

RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°23 – Mai 2016

www.cwassociés.com

SIMPLIFICATION DU DISPOSITIF DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

La compensation de la pénibilité au travail est depuis plusieurs années au cœur des réformes en lien avec la prévention des risques professionnels et la retraite.

Après avoir défini la pénibilité et instauré l'obligation pour les employeurs d'évaluer l'exposition de leurs salariés et, le cas échéant, de négocier et mettre en place des mesures de prévention¹, le législateur a créé le « Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité » (« compte pénibilité » ou C3P). Ce dispositif permet aux salariés exposés à certains facteurs de pénibilité au-delà de seuils déterminés par décret, de bénéficier de mesures de compensation (au travers d'une majoration de durée d'assurance permettant d'avancer la date de départ en retraite, du financement d'une formation ou encore d'un passage à temps partiel)², financées par deux nouvelles cotisations à la charge des entreprises.

Face à la complexité de ce nouveau dispositif et aux réticences immédiatement exprimées par les employeurs, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen » a prévu plusieurs mesures de simplification, complétées par des décrets d'application parus le 31 décembre 2015³.

Nous avons choisi de commenter les principales dispositions qui impactent directement les entreprises.

1. SUPPRESSION DE LA FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

L'obligation pour l'employeur d'établir, pour chaque salarié concerné, une fiche d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité est supprimée.

L'employeur devra désormais procéder à une déclaration annuelle d'exposition via la déclaration sociale nominative (DSN)⁴ ou, à défaut, la déclaration annuelle des données sociales (DADS) auprès des caisses de retraite compétentes pour gérer les comptes pénibilité.

L'employeur doit effectuer cette déclaration :

- 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.
- au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat pour les travailleurs titulaires d'un contrat d'au moins un mois qui s'achève en cours d'année (C. trav. art. R.4162-1).

Il dispose de la possibilité de rectifier sa déclaration initiale jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée, selon l'échéance du paiement qui lui est applicable voire même, pendant une période de 3 ans, dans le cas où la rectification est favorable au salarié (C. trav. art. R.4162-1). Toutefois, par dérogation, pour l'exposition au titre de l'année 2015, la rectification

peut se faire jusqu'au 30 septembre 2016 (décret 2015-1885 du 30 décembre 2015, art. 3, IV).

Ce sont désormais les caisses (CNAV/MSA) qui informeront, chaque année, les salariés de leur exposition aux facteurs de pénibilité et du nombre de points dont ils bénéficient (C. trav. art. L. 4162-11).

2. MISE EN PLACE DE REFERENTIELS DE BRANCHE

En l'absence d'accord collectif de branche étendu déterminant l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L.4161-1, un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales⁵ peut également définir les postes, métiers ou situations de travail exposés.

Le référentiel présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.

L'employeur bénéficie d'une **présomption de bonne foi** lorsqu'il l'applique.

¹ La loi du n°2014-40 du 20 janvier 2014 a instauré l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des risques professionnels liés à la pénibilité de conclure un accord d'entreprise ou, en cas d'échec des négociations, d'établir un plan d'actions pour prévenir la pénibilité.

² L'article L.4162-4 du Code du travail permet au titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité de pouvoir affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte à la 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 ; ou encore de financer (i) le complément de sa rémunération et les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ou (ii) une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

³ Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

⁴ La déclaration sociale nominative (DSN), qui se substitue aux déclarations sociales issues de la paie, devrait, en principe, être généralisée à toutes les entreprises au 1^{er} juillet 2017 en application de l'article 22 de la LFSS pour 2016.

⁵ Le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 précise le contenu du référentiel.

En cas de régularisation suite à contrôle, un employeur qui a établi ses déclarations sur la base d'un référentiel de branche (ou d'un accord de branche étendu) ne sera pas soumis à la pénalité prévue en cas de déclaration inexacte ni à majoration de retard au titre des éventuelles régularisations de cotisations opérées, sous réserve à notre sens, d'une mauvaise foi établie.

Il ne pourra exister qu'un seul référentiel pour chaque branche ou pour chaque champ d'activité d'une branche et il ne pourra être fait usage dans cette même branche ou dans ce même champ d'activité d'un autre référentiel. Pour être homologué, un référentiel de branche doit avoir été établi par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité.

Le référentiel professionnel de branche est réévalué selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut excéder cinq ans (C. trav. art. D.4161-4).

3. REPORT DE L'ENTREE EN VIGUEUR DE 6 FACTEURS DE PENIBILITE

Depuis le 1^{er} janvier 2015, quatre facteurs de pénibilité doivent, d'ores et déjà, être pris en compte (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activité exercée en milieu hyperbare).

L'entrée en vigueur de six autres facteurs de pénibilité (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécanique, agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) était prévue au 1^{er} janvier 2016.

Elle n'interviendra finalement qu'au **1^{er} juillet 2016**, ayant été reportée de 6 mois par décret (D. n°2015-1888 du 30 décembre 2015). Ce report a pour objectif de « *laisser aux organisations professionnelles le temps nécessaire à l'établissement, à l'homologation et à l'appropriation des référentiels* » (Rep. AN, n°84485, 11 août 2015).

A noter également :

- Le facteur « travail répétitif » est redéfini avec un nouveau seuil d'exposition⁶.
- Le seuil d'exposition au bruit est relevé à 81 décibels et un arrêté du 11 décembre 2015 (JO 31/12/2015) fixe les modalités de mesurage du bruit.

4. REDUCTION DES DELAIS DE PRESCRIPTION

Les caisses de retraite peuvent effectuer des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités (C. trav. art. L.4161-2). Le cas échéant, l'organisme de contrôle notifie à l'employeur et au salarié les modifications qu'il souhaite apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié, **au titre des trois années civiles**⁷ suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

⁶ Cf Tableau 1

⁷ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 31 : la période de redressement a été réduite de 5 à 3 ans.

⁸ Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend entre 50 et 299 salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu couvre la pénibilité (C. trav. art. L.4163-4).

Le contrôle donne lieu (i) soit à la notification de l'absence d'observations, (ii) soit à une notification mentionnant les modifications à apporter aux éléments déterminant le nombre de points, assortie le cas échéant du montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il est redevable (article C. trav. D.4162-25). L'employeur dispose (i) d'un délai d'un mois pour présenter ses observations à la CARSAT (ou CNAVTS) et, le cas échéant, (ii) d'un délai de deux mois pour contester, devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale, la décision prise par la CARSAT (CNAVTS) à l'issue du délai d'un mois (C. trav. L.4162-13 et C. sécu. soc. R.142-18).

Le délai de prescription de l'action individuelle du salarié en cas de contestation relative à l'acquisition des points sur son compte de prévention de la pénibilité est, quant à lui, **réduit de trois à deux ans** par l'article 31 de la loi 2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen » (C. trav. art. L.4162-16).

5. QUE FAIRE EN PRATIQUE

PREVENIR

EVALUER

NEGOCIER

Diagnostic préalable des situations de pénibilité : l'employeur doit procéder à l'évaluation de l'exposition et retranscrire cette évaluation (données collectives utiles à l'évaluation et proportion de salariés exposés) dans une annexe au Document unique. (Tableau 1)

Les entreprises de plus de 50 salariés⁸ dont la majorité du personnel (50 %)⁹ occupe un poste pénible sont tenues de négocier un accord collectif ou, à défaut de mettre en place un plan d'action sous peine de pénalité à la charge de l'employeur fixée à 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs de l'entreprise (C. trav. L.4163-2 et L.4163-4). (Tableau 2)

COMPENSER

DECLARER

PAYER

Les employeurs doivent déclarer¹⁰ le ou les facteurs de pénibilité auxquels leurs salariés ont été exposés au-delà des seuils applicables¹¹, au cours de l'année civile. Cette déclaration se fait via la DADS ou la DSN. (Tableau 3)

Une cotisation de base + Une cotisation additionnelle au titre des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. (Tableau 4)

⁹ Au 1^{er} janvier 2018, ce taux passe à 25% (C. trav. art. D.4163-1).

¹⁰ Soit au titre de la paie du mois de décembre pour les salariés dont le contrat demeure en cours à la fin de l'année civile ;

Soit au titre de la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail pour les salariés dont le contrat se termine en cours d'année.

¹¹ Rappel : seuils pouvant être définis par référentiels de branche. A défaut, les seuils réglementaires sont applicables.

Tableau 1 : facteurs de pénibilité et seuils réglementaires d'exposition

LES 4 FACTEURS PRIS EN COMPTE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2015

ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

RYTHMES DE TRAVAIL

	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit¹²	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits / an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits / an
Travail répétitif	Travail caractérisé par la réalisation de travaux répétitifs impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. 30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute ¹³		900 h / an

LES 6 FACTEURS PRIS EN COMPTE A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2016¹⁴

CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES

FACTEURS	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h/an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déclenchement du travailleur avec la charge ou prise de 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
Postures pénibles	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 h/an
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 h/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 ²	
Agent chimique 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	Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D.4161-2 du code du travail ¹⁵	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 h/an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 h/an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois/an

¹² Le décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 précise l'articulation entre les facteurs de pénibilité travail de nuit/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.

¹³ Nouvelle définition issue de l'article C. trav. art. D.4161-2 modifié par décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 - art. 3.

¹⁴ Décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015, C. trav. art. D.4161-2.

¹⁵ JORF n°0303 du 31 décembre 2015 page 25378, texte n° 159.

Tableau 2 : Accords/ plans d'action pénibilité

- À partir du 1^{er} janvier 2018 → Abaissement du seuil de déclenchement de l'obligation de négocier **de 50% à 25% des salariés exposés au-dessus des seuils de pénibilité** (C. trav. art. D.4163-1).

NB. Les accords d'entreprise (de groupe ou de branche) et les plans d'action conclus sur la base de l'ancienne législation devront continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'ils cessent de produire effet.

- Modification des thèmes et de leur nombre à fixer dans l'accord ou le plan d'action :

Jusqu'au 1 ^{er} janvier 2018	A compter du 1 ^{er} janvier 2018
Obligatoirement 1 des 2 thèmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> - adaptation et aménagement du poste - réduction des poly-expositions 	Obligatoirement 2 des 3 thèmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> - adaptation et aménagement du poste de travail (thème inchangé) - réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-2, au-delà des seuils fixés au même article - réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-2 (quel que soit le degré d'exposition)
+ au moins 2 thèmes parmi : <ul style="list-style-type: none"> - amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel - développement des compétences et des qualifications - aménagement des fins de carrière - maintien en activité des salariés exposés 	Idem, mais : pour chaque thème retenu, l'accord ou le plan devra préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un C3P d'affecter les points qui y sont inscrits pour bénéficier d'une formation ou réduire leur durée du travail.

Tableau 3 : Points pénibilité : acquisition et utilisation

Salarié	exposé à 1 seul facteur de risque	Exposé au moins à 2 facteurs de risque
ayant travaillé toute l'année civile	4 points ¹⁶	8 points
ayant un contrat de travail ≥1 mois et qui débute ou s'achève en cours d'année civile	1 point pour chaque période d'exposition de 3 mois	2 points pour chaque période d'exposition de 3 mois

Utilisations		Modalités	Spécificités pour les assurés nés :
Financer une action de formation	1 point = 25 h de formation pour accéder à un emploi non exposé ou moins exposé	point par point	- à compter du 01/01/1963 : les 20 premiers points inscrits sur le C3P sont réservés à la formation
Financer un passage à temps partiel	10 points = complément de rémunération pour un mi-temps pendant 3 mois	par tranche de 10 points	- entre le 01/01/1960 et le 31/12/1962 : les 10 premiers points inscrits sur le C3P sont réservés à formation
Bénéficier d'un départ anticipé à la retraite	10 points = 1 trimestre de durée d'assurance vieillesse		- avant le 01/01/1960 : pas d'utilisation « réservée ».

¹⁶ Dans la limite de 100 points au cours de la carrière professionnelle ; doublement des points pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1956 (C. trav. art. R.4162-2 et R.4162-3).

Tableau 4 : le financement du Compte Pénibilité

- Une cotisation pour tous les employeurs, au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité, à compter de 2017, de 0,01% (assiette : fixée par arrêté ministériel) ;
- Une cotisation additionnelle pour les employeurs qui ont exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité :

	Pour les salariés exposés à au moins 1 facteur de risque*	Pour les salariés exposés à au moins 2 facteurs de risque*
2015 - 2016	0,1%	0,2%**
A compter de 2017	0,2%	0,4%**

*Au-delà des seuils définis par décret

**Taux issus du décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014, partiellement annulé par un arrêt du Conseil d'Etat du 4 mars 2016 au motif que les taux fixés étaient en contradiction avec les dispositions de l'article L4162-20 du code du travail pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 19 août 2015. Un nouveau décret devrait cependant prochainement paraître.

Le paiement de la cotisation due au titre des salariés exposés au-delà des seuils est effectué au plus tard à la date de la déclaration des facteurs de risques professionnels ou en même temps que la rectification de la déclaration des facteurs de risques professionnels.

Précision de l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 : « Le versement des cotisations ne sera à effectuer que début 2016 au titre des expositions 2015 ».

VOTRE CONTACT



Hélène GUILLOT
Avocat associé

helene.guillot@cwassocies.com

VOTRE AGENDA



Prochaines formations ERYs

Prévention de la pénibilité : Maîtrisez vos obligations, préparez-vous aux prochaines déclarations

- 24 mai 2016, de 11h à 12h30, en Visio-formation

Les Rendez-vous de l'actualité sociale – Session 3 (sur 5 en 2016)

- Paris | 24 juin 2016 et 30 juin 2016
- Lyon | 21 juin 2016 et 30 juin 2016
- Grenoble | 7 juillet 2016
- Dijon | 28 juin 2016
- Lille | 7 juillet 2016
- Marseille | 24 juin 2016

Les Web' actu 2016 – L'actualité du droit social en Visio-formation

- Session 2 (sur 5 en 2016) : 13 mai 2016, de 11h à 12h30

IRP et dialogue social après les Lois REBSAMEN et MACRON

- Paris | 17 juin 2016

Pratique de la négociation sociale

- Paris | 3 juin 2016
- Lyon | 23 juin 2016

Plus d'informations :

www.erys.fr

Sandrine GAVORY | 01 56 62 20 10

sandrine.gavory@erys.fr

FLASH ACTU

LES PERIODES D'ESSAI APRES L'ARRET SEMEC : SYNTHESE

	La stipulation de la CCN relative à la PE a été conclue antérieurement à la loi du 25 juin 2008		La stipulation de la CCN relative à la PE a été conclue postérieurement à la loi du 25 juin 2008
	La CCN* prévoit une possibilité de renouvellement	La CCN ne prévoit pas une possibilité de renouvellement	La durée initiale de la PE ainsi que le principe et la durée du renouvellement éventuel*, sont intégralement définis par la CCN*** dans les limites fixées par le Code du travail (C. trav. art. L.1221-19 et 1221-21)
Cadres	4 mois + 4mois**	4 mois**	
TAM	3 mois + 3 mois**	3 mois**	
Ouvriers et employés	2 mois + 2mois **	2 mois**	

* Moyennant disposition étendue

** Sauf durée plus longue définie par une CCN antérieure à la loi ou durée plus courte définie par le contrat de travail

*** Le contrat de travail de travail pouvant définir des durées plus courtes

COMMENTAIRE

Depuis la loi du 25 juin 2008, la majorité des commentateurs estimaient, pour les CCN antérieures à la loi, que la période initiale de la PE était régie par le Code du travail, mais que tant le principe que la durée du renouvellement restaient définies par la CCN. La Cour de cassation vient d'affirmer le contraire dans un arrêt SEMEC (Soc. 31 mars 2016 n°14-29184) : **pour les CCN antérieures à la loi, ce sont les durées définies par le Code du travail qui prévalent, y compris pour le renouvellement.**

Mais le principe du renouvellement doit toujours être prévu par une disposition étendue de la CCN : à défaut, pas de renouvellement possible.

Plus d'informations

www.cwassocies.com



L'expertise juridique
au service
des Ressources Humaines