

# Compte personnel de prévention de la pénibilité

## Les modalités de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2015

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises seront soumises à de nouvelles obligations. Elles devront évaluer l'exposition de leurs salariés à divers facteurs de pénibilité en tenant compte de seuils associés à chacun d'eux. Les salariés exposés au-delà de ces seuils pourront bénéficier d'un compte pénibilité, sur lequel ils accumuleront des points leur permettant notamment de changer de poste ou de partir plus tôt à la retraite. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées par plusieurs décrets du 9 octobre 2014, sur lesquels nous revenons dans ce dossier.

Institué par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 sur la réforme des retraites (v. le dossier juridique -Santé- n° 37/2014 du 24 février 2014), le **compte personnel de prévention de la pénibilité**, dit « compte pénibilité », doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les décrets précisant les modalités de sa mise en œuvre par les entreprises et ses modalités de gestion par la Cnav ont été publiés au JO du 10 octobre dernier.

Afin de laisser du temps aux entreprises pour identifier les postes exposés à la pénibilité, le gouvernement a décidé d'une **mise en place progressive** du compte pénibilité. Seuls **quatre facteurs** de pénibilité devront être pris en compte à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015**, les **six autres** ne le seront qu'à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2016**.

Marisol Touraine et François Rebsamen ont, par ailleurs, confié à **Michel de Virville**, dans une lettre datée du 13 octobre, une mission pour accompagner les **branches** professionnelles dans l'élaboration de **référentiels** visant à faciliter l'application par les entreprises des quatre premiers facteurs de pénibilité et préparer celle des six autres facteurs. Les premiers référentiels devraient être produits avant la fin de l'année 2014.

Quant à la **circulaire d'application** des « décrets pénibilité », elle devrait être publiée dans les prochains jours, selon une information que nous avons recueillie auprès de la DGT.

**À NOTER** Les décrets publiés au JO du 10 octobre ont également aménagé l'obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Nous reviendrons sur les modifications apportées dans un prochain dossier juridique.

## 1 Facteurs de risque et seuils d'exposition

Pour bénéficier des nouvelles mesures sur la pénibilité (compte pénibilité et fiche de prévention), le salarié doit avoir été exposé à **un ou plusieurs facteurs** de pénibilité au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective (isolation sonore, engins de levage mécanique, systèmes d'aspiration d'air, etc.) et individuelle (casques de protection auditive, appareils de protection respiratoire, etc.) (C. trav., art. L. 4161-1, L. 4162-2 et D. 4161-3 nouveaux).

Ces facteurs et les seuils d'exposition associés à chacun d'eux ont été précisés par les décrets du 9 octobre 2014. Certains sont applicables dès le **1<sup>er</sup> janvier 2015**, les autres seulement à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2016**.

**À NOTER** Tous les salariés sont concernés, y compris ceux titulaires de CDD, sous réserve que leur contrat ait duré au moins un mois au cours de l'année civile. Ceux dont le contrat a une durée inférieure ne pourront bénéficier de ces nouvelles mesures (C. trav., art. R. 4162-1, II et R. 4162-2, II nouveaux).

### LES FACTEURS DE RISQUES APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

Les facteurs de pénibilité à prendre en compte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont (C. trav., art. D. 4161-2 nouveau):

- le **travail de nuit**, dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail;
- le **travail répétitif** caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le dépla-

cement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;  
– le travail en **équipes successives** alternantes ;  
– les activités exercées en milieu **hyperbare** définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail.

À chacun de ces risques sont associés des actions ou situations et des **seuils annuels d'exposition**, portant à la fois sur une intensité et une durée minimales (v. tableau page 7).

Ainsi, en pratique, seuls les salariés qui auront été exposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à **un ou plusieurs de ces quatre facteurs de risque**, au-delà des seuils prévus, pourront bénéficier d'un compte pénibilité.

## LES FACTEURS DE RISQUE APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

Les facteurs de pénibilité qui s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont (C. trav., art. D. 4161-2 nouveau) :

- les **manutentions manuelles** de charges définies à l'article R. 4541-2 du Code du travail ;
- les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations ;
- les **vibrations mécaniques** visées à l'article R. 4441-1 du Code du travail ;
- les **agents chimiques dangereux** mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- les **températures extrêmes** ;
- le **bruit** mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail.

À chacun de ces risques sont associés des **actions ou situations** et des **seuils annuels d'exposition**, portant à la fois sur une intensité et une durée minimales (v. tableau page 7).

Le compte de prévention de la pénibilité ne sera donc généralisé à l'ensemble des facteurs de risques qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**À NOTER** Les dix facteurs de pénibilité retenus par les décrets du 9 octobre 2014 sont ceux actuellement visés à l'article D. 4121-5 du Code du travail, qui sera abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## 2 Évaluation de l'exposition et fiche de prévention

Les décrets du 9 octobre précisent les modalités d'évaluation et de déclaration par l'employeur de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, ainsi que les modalités d'établissement et de remise de la fiche de prévention sur laquelle l'employeur doit notamment consigner cette exposition (C. trav., art. L. 4161-1 nouveau, qui remplacera l'actuel article L. 4121-3-1).

### ÉVALUATION ANNUELLE DE L'EXPOSITION

#### ■ Modalités d'évaluation de l'exposition des salariés à la pénibilité

L'employeur devra évaluer l'exposition de chaque travailleur au regard des **conditions habituelles** de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en **moyenne sur l'année** (C. trav., art. D. 4161-1 nouveau).

L'employeur n'aura donc à réaliser qu'**une seule évaluation** des postes par **année** et à établir une moyenne

annuelle d'exposition. L'employeur pourra se fonder notamment sur les **données collectives** qui s'intègrent dans le **document unique d'évaluation** des risques (C. trav., art. D. 4161-1 nouveau). Ce dernier devra à cette fin être enrichi.

En effet, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015**, l'employeur devra **consigner en annexe** du document unique (C. trav., art. R. 4121-1-1 nouveau) :

- les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs pénibilité, de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- la **proportion de salariés exposés** aux facteurs de pénibilité **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 pourra rattacher à chaque type de situation d'exposition les salariés concernés. Il pourra profiter de la mise à jour annuelle du document unique (C. trav., art. R. 4121-2) pour actualiser l'évaluation des expositions.

**À NOTER** Le Code de la sécurité sociale impose déjà à l'employeur de consigner en annexe du document unique la proportion de salariés exposés à la pénibilité (CSS, art. R. 138-32). Cette obligation, actualisée du fait de l'introduction de seuils d'exposition, sera transférée dans le Code du travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'article sus-visé étant abrogé à la même date.

#### ■ Dispositifs d'aide à l'évaluation

Afin d'aider les employeurs à tracer les expositions professionnelles à la pénibilité, les partenaires sociaux ont été invités par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 à prévoir des **situations types** d'exposition dans les **accords de branche** étendus sur la **pénibilité**. Ainsi, ces accords pourront caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées (C. trav., art. L. 4161-2 nouveau).

Pour réaliser l'évaluation de l'exposition des salariés à la pénibilité, l'employeur prendra en compte, le cas échéant, les **situations types** d'exposition identifiées dans l'accord de branche. Il pourra également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des **référentiels de branche**, dont la nature et la liste seront fixées par arrêté ministériel (C. trav., art. D. 4161-1 nouveau).

**À NOTER** Compte tenu du temps que peut prendre la négociation des accords de branche, les organisations patronales de branche sont invitées à élaborer des référentiels afin d'aider les employeurs à identifier et recenser les situations d'exposition (v. page 1).

### FICHE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS

#### ■ Élaboration et transmission au salarié

Pour **chaque travailleur exposé** à un ou plusieurs facteurs de pénibilité **au-delà des seuils** prévus, l'employeur devra établir une fiche de prévention des expositions, recensant les facteurs de pénibilité auxquels le travailleur a été exposé, et la lui remettre au terme de chaque année civile et, **au plus tard, le 31 janvier** de l'année suivante (C. trav., art. D. 4161-1 nouveau).

**À NOTER** Ainsi, en pratique, les employeurs devront remettre les premières fiches de prévention au plus tard le 31 janvier 2016, pour les salariés exposés à un ou plusieurs des quatre facteurs de pénibilité à prendre en compte à partir de 2015. Pour les salariés exposés aux six autres facteurs de pénibilité applicables à compter de 2016, les fiches de prévention devront être remises au plus tard le 31 janvier 2017.

### ■ En cas de départ ou d'arrêt de travail

#### Départ de l'entreprise avant la fin de l'année civile

Pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, l'employeur devra établir et transmettre la fiche au plus tard le **dernier jour du mois suivant** la date de **fin du contrat** (*C. trav., art. D. 4161-1 nouveau*).

#### Arrêt de travail

L'employeur devra remettre au travailleur une **copie** de la fiche de prévention en cas d'arrêt de travail (*C. trav., art. D. 4161-4 nouveau*):

- d'au moins **30 jours** suite à un **accident du travail** ou une maladie professionnelle;
- d'au moins **trois mois** dans les autres cas.

### ■ Conservation et mise à disposition

L'employeur devra **conserver**, par tout moyen, les fiches de prévention des expositions de ses salariés, pendant une durée de **cinq ans** suivant l'année à laquelle elles se rapportent. La fiche de prévention sera par ailleurs tenue à tout moment à la **disposition du salarié** (*C. trav., art. D. 4161-4 nouveau*).

**À NOTER** Les articles D. 4121-6 à D. 4121-9 du Code du travail fixant les actuelles règles relatives à la fiche de prévention seront abrogés au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

## DÉCLARATION DES EXPOSITIONS VIA LA DADS

Au terme de chaque année civile et **au plus tard le 31 janvier** de l'année suivante, l'employeur devra déclarer, dans le cadre de la **DADS** (*CSS, art. L. 133-5-4*), le ou les **facteurs** de pénibilité auxquels les travailleurs ont été exposés au-delà des seuils prévus au cours de l'année civile considérée, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions (*C. trav., art. R. 4162-1, I nouveau*).

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat d'au moins un mois qui **début**e ou **s'achève en cours d'année** civile, l'employeur déclarera dans les mêmes conditions le ou les facteurs de pénibilité auxquels ils ont été exposés et la durée d'exposition (*C. trav., art. R. 4162-1, II*).

Cette déclaration des expositions via la DADS permet ensuite à la **Cnav** d'inscrire les points acquis par les salariés sur leur compte pénibilité (*C. trav., art. R. 4162-2 nouveau*; v. page 5).

**À NOTER** Pour les employeurs de travailleurs agricoles, la déclaration des expositions devra être réalisée au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, dans les conditions prévues aux articles R. 741-2 et R. 712-7 du Code rural et de la pêche maritime (*C. trav., art. R. 4162-1, III nouveau*).

## 3 Acquisition et utilisation des points par le salarié

Les décrets du 9 octobre définissent d'une part, les modalités d'acquisition de points au titre du compte

pénibilité et d'autre part les modalités d'utilisation des points acquis par le salarié exposé.

## MODALITÉS D'ACQUISITION DES POINTS

Le salarié exposé à la pénibilité verra son compte pénibilité crédité de (*C. trav., art. R. 4162-2, I nouveau*):

- **quatre points par année** civile en cas d'exposition à un seul facteur de risque;
- **huit points par année** civile en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques.

Les **salariés âgés** bénéficieront d'un barème d'acquisition des points bonifié (v. page 5).

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins un mois qui **début**e ou **s'achève en cours d'année** civile, la Cnav agrègera l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établira, pour chaque facteur de pénibilité déclaré, sa **durée totale d'exposition** en mois au titre de l'année civile. Chaque **trimestre** d'exposition à un facteur de pénibilité donnera lieu à l'attribution d'un **point**, porté à **deux points** en cas d'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité (*C. trav., art. R. 4162-2, II nouveau*).

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte pénibilité sera **plafonné à 100 points** sur toute la carrière professionnelle du salarié (ce qui correspond à une exposition de 25 ans à un facteur de pénibilité) (*C. trav., art. R. 4162-2, III nouveau*).

## MODALITÉS D'UTILISATION DES POINTS

### ■ Trois types d'utilisation ouverts

Le salarié pourra utiliser les points inscrits sur son compte pour une ou plusieurs des trois utilisations suivantes (*C. trav., art. L. 4162-4, I et R. 4162-4 nouveaux*):

- financer tout ou partie des frais d'une **action de formation** professionnelle permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité, dans le cadre d'un abondement de son **compte personnel de formation** (v. page 4). Un point donnera droit à 25 heures de formation;

- **réduire son temps de travail** et financer un complément de rémunération. Dix points pourront financer un complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant trois mois;

- financer le **rachat de trimestres** de majoration de durée d'assurance vieillesse afin de **partir à la retraite avant** l'âge légal de droit commun (62 ans pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1955). Dix points ouvriront droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse, dans les conditions prévues par l'article L. 351-6-1 du Code de la sécurité sociale (les trimestres seront intégrés à la durée d'assurance retenue pour le calcul du taux de la pension et seront réputés avoir donné lieu à cotisations pour le bénéfice d'une retraite anticipée pour carrière longue).

Les points devront 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 en retraite (*C. trav., art. R. 4162-5 nouveau*).

**À NOTER** Le salarié pourra accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif (*C. trav., art. R. 4162-7 nouveau*).



## ■ Demande d'utilisation des points

Le salarié titulaire du compte pénibilité effectuera sa demande d'utilisation des points en **ligne**, sur un **site internet** dédié, dans des formes et avec des justifications qui seront déterminées par arrêté ministériel.

Le salarié pourra également adresser sa demande à la **caisse de retraite** dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France (si le salarié adresse sa demande à une caisse autre que celle de sa résidence, sa demande sera transmise à cette dernière) (*C. trav., art. R. 4162-8 nouveau*).

Une fois la demande effectuée, les **points** correspondant à l'utilisation voulue seront **réservés** et ne pourront être affectés à une autre utilisation jusqu'à la décision de la caisse de retraite. L'acceptation de la demande par celle-ci permettra l'utilisation de ces points et le règlement des sommes afférentes à chaque utilisation permettra de solder le compte de ces points (*C. trav., art. R. 4162-10 nouveau*).

Le **silence** gardé pendant plus de quatre mois par la caisse sur une demande d'utilisation des points vaut **rejet** de cette demande (*C. trav., art. R. 4162-9 nouveau*).

**À NOTER** Le salarié ne pourra former une demande d'utilisation de points qu'à compter de l'inscription des points sur son compte (*C. trav., art. R. 4162-8*).

## ■ Utilisation pour une formation

### Points réservés

Les **20 premiers points** inscrits sur le compte pénibilité seront réservés au financement d'une action de formation (*C. trav., art. R. 4162-6 nouveau*). Toutefois, comme cela nous a été confirmé par la DGT, cette disposition n'oblige pas le salarié à consommer en priorité ces 20 premiers points avant d'utiliser les autres points inscrits sur son compte pénibilité (pour une réduction du temps de travail ou la retraite).

Notons également que des dispositions particulières sont prévues pour les **salariés âgés** (v. page 5).

### Abondement du CPF

Les points mobilisés par le salarié pour une formation seront convertis en heures de formation et constitueront un abondement de son **compte personnel de formation** (CPF) (*C. trav., art. L. 4162-5 et R. 4162-14 nouveaux*). Les démarches à accomplir seront donc celles prévues pour le compte personnel de formation.

Le salarié devra joindre à sa **demande de formation** un document précisant (*C. trav., art. R. 4162-11 nouveau*):

– le **nombre d'heures** qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures acquises sur son compte pénibilité;

– le **poste** qu'il occupe et la **nature de la formation** demandée afin d'en apprécier l'**éligibilité**, c'est-à-dire afin de vérifier qu'elle vise à accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité. À cet égard, la formation sera réputée remplir cette condition (*C. trav., art. R. 4162-12 nouveau*):

– si elle correspond à l'une des formations éligibles au CPF facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à la pénibilité (*C. trav., art. L. 6323-16, al. 5*);

– ou si la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur assumant les frais de formation.

Après avoir validé la demande de formation, l'organisme ou l'employeur fournira une attestation au salarié, qui pourra alors formuler sa demande d'utilisation des points (v. ci-dessus) (*C. trav., art. R. 4162-13 nouveau*).

## Remboursement par la Carsat des frais de formation

L'organisme ou l'employeur finançant l'action de formation devra fournir à la caisse de retraite une **attestation** indiquant que la **formation** a été effectivement **suivie** et a fait l'objet d'un règlement. Le contenu et les modalités de cette attestation seront définis par arrêté ministériel (*C. trav., art. R. 4162-15 nouveau*).

Sur la base de cette attestation, la **caisse versera au financeur** le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le salarié (*C. trav., art. R. 4162-16 nouveau*).

Le montant de l'heure de formation sera fixé au regard du **coût réel** de la formation, dans la limite d'un **plafond** qui sera déterminé par arrêté ministériel. Toutefois, en cas de dépassement de ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire des heures de formation, limitée au plafond, pourra être accordée sur demande du salarié (*C. trav., art. R. 4162-17 nouveau*):

– soit par la prise en compte d'heures abondées sur le compte personnel de formation non utilisées pour cette formation;

– soit par la mobilisation d'un nombre de points supplémentaires du compte pénibilité.

## ■ Utilisation pour une réduction du temps de travail

### Procédure de demande de temps partiel

Le salarié qui souhaite utiliser son compte pénibilité en vue de bénéficier d'une réduction du temps de travail devra adresser à son employeur une demande:

– suivant la **procédure** fixée par l'**accord collectif** régissant la mise en place du temps partiel à la demande des salariés dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3123-5*);

– ou, en l'absence d'accord, par **lettre recommandée** avec avis de réception, adressée au moins **six mois à l'avance** (*C. trav., art. L. 3123-6 et D. 3123-3*).

Il devra en outre joindre à l'appui de sa demande un **justificatif de points**. Par ailleurs, il devra préciser la **réduction** du temps de travail souhaitée, sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à **20 %** ni supérieur à **80 %** de la durée du travail applicable dans l'établissement (*C. trav., art. D. 4162-18 nouveau*).

Une fois l'**accord de son employeur** obtenu, le salarié pourra formuler sa **demande** d'utilisation des points soit en ligne sur le site dédié, soit auprès de sa **caisse de retraite** (*C. trav., art. D. 4162-20 nouveau*).

L'employeur ne pourra **opposer de refus** au salarié que s'il motive celui-ci et peut démontrer que la réduction du temps de travail est impossible du fait de l'activité économique de l'entreprise (*C. trav., art. L. 4162-7 nouveau*).

### Calcul du nombre de jours pris en charge

Le nombre de jours qui sera pris en charge au titre du complément de rémunération est déterminé selon la **formule de calcul** suivante (*C. trav., art. D. 4162-19 nouveau*): (nombre de points utilisés/10) x (45/coefficient de réduction de la durée du travail)

Le coefficient de réduction de la durée du travail est obtenu par le rapport de la durée sollicitée à la durée antérieure de travail. Il est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche.

Le nombre de jours obtenu après application de la formule de calcul sera arrondi au jour entier le plus proche. **Exemple**: un salarié dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures souhaite utiliser son compte pénibilité pour passer à mi-temps, soit 17,5 heures. Il entend dépenser dix points de son compte.

Le coefficient de réduction est donc de 0,5 (17,5h/35 h).

Le nombre de jours pris en charge sera donc de  $(10 \text{ points}/10) \times (45/0,5) = 90$ .

Le salarié à temps plein qui souhaite passer à mi-temps pourra, avec dix points de son compte pénibilité, obtenir un complément de rémunération pendant 90 jours.

#### Calcul du montant de complément de rémunération

Le montant du complément de rémunération que percevra le salarié durant sa période de réduction du temps de travail est calculé de la façon suivante (*C. trav., art. D. 4162-22 nouveau*): coefficient de réduction de la durée du travail x rémunération qu'aurait perçue le salarié en l'absence de réduction du temps de travail.

#### Complément de rémunération remboursé par la Carsat

Le complément de rémunération sera versé au salarié par l'employeur, qui se fera ensuite rembourser par la **caisse de retraite**. À cet effet, l'employeur devra **transmettre** à la caisse, par tout moyen, une **copie de l'ave-nant** au contrat de travail du salarié, ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes. La liste de ces éléments et leurs modalités de transmission seront déterminées par arrêté ministériel.

Une fois ces informations transmises à la caisse, celle-ci procédera au **remboursement** à l'employeur du **complément de rémunération** et des **cotisations** et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes (*C. trav., art. D. 4162-21 nouveau*).

#### Utilisation pour un départ anticipé à la retraite

##### Condition d'âge

Le salarié ne pourra utiliser son compte pénibilité pour racheter des trimestres de majoration et partir à la retraite avant l'âge légal que s'il a atteint l'âge de **55 ans** (*C. trav., art. L. 4162-4, II et R. 4162-23 nouveau*).

##### Nombre maximal de trimestres pouvant être validés

Le nombre maximal de trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse que le salarié pourra valider en utilisant son compte pénibilité est fixé à huit, ce qui lui permettra d'anticiper son départ à la retraite par rapport à l'âge légal de **deux ans** (soit un départ à 60 ans au lieu de 62 ans pour un salarié né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1955) (*CSS, art. D. 161-2-1-10 nouveau*).

##### Décote plafonnée

Si le salarié ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein, la décote qui lui sera appliquée ne pourra excéder **25 %**, par dérogation à l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale (*CSS, art. R. 351-27-1 nouveau*).

### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS ÂGÉS

#### Barème d'acquisition des points bonifié pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956

Pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956 (soit âgés de plus de 58,5 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015), les points inscrits sur le compte pénibilité seront **doublés** (*C. trav., art. R. 4162-3 nouveau*).

#### Modalités d'utilisation des points pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1963

Pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 (soit âgés de plus de 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015), la **réserve** de points pour la **formation** professionnelle ne sera pas applicable. En outre, pour les salariés nés entre le 1<sup>er</sup> jan-

vier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus (soit âgés de plus de 52 ans à 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015), seuls les **dix premiers points** inscrits sur le compte pénibilité seront **réservés** pour la formation professionnelle (*C. trav., art. R. 4162-6 nouveau*).

## 4 Taux des cotisations dues par les employeurs

Les dépenses au titre de l'utilisation du compte pénibilité seront prises en charge par un **fonds, financé** par les **cotisations des entreprises**. Deux cotisations sont prévues : une cotisation de base et une cotisation additionnelle.

#### Champ d'application et taux de la cotisation de base

La cotisation de base est due par **tous les employeurs** au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le **champ d'application du compte pénibilité** (même s'ils sont en deçà de seuils d'exposition) (*C. trav., art. L. 4162-19, 1<sup>o</sup> nouveau*).

Elle sera nulle pour les années 2015 et 2016 et sera fixée, à compter de l'année **2017**, à **0,01 %** des rémunérations des salariés entrant dans le champ d'application du compte pénibilité (*C. trav., art. D. 4162-54 nouveau*). Les entreprises concernées ne seront donc redevables de la cotisation de base qu'à partir de 2017.

#### Champ d'application et taux de la cotisation additionnelle

La cotisation additionnelle est due par les employeurs ayant **exposé au moins un de leurs salariés** à la pénibilité au-delà des seuils d'exposition (*C. trav., art. L. 4162-19, 2<sup>o</sup> nouveau*).

Elle sera fixée à (*C. trav., art. D. 4162-55 nouveau*):

– pour les années **2015** et **2016** : **0,1 %** des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité au cours de chaque période ;

– à compter de l'année **2017** : **0,2 %** des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité au cours de chaque période.

Ces taux de cotisation s'appliqueront au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils prévus. Ils seront **doublés** (soit respectivement portés à 0,2 % et 0,4 %) au titre des salariés ayant été exposés simultanément à **plusieurs facteurs** de pénibilité au-delà des seuils prévus.

Le paiement de la cotisation additionnelle devra être effectué **au plus tard le 31 janvier** de l'année suivante (*C. trav., art. R. 4162-57 nouveau*).

À NOTER Pour les employeurs de salariés agricoles, le paiement de la cotisation additionnelle interviendra au plus tard le 15 février de l'année suivante.

## 5 Modalités de gestion et de contrôle du compte pénibilité

### ENREGISTREMENT DES POINTS ET INFORMATION ANNUELLE DU SALARIÉ

La gestion du compte pénibilité sera assurée par la Cnav et les Carsat (*C. trav., art. L. 4162-11 nouveau*).

La **Cnav enregistrera chaque année**, sur le compte pénibilité du salarié, les **points** correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente via la DADS.

Le **salarié sera informé** par voie électronique, au plus tard le 30 juin de chaque année, par la caisse de retraite dans la circonscription de laquelle se trouve l'entreprise, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. À défaut, la caisse portera cette information à sa connaissance par lettre simple (*C. trav., art. D. 4162-24 nouveau*).

## CONTRÔLE DES DÉCLARATIONS ET EXPOSITIONS

Les caisses de retraite pourront procéder à des contrôles, sur pièces et sur place, de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de pénibilité et de l'exhaustivité des données déclarées par l'employeur (*C. trav., art. L. 4162-12 nouveau*).

### ▣ Contrôle sur place et sur pièces

Les agents des caisses de retraite effectueront leurs vérifications sur pièces et sur place, dans le respect des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance. En cas de contrôle sur place, la caisse de retraite adressera à l'employeur un **avis de passage** indiquant la date, l'heure et l'objet du contrôle, ainsi que la possibilité pour celui-ci de se faire assister des conseils de son choix pendant le contrôle. Cet avis devra parvenir à l'employeur **au moins 15 jours avant** la date de la première visite et être transmis par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. En cas de contrôle sur pièces, un **avis de contrôle** mentionnant l'objet et la date de début du contrôle, la liste des documents et informations nécessaires à sa réalisation et la date limite de leur transmission à la caisse sera transmis à l'employeur, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

Les employeurs seront tenus d'adresser ou de présenter aux agents **tout document demandé** et de leur permettre l'**accès aux locaux** de l'exploitation ou de l'entreprise (*C. trav., art. D. 4162-25, I nouveau*).

### ▣ Suites du contrôle

À l'issue du contrôle, la caisse de retraite pourra (*C. trav., art. D. 4162-25, II nouveau*):

– soit informer l'employeur et les salariés concernés de l'**absence d'observations**;

– soit notifier à l'employeur, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, les **modifications qu'elle souhaite** apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points, et lui impartir un **délai d'un mois** pour présenter ses **observations**. À l'expiration de ce délai, elle **notifiera sa décision** à l'employeur et aux salariés concernés, avec mention des voies et délais de recours, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

La **décision adressée à l'employeur** indiquera les périodes concernées et les modifications apportées à ses déclarations. Suivant les cas, elle mentionnera le montant des cotisations dont l'employeur pourra demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il devra s'acquitter.

La **décision adressée au salarié** indiquera le nombre de points inscrits sur son compte au titre des périodes concernées. La caisse corrigera, le cas échéant, le nom-

bre de points inscrits sur le compte si les points n'ont pas déjà été utilisés (*C. trav., art. D. 4162-25, II nouveau*).

## RÉCLAMATION PAR LE SALARIÉ

### ▣ Saisine de l'employeur, puis de la caisse

En cas de différend lié à un **désaccord** avec l'**employeur** sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition, le salarié pourra **saisir la caisse** de retraite d'une réclamation relative à l'ouverture du compte pénibilité ou au nombre de points enregistrés, mais seulement s'il a **préalablement** porté cette **contestation** devant l'**employeur** (*C. trav., art. L. 4162-14 nouveau*). Le salarié devra adresser sa **réclamation** à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, et y joindre, le cas échéant, une copie de la fiche de prévention et une copie de l'information donnée par la caisse de retraite sur son compte pénibilité. L'employeur disposera de **deux mois** pour y répondre, l'absence de réponse valant rejet. L'employeur devra notifier sa décision expresse par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Après une décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur, le salarié aura **deux mois** pour porter sa **réclamation** devant la **caisse** de retraite, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (*C. trav., art. R. 4162-26 nouveau*).

### ▣ Décision de la caisse et voies de recours

En cas de rejet par l'employeur de la réclamation du salarié, la caisse se prononcera après **avis motivé d'une commission** (*C. trav., art. L. 4162-14 nouveau*). La commission émettra son avis au vu d'un dossier constitué par la caisse comprenant notamment la réclamation du salarié, les informations parvenues à la caisse de la part de chacune des parties, le cas échéant, les résultats du contrôle de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition du salarié (*C. trav., art. R. 4162-31 nouveau*). La caisse pourra, si elle l'estime nécessaire, demander au salarié et à l'employeur **tout document** utile, recueillir toutes informations utiles auprès d'eux ou procéder ou faire procéder à un **contrôle** sur place (*C. trav., art. R. 4162-32 nouveau*).

À l'issue de l'avis de la commission, le **directeur** de la caisse **notifiera sa décision** au salarié et à l'employeur, avec mention des voies et délais de recours, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. La **notification envoyée à l'employeur** mentionnera notamment les périodes concernées, ainsi que, suivant les cas, le montant des cotisations dont il pourra demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il devra s'acquitter.

La **notification adressée au salarié** mentionnera notamment le nombre de points inscrits sur son compte pénibilité, au titre des périodes concernées. La caisse procédera s'il y a lieu à l'ouverture du compte ou modifiera celui-ci (*C. trav., art. R. 4162-35 nouveau*).

La caisse disposera de **six mois** pour donner sa réponse, l'absence de réponse dans ce délai valant rejet. Ce délai sera porté à **neuf mois** si la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place.

Le salarié pourra saisir le **tribunal des affaires de sécurité sociale** dans un délai de **deux mois** suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet (*C. trav., art. R. 4162-28 nouveau*).

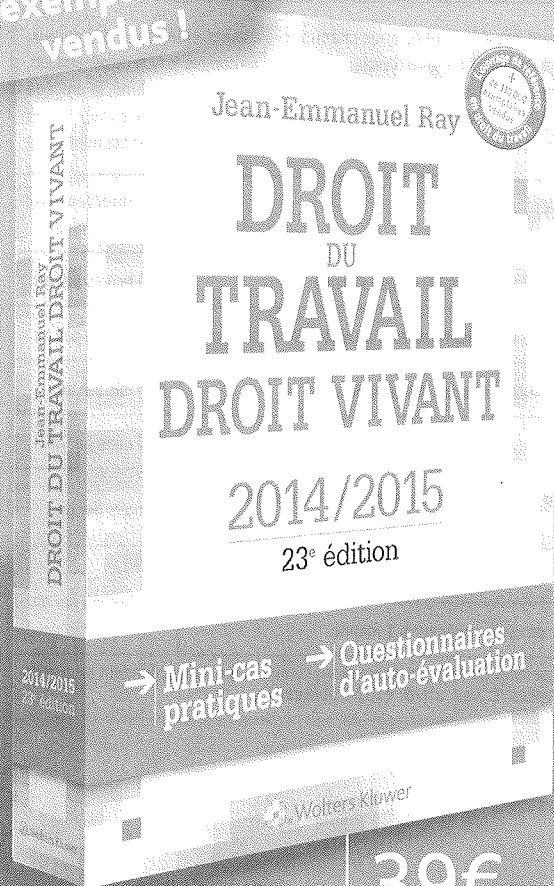
SOURCES// \* D. n° 2014-1155, n° 2014-1156, n° 2014-1157, n° 2014-1158, n° 2014-1159 du 9 octobre 2014, JO du 10 octobre

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ	SEUILS D'EXPOSITION		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale *
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles	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 heures par an
Vibrations mécaniques	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 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	
Agents chimiques dangereux	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 ministériel	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 sera définie par arrêté ministériel	
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

\* Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées (C. trav., art. D. 4161-3 nouveau).

# L'ouvrage de référence pour connaître et comprendre le droit social

+ de 110 000  
exemplaires  
vendus !



39€  
680 pages

Cette 23<sup>e</sup> édition tient compte :

- des récentes évolutions légales : la loi du 5 mars 2014 qui, en fixant les critères de la représentativité patronale, a parachevé notre nouveau droit de la négociation collective refondé, côté salariés, en août 2008 ;
- des dernières décisions de jurisprudence : baby-loup, strict encadrement du forfait-jours, religion au travail et licenciement, prise d'acte de la rupture reconfigurée le 26 mars 2014, bilan des premiers arrêts sur le PSE suite à la loi du 14 juin 2013, signature d'un syndicat catégoriel...

Un ouvrage incontournable pour les étudiants, chefs d'entreprise, professionnels RH, partenaires sociaux, juristes et avocats !

Auteur : Jean-Emmanuel RAY  
Professeur à Sciences-Po Paris et à Paris I-Sorbonne,  
il dirige le Master professionnel en apprentissage  
« Développement des Ressources Humaines ».

Commander en ligne sur la boutique

[www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)