



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 11.16
du 10/03/16*

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

*Les souplesses apportées par la loi n° 2015-994 du
17/08/15 sur le dialogue social et l'emploi*

1) Rappel :

Instauré par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte personnel de prévention de la pénibilité permet aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils fixés par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 de bénéficier de points.

Grâce au nombre de points inscrit sur son compte, le salarié pourra bénéficier d'actions de formation pour se réorienter vers un métier moins pénible ou sans pénibilité, financer une réduction de son temps de travail ou partir en retraite plus tôt.

Ce dispositif est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015 au titre de 4 facteurs de pénibilité, à savoir : travail de nuit, travail répétitif, travail en milieu hyperbare et travail en équipes successives alternantes.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Le compte personnel de prévention de la pénibilité est géré par la CNAVTS (caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) via les déclarations des expositions de l'employeur (voir ci-après).

Pour de plus amples informations sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14.

2) Les aménagements apportés au dispositif

Au regard de la complexité du dispositif et pour répondre à certaines inquiétudes des entreprises, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen) relative au dialogue social et à l'emploi (publiée au Journal Officiel du 18 août) **aménage** le dispositif sur plusieurs points.

Cependant, nous étions dans l'attente de la publication au Journal Officiel des décrets d'application. En effet, il aura fallu attendre le Journal Officiel du 31 décembre 2015 pour prendre connaissance des derniers décrets et arrêtés finalisant la mise en place de ce dispositif.

Ainsi, ont été publiés au Journal Officiel, deux décrets (décret n° 2015-1885 et décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015) et plusieurs arrêtés datés également du 30 décembre 2015.

Parmi les principales mesures issues de ces textes figurent :

- ✚ Le report au 1^{er} juillet 2016 (au lieu du 1^{er} janvier 2016) de l'entrée en application des 6 derniers facteurs de pénibilité.
- ✚ La substitution de la fiche individuelle de pénibilité par une simple déclaration de l'employeur. Cette déclaration doit en principe être effectuée via la DADS ou la DSN.
- ✚ La possibilité pour l'employeur de rectifier sa déclaration jusqu'à une date limite.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016, à l'exception de la prise en compte des 6 facteurs de pénibilité qui est reportée au 1^{er} juillet 2016.

Nous vous présentons ci-après ces aménagements.

❖ Les facteurs de pénibilité et leur seuils :

► **Report des 6 facteurs de pénibilité :**

Comme indiqué dans la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14, le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 fixe la liste de 10 facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité ainsi que les seuils associés à chacun d'eux.

Ainsi, **4 facteurs sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015**. Pour rappel, il s'agit des facteurs : travail de nuit, travail répétitif, travail en milieu hyperbare et travail en équipes successives alternantes.

Les 6 autres facteurs de pénibilité qui devaient initialement s'appliquer au 1^{er} janvier 2016, **s'appliqueront finalement à compter du 1^{er} juillet 2016.**

En effet, la loi Rebsamen du 17 août 2015 susvisée **reporte** de 6 mois le délai de mise en œuvre de ces 6 facteurs. Ce report est confirmé par le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015.

Sont visés les facteurs suivants : gestes et postures, bruit, port de charges, agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques et températures extrêmes.

► **Révision de la définition et/ou des seuils d'exposition pour deux facteurs :**

La définition et/ou les seuils d'exposition sont révisés pour 2 facteurs de risques, à savoir : travail répétitif et bruit.

Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 fixe les nouvelles modalités. Par conséquent, les tableaux ci-dessous se substituent à ceux contenus dans la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14 (*les modifications figurent en rouge*).

Facteurs de risques en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2015	Seuils d'exposition		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale d'exposition
Travail de nuit	1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits/an
Travail en équipes successives ou alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits/an
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 (1)
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		
Activités exercées en milieu hyperbare	Intervention ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chaque action ou pendant lesquelles chaque situation est constatée.

Facteurs de risques reportés au 1 ^{er} juillet 2016	Seuils d'exposition		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale d'exposition
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures/an (1)
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours/an
Postures pénibles (positions forcées des articulations)	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessous des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou position du torse fléchi à 45 degrés		900 heures/an (1)
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 ²	450 heures/an (1)
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures à 0,5m/s ²	
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 du ministre chargé du travail	Le seuil est déterminé pour chaque agent chimique 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 mise en œuvre et la durée d'exposition, qui sera définie par arrêté ministériel à paraître	
Bruit (2)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures/an (1)
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 heures/ an (1)
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures/an (1)

(1) Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chaque action ou pendant lesquelles chaque situation est constatée.

(2) Un arrêté du 11/12/15 (publié au Journal Officiel du 31/12/15) fixe les modalités de mesurage du bruit (que nous tenons à votre disposition).

Pour rappel, afin d'aider les professionnels dans leur processus d'évaluation des risques, les partenaires sociaux ont, dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2013 relatif à la santé au travail et à l'emploi des seniors dans le secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants, identifié parmi les facteurs de risques légaux ceux qui peuvent concerner plus spécifiquement notre secteur. Il s'agit des risques suivants :

- + pour le personnel d'étages : postures pénibles / manutentions manuelles et agents chimiques dangereux,
- + pour le personnel de réception : postures pénibles et travail de nuit,
- + pour le personnel en salle / bar : postures pénibles / manutentions manuelles et travail de nuit,
- + pour le personnel en cuisine : postures pénibles / agents chimiques dangereux et éventuellement, selon l'environnement, températures extrêmes.

(Cf. circulaire Affaires sociales n° 07.16 du 05/02/16).

Etant entendu comme mentionné ci-dessus, qu'à l'exception du facteur « travail de nuit », applicable depuis le 1^{er} janvier 2015, les autres facteurs cités n'entreront en vigueur qu'à partir du 1^{er} juillet 2016.

Par ailleurs, le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 précise **l'articulation entre les facteurs de pénibilité de travail de nuit et travail en équipes successives alternantes**. Lorsque l'employeur apprécie l'exposition au travail de nuit, il ne doit pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

En outre, deux arrêtés du 30 décembre 2015 apportent des précisions sur **l'exposition des salariés aux agents chimiques dangereux**. En effet, ils fixent la liste des agents chimiques dangereux pris en considération dans le dispositif du compte de pénibilité ainsi que la méthode permettant d'évaluer la pénibilité liée à leur exposition. Ils indiquent les classes et catégories de danger définies en annexe I du règlement CE n° 1272/2008. *Nous tenons à votre disposition ces deux arrêtés.*

❖ La déclaration de l'exposition aux facteurs de pénibilité

► **Déclaration des expositions simplifiée :**

Jusqu'alors, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires susvisés, l'employeur devait :

- établir une fiche de prévention des expositions et la remettre au salarié concerné ;
- procéder à la déclaration des expositions chaque fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante via la DADS.

Désormais, l'employeur n'a plus à établir de fiche individuelle de prévention des expositions. En effet, dans un souci de simplification, la loi du 17 août 2015 **a supprimé la fiche individuelle de prévention et l'a remplacée par une déclaration annuelle de l'employeur via la DADS ou la DSN**.

Le décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 acte cette substitution et fixe les modalités de cette déclaration. De plus, un arrêté du 30 décembre 2015 **abroge** l'arrêté du 30 janvier 2012 fixant le modèle de fiche individuelle (*communiqué dans le cadre de la circulaire Affaires sociales n° 17.12 du 03/04/12*).

Ainsi, dorénavant, l'employeur doit simplement **déclarer** une fois par an à la CNAVTS, **via la DADS ou la DSN**, le ou les facteurs de pénibilité auxquels le salarié a été exposé au-delà des seuils réglementaires susvisés.

Cette déclaration doit être réalisée **au plus tard au titre de la paie du mois de décembre de l'année considérée** (et non plus le 31 janvier de l'année suivante).

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une **durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève en cours d'année civile**, l'employeur devra réaliser la déclaration **au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail**.

Par ailleurs, la loi Rebsamen précise que les informations contenues dans la déclaration sont **confidentielles** et ne peuvent être communiquées à un autre employeur auprès duquel le salarié sollicite un emploi.

► **Envoi d'un relevé annuel au salarié par la caisse de retraite :**

Compte tenu de la suppression de la fiche individuelle, les caisses gestionnaires du compte pénibilité (CNAVTS ou CARSAT) sont chargées d'une information auprès des salariés. En effet, elles devront porter annuellement à la connaissance du salarié les points acquis au titre de l'année écoulée, dans un relevé précisant :

- chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration ;
- les facteurs d'exposition concernés ;
- les modalités de contestation dont il dispose (*pour plus de précisions : cf. fiche n° 4 de la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14*).

► **Rectification possible en cas d'erreur dans la déclaration :**

En effet, il est désormais prévu qu'en cas d'erreur, l'employeur peut **rectifier** sa **déclaration** initiale :

- jusqu'au **5 ou 15 avril de l'année suivante** celle au titre de laquelle la déclaration est effectuée, selon l'échéancier de paiement des cotisations applicable à l'entreprise ;
- dans un délai de **3 ans** lorsque la rectification est faite en faveur du salarié.

Toutefois, **par dérogation**, pour l'exposition au titre de **l'année 2015**, la rectification peut se faire jusqu'au **30 septembre 2016**.

► **Médecine du travail :**

Le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations déclarées au titre de la pénibilité. Ces informations peuvent compléter le dossier médical du salarié.

► **Règles particulières pour les salariés détachés :**

Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 prévoit des règles d'adaptation de la déclaration pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte pénibilité et qui sont exposés à des facteurs de risques. **Sont** en particulier **visés les salariés détachés temporairement en France**.

En effet, pour ces derniers, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi, indiquant les facteurs de risques auxquels ils sont exposés au-delà des seuils réglementaires.

La fiche doit être remise au salarié au terme de chaque année civile ou, pour les travailleurs dont le contrat s'achève en cours d'année, au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Elle doit être conservée par l'employeur par tout moyen pendant 5 ans.

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de suivi est puni d'une amende de 1 500 € appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

❖ Cotisation pénibilité

Pour rappel, afin de financer le fonds chargé de la gestion du compte pénibilité, le décret n° 2014-1157 du 09/10/14 prévoit 2 types de cotisations à la charge des employeurs :

- une cotisation de base due par tous les employeurs. Cette cotisation sera égale à 0.01 % des rémunérations et ne s'appliquera qu'à partir de 2017. Ainsi, la cotisation de base est **nulle en 2015 et 2016**.
- une cotisation additionnelle due seulement par les employeurs ayant exposé leurs salariés à des facteurs au-delà des seuils réglementaires :
 - o égale à 0.1 % des rémunérations des salariés exposés pour les années **2015 et 2016** ;
 - o puis égale à 0.2 % à compter de **2017** ;Ces taux sont doublés pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Au titre de l'année 2015, la cotisation additionnelle ne sera due qu'en cas d'exposition des salariés à l'un des quatre facteurs susvisés (cf. circulaires Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14 et 03.16).

Le décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 prévoit que cette cotisation additionnelle doit, désormais, être payée **au plus tard au moment de la déclaration** de l'exposition ou, en cas de rectification, en même temps que celle-ci (au lieu de s'effectuer au plus tard le 31 janvier de l'année suivante comme prévu auparavant).

❖ Limitation des contentieux

► **Pas de présomption de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité :**

Afin de protéger les employeurs contre les éventuels contentieux liés à la reconnaissance de leur faute inexcusable, la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit que **le seul fait** pour l'employeur d'avoir **déclaré l'exposition** d'un salarié aux facteurs de pénibilité ne saurait constituer une **présomption de manquement** de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

► **Délais de contrôle et de prescription :**

Comme indiqué en fiche 4 de la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14, les caisses de retraite peuvent procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de pénibilité et de l'exhaustivité des données déclarées par l'employeur.

Le cas échéant, la caisse notifie à l'employeur les modifications qu'elle souhaite apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points.

En application de la loi Rebsamen du 17 août 2015, ce **redressement ne peut intervenir qu'au cours des 3 années civiles suivant l'année concernée**.

Quant à l'action du salarié en vue de l'attribution de points, **cette action ne peut intervenir qu'au cours des 2 années civiles suivant l'année concernée**.

❖ Utilisation des points

Sont également parus au Journal Officiel du 31 décembre 2015 trois arrêtés du 30 décembre 2015 relatifs :

- à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- au contenu de l'attestation que le financeur doit fournir à la caisse de retraite en cas d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour une formation ;
- au plafond du montant de l'heure de formation financée ;
- à la liste des éléments transmis par l'employeur et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel.

► **Demande d'utilisation des points par le salarié :**

Pour rappel, les points acquis par le salarié au titre de la pénibilité peuvent être utilisés pour se former, travailler à temps partiel ou partir à la retraite plus tôt.

Le salarié qui souhaite utiliser les points enregistrés sur son compte doit remplir le **formulaire homologué** prévu par l'arrêté du 30 décembre 2015 qui comporte les indications suivantes :

- l'identification de l'assuré (nom, prénom, numéro de sécurité sociale, date de naissance et adresse postale) ;
- le nombre de points que l'assuré souhaite utiliser ;
- pour l'accès à la formation professionnelle : le titre de la formation professionnelle souhaité ;
- pour la réduction du temps de travail : la durée du travail souhaitée, la durée du travail actuelle du salarié et la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Rappelons que la demande s'effectue en ligne sur le site internet dédié (voir ci-dessous).

► **Remboursement de la formation :**

Le financeur de la formation (organisme ou employeur) fait l'avance du coût de la formation avant de se faire rembourser par la caisse de retraite.

Pour ce faire, il doit fournir une **attestation** contenant les mentions suivantes :

- l'identification du salarié concerné (nom, prénom, numéro de sécurité sociale) ;
- l'indication du suivi effectif et des dates de la formation, qui peut prendre la forme d'une copie de la feuille de présence sur la durée de la formation ;
- le nombre total d'heures et le coût total de la formation ;
- le nombre d'heures utilisées par le titulaire du compte pénibilité, le montant de l'heure de la formation et le coût total correspondant ;
- les coordonnées de l'organisme prenant en charge les frais de formation, notamment bancaires.

Par ailleurs, le plafond du montant de l'heure de formation financée est fixé à 12 €.

► **Formalités de l'employeur en cas de passage à temps partiel :**

Lorsque le salarié utilise ses points pour un passage à temps partiel, un mois avant l'entrée en vigueur de l'avenant de passage à temps partiel, l'employeur doit transmettre par tout moyen à la caisse :

- la copie de l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant de la réduction de son temps de travail ;
- la copie des 3 derniers bulletins de salaire du salarié concerné ;
- le relevé d'identité bancaire de l'employeur.

En retour, la CNAVTS rembourse mensuellement à terme échu à l'employeur le montant du complément de rémunération au vu des éléments figurant sur la DADS ou la DSN.

Rappelons, en effet, que l'employeur maintient le salaire et se fait rembourser par la caisse de retraite.

► **Utilisation des points pour la retraite :**

Enfin, la CNAV, par une circulaire CNAV n° 2016-10 du 5 février 2016, est venue également préciser les modalités d'utilisation pour la retraite du compte personnel de prévention de la pénibilité.

La présente circulaire précise, qu'à partir de 55 ans, le salarié peut choisir d'utiliser les points inscrits à son compte pour obtenir un ou plusieurs trimestres de majoration de durée d'assurance.

Cette utilisation permet d'anticiper le départ à la retraite de deux ans au plus par rapport à l'âge légal d'obtention de la retraite.

La demande, qui peut s'effectuer en **ligne** ou au moyen également d'un **formulaire homologué**, doit normalement être formulée avant que l'assuré fasse valoir ses droits à retraite.

Pour de plus amples informations sur les modalités d'acquisition des points et d'utilisation du compte pénibilité : cf. fiche n° 2 de la circulaire Affaires sociales n° 36.14 du 12/12/14.

❖ **Pour conclure : où se renseigner**

Un site internet dédié et un numéro de téléphonie unique ont été mis en place pour permettre d'informer les salariés et les employeurs sur le compte pénibilité :

✚ Un numéro de **téléphone unique** : le **3682**

✚ Un **site internet** : www.preventionpenibilite.fr