



Compte  
Prévention  
Pénibilité

# Le dispositif pénibilité

*Réglementation, facteurs de risque,  
obligations employeur, droit des salariés...*



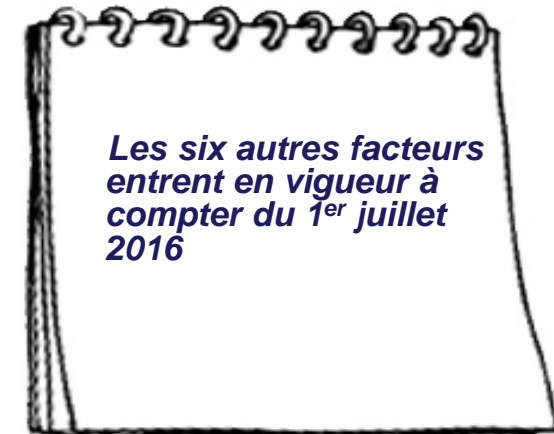
Avril 2016

# Le contexte réglementaire

*Loi et champs d'application*

## Contexte réglementaire

- La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites
  - institue le compte prévention pénibilité
  - confie à la Cnav et à son réseau la mission de mise en œuvre du dispositif

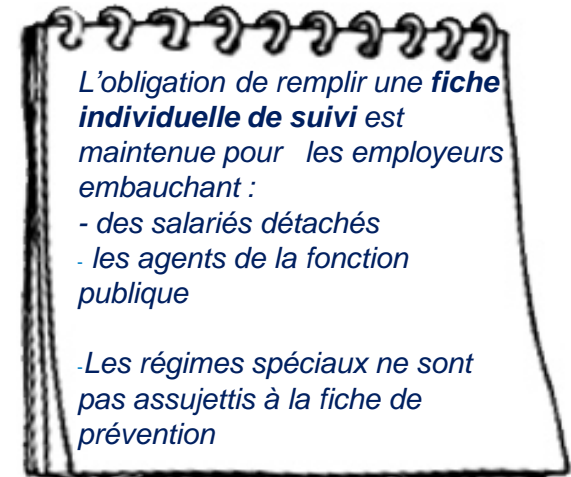


### Ce qu'il faut retenir :

- Entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour 4 facteurs de risque
- Cette loi s'accompagne de **6 décrets** d'application dont 4 sur la gestion du compte pénibilité en elle-même et 2 sur la prévention de la pénibilité de manière plus générale

## Contexte réglementaire

- **La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi simplifie le dispositif**
  - Suppression de la fiche d'exposition
  - Réduction du délai lié à la réclamation qui passe de 3 à 2 ans
  - Impossibilité d'engager la responsabilité de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs
  - L'évaluation de l'exposition à la pénibilité est à la fois collective (accords de branche étendus et référentiels professionnels de branche homologués) et individuelle (déclaration de l'exposition des travailleurs via la DADS/DSN).
- **2 décrets d'application de cette loi sur le dispositif pénibilité ont été publiés le 31 décembre 2015**



## Quelles articulations avec les dispositifs existants ?

---

- **Le CPP ne remplace pas le système de retraite anticipée pour incapacité permanente**
- **Le CPP est complémentaire du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues**

=> Les trimestres acquis dans le cadre du dispositif sur la pénibilité sont comptabilisés dans le cadre de la Retraite Anticipée pour Carrière Longue (RACL)

## Quels sont les salariés concernés ?

---

### Qui ?

- Les salariés de droit privé (affiliés au régime général ou agricole) ;
- Le personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.

### Dans quels cas ?

- Tous les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est au moins égale à un mois quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage...)

## Quels facteurs de risques ?

---

### 10 facteurs de risques retenus pour lesquels

- L'exposition doit être évaluée

*Il s'agit d'évaluer si la pratique de l'activité à un poste, telle qu'exercée sur l'année (temps moyen), expose le salarié au-delà des seuils annuels fixés par décret*

L'exposition est appréciée après prise en compte des mesures de protection individuelle et collective (EPC, EPI)

- Des seuils sont déterminés par une intensité et une temporalité
- **Le Compte prévention pénibilité est automatiquement créé si le salarié est déclaré exposé par son employeur**

## Quels facteurs de risques ?

- Quatre des dix facteurs de pénibilité sont entrés en application le 1<sup>er</sup> janvier 2015
- Les six autres seront pris en compte à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016

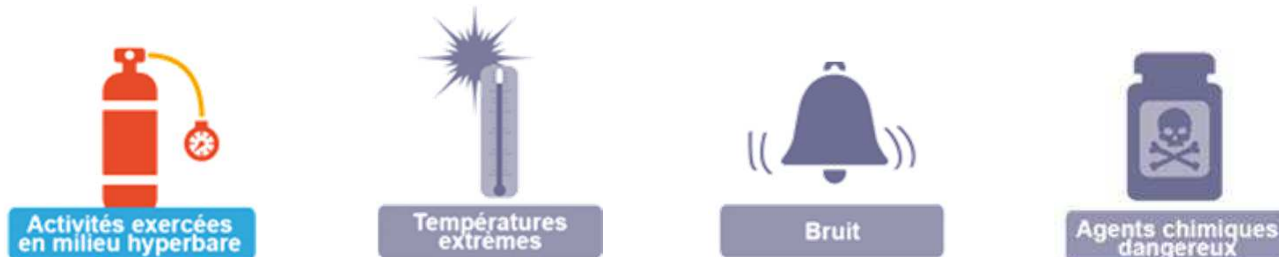
### Les facteurs de risques liés aux rythmes de travail



### Les facteurs de risques liés aux contraintes physiques



### Les facteurs de risques au titre de l'environnement physique agressif



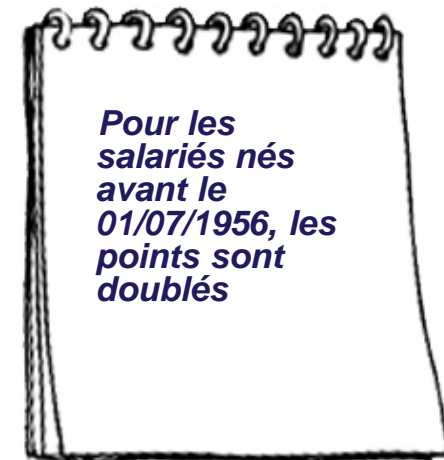


# Quels droits pour vos salariés exposés?

*Modalités d'acquisition et d'utilisation des points*

## Modalités d'acquisition des points

- Chaque salarié acquiert des points en fonction de son exposition à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques :
  - Chaque trimestre d'exposition à un même facteur de risque donne droit à 1 point
  - Chaque trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risque donne droit à 2 points
  - Le nombre total de points est plafonné à 100 non renouvelables
- ⇒ **Bon à savoir** : Le salarié peut contester le nombre de points acquis (ou l'absence de déclaration par son employeur) dans les 2 ans qui suivent l'année de l'exposition remise en cause



## 3 modalités d'utilisation des points (1/3)

### 1. La formation professionnelle

- **1 point** = 25 h de formation\*
- Les points sont utilisables 1 par 1
- 20 points sont réservés à la formation professionnelle

\* au coût horaire plafond fixé par arrêté

*Les points CPP peuvent abonder le CPF lorsque l'ensemble des points CPF ont été consommés*

### Cas particuliers

- Assurés nés avant le 1/01/1960 => aucun point réservé à la formation
- Assurés nés entre le 1/01/1960 et le 31/12/1962 => seuls 10 points réservés à la formation

## 3 modalités d'utilisation des points (2/3)

### 2. Le temps partiel avec maintien de la rémunération

- **10 points** = 1 trimestre de travail à mi-temps sans perte de salaire
- Le temps partiel doit être compris entre 20 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise, et les points sont utilisables par groupe de dix.

#### *Coté employeur :*

Vous payez votre salarié sans tenir compte du temps partiel obtenu au titre du CPP .

Vous êtes remboursé chaque mois du complément avancé.

## 3 modalités d'utilisation des points (3/3)

### 3. La retraite « anticipée »

- **10 points** = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance comptabilisé pour déterminer le taux de liquidation de la pension (au maximum le taux plein) et permettant d'anticiper le départ à la retraite.
- L'âge légal du départ en retraite ne peut être anticipé de plus de 2 ans (80 points max)
- Les points sont utilisables par groupe de dix.

# Quelles sont vos obligations ?

*Evaluer, déclarer*

## Vos principales obligations 1/2

---

- **Evaluer l'exposition des salariés aux risques professionnels dans l'entreprise**
  - Évaluation annuelle par salarié (toutes activités confondues)
  - Exposition du salarié appréciée en moyenne sur l'année, dans les conditions habituelles de travail, au regard des seuils fixés par décret, et après application des mesures de protection individuelle et collective
  
- **Déclarer l'exposition dans votre déclaration de données sociales (DADS puis DSN)**
  - Déclaration des salariés exposés au mois de janvier de l'année suivant l'exposition ou durant le mois suivant la fin du contrat pour les salariés qui ont effectué un contrat d'au moins un mois s'achevant en cours d'année
  - La modification de déclaration est possible :
    - Jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante – exception pour 2016 : modification possible jusqu'au 30 septembre
    - Pendant 3 ans à compter de l'année sur laquelle porte la déclaration initiale lorsque la modification est favorable au salarié (augmentation du solde de points)

## Vos principales obligations 2/2

- **Vous acquitter des cotisations sociales pénibilité**

- Cotisation de base de solidarité interprofessionnelle. Toutes les entreprises du régime général et de la MSA seront redevables à compter de 2017. Taux : 0,01%
- Cotisation additionnelle due uniquement **au titre des salariés déclarés exposés à la pénibilité** :

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	Taux à partir de 2017
1 seul facteur	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

- Le décalage de l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité au 1<sup>er</sup> juillet 2016 proratisé le montant de cotisation additionnelle dû au titre de l'exposition en 2016 à l'un ou plusieurs de ces facteurs : l'assiette correspond aux salaires du second semestre des personnes déclarées exposées



## Evaluer les 4 facteurs (1/3)



**Travail de nuit**

Au moins 120 nuits  
par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre minuit et 5 heures		120 nuits

NB: Lors de l'appréciation de l'exposition d'un travailleur au travail de nuit, l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipe successives alternantes.

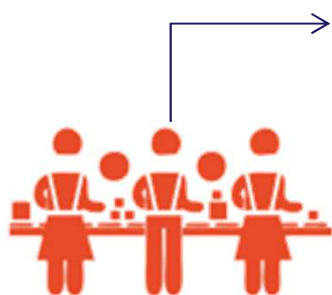


**Le travail en équipes successives alternantes**

Au moins 50 nuits  
par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures		50 nuits par an

## Evaluer les 4 facteurs (2/3)



Travail répétitif

Au moins 900 heures  
par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	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		

OU

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

**NB: A partir de 2016, seule la seconde définition sera en vigueur**

## Evaluer les 4 facteurs (3/3)



Activités exercées  
en milieu hyperbare

Au moins 60 interventions  
ou travaux par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions par an

**A noter :** Il n'est pas nécessaire d'attendre la publication des référentiels professionnels de branche pour effectuer votre déclaration au titre de l'année 2015.

En effet, si les référentiels pourront porter sur l'ensemble des dix facteurs, les quatre facteurs déjà entrés en vigueur sont plus aisés à évaluer de manière individuelle ; ces référentiels seront particulièrement utiles pour les 6 facteurs qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2016. L'absence de référentiel au sein d'une branche ne constitue donc pas une dispense de déclaration.

## Quelles échéances ?

---

- **2015**
  - Évaluation de l'exposition des salariés aux 4 facteurs de risques
  
- **2016**
  - Déclaration des expositions pour l'année 2015 (via la DADS puisqu'en 2015, l'employeur doit remplir une DADS dans tous les cas)
  - Versement de la cotisation additionnelle correspondant aux expositions 2015
  - Évaluation de l'exposition des salariés aux 10 facteurs de risques

# L'offre de services

## Des outils à votre service

---

- **36 82** : une plateforme téléphonique pour traiter vos demandes d'information de premier niveau mais aussi celles de vos salariés ou de partenaires
- **[www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)** : un site internet dédié au dispositif prévention pénibilité
  - Informe salariés et employeurs de leurs droits et démarches de manière détaillée
  - Site officiel du dispositif
- **Espaces personnels en ligne**
  - un espace personnel salarié à partir de 2016
    - Consulter l'historique de ses points acquis
    - Suivre ses demandes d'utilisation
  - un espace personnel employeurs à partir de 2017
    - Consulter l'historique de vos déclarations
    - Suivre les demandes en cours et vos remboursements

**Merci**