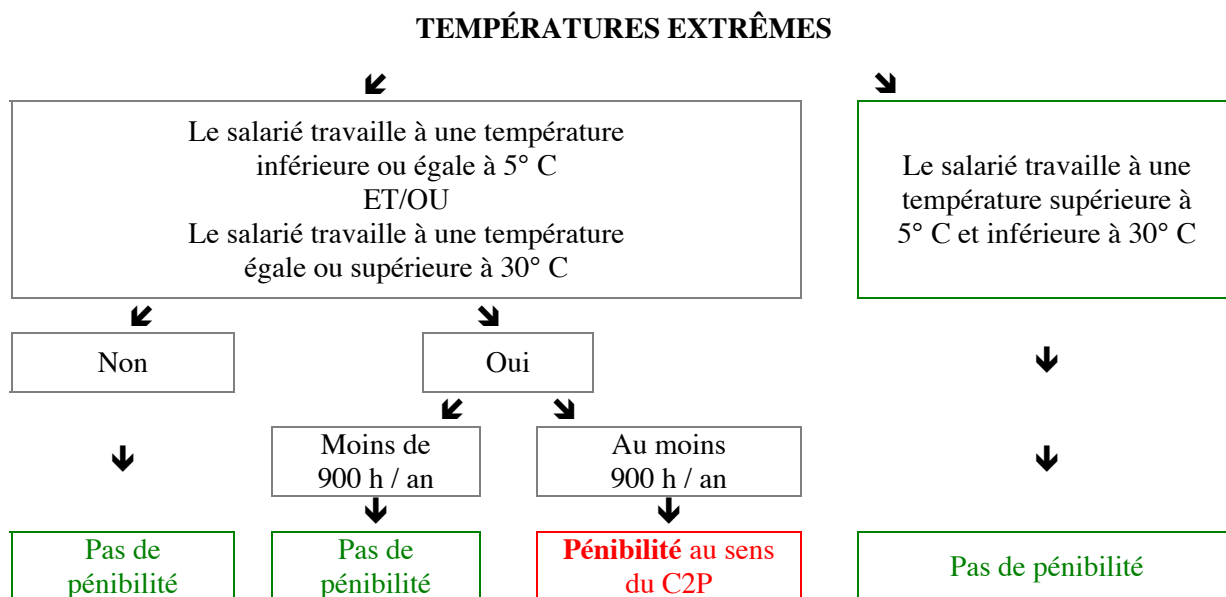
L'instruction n°2016/178 du 20 juin 2016 précise que la température s'entend pour les températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : les températures extérieures ne sont donc pas prises en considération.

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 :



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

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 un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) au-delà des seuils réglementaires, une déclaration doit être effectuée auprès de l'organisme gestionnaire du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Depuis le 1^{er} octobre 2017, les employeurs ont l'obligation d'évaluer et de déclarer les expositions au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels suivants (ex-facteurs de pénibilité) (C. trav., art. L.4163-1, art. D.4163-3 et s. et art. R.4163-8 et s.) :

- travail de nuit,
- travail répétitif,
- travail en équipes successives alternantes,
- bruit,
- températures extrêmes,
- travail en milieu hyperbare – ne concerne pas nos activités.

Pour quels salariés dois-je établir une déclaration ?

Doivent faire l'objet d'une déclaration des expositions aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) les salariés susceptibles de s'ouvrir des droits au titre du C2P :

- dont le contrat de travail a une durée égale ou supérieure à un mois,
- et qui sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) au-delà des seuils réglementaires, après prise en compte des moyens de protection collective ou individuelle.

Pas de présomption de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité du seul fait de la déclaration des expositions :

Afin de limiter les éventuels contentieux liés à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, le seul fait pour celui-ci d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L.4163-3 modifié).

La faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue en cas de survenance d'un sinistre professionnel, celle-ci étant caractérisée par le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass. soc., 28 fév. 2002, n° 00-11.793). L'employeur doit ainsi veiller à respecter son obligation de prendre les mesures nécessaires de prévention des risques professionnels et de formation des salariés (C. trav., art. L.4121-1 et s. ; Cass. 2e civ., 9 nov. 2017, n° 16-22.538).

Comment dois-je effectuer la déclaration ?

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

Lors de la déclaration 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, qui correspond à celle du contrat, est indiquée plus loin dans la déclaration au moment du paiement des cotisations.



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 expositions aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) s'effectue en principe en fin d'année. Toutefois, le moment d'établissement de la déclaration des expositions 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, la déclaration s'effectue au terme de chaque année et, au plus tard **au titre de la paie du mois de décembre** (C. trav., art. R.4163-8, I modifié : la déclaration s'effectue à la fin de l'année civile, au plus tard au titre de la paie du mois de décembre, transmise au plus tard le 5 ou le 15 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle l'exposition 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.

Puis-je rectifier ma déclaration ?

L'employeur bénéficie d'un droit de rectification de sa déclaration (C., trav., art. R.4163-8, IV ; instr. n°2016/178 du 20 juin 2016, fiche n° 6 – en pièce jointe) selon les modalités explicitées dans le tableau ci-dessous :

	Date de déclaration des expositions au-delà des seuils	Lorsque l'employeur n'a pas déclaré le salarié comme exposé à un ou plusieurs facteurs de risques alors qu'il aurait dû le faire	Lorsque l'employeur a déclaré le salarié comme exposé à un ou plusieurs facteurs de risques alors qu'il n'aurait pas dû le faire
Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2015	Déclaration en janvier 2016	Droit de rectification de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2019	Droit de rectification jusqu'au 30 septembre 2016 (par dérogation)
Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2016	Déclaration en janvier 2017	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 jusqu'au 5 ou 15 janvier 2018 (par dérogation)
Pour les expositions à des facteurs de pénibilité en 2017	Déclaration en janvier 2018	Droit de rectification est de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2021	Droit de rectification jusqu'au 5 ou 15 avril 2018
Pour les expositions à des facteurs de risques du C2P en 2018	Déclaration en janvier 2019	Droit de rectification est de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de ses cotisations, soit jusqu'en janvier 2022	Droit de rectification jusqu'au 5 ou 15 avril 2019

Les rectifications peuvent être effectuées 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.

Attention : La correction des déclarations pour les expositions 2015, 2016 et 2017, doit être accompagnée d'une correction du paiement de la cotisation additionnelle.

Rappel : suppression des deux cotisations patronales depuis le 1^{er} janvier 2018

Le financement du C3P était assuré par 2 cotisations patronales (une cotisation de base due pour tous les salariés, versée mensuellement ou trimestriellement, et une cotisation additionnelle due pour les seuls salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques du C3P, versée annuellement). Elles alimentaient un fonds dédié au financement des droits liés C3P (C. trav., art. L.4162-17 à -21 supprimés).

Ces cotisations pénibilité ont été **supprimées pour les expositions aux facteurs de risques professionnels depuis le 1^{er} janvier 2018**.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les droits acquis au titre du C2P sont financés dans le cadre de la cotisation versée à la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP) de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) (C. trav., art. L.4163-21).

Le fonds dédié au C3P a été dissous au 31 décembre 2017, et le solde, l'ensemble des biens, droits et obligations du fonds, ont été affectés aux ressources de la branche AT-MP au 1^{er} janvier 2018 (décret n°2017-1766 du 27 déc. 2017 - JO du 28).

Qui gère le dispositif C2P ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la gestion du dispositif est assurée par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), branche Accidents de travail et Maladies professionnelles (AT-MP) (C. trav., art. L.4163-14 à 15 et R.4163-1).

Qui va me contrôler ?

La CARSAT (ou la CNAMTS) 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 (C. trav. art. D.4163-32, I, al.2).

Le contrôle est 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 (C. trav., art. L.4163-16).

La CARSAT doit, 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 (C. trav., art. L.4163-16).

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

- soit informer l'employeur et les salariés de l'absence d'observations ;
- soit 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, par tout moyen permettant d'en attester la réception à l'employeur et à chacun des salariés concernés.

Dans le cas où la CARSAT considérerait que l'employeur a sous évalué l'exposition de ses salariés aux facteurs de risques professionnels, 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 1.688,50 euros en 2019) pourra être prononcée contre l'employeur par le directeur de la CARSAT au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée (C. trav., art. L.4163-16). La pénalité est alors notifiée en même temps que la notification de la décision de la caisse à l'employeur après le contrôle.

La décision adressée au salarié mentionne le nombre de points inscrits sur son compte professionnel de prévention au titre des périodes concernées. La caisse corrigera, le cas échéant, le nombre de points inscrits sur le compte si les points n'ont pas déjà été utilisés (C. trav., art. D.4163-32).

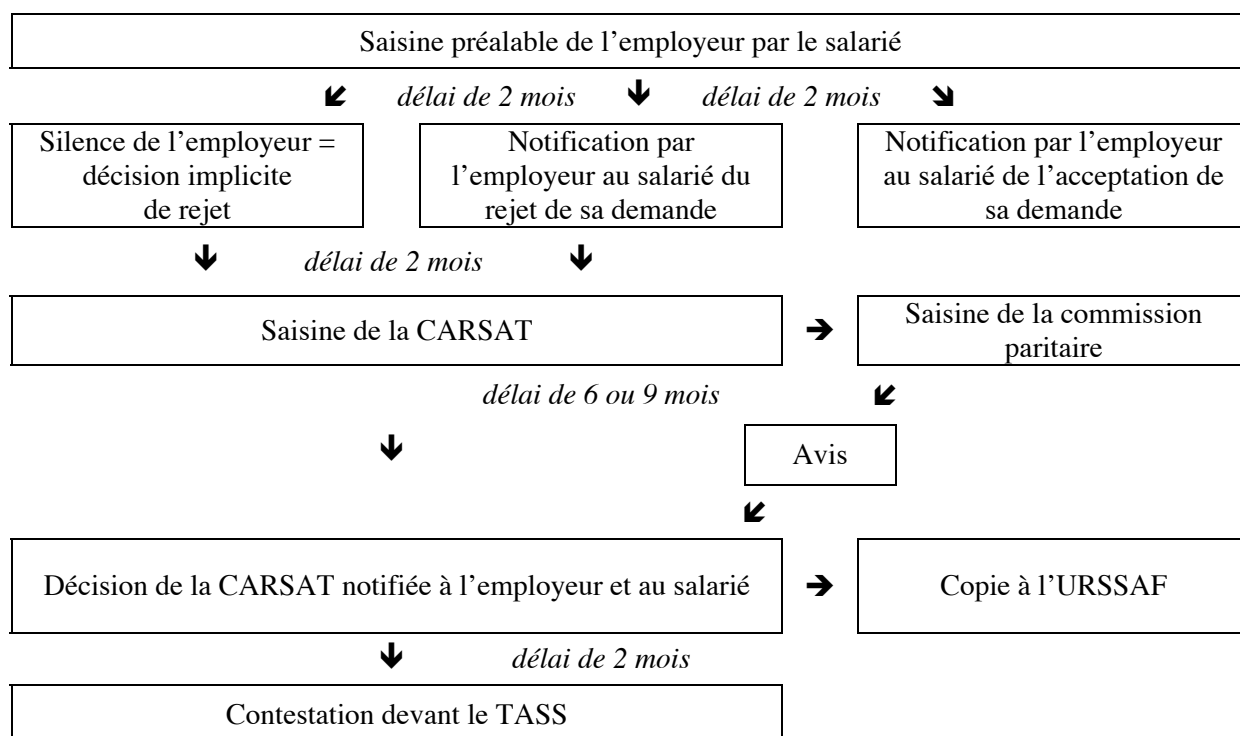
Qui peut contester ma décision ?

Le salarié peut contester l'appréciation portée par son employeur sur son exposition aux facteurs de risques professionnels 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** (C. trav., art. L.4163-17 à -20).

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 (C. trav., art. R.4163-34).
- 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 enquête des agents de contrôle et avis motivé 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 (C. trav., art. L.4163-18).
- à réception de l'avis motivé 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 professionnel de prévention 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 (TASS) dans un délai de deux mois à compter de la réception de sa notification (C. trav., art. R.4163-36).

Schéma en cas de contestation



Fonctionnement du C2P :

Acquisition de points par le salarié

L'exposition durant l'année à un facteur de risque ouvrira droit à 4 points inscrits sur le C2P. En cas de polyexposition, le salarié concerné acquerra 8 points chaque année (C. trav., art. R.4163-9 et s. ; décret n°2017-1768 du 27 déc. 2017, JO du 28).

Pour les salariés arrivés en cours d'année civile, la CNAMTS agrège l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risques professionnels déclaré, la durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de risques donne lieu à l'attribution d'un point, nombre porté à deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques (C. trav., art. R.4163-9, II).

Le barème de points est doublé pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 (C. trav. art. R.4163-10).

Le nombre total de points inscrits sur le C2P est plafonné à 100 au cours de la carrière professionnelle du salarié (C. trav., art. R.4163-9).

Chaque année, la CNAMTS enregistre sur le C2P du salarié les points correspondant aux données déclarées par l'employeur. Elle fait connaître au salarié, par voie électronique, ou à défaut par lettre simple, au plus tard le 30 juin de chaque année, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié (C. trav., art. D.4163-31).

Un service d'information sur internet sera également mis à la disposition des travailleurs pour leur permettre de connaître le nombre de points qu'ils ont acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur leur compte ainsi que les utilisations possibles de ces points (C. trav., art. L.4163-15).

Utilisation par le salarié des points acquis

Depuis le 1^{er} octobre 2017, les salariés exposés à un ou plusieurs des 5 facteurs de risques (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, bruit et températures extrêmes) pris en compte dans le C2P, pourront utiliser les points acquis dans le C2P pour (C. trav., art. L.4163-7 et R.4163-11) :

- financer tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L.4163-8 et R.4163-18 et s.), dans le cadre d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) (C. trav., art. R.4163-21).

Un point donne droit à 25 heures de formation ;

NB : les 20 premiers points inscrits sont réservés au financement d'une action de formation (C. trav., art. R.4163-13).

- réduire son temps de travail et financer un complément de rémunération (C. trav., art. L.4163-9 à -12 ; C. trav., art. D.4163-25 et s. issus du décret n°2017-1769 du 27 déc. 2017, publié au JO du 28).

Dix points peuvent financer un complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant trois mois ;

- financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ à la retraite avant l'âge légal de droit commun (62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1955) (C. trav., art. L.4163-13 et R.4163-30).

Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les points doivent être consommés point par point pour financer une formation et par tranche de dix points pour la réduction du temps de travail et le départ anticipé à la retraite (C. trav., art. R.4163-12).

Les points acquis au titre de l'ex-C3P non utilisés avant sa transformation en C2P sont transférés sur ce dernier.

Le C2P fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Pour utiliser les points acquis dans le cadre du C2P, il faut donc que le salarié se connecte à son CPA pour faire sa demande d'utilisation en ligne, ou fasse sa demande par courrier à l'organisme gestionnaire. Tout silence gardé de l'administration de plus de 4 mois vaudra rejet de la demande (C. trav., art. R.4163-15 et -16).

Obligation de négociation dans les entreprises de 50 salariés ou plus :

À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif (d'entreprise ou de groupe) ou, à défaut, un plan d'action « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels » (C. trav., art. L.4162-1 à -4 et art. D.4162-1) :

- si elles emploient au moins 25 % de salariés déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels du C2P,
- OU si elles ont une sinistralité au titre des AT-MP supérieure à 0,25. Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet mentionnés à l'article L.411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise tel que défini à l'article R.130-1 du même code. L'employeur sera informé par la Carsat ou par les Caisses générales de sécurité sociale des obligations qui lui incombent en matière de négociation sur la prévention des risques professionnels (C. trav., art. R.4162-4 ; décret n°2017-1768 du 27 déc. 2017, JO du 28).

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action, ou dont l'accord ou le plan n'est pas conforme, encourrent une **pénalité financière** pouvant atteindre 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (C. trav., art. L.4162-4).

La sanction est prononcée au terme d'une procédure qui, après mise en demeure, laisse un délai de 6 mois à l'entreprise pour se mettre en conformité.

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 (DUER)** en indiquant les moyens de protection et de prévention mis en œuvre ou prévus au regard de chaque facteur de risque.

Rappel : l'employeur doit consigner en annexe du document unique (C. trav., art. R.4121-1-1) :

- les données collectives qui sont utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels, de nature à faciliter la déclaration de ces risques ;
- la **proportion de salariés exposés** aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus. Cette proportion sera actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Ainsi, une fois le document unique complété, l'employeur peut rattacher à chaque type de situation d'exposition les salariés concernés. Il peut profiter de la mise à jour annuelle du document unique pour actualiser l'évaluation des expositions (C. trav., art. R.4121-2).

Je conserve tous les éléments de preuve :

- Mesures effectuées par un organisme ou un service de santé au travail (bruit, 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 DEUX EXEMPLES PRATIQUES...

1^{er} exemple : Je suis un **agent de marque VL**.

Mon équipe de 9 salariés est constituée d'une **secrétaire**, d'un **comptable**, de **6 mécaniciens** (dont 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 C2P					
	Bruit	Travail répétitif	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Températures extrêmes	Activités en milieu hyper-bare
Réparation mécanique VL	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique PL	Risque de dépassement de seuils					
Réparation mécanique 2 roues	Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie VL	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules VL	Risque de dépassement de seuils					
Préparation de véhicules PL	Risque de dépassement de seuils					
Carrosserie PL	Risque de dépassement de seuils					
Peinture	Risque de dépassement de seuils					

Un certain nombre d'activités ne sont pas exposées par nature aux facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité). Il en est ainsi en principe des activités administratives telles que le secrétariat et 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 est localisé dans l'atelier).

- ⇒ **Concernant la secrétaire et le comptable** : compte tenu de la nature de leur activité, 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 (bruit ou températures extrêmes). Ainsi, si les postes sont situés dans l'atelier, il faudra évaluer l'exposition de ces salariés au bruit.
En l'occurrence, 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 du facteur de risque « **bruit** ».
- ⇒ 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 du facteur de risque « **bruit** ».
 - . Au titre des **activités de Peinture**, il est exposé à un risque de dépassement de seuils au regard des facteurs du facteur de risque « **bruit** ».

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 C2P

Concernant le facteur de risque « bruit » pour les mécaniciens visés par l'activité **réparation mécanique VL**

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 » du présent guide (cf. p. 16 et s.).

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.).

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre, visé par les **activités de Carrosserie VL et de Peinture**.

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

Concernant le facteur de risque « bruit » pour les mécaniciens visés par l'activité **réparation mécanique VL**

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 réglementaire d'exposition 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 réglementaire 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 d'exposition.
- ⇒ Donc je ne déclare pas d'exposition pour ce facteur de risque pour les 6 mécaniciens.

⇔ Je me livre au même exercice pour le poste de carrossier-peintre, visé par les **activités de Carrosserie VL et de Peinture**.

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

1/ J'annexe au DUER l'ensemble des mesures effectuées pour chaque facteur de risque à l'aide des documents mis à disposition (notamment les mesures de bruit).

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

2^e exemple : Je suis un **distributeur de carburant**.

Mon équipe de 3 salariés est constituée d'un **employé de comptabilité** à temps partiel, de **2 opérateurs station-service**.

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

Types d'activités professionnelles	Facteurs de risques du C2P					
	Bruit	Travail répétitif	Travail de nuit	Travail en équipes successives alternantes	Températures extrêmes	Activités en milieu hyper-bare
Distribution de carburant			Risque de dépassement de seuils			

- ⇒ **Concernant l'employé de comptabilité :** compte tenu de la nature de son activité, ce salarié n'est pas exposé par nature à des facteurs de risques entrant dans le champ du compte professionnel de prévention.
- ⇒ Les **2 opérateurs station-service** sont visés par les activités de **distribution de carburant**. Ils sont exposés à un risque de dépassement de seuils au regard du facteur de risque « **travail de nuit** ».

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 C2P

Concernant le facteur de risque « travail de nuit » pour les opérateurs station-service visés par l'activité **distribution de carburant** :

J'examine les plannings de travail des salariés et je compte le nombre de nuits effectuées au cours de l'année civile, pendant lesquelles ils ont été occupés au moins 1h dans l'intervalle de 24h à 5h du matin (cf. fiche risque « travail de nuit » du présent guide, p. 23 et s.).

3^{ème} étape : Le cas échéant, je déclare l'exposition de mes salariés

Concernant le facteur de risque « travail de nuit » pour les opérateurs station-service visés par l'activité **distribution de carburant** :

mon évaluation met en évidence les résultats suivants :

- ⇒ Un des salariés est exposés à ce facteur de risque au-delà des seuils réglementaires puisqu'il a travaillé plus de 120 nuits par an, avec 1h ou plus de travail entre 24 h et 5 h.
- ⇒ Donc je déclare une exposition à ce facteur de risque pour un des opérateurs station-service.

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

1/ J'annexe au DUER l'ensemble des mesures effectuées pour chaque facteur de risque à l'aide des documents mis à disposition.

2/ Je conserve les plannings de travail des salariés, notamment ceux travaillant la nuit.

L'ESSENTIEL SUR LE C2P ET LES OUTILS POUR PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Sur le site CNPA

- IA17043 « Pénibilité » - mise à jour au 3 juillet 2017
 - IA19041 « Rappel sur le compte professionnel de prévention » du 12 février 2019
 - IA17105 « Déclaration pénibilité: rappel de vos obligations déclaratives et droit de rectification » du 12 octobre 2017
 - **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 (DUE) 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
 - Aides financières simplifiées (AFS) jusqu'au 31 décembre 2020 pour les entreprises de moins de 50 salariés :
 - o l'aide financière Air bonus pour l'achat ou la rénovation d'un système de captage des gaz d'échappement ou l'acquisition d'une cabine en surpression et en option l'acquisition d'un système de ventilation générale mécanisée (entreprises dépendant des codes risques 501ZF, 341ZE, 502ZH, 741GB, 742CB et 743BA),
 - o les aides financières TMS Pros diagnostic et TMS Pros action, en s'inscrivant dans une démarche globale de prévention des troubles musculo-squelettiques.
- Pour davantage d'information, consultez le site www.cnpa.fr, rubrique "santé sécurité" > "aides financières" > "AFS"

Et ailleurs :

- « 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)
- *dossier INRS bruit*
- *Brochure Préconisations INRS ED133 « Valeurs limites d'exposition et port de protecteurs individuels » (2012)*

LEXIQUE :

AFS	Aide financière simplifiée
BRC	Bordereau récapitulatif de cotisations
C2P	Compte Professionnel de Prévention
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
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNO	Convention Nationale d'Objectifs
CPA	Compte Personnel d'Activité
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France
CSE	Comité social et économique
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	Groupe 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