

# RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°20 – Avril 2015

www.cwassociés.com

## LE COMPTE DE PENIBILITE ENTRE EN VIGUEUR

La compensation de la pénibilité au travail est depuis quelques années au cœur des réformes en lien avec la prévention des risques professionnels et la retraite. La loi du 20 janvier 2014 (**loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites**) a créé le dispositif du « Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité » (compte pénibilité ou « CPPP ») au profit de chaque salarié exposé aux facteurs de pénibilité déclenchant l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions.

Le compte pénibilité est alimenté par des points attribués par la caisse d'assurance retraite (CARSAT) au vu des expositions subies par le salarié et déclarées par l'employeur. Ces points peuvent être utilisés par le salarié pour (i) bénéficier d'une majoration de durée d'assurance permettant d'avancer la date de départ en retraite, (ii) financer une formation ou (iii) un passage à temps partiel.

Les décrets d'application de la loi sont parus en octobre 2014 (**Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ; Décret n° 2014-1155 du 9 octobre relatif à la gestion du CPPP, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations ; Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du CPPP ; Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au CPPP**).

Une Instruction ministérielle du 13 mars 2015 présente les modalités de fonctionnement du CPPP pour 2015 (**Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015**).

Nous avons choisi de commenter les principales dispositions qui impactent directement les entreprises.

## LES OBLIGATIONS INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

### 1. MISE A JOUR DES FICHES INDIVIDUELLES DE PREVENTION DES EXPOSITIONS

Tous les salariés exposés aux facteurs dits de « pénibilité » au-delà des seuils visés par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du code du travail (hors titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois) bénéficient (i) d'une fiche de prévention des expositions et (ii) d'un compte pénibilité.

Les règles d'évaluation de l'exposition à la pénibilité ont été récemment modifiées (décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014). L'article D. 4161-2 du code du travail fixe les facteurs de risques et précise désormais les actions ou situations, l'intensité et la durée minimale de l'exposition imposant l'établissement des fiches, selon les principes suivants :

- La fiche recense les facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé ;
- L'évaluation de l'exposition est faite au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées au 1° de l'article R. 4121-1-1 (article D. 4161-1 du code du travail) ;
- Les différents seuils s'apprécient **après application des mesures de protection collective et individuelle** (article D. 4161-3 du code du travail) ;

- Les temps d'exposition sont appréciés **sur l'année** (article R. 4162-1 du code du travail) ; en présence d'une durée minimale d'exposition exprimée en nombre d'heures par an, « le dépassement du seuil est apprécié **en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations correspondant à ce risque sont constatées** » (article D. 4161-3).

L'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 apporte plusieurs précisions :

- **Salariés affectés à plusieurs postes au cours de l'année :** l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des expositions subies par le salarié **sur l'ensemble des postes** pour déterminer son exposition annuelle moyenne ;
- **Salariés non présents toute l'année :** l'employeur doit évaluer leur exposition au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne **sur l'année ; il n'y aurait donc pas lieu de proratiser ;**  
**Exemple :** dans le cas d'un travailleur présent deux mois seulement (par exemple dans le cas d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, durant les deux mois, le salarié a pu être exposé, en raison d'un phénomène de saisonnalité.

- **Suspensions du contrat de travail :** « Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé (longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil ».

La fiche de prévention des expositions est remise au salarié **au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante**. En pratique, **pour les salariés exposés en 2015**, la fiche de prévention devra être établie **au plus tard le 31 janvier 2016**.

A noter que la fiche doit en principe être remise en cours d'année en cas de rupture du contrat de travail.

Une copie de la fiche « la plus récemment établie » doit être remise à la demande du salarié en cas d'arrêt de travail lié à une maladie professionnelle ou à un accident du travail d'au moins 30 jours consécutifs et d'au moins 3 mois dans les autres cas (dès lors que la durée de ceux-ci est connue de l'employeur).

## 2. DECLARATION DES EXPOSITIONS VIA LA DADS

(EN VUE D'UNE COMMUNICATION À LA CARSAT<sup>1</sup>)

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur déclare :

- **au terme de l'année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;**
- **le ou les facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-2, auxquels ils ont été exposés au-delà des seuils au cours de l'année civile considérée**, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois et qui débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare dans les mêmes conditions le ou les facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-2 auxquels ils ont été exposés **et la durée d'exposition**. Pour ces salariés la CARSAT agrège l'ensemble des déclarations transmises et établit pour chaque facteur de risque déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

À noter que l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 précise que pour les contrats se finissant durant l'année 2015, l'employeur pourra établir les fiches des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016 (afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif).

La CARSAT **enregistre sur le compte pénibilité les points correspondant aux données déclarées par l'employeur** (article D. 4162-24 du code du travail) et en informe le salarié au plus tard le 30 juin de chaque année (articles L. 4162-11 et D. 4162-24 du code du travail).

<sup>1</sup> CNAVTS pour l'Île-de-France

## 3. À QUELLE FIN ?

### 3.1 L'acquisition de points « pénibilité »<sup>2</sup> par le salarié

Salarié	exposé à 1 seul facteur de risque	exposé à au moins 2 facteurs de risque
ayant travaillé toute l'année civile	4 points <sup>2</sup>	8 points <sup>2</sup>
ayant un contrat de travail ≥1 mois et qui débute ou s'achève en cours d'année civile	1 point <sup>2</sup> pour chaque période d'exposition de 3 mois	2 points <sup>2</sup> pour chaque période d'exposition de 3 mois

(Articles R.4162-2 à R.4162-3 du code du travail)

### 3.2 Les trois utilisations possibles des points « pénibilité » par le salarié

Utilisations	Modalités	Spécificités pour les assurés nés :
Financer une action de formation	1 point = 25 h de formation pour accéder à un emploi non exposé ou moins exposé	point par point  - à compter du 01/01/1963 : les 20 premiers points inscrits sur le CPPP sont réservés à la formation
Financer un passage à temps partiel	10 points = complément de rémunération pour un mi-temps pendant 3 mois	par tranche de 10 points  - entre le 01/01/1960 et le 31/12/1962 : les 10 premiers points inscrits sur le CPPP sont réservés à formation
Bénéficier d'un départ anticipé à la retraite	10 points = 1 trimestre de durée d'assurance vieillesse	- avant le 01/01/1960 : pas d'utilisation « réservée ».

(Articles R.4162-4 à R.4162-7 du code du travail)

<sup>2</sup> Dans la limite de **100 points** au cours de la carrière professionnelle ; Doublement des points pour les assurés nés avant le 01/07/1956

#### 4. QUID EN CAS DE CONTESTATION ?

En cas de réclamation du salarié ou sur décision du directeur de la CARSAT, la caisse peut procéder à un contrôle (i) de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques et (ii) de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place (articles L. 4162-12 et D. 4162-25 du code du travail), au titre des cinq dernières années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte. L'employeur doit être avisé préalablement par un avis de passage. Le contrôle donne lieu (i) soit à la notification de l'absence d'observations, (ii) soit à une notification mentionnant les modifications à apporter aux éléments déterminant le nombre de points, assortie le cas échéant du montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il est redevable (article D. 4162-25 du code du travail). L'employeur dispose (i) d'un **délai d'un mois pour présenter ses observations et la CARSAT (ou CNAVTS)** et, le cas échéant, (ii) d'un **délai de deux mois pour contester, devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale, la décision prise par la CARSAT (CNAVTS) à l'issue du délai d'un mois** (articles L. 4162-13 du code du travail et R. 142-18 du code de la sécurité sociale).

Face à la complexité du dispositif, une mission « de simplification » est confiée à un parlementaire et un chef d'entreprise, afin d'aider les branches professionnelles à élaborer les « modes d'emploi » par métier.

Par ailleurs, dans le cadre de l'examen en cours du projet de loi dite « Macron » (pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) en cours d'examen par le Sénat, un amendement vise à supprimer la fiche individuelle retraçant les expositions. Affaire à suivre...

#### VOS CONTACTS



**Juliette POUYET**  
Avocat associé  
[juliette.pouyet@cwassocies.com](mailto:juliette.pouyet@cwassocies.com)



**Laurence COHEN**  
Avocat associé  
[laurence.cohen@cwassocies.com](mailto:laurence.cohen@cwassocies.com)

#### VOTRE AGENDA



#### Prochaines formations ERYs

2 avril 2015 à LYON et 17 avril 2015 à PARIS :  
Les Rendez-vous de l'actualité sociale

16 avril 2015 à PARIS :  
Congés payés : réglementation de la paie

28 avril 2015 à LYON :  
La durée du travail

30 avril 2015 à LYON :  
Sécuriser le forfait jour

9 juin à PARIS et 2 juin à LYON :  
Comprendre et prévenir les risques psychosociaux : approche juridique

22 septembre à PARIS et 24 septembre à LYON :  
Gérer l'inaptitude du salarié

## ANNEXE : FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET SEUILS D'EXPOSITION

LES 4 FACTEURS PRIS EN COMPTE A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

## ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
<b>Activités exercées en milieu hyperbare</b>	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

## RYTHMES DE TRAVAIL

	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
<b>Travail de nuit</b>	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits / an
<b>Travail en équipes successives alternantes</b>	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits / an
<b>Travail répétitif</b>	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute 30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		900 h / an

LES 6 FACTEURS PRIS EN COMPTE A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

## CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

FACTEURS	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
<b>Manutentions manuelles de charges</b>	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h/an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déclenchement du travailleur avec la charge ou prise de charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours
<b>Postures pénibles</b>	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 h/an
<b>Vibrations mécaniques</b>	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 h/an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	

## ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
<b>Agent chimique dangereux</b>	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé	
<b>Températures extrêmes</b>	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 h/an
<b>Bruit</b>	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 h/an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois/an

## LE FINANCEMENT DU COMPTE PÉNIBILITÉ

- Une cotisation **pour tous les employeurs**, au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité, **à compter de 2017**, de 0,01% (*assiette : fixée par arrêté ministériel*)
- Une cotisation **additionnelle pour les employeurs qui ont exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité** :

	Pour les salariés exposés à au moins 1 facteur de risque *	Pour les salariés exposés à au moins 2 facteurs de risque*
2015 - 2016	0,1%	0,2%
A compter de 2017	0,2%	0,4%

\*Au-delà des seuils définis par décret

À payer au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année d'exposition (15 février pour les employeurs des salariés agricoles) (R4162-57).

Précision de l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 : « *Le versement des cotisations ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015* ».

**Articles D.4162-39 à D.4162-44 du code du travail**

## ACCORDS / PLANS D'ACTION PÉNIBILITÉ<sup>3</sup> : OÙ EN EST-ON ?

- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 → Transfert dans le code du travail des dispositions réglementaires qui figurent actuellement dans le code de la sécurité sociale (les articles D.138-26 à D.138-27 deviennent respectivement les articles D.4161-1 à D.4163-3 du Code du travail),
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 → Abaissement du seuil de déclenchement de l'obligation de négocier **de 50% à 25% des salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité** (nouvel article D.4163-1).

*NB. Les accords d'entreprise (de groupe ou de branche) et les plans d'action conclus sur la base de l'ancienne législation devront continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'ils cessent de produire effet.*

- Modification des thèmes et de leur nombre à fixer dans l'accord ou le plan d'action :

Jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
Obligatoirement 1 des 2 thèmes suivants : - adaptation et aménagement du poste - réduction des poly expositions	Obligatoirement 2 des 3 thèmes suivants : - adaptation et aménagement du poste de travail (thème inchangé) - réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2, au-delà des seuils fixés au même article - réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-2 (donc quel que soit le degré d'exposition)
+ au moins 2 thèmes parmi : - amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel - développement des compétences et des qualifications - aménagement des fins de carrière - maintien en activité des salariés exposés	Idem, mais : pour chaque thème retenu, l'accord ou le plan devra préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un CPPP d'affecter les points qui y sont inscrits pour bénéficier d'une formation ou réduire leur durée du travail.

A lire : *Décret 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité*

<sup>3</sup>cf. « *Recto-Verso* » n° 2011-10