

Compte personnel de prévention de la pénibilité : Assouplissement du dispositif

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, comprend un volet important consacré au compte personnel de prévention de la pénibilité et prévoit, notamment, une simplification du dispositif existant¹.

La présente circulaire a pour but de détailler les différents aménagements du dispositif issus de la loi précitée.

- **Rappel du dispositif**

A noter :

Pour plus de précisions sur le dispositif existant, n'hésitez pas à vous référer aux INFO DAS 38 du 18 février 2014 et INFO DAS 96 du 7 novembre 2014.

Ce dispositif a été créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système des retraites, qui prévoit, notamment :

- l'établissement d'une fiche de prévention des expositions par l'employeur pour les salariés exposés à certains facteurs de pénibilité au-delà de seuils déterminés par décret² ;
- et la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité alimenté en points et permettant à ces mêmes intéressés de³ :
 - o abonder le compte personnel de formation (CPF)⁴ pour financer une formation permettant d'accéder à un poste non ou moins pénible,
 - o bénéficier d'une réduction du temps de travail avec maintien de salaire,
 - o bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

¹ La simplification du dispositif s'applique depuis **le 19 août 2015**, lendemain du jour de la publication de la loi.

² Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014.

³ ATTENTION : les modalités d'utilisation par le salarié des points qu'il aura acquis sur son compte personnel de prévention de la pénibilité restent entièrement maintenues.

⁴ Voir INFO DAS 55 du 22 avril 2014.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, quatre critères de pénibilité doivent être pris en compte :

- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif ;
- le risque hyperbare.

Les six autres critères suivants devaient être pris en compte à compter du 1^{er} janvier 2016⁵ :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

Le Gouvernement a, cependant, annoncé, en mai 2015, un report au 1^{er} juillet 2016 de l'application de ces six derniers critères.

- **Suppression de la fiche de prévention des expositions**

L'article 28 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit la suppression de la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels.

Cette fiche est remplacée par une déclaration annuelle de l'employeur de l'exposition de ses salariés, effectuée de façon dématérialisée, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), auprès des caisses de retraite⁶ chargées de la tenue des comptes pénibilité⁷.

Un décret devra préciser les modalités de cette déclaration.

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un nouvel emploi.

L'employeur n'a donc plus à établir et transmettre une copie de la fiche de prévention des expositions, ni au salarié concerné, ni à la caisse de retraite compétente.

⁵ Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014.

⁶ En Ile-de-France, la caisse de retraite compétente devrait être la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV).

⁷ Article L. 4161-1 du Code du travail.

Au vu de la déclaration faite par l'employeur, les caisses de retraite devront, chaque année, informer les salariés de leur exposition à un ou plusieurs risques professionnels et du nombre de points dont ils bénéficient, étant précisé que le relevé de points doit mentionner chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition.

La suppression de la fiche de prévention des expositions constitue une simplification très importante du dispositif, réclamée depuis le début par la FFB, compte tenu de l'insécurité juridique considérable qu'elle aurait fait peser sur les entreprises.

- **Simplification et sécurisation de la procédure d'évaluation de l'exposition à la pénibilité**

L'article 29 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit que l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels peut être déterminée et définie en se référant aux postes, métiers et situations de travail :

- par un accord collectif de branche étendu ;
- ou, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté⁸.

Il est ainsi renvoyé aux branches professionnelles, à travers des évaluations collectives, le soin d'apprécier l'exposition des salariés aux facteurs de risques.

Dans le BTP, un référentiel de branche devrait être proposé aux entreprises avant le 1^{er} juillet 2016.

Un décret devra préciser les modalités de l'homologation du référentiel professionnel de branche et de la déclaration de l'employeur faite à partir de ces postes, métiers ou situations de travail.

L'employeur qui appliquera le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés sera présumé de bonne foi.

L'employeur qui appliquera les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne pourra se voir appliquer de la part des organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité la pénalité en cas de déclaration inexacte, les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations qui en découle⁹.

Cette mesure constitue une simplification du dispositif pour les entreprises, ces dernières n'ayant plus qu'à appliquer les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel de branche.

⁸ Article L. 4161-2 du Code du travail.

⁹ Article L. 4161-2 du Code du travail.

- **Limitation du nombre de contentieux**

- **Contentieux liés à la reconnaissance de la faute inexcusable**

L'article 30 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, prévoit que la déclaration de l'exposition aux risques professionnels étant une obligation légale, celle-ci ne pourra pas constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur¹⁰.

Cette disposition devrait permettre d'éviter les contentieux liés à la reconnaissance d'une faute inexcusable¹¹ sur la seule base d'une exposition à la pénibilité.

- **Délai de prescription de l'action individuelle du salarié**

L'article 31 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, réduit le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation.

En cas de désaccord du salarié sur le nombre de points qu'il a acquis, le salarié peut effectuer une réclamation pour les **deux dernières années** civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés à son compte, et non plus pour les trois dernières années¹².

- **Délai de contrôle des caisses de retraite**

Le délai de contrôle des caisses de retraite est également réduit. Désormais, en cas de contrôle, le nombre de points inscrits au compte pénibilité par chaque salarié ne peut être redressé par les caisses de retraite qu'au cours des **trois dernières années civiles** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte, et non plus au cours des cinq dernières années¹³.

- **Baisse du plancher de la fourchette légale de la cotisation additionnelle**

L'article 31 de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, baisse le plancher de la fourchette légale prévue pour la cotisation additionnelle en cas d'exposition d'un salarié à des facteurs de pénibilité : celle-ci est désormais comprise entre 0,1% et 0,8% des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité (au lieu de 0,3 et 0,8%) ; et, elle est comprise entre 0,2 et 1,6% des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité (au lieu de 0,6 et 1,6%) si des salariés ont été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité¹⁴.

En outre, ce même article prévoit expressément l'exonération de la cotisation de base pour 2015 et 2016 pour l'ensemble des entreprises.

¹⁰ Article L. 4161-3 du Code du travail.

¹¹ Pour plus de précisions sur la faute inexcusable, voir INFO DAS 69 du 4 mai 2012.

¹² Article L. 4162-16 du Code du travail.

¹³ Article L. 4162-12 du Code du travail.

¹⁴ Article L. 4162-20 du Code du travail.

Rappel :

Les dispositions prévues par le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 restent toutefois applicables.

Ce décret fixe :

- le taux de la cotisation appliquée à l'ensemble des employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité à 0.01 % à compter de 2017 ;
- le taux de la cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité à 0.1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0.2 % à compter de l'année 2017, pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité,
- et, à 0.2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0.4 % à compter de l'année 2017 pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

ANNEXE :

Récapitulatif des principales modifications apportées par la loi au dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité

| | Avant la loi du 17 août 2015 | Après la loi du 17 août 2015 |
|--|---|--|
| Information du salarié sur l'exposition à la pénibilité | Communication d'une fiche individuelle de prévention de la pénibilité à chaque salarié intéressé ainsi qu'à la caisse de retraite concernée. | Déclaration annuelle par l'employeur de l'exposition de ses salariés à la caisse de retraite, via la DADS ou la DSN, la caisse assurant l'information des salariés concernés de leur exposition et des points dont ils bénéficient. |
| Evaluation de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sécurisation du dispositif | Par l'employeur en se référant, s'il existe, à l'accord collectif de branche étendu caractérisant l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. | Par l'employeur en se référant à l'accord collectif de branche étendu déterminant l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, ou, à défaut, à un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté. L'employeur appliquant les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué ne pourra se voir infliger la pénalité en cas de déclaration inexacte, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations qui en découle |
| Délai de prescription de l'action individuelle du salarié | 3 ans | 2 ans |
| Délai de contrôle des caisses de retraite | 5 ans | 3 ans |