

# LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE EN 2016



- Le compte personnel de prévention de la pénibilité a pour objectif de diminuer la pénibilité au travail et, en particulier, l'exposition à dix facteurs de risques professionnels. Il repose sur l'identification par l'employeur des salariés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis.
- Le compte permet au salarié exposé au-delà des seuils d'acquérir des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :
  - Une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
  - Une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
  - Une anticipation de l'âge de départ à la retraite jusqu'à 2 ans.
- **En 2016, l'ensemble des 10 facteurs sont concernés :**

Facteurs entrés en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2015	Facteurs entrés en vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2016
<ul style="list-style-type: none"><li>- Les activités exercées en milieu hyperbare</li><li>- Le travail de nuit</li><li>- Le travail en équipes successives alternantes</li><li>- Le travail répétitif</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Les manutentions manuelles de charges</li><li>- Les postures pénibles</li><li>- Les vibrations mécaniques</li><li>- Les agents chimiques dangereux</li><li>- Les températures extrêmes</li><li>- Le bruit</li></ul>

# Comment déclarer l'exposition aux facteurs ?

2

- Tous les salariés titulaires d'un **contrat de travail d'une durée d'au moins un mois** sont concernés, quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI, intérim, apprentissage etc.).
  - **Si vos salariés sont exposés à l'un ou plusieurs de ces facteurs en 2016, vous devez déclarer l'exposition à ces facteurs sur votre déclaration annuelle de données sociales (DADS) avant le 31 janvier 2017.**
  - En ce qui concerne **l'exposition**, vous devez indiquer sur votre DADS, pour chaque salarié :
    - **Le ou les facteurs d'exposition à la pénibilité ;**
    - **La période d'exposition** (date de début et date de fin), qui correspond à la période d'activité du contrat, ou à l'année entière si le contrat court sur toute l'année civile. Dans le cas particulier où plusieurs contrats ont été conclus entre un même employeur et un même salarié, la période d'exposition correspond également à celle de chaque contrat : la DADS comportera alors autant de périodes d'exposition que de contrats conclus.
- A savoir : même si l'entreprise est en décalage de paie, la période d'exposition déclarée doit correspondre à l'année civile (1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre) lorsque le contrat court sur toute l'année*
- Pour l'année 2016, **le décalage de l'entrée en vigueur des six derniers facteurs d'exposition au 1er juillet** est sans incidence sur la déclaration de l'exposition :
  - Vous ne devrez effectuer qu'une seule déclaration sur la durée du contrat ou de l'année civile : les six facteurs entrés en vigueur après le 1<sup>er</sup> juillet ne seront pris en compte qu'à partir de cette date et les quatre autres facteurs seront pris en compte pendant toute la durée déclarée.
  - Pour les contrats se terminant avant le 1er juillet 2016, vous n'êtes pas tenus d'apprécier l'exposition à ces six facteurs, ni de les déclarer.

# Comment déclarer les cotisations ?

3

- Vous devez acquitter une **cotisation** égale à 0,1 % assise sur les rémunérations perçues par les salariés qui ne sont exposés qu'à un facteur d'exposition ou à 0,2 % pour les salariés exposés à plusieurs de ces facteurs. Sur le bordereau de versement des cotisations du mois de décembre (BRC ou DSN selon le vecteur déclaratif de l'employeur pour le paiement de la cotisation), vous devez indiquer sur une ligne dédiée l'assiette concernée accompagnée du Code Type de Personnel (CTP), 451 (mono exposé) ou 452 (poly exposé) selon le cas.
- Pour l'année 2016, au regard de l'entrée différée des facteurs au 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'assiette de la cotisation additionnelle pénibilité est à proratiser, sur la base des rémunérations versées à compter du 1er juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.

*A savoir : s'agissant des rappels de salaires ou des sommes versés postérieurement à la date du 1er juillet 2016 et rattachés à une période d'activité au cours de laquelle le facteur n'était pas en vigueur, vous pouvez choisir de les retirer de l'assiette.*

# Comment évaluer ?

■ Votre salarié est exposé en 2016 s'il dépasse les seuils suivants :

- **Travail de nuit :**

Action ou situation	Temps de travail minimal	Durée minimale
Travail de nuit	Une heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits par an

- **Travail en équipes successives alternantes :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits par an

*Lors de l'appréciation de l'exposition d'un salarié au travail de nuit, les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes ne sont pas prises en compte. Par conséquent, un salarié exposé au titre du travail en équipes successives alternantes ne peut simultanément être exposé au travail de nuit.*

- **Activités exercées en milieu hyperbare :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

# Comment évaluer ?

■ Votre salarié est exposé en 2016 s'il dépasse les seuils suivants :

- **Travail répétitif :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	-Si temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus par minute -Si temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	900 heures par an

- **Manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 du code du travail :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
Déplacement du travailleur 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 par an

# Comment évaluer ?

■ Votre salarié est exposé en 2016 s'il dépasse les seuils suivants :

- **Postures pénibles :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

- **Vibrations mécaniques :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures par an
Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	

- **Températures extrêmes :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Température inférieure ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an

# Comment évaluer ?

■ Votre salarié est exposé en 2016 s'il dépasse les seuils suivants :

- **Agents chimiques dangereux mentionnés aux article R 4412-3 et R 4412-60 du code du travail, y compris poussières et fumées :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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 l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, 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 mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail	

- **Bruit mentionné à l'article R 4431-1 du code du travail :**

Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an



- Si vous avez déjà mis en place des mesures de protection collective et individuelle qui permettent de réduire l'exposition aux facteurs, l'exposition est évaluée **après application de ces mesures**.
  
- **L'exposition** de chaque salarié est appréciée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé sur l'année entière. Ainsi :
  - Si le salarié travaille toute l'année 2016, vous devez prendre en compte les expositions subies sur le poste ou l'ensemble des postes occupés appréciées en moyenne sur l'année.
  - Si le salarié est présent sur une partie de l'année 2016 seulement (contrat débutant ou s'achevant en cours d'année):
    - **Pour un poste à caractère permanent** dans l'entreprise, vous devez évaluer l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année,
    - **Pour un poste à caractère non permanent** (recrutement pour faire face à un pic d'activité, recrutement saisonnier), vous devez évaluer l'exposition au facteur de risques professionnels en extrapolant sur douze mois les conditions réelles d'exposition observées sur la durée du contrat.
  
- Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé.

- Pour vous aider à recenser les postes, les métiers et les situations de travail exposés aux facteurs de pénibilité, les organisations professionnelles ont la possibilité depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, de conclure un **accord de branche** ou d'élaborer des **référentiels professionnels**, véritables modes d'emploi de la réforme, sur lesquels vous pourrez vous appuyer.
- **L'absence de référentiel au sein d'une branche ne constitue pas une dispense de déclaration des expositions à la pénibilité.** Tous les facteurs de risques professionnels identifiés sont aujourd'hui en vigueur et doivent être évalués. L'instruction du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité apporte des précisions sur les conditions d'évaluation pour chacun des dix facteurs ainsi que sur les modalités de déclaration des expositions (instruction disponible sur le site [circulaires.legifrance.gouv.fr](http://circulaires.legifrance.gouv.fr)).

## **Vous avez des questions ?**

- Si vous avez des questions supplémentaires ou si vous rencontrez des difficultés, vous pouvez :

consulter le site du compte prévention pénibilité:

[www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)

OU

contacter le

**36 82**

*(service 0,06€/minute + prix d'appel)*

# Comment informer vos salariés ?

- Le compte pénibilité est un levier pour faire progresser la prévention dans l'entreprise. Si vos salariés sont potentiellement concernés, vous pouvez les informer :
  - sur les mesures de protection collectives et individuelles mises en place dans l'entreprise ;
  - sur les droits dont ils bénéficient au titre du compte pénibilité en cas d'exposition à la pénibilité après une mise en œuvre des mesures de protection individuelle et collective.

➤ Une exposition à un facteur permet d'acquérir un point par trimestre. Une exposition à plusieurs facteurs permet d'acquérir deux points par trimestre. Le salarié peut utiliser ses points de trois manières :

- La formation : 1 point ouvre droit à 25 heures d'action de formation financée ;
- La réduction du temps de travail : 10 points permettent de financer l'équivalent d'un maintien de salaire pendant un trimestre d'un passage à mi-temps ;
- La retraite : 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration d'assurance vieillesse ;

➤ Les 20 premiers points sont réservés au financement d'une formation (en revanche, aucun point n'est réservé à cette utilisation pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et uniquement les 10 premiers points pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus).

➤ Pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956, les points sont doublés.