

Référentiel de l'exposition à la Pénibilité au travail des métiers de l'Esthétique



Table des matières

Avant-propos	1
Les organisations associées à ce projet	4
Le compte professionnel de prévention : qu'est-ce que c'est ?	5
Qu'est-ce qu'un référentiel de branche	13
Facteurs de Risques et Seuils	16
Méthodologie d'Intervention	19
Synthèse de l'évaluation par l'auditeur externe	31
Méthode d'appropriation des travaux	34
Les principales mesures de prévention par facteur d'exposition	36
Les chiffres clés de l'étude	55
Durée de validité du présent référentiel	60
Annexes	61
Annexe 1 : Infographie synthétique	62
Annexe 2 : Bibliographie	64
Annexe 3 : L'outil d'évaluation	67
Annexe 4 : Exemple d'identification du risque chimique : vernis à ongles	70
Annexe 5 : Principaux sigles présents dans ce Référentiel d'Exposition	71
Annexe 6 : Les 23 fiches activités	73

Avant-propos

Depuis le déploiement de la législation portant réforme des retraites, de nombreuses instances représentatives ont écrit aux services de l'Etat pour faire part des difficultés à mesurer l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité. Dispositif jugé trop complexe au regard de la polyvalence des activités et de la diversité des situations de travail compliquant la mesure des expositions, de nombreuses professions ne voyaient d'autre solution que celle consistant à placer un expert derrière chaque salarié pour décompter ses postures pénibles, les charges manutentionnées, mesurer son exposition aux agents chimiques dangereux ou encore aux contraintes posturales, etc..., tant chaque situation de travail est spécifique, voire unique.

Ainsi, le Gouvernement n'est pas resté insensible aux critiques : il a procédé à une série de modifications du dispositif pour en faciliter la mise en œuvre.

Les 6 facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) qui devaient entrer en vigueur au 1er janvier 2016 ont été repoussés de 6 mois.

La loi Rebsamen a supprimé une formalité : l'établissement de la fiche de prévention des conditions de pénibilité auxquelles est exposé chaque salarié. Ces fiches maintenant supprimées sont remplacées par une déclaration dématérialisée.

Les postes, métiers ou situation de travail exposés à la pénibilité peuvent être définis par un référentiel professionnel de branche homologué, ce qui simplifie considérablement les obligations déclaratives des employeurs et les protège, y compris en cas de contentieux.

Deux facteurs d'exposition ont été modifiés. Le seuil du facteur bruit est passé de 80 décibels à 81. Le travail répétitif se définit désormais comme « caractérisé par la réalisation de travaux ... sous cadence contrainte ». Ce critère de cadence contrainte (applicable notamment sur des chaînes de production) exclut de fait la très grande majorité des métiers de la branche de l'Esthétique de l'exposition au facteur travail répétitif au-delà des seuils, bien que ce facteur reste potentiellement présent au titre des risques professionnels.

Une instruction ministérielle du 20 juin 2016 a prévu en matière de risque chimique qu'en sa qualité « d'outil de simplification et de sécurisation », le référentiel peut être centré sur les

substances ou mélanges qui représentent l'essentiel des expositions dans les usages courants de la branche concernée, tout en présentant les moyens de prévention susceptibles d'éviter l'exposition au-delà des seuils. Il n'est donc plus question de faire un inventaire exhaustif de toutes les substances ou mélanges auxquels les salariés sont exposés mais de ne retenir que les principales.

C'est dans ce contexte, à la fois de contestation du dispositif et de simplification déjà bien engagée que la Commission Mixte Paritaire des Métiers de l'Esthétique a engagé une mission d'expertise afin d'apporter un appui méthodologique à l'élaboration du référentiel de branche des métiers de l'Esthétique.

Concernant les facteurs de risques potentiellement les plus prégnants au sein des Instituts de beauté et des SPA et organismes de formation de la branche, l'analyse de terrain permet de faire ressortir les points suivants :

- Manutentions : seules les actions de manutentions inhérentes à l'exercice du métier sont retenues comme objet de l'analyse. Les efforts de Pousser – Tirer pouvant être rencontrés lors des séances de Modelages de Beauté et de Bien-être » n'entrent ici pas en vigueur puisqu'il ne s'agit pas de gestes professionnels liés à cette activité.*
- Postures pénibles : seules les principales postures pénibles caractéristiques du métier font l'objet d'une évaluation chiffrée de franchissement des seuils.*
- Risque chimique : seuls les principaux produits auxquels les salariés sont susceptibles d'être exposés sont étudiés.*

Le Cabinet Avenir Solutions a construit une démarche en plusieurs temps :

- Analyse de la documentation concernant les métiers de l'esthétique ;*
- Mesure des expositions dans des instituts de beauté dans plusieurs régions*

Au final, aucune tâche, sur les 23 étudiées, ne dépasse certains seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité, dans un contexte d'organisation standard, incluant une alternance des tâches effectuées et un respect des rythmes de travail. Cependant, il semble nécessaire de rappeler que, dans certaines conditions, notamment d'organisation du travail, certains seuils peuvent potentiellement être atteints et/ou dépassés. C'est ce que nous nous efforcerons de démontrer au travers du présent référentiel d'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

Le référentiel que vous avez entre les mains présente la méthode d'analyse et les résultats des évaluations réalisées. Il détaille les activités accomplies, le niveau d'exposition aux facteurs de risques professionnels retenus dans la législation instaurant le compte personnel de prévention et les mesures de prévention adaptées pour s'en préserver.

L'exposition de chaque métier est classée en 3 niveaux : vert (pas d'exposition ou peu significatif) orange (exposition moyenne) et rouge (exposition avec seuil atteint/dépassé). Cette approche poursuit un double objectif :

- donner les moyens à l'employeur de déclarer les situations d'exposition,*
- mais aussi, faciliter le développement de la prévention de la pénibilité quel que soit le niveau d'exposition.*

Pour les salariés concernés par d'éventuelles déclarations antérieures, celle-ci permettront de totaliser des points dans leurs comptes personnels de prévention afin de suivre des formations pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité ; bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Notons que depuis le 1^{er} janvier 2018, l'employeur, s'il reste tenu de déclarer l'exposition à 6 des 10 facteurs de risques identifiés initialement, n'a plus à verser de contribution au titre des rémunérations.

Les organisations associées à ce projet

Collège Employeurs

UPB

CNAIB

UNIB

FIEPPEC

Collège Salariés :

CFDT

UNSA

FGTA-FO

CGT

CFE CGC

Le compte professionnel de prévention : qu'est-ce que c'est ?

Tout employeur est tenu à une obligation de prévention de l'exposition aux risques professionnels, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de risques au-delà de certains seuils, l'employeur doit désormais établir une déclaration afin d'alimenter un Compte Professionnel de Prévention (C2P) qui permet l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition en cas d'exposition à un seul facteur, 2 points en cas de polyexposition). Le C2P, en remplacement du précédent C3P (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) est désormais intégré au compte personnel d'activité qui suivra chaque travailleur pendant toute sa carrière professionnelle. *En cas de contrat se terminant en court d'année, cette déclaration doit être réalisée au plus tard lors de la paie effectuée au titre de ce contrat, soit le 5/15 du mois qui suit la fin du contrat (modalités de déclaration des expositions pour les contrats infra annuels spécifiées dans l'instruction du 20 juin 2016)*

Critères de risques professionnels

La reconnaissance d'une exposition se caractérise par la présence d'une situation pendant des durées minimales et au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels fixés par décret, et ce, pour chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail,
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition à ces facteurs de risques,
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port d'un équipement de protection individuelle peut permettre de rester en dessous du seuil d'exposition aux bruits provoqués par certaines machines ou matériels).

Pour être prise en compte, l'exposition retenue doit avoir une intensité et une durée minimale, évaluées selon des critères quantifiables liés à :

- des contraintes physiques marquées,

- un environnement physique agressif,
- certains rythmes de travail.

Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur.

Tous les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte, quel que soit leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail.

Depuis le 1^{er} juillet 2016, dix facteurs de risques sont pris en compte.

Risques applicables depuis 2015 :

Activité en milieu hyperbare

Travail de nuit

Travail en équipes successives alternantes

Travail répétitif

Complétés au 1^{er} juillet 2016 des risques suivants :

Manutentions manuelles de charges lourdes

Postures pénibles

Vibrations mécaniques

Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées)

Températures extrêmes

Bruit

L'attribution des points s'effectue sur la base des déclarations de l'employeur auprès de l'Urssaf. C'est désormais la Caisse Nationale d'Assurance Maladie qui est chargée de gérer les C2P et qui informe les travailleurs des points dont ils disposent et sur les utilisations possibles de ces points. Les Carsat sont habilitées à effectuer les contrôles de l'effectivité de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Acquisition des points

Le nombre de points dépend du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé.

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre.

Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou pour son départ à la retraite.

Le C2P permet au salarié exposé de cumuler des points (1 point par trimestre d'exposition en cas d'exposition à un seul facteur, 2 points en cas de polyexposition) qui ouvrent droit à :

- une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé (1 point = 25 heures de formation),
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération (10 points = 1 trimestre à mi-temps),
- un départ anticipé à la retraite (10 points = 1 trimestre de droits à la retraite).

Les 20 premiers points obtenus sur le compte sont réservés à la formation professionnelle.

Toutefois, une dérogation existe pour les salariés en fin de carrière (nés avant juillet 1956). Dans ce cas, les points acquis sont doublés, comme indiqué sur le tableau ci-dessous.

Acquisition de points chaque année		
Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	<i>8 points par an</i>
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	<i>16 points par an</i>

Déclaration de l'employeur

Chaque année, l'employeur doit déclarer à l'Urssaf les facteurs de risques auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN).

En cas de contrat se terminant en court d'année (*cf modalités de déclaration spécifiées dans, l'instruction du 20 juin 2016*) cette déclaration doit être réalisée **au plus tard lors de la paie effectuée au titre de ce contrat, soit le 5/15 du mois qui suit la fin du contrat.** Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur peut utiliser les évaluations retenues pour les postes (ou métiers) définis par :

- un accord collectif de branche étendu,
- ou par un référentiel professionnel de branche homologué. L'homologation d'un référentiel de branche par un arrêté pris par les Ministres du travail et de la santé, après consultation du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, permet aux entreprises relevant de cette branche de déclarer l'exposition de leur personnel sur cette base en bénéficiant d'une sécurité¹ juridique importante.

L'absence de référentiel au sein d'une branche ne constitue pas une dispense de déclaration des expositions à certains facteurs de risques professionnels. Tous les facteurs de risques professionnels aujourd'hui en vigueur et identifiés dans l'entreprise doivent être évalués.

En cas d'erreur dans la déclaration des facteurs d'exposition (erreur de facteur ou erreur sur le principe même de l'exposition par exemple), il est possible pour l'employeur de la corriger :

- dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié, elle est possible dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la cotisation ; - dans les autres cas, la rectification est possible jusqu'au 5 ou 15 avril, selon les dates de versement des cotisations sociales de l'employeur, de l'année suivant celle concernée par l'exposition.

¹ L'employeur peut, en cas de contestation, se prévaloir de l'utilisation de bonne foi de ces accords de branche étendus ou référentiels homologués identifiant des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité pour l'évaluation et la déclaration des travailleurs exposés ainsi que pour l'élaboration des éléments relatifs à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels annexés au DUERP de son entreprise. L'employeur peut ainsi légitimement s'appuyer sur le cadre qu'ils fixent et s'en saisir comme référence directe et opposable dans la mise en œuvre du dispositif.

Quid des Cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2018, conformément à l'ordonnance 2017-1389, l'employeur n'est redevable d'aucune taxe directe. Les dépenses liées à l'utilisation du C2P par le salarié sont prises en charge au titre du financement de la branche AT/MP de la Sécurité Sociale.

Accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de l'effet de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels est obligatoire pour les entreprises :

- **d'au moins 50 salariés** (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés),
- **et dont 25% de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnel parmi ceux retenus par décret**, au-delà des seuils prévus.
- **Ou présentant un indice de sinistralité supérieur ou égal à 25%**

Art. D4163-3 du code du travail : «

L'accord d'entreprise ou de groupe et le plan d'action mentionnés à l'article [L. 4163-2](#) ou l'accord de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 traite :

1° D'au moins deux des thèmes suivants :

- a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article [D. 4161-2](#), au-delà des seuils fixés au même article ;
- b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 ;

2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

- a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- b) Le développement des compétences et des qualifications ;
- c) L'aménagement des fins de carrière ;
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2.

Pour les thèmes mentionnés au 2°, l'accord ou le plan d'action précise les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits aux utilisations prévues aux 1° et 2° de l'article [L. 4162-4](#).

A compter du 01/01/2019, l'article c'est l'Article suivant qui entrera en vigueur (décret n°2017-1789, article 5) :

Art D4162-3 du code du travail : « L'accord (d'entreprise ou de groupe ou de branche étendu) ou le plan d'action (d'entreprise ou de groupe) doit traiter d'au moins deux des thèmes suivants :

- La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-2,
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail,
- La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2

En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-2

Pour les thèmes mentionnés au 2° de l'Art D. 4163-3 du code du travail, l'accord ou le plan d'action précise les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits aux utilisations prévues aux 1° et 2° du I de l'article L. 4163-7.

L'accord (ou le plan d'action), conclu pour 3 ans maximum, prévoit les mesures de prévention basées sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

L'accord ou le plan d'action de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels doit être déposé auprès de la Direccte compétente.

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation qui doivent être communiqués, au minimum une fois par an, aux instances représentatives du

personnel, conformément à l'Art L. 2312-27 du code du travail qui concerne le « *rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines[...] les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels* » transmis au CSE par l'employeur. Une instruction viendra prochainement mettre à jour ces dispositions actuellement explicitées dans l'instruction du 20 juin 2016.

Compte personnel d'activité (CPA)

Le compte personnel d'activité (CPA) est entré en vigueur le jeudi 12 janvier 2017. Le CPA intègre désormais le compte personnel de prévention.

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux salariés en CDI ou en CDD ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il suit le salarié de son entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite. Il permet également à tous les titulaires de ce compte de connaître leurs droits en temps réel. Il peut être ouvert dès l'âge de 16 ans. Les apprentis peuvent ouvrir le compte dès 15 ans.

Le compte professionnel d'activité prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe trois dispositifs :

- Le compte personnel de formation (CPF) : entré en vigueur le 1er janvier 2015, il remplace le droit individuel à la formation (DIF).
- Le compte d'engagement citoyen (CEC)
- Le compte professionnel de prévention.

Le CPA a vocation à accueillir les bulletins de paie dématérialisés.

Textes de référence

- Code du travail : articles L4121-1 à L4121-5 : Obligations de l'employeur
- Code du travail : articles L4161-1 : Facteurs de risques professionnels
- Code du travail : articles L. 4163-4 à L. 4163-6 : Ouverture et abondement du compte professionnel de prévention
- Code du travail : articles L4163-1 à L4163-3 : Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels
- Code du travail : articles D4163-1 à D4163-8 : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité (qui entrera en vigueur le 1/01/2019)
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation des agents chimiques dangereux
- Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnées à l'article D.4161-2 du Code du travail (risque chimique) ;
- Arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail.
- Ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017, relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
- Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention
- Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

“L’analyse de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels, est une démarche compliquée si l’on désire réaliser une vérification chiffrée et scientifique des situations de travail. Pour y parvenir, nous privilégions, ici, une organisation sous la forme de Situations Homogènes Moyennes d’Exposition.”

Qu’est-ce qu’un référentiel de branche

Le référentiel de branche présente l’impact des mesures de protection collective et individuelle sur l’exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels,

Il détermine la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (au maximum cinq ans).

Pour l’instruction de la demande d’homologation, il est accompagné de toutes données permettant d’évaluer les effectifs de travailleurs de la branche concernée exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

- Un tel référentiel ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée et seulement dans la limite de son champ d’activité,
- Il ne peut y avoir qu’un seul référentiel par branche ou par champ d’activité d’une branche,
- Pour les postes, métiers ou situations de travail identifiés par un référentiel, il ne peut être fait usage d’un autre référentiel dans la branche ou le champ d’activité de la branche concerné,
- L’arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales qui homologue le référentiel professionnel de branche est pris après avis du Conseil d’orientation des conditions de travail.

En l’absence d’accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche peut définir les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en vigueur. Il doit être homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales.

L’employeur qui applique ce référentiel pour déterminer l’exposition des salariés est présumé de bonne foi.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, sur les 10 facteurs de risques professionnels identifiés 4 font l’objet d’une vigilance particulière dans le cadre du dispositif de prévention de la pénibilité 2010 renforcé mais n’occasionnent aucune déclaration d’exposition aux organismes compétents dans le cadre du compte professionnel de prévention :

- Les manutentions manuelles de charges
- Les postures pénibles jugées comme positions forcées de articulations

- Les vibrations mécaniques
- Les produits chimiques, poussières et fumées

Pour les 6 facteurs suivants,

- Bruit
- Températures
- Activité en milieu hyperbare
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

une déclaration d'exposition doit impérativement être effectuée auprès des organismes compétences dès lors que le seuil d'exposition fixé par décret est atteint ou dépassé.

Les seuils des 10 facteurs sont rappelés, pour mémoire, plus loin dans le présent document (Page 17), **notamment pour le cas où l'employeur rectifierait sa déclaration, en faveur du salarié (possible durant les 3 années qui suivent la déclaration initiale), pour les expositions survenues avant le 1^{er} octobre 2017.**