

MAJ : 07.2016

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

MAJ 07.2016

Le dispositif du compte pénibilité vise **tous les employeurs de droit privé** (entreprises, associations, etc.) ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé.

Les salariés se verront **ouvrir un compte pénibilité** dès lors qu'ils auront accumulé des points. En pratique, le dispositif concernera les salariés exposé à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils fixés par décret. Les salariés **conserveront les points acquis au gré de leurs changements d'employeur, jusqu'à leur admission à la retraite.**

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :


- effectuer une évaluation annuelle de l'exposition de chaque travailleur en fonction des conditions de travail habituelles du poste occupé,
- consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité,
- renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit),
- déclarer les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la DADS/DSN.

La Carsat informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur.

Financement du compte personnel de prévention de la pénibilité		
Thèmes	Dates d'application	Dispositions
Taux de cotisation	2015/2017	<p>Création d'un fonds en charge du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.</p> <p>Les recettes de ce système sont constituées par 2 cotisations. =Une cotisation de base qui est due par l'ensemble des entreprises (salariés entrant dans le champ d'application du compte) sur les rémunérations ou gains des salariés (assiette de droit commun). Son taux est fixé à 0,01 % à compter de l'année 2017.</p> <p><u>Notez-le</u> : Ce taux est nul pour les années 2015 et 2016.</p>

		<p>=Une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité. Elle est également due sur les rémunérations et gains perçus par les salariés exposés.</p> <p>Ce taux est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,1 % pour les années 2015 et 2016 au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition ; - 0,2 % à compter de l'année 2017. <p>Un taux spécifique est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité. On constate que ce taux est doublé en cas de poly exposition. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,2 % pour les années 2015 et 2016 ; - 0,4 % à compter de l'année 2017.
Modalités d'acquisition des points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité et conditions d'utilisation des points		
<p style="text-align: center;">Fiche de prévention des expositions</p>	<p style="text-align: center;">01/01/2015</p>	<p>Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.</p> <p>Le compte personnel de prévention est ouvert à chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle (masque, gants, chaussures, etc.) à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.</p> <p><u>Seuils de référence</u> : À chaque facteur de risque est associé un seuil d'exposition.</p> <p>Chaque seuil d'exposition repose sur le croisement de <u>deux critères</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> *un seuil d'intensité (en décibels pour le bruit, en tranche d'horaire de nuit, etc.) *et une notion temporelle, exprimée en durée ou fréquence (voir tableaux). <p><u>Les deux critères doivent être réunis pour que le seuil d'exposition soit considéré comme atteint ou dépassé.</u></p> <p>L'appréciation de l'exposition est annuelle.</p> <p>L'employeur évalue l'exposition d'un salarié au regard des « conditions habituelles de travail » caractérisant le poste occupé, en moyenne annuelle.</p> <p>L'appréciation est faite en se fondant sur les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition que l'employeur doit désormais consigner en annexe du document unique.</p>

		<p>Cette évaluation prend en compte, le cas échéant, les situations types d'exposition identifiées par un accord collectif de branche étendu. L'employeur peut également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, des référentiels de branche.</p> <p>Mise à disposition des travailleurs : L'employeur établit la fiche de prévention des expositions. Il la transmet au travailleur au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. Une copie de la fiche est remise au travailleur en cas <u>d'arrêt de travail</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, - d'au moins 3 mois dans les autres cas. <p><i>Notez-le</i> : Pour les salariés dont le contrat de travail s'achève en cours d'année, la fiche est transmise au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de son contrat de travail.</p> <p> Modification loi Rebsamen (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Jo du 18, art. 28, 29 et 31) – décret du 30/12/2015. <u>Suppression de l'obligation d'établir des fiches pénibilité</u> : Ces fiches sont supprimées et remplacées par une déclaration annuelle dématérialisée à la CNAV ou à la CARSAT. En pratique, cette déclaration se fait selon les modalités prévues pour la DADS ou la DSN. Comme pour les fiches pénibilité, toutes les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles.</p>
<p>Facteurs de risques professionnels et seuils d'expositions</p>	<p>01/01/2015 - 01/01/2016</p>	<p>10 facteurs de risques professionnels ont été retenus pour l'établissement de la fiche de prévention des expositions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - risques liés aux <u>contraintes physiques</u> : <ul style="list-style-type: none"> o manutentions manuelles de charge, o postures pénibles, o vibrations mécaniques ; - risques liés à <u>l'environnement physique agressif</u> : <ul style="list-style-type: none"> o agents chimiques dangereux, o activités exercées en milieu hyperbare, o températures extrêmes, o bruits ; - risques liés au <u>rythme de travail</u> : <ul style="list-style-type: none"> o travail de nuit, o travail en équipes successives alternantes, o travail répétitif. <p>Cette mise en place est progressive. En effet, à compter du 01/01/2015, seuls 4 facteurs de risques permettront d'acquérir des points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.</p>

		Il s'agit des risques liés au rythme de travail et les activités exercées en milieu hyperbare. Les autres facteurs s'appliqueront à compter du 01/07/2016 (décret 30/12/2015).
Acquisition des points	01/01/2015	<p>Le ou les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés seront déclarés dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales.</p> <p>La déclaration du ou des facteurs ouvre droit à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.</p> <p>Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, le compte est crédité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 points lorsque le salarié est exposé à un seul facteur de risque professionnel ; - 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risque professionnel. <p>Concernant les salariés dont la durée du contrat est supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la caisse s'occupe d'agréger les différentes déclarations.</p> <p>Ainsi, chaque période d'exposition de 3 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à un facteur de risque professionnel donne lieu à l'attribution d'un point ; - à plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution de 2 points. <p>Au cours de la carrière professionnelle du salarié, le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité est plafonné à 100 points.</p> <p><i><u>Notez-le</u> : Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par 2.</i></p> <p>Les droits constitués sur le compte restent acquis jusqu'à la liquidation ou à l'admission à la retraite.</p> <p>Le salarié peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles et d'en éditer un justificatif.</p> <p>Les règles d'acquisition font que les contrats d'une durée inférieure à un mois ne permettent pas d'acquérir de point, quelle que soit l'exposition.</p>
Les conditions d'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité		
		Le salarié pourra utiliser toute ou partie de ses points disponibles afin de financer :



<p>Les différentes possibilités d'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité</p>	<p>01/01/2015</p>	<p>- une action de formation professionnelle continue dans la perspective d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ;</p> <p>- le complément de rémunération et de cotisation en cas de réduction de sa durée de travail. La demande peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte ;</p> <p>- d'une majoration de durée d'assurance vieillesse (8 trimestres maximum) et d'un départ en retraite avant l'âge. La liquidation des points acquis peut intervenir à partir de 55 ans, sous certaines conditions.</p> <p>Les points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont utilisés de la façon suivante :</p> <p>- formation : 1 point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue ;</p> <p>- passage à temps partiel : 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;</p> <p>- retraite : 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.</p> <p><u>Attention</u> : Les 20 premiers points inscrits sont réservés à la formation. Il existe 2 exceptions concernant les travailleurs âgés :</p> <p>- pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960, aucun point n'est réservé ;</p> <p>- pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les 10 premiers points inscrits sont réservés.</p>
<p>Procédure et demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité</p>	<p>01/01/2015</p>	<p>La demande d'utilisation des points s'effectue :</p> <p>- en ligne par le salarié sur le site dédié ;</p> <p>- ou elle est adressée à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve la résidence du salarié. Il existe des dispositions particulières pour les salariés vivant à l'étranger.</p> <p><u>Attention</u> : Les points ne peuvent être utilisés qu'à compter de leur inscription sur le compte.</p> <p>Le silence de l'administration pendant plus de 4 mois vaut rejet de la demande.</p>
<p>Utilisation pour la formation professionnelle</p>	<p>01/01/2015</p>	<p>Le salarié a la possibilité d'abonder son compte personnel de formation avec les points acquis sur son compte personnel de prévention de la pénibilité mobilisés pour les actions de formation professionnelle facilitant l'évolution professionnelle du salarié.</p> <p>Ces points sont convertis en heures de formation.</p>

		La caisse verse au financeur de la formation le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies.
Utilisation du compte pour un passage à temps partiel	01/01/2015	<p>Le salarié demande à son employeur de bénéficier de la réduction du temps de travail.</p> <p>Le temps travaillé ne peut pas être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée de travail applicable dans l'établissement.</p> <p>Une fois que l'employeur a accepté la demande du salarié, ce dernier effectue sa demande d'utilisation de points.</p> <p>Pour la prise en charge de cette réduction du temps de travail, l'employeur transmet à la caisse une copie de l'avenant au contrat de travail, ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément par la caisse.</p> <p>Ces éléments ainsi que les modalités de transmission sont déterminés par arrêté.</p>
Utilisation du compte pour la retraite	01/01/2015	<p>La liquidation des points acquis peut intervenir à partir de 55 ans, sous certaines conditions. L'âge pour partir à la retraite est abaissé à due concurrence du nombre de trimestres attribués au titre de la majoration de durée d'assurance, dans la limite de 8 trimestres.</p>
Gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité et contrôle de l'administration		
Gestion du compte et contrôle	01/01/2015	<p>Ce compte est alimenté suivant les informations transmises tous les ans par l'employeur au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.</p> <p>La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale.</p> <p>Les travailleurs sont informés par voie électronique (ou lettre simple) au plus tard le 30 juin que les informations concernant leur compte sont disponibles sur le site dédié.</p> <p><u>Précision décret 30/12/2015</u> : un droit de rectification de la déclaration est instauré. Une entreprise peut ajuster sa déclaration jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante, et au titre de l'année 2015, jusqu'au 30 septembre 2016.</p>

		<p>Les CARSAT (ou les MSA) peuvent procéder à des contrôles sur pièces et sur place de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées.</p> <p>Pour un contrôle sur place, l'employeur doit recevoir un avis de passage au moins 15 jours avant la date de la première visite.</p> <p>A l'issue du contrôle, en cas d'absence d'observation, l'employeur et chaque salarié concerné sont informés. Dans le cas contraire, l'employeur est informé des modifications (remboursement de cotisations, montant supplémentaire de cotisation) que les contrôleurs souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. L'employeur dispose d'un délai de un mois pour apporter ses observations. La décision de l'organisme est également notifiée au salarié.</p> <p><u>Notez-le</u> : un contrôle de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ne peut pas être organisé pour les périodes d'activité ayant fait ou faisant l'objet d'une réclamation du salarié.</p>
--	--	---

Réclamation du titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité

<p>Recours devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale après un recours préalable devant l'employeur et la saisine de l'organisme qui gère son compte.</p>	<p>01/01/2015</p>	<p>En cas de désaccord du salarié sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la caisse ou lorsqu'il n'a reçu aucune information à la date prévue et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit préalablement porter sa réclamation devant l'employeur.</p> <p>Cette réclamation lui est adressée par tout moyen afin d'en attester la date de réception.</p> <p>Lorsque l'employeur accuse réception de la réclamation, il doit indiquer au salarié qu'à défaut de réponse dans le délai de 2 mois à compter de sa réception, sa réclamation est réputée rejetée. Il indique également que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la caisse dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration de son délai de réponse.</p> <p><u>Notez-le</u> : La décision de l'employeur est notifiée au salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.</p> <p>Suite à la décision de l'employeur ou de son rejet implicite, le salarié dispose d'un délai de 2 mois pour porter sa réclamation devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général.</p> <p><u>Notez-le</u> : La période contrôlée par l'organisme ne peut pas faire l'objet d'une réclamation par le salarié.</p>
---	--------------------------	---

		<p>Lorsque l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il doit informer la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite, corriger sa déclaration et régulariser les cotisations versées.</p> <p>S'il rejette la réclamation du salarié, il produit à cette même caisse une copie de sa décision de rejet ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de la réclamation.</p> <p>La caisse envoie un accusé de réception au salarié indiquant qu'à défaut de réponse dans le délai de 6 mois (9 mois si contrôle sur place), sa réclamation est réputée rejetée et est donc susceptible d'être portée devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale dans un délai de 2 mois (à compter de la décision implicite ou explicite de rejet).</p> <p> Modification loi Rebsamen (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Jo du 18, art. 28, 29 et 31)</p> <p>Le salarié qui veut agir en justice en vue de l'attribution de points à son compte pénibilité dispose désormais d'un délai de 2 ans au lieu de 3 suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. De même, le délai de contrôle des caisses de retraite est abaissé à 3 ans au lieu de 5.</p>
Document unique d'évaluation des risques professionnels		
Documents annexés	01/01/2015	<p>Devront être consignées en annexe du document unique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ; - la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.
Mise en place d'un référentiel de branche		
Référentiel Niveau de la branche	Décret du 30/12/2015	<p> Modification loi Rebsamen (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, Jo du 18, art. 28, 29 et 31)</p> <p>Pour s'orienter dans le maquis des facteurs de pénibilité, l'employeur a tout intérêt à <u>s'appuyer sur ce qu'a prévu sa convention collective</u>.</p> <p>En premier lieu, il existe des accords de branche étendus de prévention de la pénibilité qui déterminent l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires.</p>

		<p>En pratique, ces accords font notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.</p> <p>Faute d'accord de branche étendu, la loi Rebsamen avait prévu que ces postes, métiers ou situations de travail, exposés à la pénibilité puissent être définis par <u>un référentiel professionnel de branche homologué</u>.</p> <p><u>Un décret devait venir fixer les modalités de ce référentiel. C'est le décret du 30/12/2015.</u></p> <p>Le fait d'utiliser les référentiels de branche homologués ou les accords de branche étendus présente un intérêt majeur pour l'employeur : en cas de contentieux, il ne sera pas redevable des majorations de retard et des pénalités financières.</p> <p>En revanche, faute d'accord étendu ou de référentiel de branche auquel se référer, l'employeur reste tenu de procéder lui-même à l'évaluation de la pénibilité.</p> <p>Le référentiel professionnel de branche est homologué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des affaires sociales après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.</p> <p>L'organisation professionnelle qui établit le référentiel doit être représentative dans la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité.</p> <p>Le référentiel présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité. Afin que la demande d'homologation puisse être examinée, il doit être accompagné de toutes les données permettant d'évaluer les effectifs de salariés de la branche concernée exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.</p> <p>Enfin, le référentiel de chaque branche sera réévalué selon une périodicité qu'il détermine lui-même (plafonnée à 5 ans).</p>
--	--	--