



FICHE PRATIQUE

Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) :

les mesures de simplification en bref

Tout employeur est tenu par la loi d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés. Pour ce faire, il doit mettre en place une politique de prévention parmi laquelle figure par exemple le document unique.

Partiellement mis en place depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de prévention de la pénibilité ouvre des droits aux salariés (formation, temps partiel ou départ anticipé à la retraite), tout en renforçant la protection de leur santé au travail. Le CPPP concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Les employeurs ont donc obligation d'identifier les expositions de leurs travailleurs à la pénibilité, de la déclarer le cas échéant et d'acquitter les cotisations pénibilité.

Nous revenons ici sur les derniers décrets publiés au Journal Officiel du 31 décembre 2015 visant à simplifier la mise en œuvre de ce dispositif. Ces mesures de simplification sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2016.

L'entrée en vigueur définitive du compte pénibilité est quant à elle repoussée au 1^{er} juillet 2016.

L'OBJECTIF INITIALEMENT POURSUIVI

Avec l'allongement de l'espérance de vie, une majorité de personnes peut prolonger sa vie professionnelle au-delà de 60 ans. Pour autant, cette évolution laisse de côté nombre de salariés qui, exerçant des métiers les exposant à de l'usure physique ou à des environnements nuisibles à la santé, ne peuvent souvent pas prolonger leur carrière et arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées.

Ce dispositif vise à la fois à réduire l'inégalité face aux risques professionnels du système de retraite et à aider les salariés à sortir de la pénibilité.

La pénibilité se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelle que soit sa taille, son statut juridique et ses activités. L'employeur doit identifier et évaluer l'exposition potentielle de ses salariés à différents facteurs de pénibilité et prendre les mesures de prévention nécessaires.



LE RAPPEL DES FACTEURS DE PENIBILITE

- ▶ Les dix facteurs de pénibilité retenus sont ceux inscrits dans le Code du travail à la suite des discussions entre les partenaires sociaux en 2008 :
 - **Risques liés aux contraintes physiques :**
 - ✓ les manutentions manuelles de charges lourdes ;
 - ✓ les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - ✓ les vibrations mécaniques.
 - **Risques liés à l'environnement physique agressif :**
 - ✓ les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - ✓ les activités exercées en milieu hyperbare ;
 - ✓ les températures extrêmes ;
 - ✓ les bruits.
 - **Risques liés au rythme de travail :**
 - ✓ le travail de nuit ;
 - ✓ le travail en équipes successives alternantes ;
 - ✓ le travail répétitif.



Les facteurs travail répétitif, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail en milieu hyperbare sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les six autres facteurs seront pris en compte uniquement à partir du 1^{er} juillet 2016 (au lieu du 1^{er} janvier 2016)

DES NOUVELLES DEFINITIONS ET DE NOUVEAUX SEUILS

Pour chacun de ces facteurs, le seuil d'exposition croise une intensité (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charge...) et une temporalité (mesurée par une durée ou une fréquence).

▶ TRAVAIL REPETITIF : UNE NOUVELLE DEFINITION

- ▶ Le travail répétitif est 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**.
- ▶ Le seuil d'exposition est également modifié. Ainsi un salarié sera considéré comme exposé s'il réalise :
 - **15 actions** techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à **30 secondes**, pendant au moins **900 heures** par an ;
 - **30 actions** techniques ou plus **par minute** pendant au moins **900 heures** dans les autres cas.

► **BRUIT : UN NOUVEAU SEUIL**

- Le niveau minimal d'exposition au bruit rapporté à une **période** de référence de **8 heures** passe de 80 décibels à **81 décibels**.
- Le niveau minimal de pression acoustique de crête reste inchangé tout comme les durées minimales d'exposition.



Pour aider les employeurs à évaluer l'exposition de leurs salariés, la loi Rebsamen permet de s'appuyer sur des référentiels professionnels de branche homologués.

► **AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX : LA LISTE DES AGENTS CONCERNES**

- L'arrêté du 30 décembre 2015, JO 31 décembre, NOR : ETST1526244A liste les classes et catégories de dangers chimiques :
 - sensibilisants respiratoires ;
 - sensibilisants cutanés ;
 - cancérogénicité ;
 - mutagénicité ;
 - toxicité pour la reproduction ;
 - toxicité pour certains organes cibles à la suite d'une exposition répétée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2015/12/30/ETST1526244A/jo>

- Une grille d'évaluation permet de déterminer le seuil d'exposition.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031740917&categorieLien=id>

► **TRAVAIL DE NUIT**

- L'appréciation de l'exposition d'un salarié au travail de nuit ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions de travail en équipes successives alternantes.

RAPPEL DU FONCTIONNEMENT DE CE COMPTE A POINTS

► LE TITULAIRE DU COMPTE

Le compte prévention pénibilité est personnel : seul le salarié y a accès. Les droits associés aux points qui y figurent lui appartiennent et le suivent tout au long de sa carrière, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non emploi. Une fois ouvert, le compte n'est clos qu'au moment du départ à la retraite du salarié.

► L'UTILISATION DES POINTS

- Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour :
 - suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible ;
 - financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière afin de diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos ;



Le temps de travail après réduction ne pourra être inférieur à 20 %, ni supérieur à 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement.

- bénéficier de trimestres afin d'anticiper son départ à la retraite, dans la limite de 8 trimestres (2 ans) et qu'à partir de l'âge de 55 ans.
- Le titulaire du compte est libre de :
 - choisir la manière dont il utilise ses points : opter pour l'une ou l'autre des modalités ou encore les mélanger ;
 - choisir le moment de sa carrière pour les utiliser.

► LE CALCUL DES POINTS

- Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute un point au compte, ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.
- Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation :
 - 1 point = 25 heures de formation.
 - Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un aménagement :
 - ✓ Pour ceux nés avant le 1^{er} juillet 1956 (soit âgés de plus de 58,5 ans au 1^{er} janvier 2015) : l'acquisition des points se fera à un rythme doublé (8 points par an au lieu de 4 pour une mono-exposition).
 - ✓ Pour ceux nés avant le 1^{er} juillet 1960 (soit âgés de plus de 55 ans au 1^{er} janvier 2015) : la réserve de points pour la formation ne sera pas appliquée.
 - ✓ Pour ceux nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus (soit âgés de 52 à 55 ans au 1^{er} janvier 2015) : la réserve pour la formation se limitera à 10 points.

► Les points devront être consommés par groupe de 10 (temps partiel, retraite) :

- 10 points = un trimestre à mi-temps sans réduction de salaire ;
- 10 points = un trimestre de retraite supplémentaire.

Par exemple : Un salarié exposé à un facteur et qui est à 2 ans de la retraite (soit 8 trimestres) verra ses points multipliés par deux, soit 16 points, lui permettant de bénéficier d'au moins un trimestre de temps partiel ou de retraite.

► Le nombre total de points sera plafonné à 100. Une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux points.

DECLARATION DES FACTEURS DE LA PENIBILITE

► **LES FORMALITES : DISPARATION DE LA FICHE PENIBILITE**

Initialement, l'employeur devait établir et transmettre à la CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) des fiches pénibilité pour chaque travailleur exposé à un ou à plusieurs risques au-delà des seuils.

Désormais, grâce à la loi Rebsamen, **l'employeur est tenu de seulement déclarer de manière dématérialisée à la CNAV les facteurs de risques auxquels ses salariés sont exposés au-delà des seuils** via :

- **la DADS** (déclaration annuelle des données sociales) ;
- **ou la DSN** (déclaration sociale nominative).

La fiche pénibilité est donc supprimée. Elle est remplacée par une déclaration des expositions.



Maintien d'une fiche pénibilité pour les salariés détachés (en particulier les travailleurs détachés temporairement en France) : cette fiche doit être remise au travailleur au terme de chaque année civile et doit être conservée par l'employeur pendant 5 ans suivant l'année à laquelle elle se rapporte.

Nota Bene : une amende de 1500 € est appliquée en l'absence de fiche autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

► **UTILISATION DES POINTS**

Utilisation des points pour la formation

Le salarié qui souhaite financer une formation pour accéder à un poste moins pénible peut décider de recourir exclusivement à son compte prévention pénibilité ou l'utiliser pour compléter son compte personnel de formation (dont la mise en place est prévue pour 2015).

Les démarches à accomplir sont les mêmes que pour le compte personnel de formation.

Utilisation des points pour le temps partiel

Sous réserve de l'accord de l'employeur (conditions usuelles des demandes de temps partiel), le salarié choisit librement sa nouvelle quotité de temps de travail, dès lors qu'elle est comprise entre 20 et 80 % d'un temps plein. L'employeur assure le maintien de la rémunération et il est intégralement remboursé, chaque mois, par la CNAV.

Le salarié doit remplir un formulaire en ligne, et l'employeur se charge de communiquer à la CNAV les éléments permettant de déterminer les montants à rembourser à l'employeur, soit essentiellement l'avenant au contrat de travail et les bulletins de salaire

Utilisation des points pour la retraite

Le salarié doit remplir un formulaire en ligne auprès de la CNAV : ses droits seront valables quel que soit le régime de retraite dont il relève. La pension du régime général et des autres régimes sera calculée en tenant compte des trimestres acquis au titre de la majoration de durée d'assurance.

REFERENCES

- D. n°2015-1885 et n°2015-1888 JO du 31 décembre 2015
- Liaisons sociales dossier juridique n°29-2016
- <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2015/12/30/ETST1526244A/jo>
- <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031740917&categorieLien=id>

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**