

NOTE du 10 octobre 2016

LE COMPTE PÉNIBILITÉ EN PRATIQUE

La mise en place du compte pénibilité s'impose aux employeurs dont les salariés sont exposés à certains facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils. Il existe dix facteurs, dont six s'appliquent depuis le 1^{er} juillet 2016.

Ce dispositif implique plusieurs obligations pour les employeurs : identifier les salariés concernés, payer une cotisation le cas échéant, déclarer les facteurs de pénibilité dans la DADS ou la DSN, etc.

Si les cabinets sont tenus d'informer les entreprises clientes de la réglementation relative au compte pénibilité, ce sont les employeurs, et non les cabinets, qui sont à même d'apprécier si les salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité. Pour aider les clients à apprécier l'exposition aux risques, il peut être opportun de leur conseiller de se rapprocher de leur branche professionnelle.

Les employeurs doivent ensuite informer les cabinets afin que ces derniers puissent procéder aux déclarations obligatoires.

Il est indispensable de préciser, dans la lettre de mission, les obligations respectives du cabinet et de l'entreprise cliente.

1	Quels sont les employeurs concernés ?	2
2	Quels sont les salariés concernés ?.....	2
3	Comment s'apprécient les seuils d'exposition ?.....	2
4	Quelles sont les conséquences du dépassement des seuils ?.....	3
5	Quelles sont les obligations de l'employeur au regard du document unique ?.....	3
6	comment l'employeur déclare-t-il les salariés exposés ?.....	3
7	Comment est financé le dispositif ?.....	4
8	Combien de points le salarié acquiert-il et comment peut-il les utiliser ?.....	4
9	Comment est géré le compte ?	4
10	Quels sont les contrôles ?	5

La mise en place du compte pénibilité s'impose aux employeurs dont les salariés sont exposés à certains facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils. Il existe dix facteurs, dont six s'appliquent depuis le 1^{er} juillet 2016.

1 QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNÉS ?

Les employeurs de droit privé et les personnes publiques employant des travailleurs dans les conditions du droit privé doivent apprécier l'exposition de leur personnel aux facteurs de pénibilité.

2 QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Sont concernés les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, fixés par rapport à une intensité et une durée minimales. Seuls ceux dont l'exposition dépasse les seuils réglementaires bénéficient du compte.

Par exemple, pour le travail de nuit, un salarié acquiert des points si son poste l'amène à travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures, plus de 120 fois par an.

Au 1^{er} janvier 2015, quatre facteurs de pénibilité sont effectifs : travail de nuit, activité exercée en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif à une cadence contrainte.

Au 1^{er} juillet 2016, six autres facteurs sont applicables : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit.

Remarques :

- Pour en savoir plus sur les facteurs de pénibilité : www.preventionpenibilite.fr
- Les salariés ayant un contrat de travail dont la durée est inférieure à un mois ne sont pas concernés.
- Pour les travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés, en se fondant sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

3 COMMENT S'APPRÉCIENT LES SEUILS D'EXPOSITION ?

L'appréciation des facteurs de risques et des seuils fixés par décret nécessite une bonne connaissance technique des métiers.

Il peut être utile de consulter sur ce sujet l'instruction du 20 juin 2016 qui envisage trois cas de figure :

- Il n'existe pas d'accord collectif de branche étendu ni de référentiel professionnel homologué dans la branche de l'employeur : c'est l'employeur qui évalue l'exposition des salariés à la pénibilité, au-delà des seuils fixés, en prenant en compte les conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé ; cette appréciation s'effectue en moyenne sur l'année après application des mesures de protection collective et individuelle. Si un salarié est affecté à plusieurs postes au cours de l'année, il faut prendre en compte l'ensemble des expositions subies ;
- Il existe un référentiel professionnel de branche homologué dans la branche de l'employeur qui caractérise les postes, métiers ou situations de travail, exposés à la pénibilité : l'employeur peut l'utiliser ou choisir d'utiliser son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification

des salariés exposés ;

- Il existe un accord collectif de branche étendu qui caractérise les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité : l'employeur doit s'y référer. Mais, s'il avait déjà mis en place son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés exposés, il pourra continuer à s'y référer dès lors que ce dispositif n'est pas contradictoire avec celui de l'accord collectif.

L'employeur peut, en cas de contestation, se prévaloir de l'utilisation de bonne foi de ces accords de branche étendus ou référentiels identifiant des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité.

4 QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU DÉPASSEMENT DES SEUILS ?

Pour les salariés exposés au-delà des seuils, un compte pénibilité doit être créé.

À cet effet, il faut déclarer le dépassement des seuils dans la DADS ou, à terme, dans la DSN, et appliquer la cotisation spécifique de pénibilité.

Il faut aussi compléter le document unique.

L'obligation d'établir une fiche de prévention des expositions a été supprimée le 19 août 2015 pour les salariés acquérant des points de pénibilité. Elle est en revanche maintenue pour les salariés n'en acquérant pas ; on pense notamment aux salariés détachés en France.

5 QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR AU REGARD DU DOCUMENT UNIQUE ?

L'employeur doit compléter le document unique d'évaluation des risques en consignand, en annexe du document :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions ;
- La proportion de salariés concernés par la pénibilité.

6 COMMENT L'EMPLOYEUR DÉCLARE-T-IL LES SALARIÉS EXPOSÉS ?

Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la DADS, ou de la DSN à partir de 2017.

Pour un contrat de travail couvrant toute l'année ou étant en cours à la fin de l'année civile, l'employeur apprécie les expositions en fin de chaque année civile et coche le cas échéant le facteur concerné dans la DADS (DSN à partir de 2017). Cette déclaration déclenche automatiquement le décompte des expositions. Et l'employeur verse dans le même temps ses cotisations.

En cas d'erreur dans la déclaration des facteurs d'exposition, l'employeur peut la corriger :

- Dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la cotisation si la rectification est faite en faveur du salarié ;
- Dans les autres cas, jusqu'au 5 ou 15 avril, selon les dates de versement des cotisations sociales de l'employeur, de l'année suivant celle concernée par l'exposition.

Remarques :

- Pour les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ont été exposés au titre de l'année 2015, la déclaration et le versement des cotisations peuvent être modifiés jusqu'au 30 septembre 2016 (10 octobre 2016 pour la MSA).
- Pour les facteurs de pénibilité auxquels les salariés ont été exposés au titre de l'année 2016, la déclaration et le versement des cotisations peuvent être modifiés jusqu'au 30 septembre 2017 (10 octobre 2017 pour la MSA).

7 COMMENT EST FINANCÉ LE DISPOSITIF ?

Afin de financer le compte, les employeurs occupant des salariés exposés au-delà des seuils doivent verser une cotisation spécifique assise sur la rémunération de ces seuls salariés exposés.

Le taux de la cotisation est de : 0,10 % en 2015 et 2016, puis 0,20 % en 2017 ; le taux est doublé pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

Remarque :

On peut supposer que la cotisation additionnelle, dont le montant est actuellement faible, va augmenter avec le temps. Il faut en informer les employeurs afin qu'ils ne « sur déclarent » pas les salariés.

En 2017, tous les employeurs (y compris ceux n'ayant pas de salariés exposés à des facteurs de pénibilité) devront s'acquitter d'une cotisation générale de 0,01 % assise sur l'ensemble des rémunérations des salariés.

8 COMBIEN DE POINTS LE SALARIÉ ACQUIERT-IL ET COMMENT PEUT-IL LES UTILISER ?

Le salarié exposé acquiert 4 points par an en cas d'exposition à un facteur et 8 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques.

En cas d'année incomplète, il acquiert un point par période de 3 mois (2 points le cas échéant). Le compte est plafonné à 100 points. Le nombre de points est multiplié par 2 pour les salariés nés avant 1956.

Les 20 premiers points seront utilisés pour financer des actions de formation afin d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé à la pénibilité (1 point finance 25 h de formation).

Mais, pour les salariés nés avant 1960, il n'y a pas d'obligation de formation (pour ceux qui sont nés entre 1960 et 1962, 10 points sont affectés à la formation).

Les points peuvent être utilisés pour financer un passage à temps partiel : 10 points génèrent un complément de rémunération pour compenser pendant 3 mois un passage à mi-temps.

Et ils peuvent être utilisés pour financer une retraite anticipée : 10 points ouvrent droit à 1 trimestre de majoration de durée d'assurance pour la retraite.

9 COMMENT EST GÉRÉ LE COMPTE ?

Le compte est géré par la CNAV et son réseau de caisses d'assurance retraite (Carsat). La Carsat informe le salarié des points acquis sur son compte.

Un service d'information dématérialisé est mis en œuvre. L'information doit être donnée au plus tard au 30 juin de chaque année.

10 QUELS SONT LES CONTRÔLES ?

A l'occasion d'une contestation sur l'attribution des points sur son compte, le salarié doit saisir l'employeur avant la caisse. La demande du salarié peut porter sur les 2 années précédentes. Si l'employeur ne donne pas suite à la demande du salarié, la caisse est saisie et se prononcera après avis d'une commission.

Les caisses peuvent opérer un contrôle sur pièces ou sur place.

Suite au contrôle, des régularisations du nombre de points acquis et des cotisations de pénibilité peuvent être opérées.

L'employeur peut également être condamné à verser une amende administrative (50 % du plafond mensuel de sécurité sociale pour chaque salarié concerné). Toutefois, celle-ci ne s'applique pas aux employeurs ayant déterminé les salariés exposés en application d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel de branche homologué.