

# LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Décret n°2014-1156  
du 9 octobre 2014



# Compensation liée à la pénibilité

- **Coexistence de deux dispositifs**

- Dispositif issu de la Loi n°2010-1330 du 9 nov. 2010, avec l'instauration d'un droit à une retraite anticipée (art. L.351-1-4, CSS) : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une atteinte d'une incapacité physique permanente (IPP) au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail

- » Applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011

- Dispositif issu de la Loi n°2014-40 du 20 janv. 2014, avec l'instauration d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (art. L.351-6-1, CSS - art. L.4162-2, L.4162-4, CT) : ayant pour objet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition (dans les nouvelles conditions de seuils) et à ce titre, de bénéficier de différents types de compensation

- » Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2015



# Mise en place et définition

- **Loi sur les retraites**
  - Reprise d'une proposition du rapport Moreau sur l'avenir des retraites
- **Mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2015**
  - Décrets n ° 2014-1157, n° 2014-1156 et 2014-1160 du 9 oct. 2014, JO du 10)
- **Erreur d'appellation : en fait, c'est un compte de compensation de la pénibilité**
  - Idée : un salarié exposé à des facteurs de pénibilité au-delà d'un certain seuil acquerra un certain nombre de points lui ouvrant des droits pour travailler sur une réorientation de sa carrière vers un emploi moins exposé, un temps partiel de fin de carrière avec compensation de la baisse de rémunération, un rachat de trimestres de cotisations de retraite
- **Le compte est mutualisé au niveau interprofessionnel pour en permettre la portabilité**



# Ouverture du compte

- Un salarié exposé à un ou plusieurs des 10 risques, au-delà des seuils d'exposition réglementaires, après application des mesures de protection individuelle et collective, aura droit à l'attribution de points sur son compte personnel (C. trav., art. L. 4162-2).
- Les droits lui resteront acquis jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite
- **Entreprises et salariés concernés**
  - Ce compte concerne à partir de **2015** :
    - les salariés des employeurs de droit privé
    - et les personnes employées par des personnes publiques dans les conditions du droit privé,
    - à l'exception des salariés affiliés à un régime de retraite comportant un dispositif spécifique de compensation de la pénibilité (C. trav., art. L. 4162-1)
- **Le compte est créé automatiquement à partir de janvier 2016 à la suite de la déclaration employeur**



# Information du salarié

- Le salarié sera informé de la création de son compte par email ou par courrier de l'organisme gestionnaire du Compte prévention pénibilité
- le compte est personnel : le salarié est la seule personne à pouvoir y accéder et les droits associés lui appartiennent
- L'employeur n'a pas connaissance du nombre de points sur le compte, même au moment de l'embauche
- Le salarié aura, dès 2016, la possibilité d'activer un espace personnel en ligne sur le site [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr), afin de pouvoir consulter à tout moment :
  - le nombre de points acquis sur l'année précédente
  - le nombre total de points pour l'ensemble de sa carrière ;
  - le récapitulatif de des points déjà convertis (formation suivies, périodes de temps partiel), et l'avancée du traitement de ses démarches (demandes de formation, de temps partiel,...).



# Alimentation du compte

(D. n°2014-1156 du 9 oct. 2014, Jodu 10)

- **Les salariés acquerront par an :**
  - quatre points s'ils sont exposés à un facteur de risque professionnel ;
  - huit points s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels.
- **Chaque période d'exposition de trois mois donne lieu à l'attribution:**
  - d'un point s'ils sont exposés à un facteur de risque professionnel.
  - deux points s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels
- **Le nombre total de points inscrits sur le compte personnel ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié**
  - Cela correspond à une exposition de 25 ans à un facteur de pénibilité
  - pour les assurés nés avant le 1er juillet 1956 (âgés de 59,5 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015), les points inscrits sont multipliés par deux



# Utilisation du compte

(D. n°2014-1156 du 9 oct. 2014, JO du 10)

- **Les 3 façons d'utiliser le compte :**

- Les points acquis, lors de l'exposition à des facteurs de pénibilité, ouvrent droit, selon un barème :
  - à la prise en charge des frais d'une formation (à tout moment de la carrière du salarié),
  - au financement d'un complément de rémunération en cas de travail à temps partiel, s'imposant à l'employeur sauf impossibilité économique (à tout moment de la carrière du salarié),
  - au financement d'une majoration de la durée d'assurance vieillesse permettant un départ anticipé à la retraite (à compter de l'âge de 55 ans).

- **Le barème d'utilisation des points a été précisé de telle sorte que :**

- 1 point ouvre droit à 25 h de formation professionnelle (en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins pénible) ;
- 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération (compensant une réduction du temps de travail égale à un mi-temps sur une période de 3 mois)
- 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance (C.trav. Art. R.4162-4).

Pour les deux derniers cas, les points sont consommés par tranche de 10 points (C. trav. art. R. 4162-5)

# Utilisation du compte

(D. n°2014-1156 du 9 oct. 2014, JO du 10)

- **les 20 premiers points devront être utilisés pour se former à un métier moins pénible (sauf pour les salariés âgés de plus de 55 ans au 1er janvier 2015)**
  - Pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, (soit âgés de plus de 52 ans à 55 ans au 1er janvier 2015), seuls les dix premiers points seront réservés pour la formation.
- **La demande d'utilisation peut être effectuée auprès de la CARSAT ou directement en ligne sur le site Internet, dès lors que les points ont été inscrits, soit l'année suivant l'année d'exposition**
- **Le silence de la CARSAT pendant plus de 4 mois vaut rejet de la demande (C. trav., art. R. 4162-9)**
  - Une fois la demande d'utilisation des points effectuée, les points correspondant à l'utilisation voulue par le titulaire sont réservés et ne peuvent être affectés à une autre utilisation jusqu'à la décision de la caisse





# Utilisation du compte pour la formation

- **Pour la formation :**

- Utilisation du compte à tout moment qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi : prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité:
  - Les points seront convertis en heures de formation pour abonder le compte personnel de formation (C. trava. Art. L.4162-5),
- Le salarié doit joindre à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures acquises par le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- Ce document comporte également des éléments précisant :
  - le poste occupé par le salarié
  - la nature de la formation demandée afin de permettre d'apprécier l'éligibilité de la formation

Lorsque la formation demandée correspond à l'une des formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de pénibilité ou lorsque la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur, elle est réputée permettre l'accès à un emploi non exposé au risque de pénibilité ou moins exposé.

Les points inscrits au compte personnel de prévention de la pénibilité mobilisés pour la formation professionnelle et convertis en heures de formation **constituent un abondement du compte personnel de formation.**



# Utilisation du compte pour un passage à temps partiel

- utilisation à tout moment du compte pour le passage à temps partiel : financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail
  - **Dix points** permettront de financer une réduction du temps de travail égale à un **mi-temps** pendant **trois mois**. 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
  - Le salarié demande à son employeur de bénéficier de la réduction de son temps de travail dans les conditions prévues à l'article L. 3123-5, au premier alinéa de l'article L. 3123-6 et à l'article L. 4162-7 et selon les modalités prévues à l'article D. 3123-3 (c'est-à-dire selon les modalités habituelles prévues dans l'entreprise).
  - Il joint à l'appui de sa demande le justificatif de son relevé de points (disponible via internet).
  - Le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement.
  - Transmission d'une copie de l'avenant à la caisse et éléments nécessaires au remboursement des salariés

# Utilisation du compte pour un départ anticipé

- utilisation du compte pour la retraite : financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse ou d'un départ en retraite avant l'âge légal
  - L'âge d'ouverture du droit à une pension sera abaissé à due concurrence des trimestres ainsi attribués pour les salariés d'au moins 55 ans.
  - **Dix points ouvriront droit à un trimestre de majoration** de durée d'assurance vieillesse. Chaque trimestre permet d'abaisser à due concurrence l'âge de départ en retraite le salarié étant limité à huit trimestres (ce qui correspond à un départ anticipé de deux ans maximum).
  - Autrement dit, un salarié qui utilise ses 80 points pourra partir en retraite deux ans plus tôt, soit à 60 ans au lieu de 62 ans
  - Ces trimestres seront en outre réputés cotisés pour le bénéfice du dispositif de départ anticipé pour carrières longues.
  - Le revenu de remplacement cessera alors de leur être versé (C. trav., art. L. 5421-4 modifié, art. 12 ter nouveau).
  - La liquidation des points acquis pourra intervenir à compter de 55 ans (C. trav., art. L. 4162-4.II)



# Utilisation du compte (résumé)

## Les trois règles d'utilisation des points du Compte prévention pénibilité

1. L'utilisation des 20 premiers points acquis est impérativement réservée à la formation professionnelle. Cependant, des cas particuliers ont été prévus pour certaines générations de salariés\*.
2. Dans le cadre de l'aménagement du travail en temps partiel et du financement d'une majoration de durée d'assurance, les points s'utilisent par groupe de 10 tandis que dans le cadre du financement d'une formation professionnelle, les points peuvent être utilisés un par un.
3. Toute demande d'utilisation est définitive à compter de sa validation et n'est possible qu'après inscription effective des points sur le compte.

*\*Cas particuliers :*

- pour les salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation ;
- pour les salariés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points acquis sont réservés à la formation.

# Gestion du compte

- **La gestion et le contrôle du compte :**

- La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse sera chargée de la gestion des comptes pénibilité et enregistra chaque année les points attribués aux salariés en fonction de la déclaration de l'employeur.
- Les CARSAT seront chargées des contrôles relatifs à l'attribution des points. Elles pourront contrôler sur pièces et sur place l'effectivité et l'ampleur de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité. Elles informeront chaque année, au plus tard le 30 juin, les salariés concernés que l'information afférente à leur compte est disponible sur un site dédié.
- A l'issue du contrôle, la CARSAT notifie à l'employeur les modifications souhaitées relatives aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour présenter ses observations. A l'expiration de ce délai, la CARSAT notifie sa décision à l'employeur ainsi qu'aux salariés concernés en mentionnant les voies et délais de recours.
- En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations est régularisé. L'employeur peut fait l'objet d'une pénalité.



# Contestation par le salarié concernant les données de son compte

- **Réclamation auprès de l'employeur :**

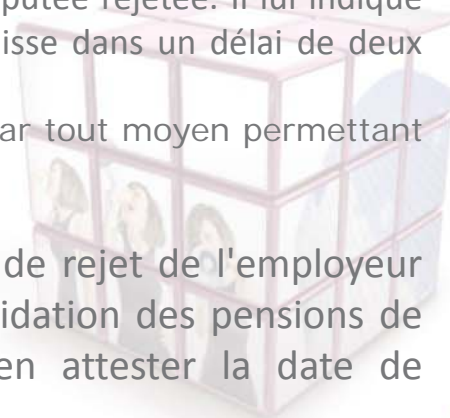
- En cas de désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la CARSAT à partir des données déclarées par l'employeur ou lorsqu'il n'a reçu aucune information et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur.
- Cette réclamation, à laquelle sont jointes, le cas échéant, une copie de la fiche de prévention des expositions et une copie de l'information de la CNAV, est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

- **Réponse de l'employeur :**

- Dès réception de la réclamation, l'employeur doit indiquer au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de deux mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée. Il lui indique également que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la caisse dans un délai de deux mois à compter de l'expiration du délai précédent.
  - La décision expresse de l'employeur est notifiée au salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception

- **Délai de recours :**

- Le salarié a deux mois après la décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur pour porter sa réclamation devant la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.
  - La période contrôlée ne peut pas faire l'objet d'une réclamation par le salarié en application du présent article



# Contestation par le salarié concernant les données de son compte

- **Réponse positive de l'employeur :**

Si l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il en informe la caisse par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Il corrige les données dans sa déclaration et régularise les cotisations versées à l'organisme de recouvrement.

- **Réponse négative de l'employeur :**

Lorsque l'employeur rejette la réclamation du salarié, celui-ci produit devant la caisse une copie de la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.

L'accusé de réception envoyé par la caisse au salarié indique qu'à défaut de réponse dans le délai de six mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le TASS dans un délai de deux mois.

Le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition. La caisse en informe alors l'assuré par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

« Le salarié peut saisir le TASS dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet

## Contestation par le salarié concernant les données de son compte

- **Décision de la caisse :**

**Pour prendre sa décision, la caisse peut :**

- Recueillir toutes informations utiles auprès du salarié ou de l'employeur ou procéder ou faire procéder à un contrôle sur place de l'effectivité de l'exposition du salarié ou de son ampleur.

**Elle doit motiver sa décision**

- **Notification de la décision :**

Le directeur de la caisse notifie, après l'avis motivé d'une commission spécialisée, sa décision avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant d'en attester la date de réception au salarié et à l'employeur.

- La notification adressée **à l'employeur** mentionne notamment les périodes concernées. Suivant les cas, elle mentionne le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il doit s'acquitter auprès de l'organisme de recouvrement.
- La caisse adresse copie de cette notification **à l'organisme de recouvrement.**
- La notification **adressée au salarié** mentionne notamment le nombre de points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité, au titre des périodes concernées.
  - La caisse procède s'il y a lieu à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité ou modifie celui-ci en conséquence





# Le financement

- **Création d'un fonds pour le financement des droits du salariés exposé**
- **Les recettes du fonds seront constituées de deux cotisations (C.trav., art. L.4162-19 du 9 oct. 2014 fixe le taux de la cotisation de base à :**
  - 0 % pour les exercices 2015 et 2016
  - 0,01 % à compter de l'exercice 2017
  - Aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base.
- **La cotisation supplémentaire sera due par les employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité**
  - Aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle
- **Le silence de la CARSAT pendant plus de 4 mois vaut rejet de la demande (C. trav., art. R. 4162-9)**
  - Pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité :
    - 0,1 % pour les exercices 2015 et 2016
    - 0,2 % à compter de l'exercice 2017
  - Pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité
    - 0,1 % pour les exercices 2015 et 2016
    - 0,2 % à compter de l'exercice 2017
- **Les cotisations sont recouvrées et contrôlées par les URSSAF, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs, assises sur les gains et rémunérations de leurs salariés (C. trav. art. L.4162-20)**



## Remise du rapport de Christophe SIRUGUE, Gérard HUOT et Michel DE VIRVILLE sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité

Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville ont remis à Manuel Valls, Premier ministre, en présence de Marisol Touraine et François Rebsamen, leur rapport sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, intitulé Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention.

La création du compte pénibilité par la loi du 20 janvier 2014 représente un progrès social majeur pour les salariés exposés à des travaux pénibles qui, pour beaucoup, arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées. Alors que les réformes successives de notre système de retraites poussent à un allongement de la vie active, la prise en compte de la pénibilité est une question de justice, autant que d'efficacité économique. Le dispositif novateur voté en 2014 apporte une véritable réponse à cette question, après plus de 10 ans de négociations inabouties des partenaires sociaux et de tergiversations des gouvernements précédents.

La loi de 2014 permet pour la première fois l'ouverture de droits à plusieurs prestations (retraite, formation professionnelle, compensation du passage à temps partiel) sur la base de l'exposition réelle aux facteurs de pénibilité, en mettant l'accent sur la prévention et sur la prise en compte de la pénibilité avant que les travailleurs soient affectés physiquement.



## Suite

Le rapport de MM. Sirugue, Huot et de Virville réaffirme l'importance de cette démarche mais identifie plusieurs facteurs de complexité et de risques liés à la mise en œuvre des 10 facteurs d'exposition, en particulier pour les TPE-PME. Les propositions de la mission apportent des réponses à un double besoin :

Sécuriser l'appréciation par les employeurs de l'exposition à la pénibilité, en les aidant à résoudre les difficultés d'interprétation de certains facteurs. Si certains facteurs sont faciles à apprécier (travail de nuit, équipes alternantes,...), d'autres supposeraient une connaissance précise des différentes activités réalisées dans l'entreprise et un suivi individuel contraignant (comme les facteurs ergonomiques et physiques), que toutes les entreprises ne sont pas en mesure d'accomplir. Les auteurs préconisent de confier aux branches professionnelles le soin d'apprécier, sur la base d'évaluations plus collectives, l'exposition des facteurs de pénibilité. Ces référentiels professionnels adoptés par les branches seraient homologués par l'Etat et en cas de contentieux les employeurs qui les suivent seraient sécurisés (ces référentiels seraient "opposables").

Simplifier les procédures déclaratives : le rapport préconise que l'employeur n'ait plus à établir et transmettre au salarié la fiche individuelle d'exposition. L'employeur déclarerait aux caisses de retraite l'exposition de ses salariés, et les caisses de retraite se chargeraient d'informer le salarié de son exposition et des points dont il bénéficie.

Le rapport formule enfin des propositions pour la sécurisation juridique du dispositif, et pour faire évoluer les seuils concernant certains facteurs.



## Suite

Le Premier ministre a remercié les auteurs de ce rapport de très grande qualité, qui répond pleinement à l'attente de propositions fortes de simplification pour le compte de prévention de la pénibilité.

Le Gouvernement mettra en œuvre sans délai les propositions des rapporteurs, car elles partent d'un constat de bon sens que tout le monde peut partager : pour que ce nouveau droit des salariés soient reconnus dans les faits, il faut que le dispositif soit simple pour les entreprises, en particulier les TPE et les PME qui ne disposent pas en interne des ressources pour mesurer toutes les expositions.

Pour évaluer l'exposition de ses salariés, l'employeur pourra donc se contenter d'appliquer le référentiel de sa branche qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. Ils n'aura plus, pour ces facteurs, de mesures individuelles à accomplir.

Pour laisser aux organisations professionnelles le temps nécessaire à l'établissement, à l'homologation et à l'appropriation de ces référentiels, l'entrée en vigueur des 6 facteurs de pénibilité restants sera fixée au 1er juillet 2016. Afin que ce décalage ne pénalise pas les salariés concernés en 2016, ceux-ci bénéficieront exceptionnellement pour le second semestre 2016 des points équivalent à une année entière.

Pour simplifier les formalités liées au compte pénibilité, le Gouvernement retient la proposition concernant l'établissement et la transmission des fiches individuelles, qui concentrent aujourd'hui les craintes de beaucoup de petites entreprises : cette obligation ne reposera plus sur l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Celui-ci se contentera de déclarer en fin d'année à la caisse de retraite les salariés exposés, et la caisse de retraite se chargera d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient.

## Suite

Le Gouvernement reprendra également les propositions du rapport de modifier la définition de certains facteurs, pour la rendre plus précise.

S'agissant du facteur de pénibilité "gestes répétitifs", le Gouvernement souhaite que les travaux soient approfondis pour aboutir à une définition opérationnelle plus satisfaisante. Une mission particulière sur ce facteur sera conduite afin de formuler d'ici la fin du mois de juillet des propositions permettant d'adapter sa définition à la réalité du travail dans les entreprises industrielles.

Enfin, le Gouvernement souscrit pleinement à la proposition des rapporteurs de mettre un accent fort sur la prévention de la pénibilité, par une adaptation des outils et des organisations du travail. Le futur plan santé au travail en cours d'élaboration en fera un axe essentiel de la politique des pouvoirs publics, de la sécurité sociale et des partenaires sociaux. Le Gouvernement déposera aujourd'hui-même des amendements au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi pour concrétiser ces décisions et faire évoluer le dispositif dans la direction de la simplicité et de la sécurité, au bénéfice des employeurs et des salariés.

Le Premier ministre, a expliqué qu' "avec ces mesures fortes et immédiates, le gouvernement répond aux principales inquiétudes des entreprises par une profonde simplification et sécurisation du dispositif, sans remettre en cause les nouveaux droits créés pour les salariés concernés par des situations de travail pénibles"