

**LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

DIRECCTE Rhône-Alpes

Pôle Politique du travail

Département Relations  
de travail**QUELQUES REPERES**Loi n°2014-40 du 20/01/2014  
publiée au J.O du 21/01/2014

Décrets :

n° 2014-1155 à n°2014-1160  
publiés au J.O. du 10/10/14).Liaisons sociales Quotidien  
n°16689 du 13/10/2014 :«Les modalités de mise en  
oeuvre du compte de prévention  
de la pénibilité»

La notion de pénibilité au travail a été introduite dans le droit par la loi du 9 novembre 2010, qui, en contrepartie du recul général du départ en retraite, a notamment institué diverses mesures liées à des facteurs de pénibilité, à savoir une modalité de départ anticipé en retraite et une obligation de prévention des risques dans toutes les entreprises, accompagnée d'une obligation, sous peine de sanction administrative, d'accord ou de plan d'action dans les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés mais aussi d'une possibilité de subvention du FNSP en cas d'accord d'allègement de la charge de travail.

La loi du 20 janvier 2014 a réformé, à nouveau, les retraites ainsi que ces dispositifs. La mesure la plus innovante est la création du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) : pour chaque travailleur exposé à au moins un facteur de pénibilité, l'employeur établit une fiche de prévention des expositions, dont le contenu sera transmis à un organisme créditant de points le CPPP de l'intéressé. Celui-ci pourra utiliser ses points pour suivre une formation permettant d'occuper un emploi moins pénible et/ou compenser une perte de salaire due à une réduction de son temps de travail et/ou partir plus tôt en retraite. Ce nouveau dispositif de retraite anticipée s'ajoute à celui créé en 2010 au bénéfice des salariés atteints d'une incapacité permanente liée à la pénibilité, qui reste inchangé.

La mesure expérimentale de subvention du FNSP n'a pas été prolongée au-delà de 2013.

La loi du 20 janvier 2014 a donné lieu à 6 décrets d'application du 9 octobre 2014 (détail en marge)

Le nouveau dispositif entrera en vigueur pour l'essentiel au 1er janvier 2015, sinon au 1er janvier 2016 ou au 1er janvier 2018.

La présente note présente les principales modifications résultant de la loi et des décrets de 2014.

**Facteurs de risques professionnels**

Les 10 facteurs sont les mêmes que précédemment. Toutefois, ils ne seront désormais pris en compte qu'au-delà de certains seuils d'exposition, définis de la même façon pour toutes les entreprises, en fonction d'une intensité minimale (après protection collective et individuelle), et d'une durée annuelle minimale d'exposition (généralement exprimée en heures). Concernant les agents chimiques dangereux, un arrêté déterminera pour chacun d'eux la grille d'évaluation à appliquer (D 4161-2)

## Fiches individuelles de prévention des expositions

La fiche de prévention des expositions, obligatoire précédemment pour chaque travailleur dès qu'il était exposé à 1 des 10 facteurs de risques, ne sera désormais plus requise qu'au-delà des seuils d'exposition ainsi définis, après application des mesures de protection collective et individuelle (D 4161-1, D 4161-3).

Seuls 4 de ces facteurs seront à mentionner en 2015 (travail en milieu hyperbare, de nuit, en équipes successives alternantes, ou répétitif), les 6 autres le seront seulement en 2016 (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit). Les dispositions relatives à l'ancienne fiche sont abrogées dès le 1er janvier 2015 (art. 4 Décret n° 2014-1159).

Les entreprises utilisatrices devront désormais transmettre aux entreprises de travail temporaire les informations nécessaires pour que ces dernières établissent les fiches concernant les travailleurs temporaires selon le décret à paraître (L 4161-1).

La fiche, tenue en permanence à la disposition du salarié concerné, lui sera communiquée systématiquement en janvier pour l'année civile précédente, en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois, ou d'au moins 30 jours consécutifs en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et à son départ de l'entreprise (L 4161-1, D 4161-1, D 4161-4).

Elle sera communiquée au service de santé au travail qui la transmettra au médecin du travail. Elle complètera le dossier médical du salarié (L 4161-1).

Les fiches seront conservées par l'employeur pendant 5 ans après l'année à laquelle elles se rapportent (D 4161-4).

## Evaluation des risques

Le document unique d'évaluation des risques devra désormais comporter une annexe avec les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques au-delà des seuils réglementaires, afin de faciliter l'établissement des fiches individuelles, en plus de la proportion de salariés exposés. Cette proportion sera désormais calculée en fonction des salariés exposés au-delà des seuils réglementaires pour les facteurs en vigueur (R 4121-1-1)

L'employeur devra prendre en compte, le cas échéant, les situations types d'exposition identifiées dans un accord de branche étendu sur la prévention de la pénibilité ; il pourra également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques dont la nature et la liste seront fixées par arrêté. (L 4161-2, L 4163-4, D 4161-1)

## Prévention

L'obligation pour toutes les entreprises de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, notamment par des actions de prévention de la pénibilité au travail, reste inchangée (L 4121-1)

Désormais, le bilan annuel présenté au CHSCT doit traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité et le programme annuel doit comprendre des mesures de prévention en matière de pénibilité (L 4612-16)

## Accord ou plan d'action de prévention

Les dispositions relatives à l'obligation d'un accord ou d'un plan d'action, dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 50 salariés, sont transférées du code de la sécurité sociale au code du travail.

Ces dispositions seront modifiées dans leur contenu à partir du 1er janvier 2015 en tant que :

- les références légales changent du fait de ce transfert ;
- l'obligation d'accord ou de plan d'action dépend de la nouvelle définition des facteurs de risques : seuils d'exposition minimale, prise en compte de seulement 4 des 10 facteurs en 2015 ;
- l'employeur devra tenter de parvenir à un accord avant d'établir un plan d'action (L 4163-2)

En outre, à partir de 2018 :

- la proportion de salariés exposés rendant obligatoire l'accord ou le plan d'action baissera de 50 % à 25 % (D 4163-1) ;
- l'effectif sera calculé selon le code du travail et non plus selon celui de la sécurité sociale (D 4163-1);
- l'accord ou le plan d'action devra concerner l'ensemble des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques (D 4163-2) ;
- l'inclusion d'un thème supplémentaire sera obligatoire, ce pourra être la réduction des expositions aux facteurs de risques (D 4163-3).

## Comptes personnels de prévention de la pénibilité

Ce dispositif concerne les salariés des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, à l'exception des salariés affiliés à un des régimes spéciaux de retraite dont la liste sera fixée par décret (L 4162-1)

Déclaration par l'employeur et alimentation des CPPP

En janvier de chaque année, avec la déclaration annuelle de données sociales, l'employeur déclare, pour chaque travailleur qui a subi dans l'année civile écoulée une exposition impliquant une mention sur sa fiche individuelle :

- le ou les facteurs de risques professionnels concernés,
- et, en cas de contrat de travail débutant ou finissant dans l'année, d'une durée d'au moins d'un mois, la durée de cette exposition.

(R 4162-1)

La CNAV ou, pour les salariés agricoles, la MSA inscrit sur le CPPP de chaque salarié dont le contrat de travail a couvert toute l'année civile :

- 4 points en cas d'exposition à un seul facteur,
- ou 8 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Pour les salariés ayant eu des contrats de travail débutant ou finissant dans l'année, d'une durée d'au moins un mois, la CNAV agrège les différentes déclarations et attribue à chacun :

- 1 point par période d'exposition de 3 mois à un seul facteur,
- ou 2 points par période d'exposition de 3 mois à plusieurs facteurs.

Le nombre total de points inscrits au cours de la carrière d'un salarié ne peut excéder 100 points. (R 4162-2 CT)

Ces crédits sont doublés pour les assurés nés avant le 1er juillet 1956. (R 4162-3)

La caisse informe chaque titulaire de CPPP qu'il peut consulter son compte en ligne. (D4162-24)

La caisse de retraite ou la caisse de MSA peut procéder au contrôle, sur pièces ou sur place, de l'effectivité, de l'ampleur et de l'exhaustivité des expositions déclarées. Elle prévient l'employeur au moins 15 jours avant un contrôle sur place.

La caisse peut demander à l'administration du travail toute information utile avant de prendre sa décision. Elle informe l'employeur et les salariés concernés de l'absence d'observations ou de sa décision de régularisation. Elle peut, en outre, infliger une pénalité (L 4162-12, D 4162-25 CT)

En cas de réclamation du salarié contre le nombre de points communiqué par la caisse en fonction des déclarations de l'employeur, ou contre l'absence de déclaration le concernant par l'employeur, le salarié doit d'abord porter sa réclamation devant l'employeur. Si celui-ci rejette la réclamation, le salarié saisit la caisse. (L 4162-14, R 4162-26 CT) Avant de prendre sa décision, la caisse peut demander tout document utile à l'employeur et au salarié, peut procéder à un contrôle sur place, demander à l'administration du travail toute information utile, et doit prendre l'avis motivé d'une commission (L 4162-14, R 4162-31 CT). La décision de la caisse, notifiée à l'employeur et au salarié, peut être contestée devant le tribunal des affaires sociales. (R 4162-37, D 4162-38)

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des 3 années civiles suivant la fin de l'année donnant lieu à contestation (L 4162-16).

Les frais d'expertise sont à la charge du fonds qui gère les CPPP. (L 4162-13)

#### Financement des droits liés au CPPP

Un fonds, établissement public de l'Etat, placé sous la tutelle des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget, est chargé du financement des droits liés au CPPP (L 4162-17, D 4162-39).

Son conseil d'administration comprend 6 représentants de l'Etat, 13 représentants des organisations syndicales de salariés, 13 représentants des organisations patronales, et 5 personnalités qualifiées, dont le président. Il approuve les comptes annuels du fonds et peut proposer toute mesure tendant à maintenir son équilibre financier. (D4162-40, à D 4162-43). La gestion administrative, financière et comptable du fonds donne lieu à une convention signée par le président avec la CNAV. (D 4162-44)

Les employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du CPPP versent au fonds une cotisation de base et une cotisation additionnelle, dont le taux augmentera à partir de 2017.

#### Pour 2015 et 2016 :

- cotisation additionnelle (si au moins 1 salarié a été exposé dans l'année) :
  - 0,1 % des rémunérations des salariés exposés à 1 facteur de pénibilité au-delà des seuils,
  - 0,2 % des rémunérations des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils. (D 4162-54, D 4162-55)

#### A compter de 2017 :

- cotisation de base :
  - 0,01 % des rémunérations de tous les salariés,
- cotisation additionnelle (si au moins 1 salarié a été exposé dans l'année) :
  - 0,2 % des rémunérations des salariés exposés à 1 facteur de pénibilité au-delà des seuils,
  - 0,4 % des rémunérations des salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils. (D 4162-54, D 4162-55)

### Utilisation des CPPP

Le titulaire du CPPP peut demander à la caisse de l'utiliser à raison de :

- 1 point pour 25 heures de formation (utilisation obligatoire pour les 20 premiers points acquis par les personnes nées en 1963 ou après, ou pour les 10 premiers points acquis par les personnes nées entre 1960 et 1962) (R 4162-4 à R 4162-6),
- 10 points pour 3 mois de réduction du temps de travail égale à un mi-temps (R 4162-4),
- 10 points pour 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse (R 4162-4).

Les points utilisés pour la formation viennent abonder le compte personnel de formation. La caisse de retraite rembourse le financeur de l'action de formation après sa réalisation. (R 4162-14, R 4162-16)

Le temps réduit doit être compris entre 20 % et 80 % d'un temps plein (D 4162-18). La réduction du temps de travail suppose l'accord de l'employeur ; l'employeur ne pourrait refuser que par une décision motivée et s'il peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (L 4162-7 CT). Les litiges relèvent du conseil des prud'hommes (L 4162-8 CT). En cas d'accord ou de jugement favorable au salarié, la caisse rembourse l'employeur au vu de l'avenant au contrat de travail. (D 4162-19)

L'utilisation en majoration de trimestres d'assurance vieillesse en vue d'un départ en retraite avant l'âge normal ne peut avoir lieu qu'après l'âge de 55 ans. Elle ne peut excéder 8 trimestres. La caisse rembourse le régime de retraite. (L 4162-18, R 4162-3, D 161-2-1-10 et R 351-27-1 code Sécurité sociale)

### **Quel rôle pour la DIRECCTE ?**

Les services de la DIRECCTE sont donc concernés par la pénibilité à plusieurs titres :

- contrôle de l'application du droit du travail dans les entreprises par l'inspection du travail, dont notamment évaluation des risques, mention en annexe du DUE des données collectives permettant d'établir les fiches d'exposition et du taux de salariés exposés, fiches individuelles d'exposition, obligation générale de sécurité, réglementations spécifiques, accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'il est requis, à défaut, mise en demeure ;
- décision d'infliger ou non une pénalité administrative par le directeur régional, en cas de mise en demeure de l'inspection du travail non suivie d'effet ;
- communication des informations utiles relatives à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, sur demande d'une caisse en cas de contrôle sur l'exactitude des déclarations de l'employeur, ou en cas de litige entre employeur et salarié ;
- participation à la commission sur la retraite anticipée pour les salariés en incapacité permanente.

#### **Ont contribué à la rédaction de cette information :**

Irène BACCOT- IT ARM  
(Pôle Travail)

#### **Publication :**

Direccte Rhône-Alpes -  
(Pôle Travail)  
Jean-Pierre BERTHET