

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 23 septembre 2015 à 9 h 30  
« Audition de M<sup>me</sup> Yannick Moreau, présidente du CSR  
Travail et retraite : le point sur quelques dispositifs »

<b>Document n° 6</b>
<i>Document de travail n'engage pas le Conseil</i>

**La mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité :  
un bilan d'étape**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **La mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité : un bilan d'étape**

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est l'une des mesures phare de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, mettant en œuvre une recommandation de la Commission pour l'avenir des retraites<sup>1</sup>. Le dispositif prévu par la loi s'inscrit dans le prolongement de la loi de réforme des retraites de 2010, dont il reprend un certain nombre d'outils. Mais, il constitue également un mécanisme novateur, du fait de sa portabilité (au-delà de l'entreprise et de la branche), de ses modalités de consommation (acquisition d'autres droits sociaux) et d'acquisition de droits (constatation du fait générateur par un tiers).

Dès sa promulgation, le Gouvernement a toutefois fait face à une forte opposition des organisations professionnelles, soulignant la complexité du dispositif et les charges pour les entreprises et notamment les TPE/PME, si bien que la mise en œuvre du compte a été ralentie et compliquée : l'entrée en vigueur a été différée, une première concertation a été menée par Michel de Virville lors de la rédaction des décrets d'application, une seconde a été engagée également par Michel de Virville à l'appui des branches et, enfin, une mission de simplification du dispositif a été conduite durant six mois, avant que le Gouvernement n'entérine plusieurs de ses préconisations, conduisant à des modifications substantielles du mécanisme initial par le biais de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

La présente note dresse le bilan de cette série d'évolutions. Elle s'attache à présenter l'intention première, c'est-à-dire le dispositif tel qu'issu de la loi et des décrets d'application, puis à rendre compte des principales modifications entérinées et de leurs motivations.

### *Pour résumer*

Le CPPP a été fortement critiqué et a connu de profonds changements d'une loi à l'autre, la suppression de la fiche en étant l'exemple le plus frappant, mais il n'y a pas pour autant eu de renversement ou de révolution du dispositif. D'une part, la gestion et les utilisations du compte n'ont pas été modifiées ; d'autre part, la question – brûlante – des modalités de report des expositions a lentement évolué pour arriver à l'équilibre actuel. Les décrets d'application de décembre 2014 puis l'instruction ministérielle de mars 2015 témoignaient déjà d'une évolution de la réflexion sur l'appréciation des expositions et sur le rôle d'instruments plus collectifs à l'appui de celle-ci (accords, référentiels et DUER). Quant à la sécurisation juridique demandée par les organisations professionnelles, elle est renforcée dans la mesure permise par le respect de l'office du juge.

---

<sup>1</sup> Commission pour l'avenir des retraites, *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, rapport au Premier Ministre, juin 2013, p. 166 et suiv.

## 1. Le dispositif issu de la loi du 20 janvier 2014 et de ses décrets d'application du 9 octobre 2014 est novateur mais laisse plusieurs questions en suspens

### 1.1. Les expositions sont évaluées individuellement et leur traçabilité repose d'abord sur la fiche de prévention des expositions

La loi du 20 janvier 2014 (art. 10 à 14) a créé un « *compte personnel de prévention de pénibilité* » (CPPP), régi par les articles L. 4162-1 à -22 du code du travail ; à la suite d'une première mission de concertation sur sa mise en œuvre, dirigée par Michel de Virville<sup>2</sup>, six décrets d'application ont été adoptés le 9 octobre 2014 (voir annexe 1) et, au cours de la seconde mission conduite par Michel de Virville, une instruction DSS-DGT a été prise le 13 mars 2015.

**Ce compte est ouvert pour tout salarié employé par des personnes privées ou publiques dans des conditions de droit privé<sup>3</sup>** soumis à la pénibilité, c'est-à-dire à « *des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur [la] santé* ». La mesure des expositions ne concerne que les **salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée d'au moins un mois** (y compris pour les travailleurs temporaires, où c'est le contrat avec l'entreprise utilisatrice qui est pris en compte<sup>4</sup>) ; partant, il en est de même pour l'acquisition de droits comptabilisés dans le CPPP.

Les **dix facteurs de pénibilité** pris en compte pour l'acquisition de droits au titre du CPPP sont ceux définis dans le décret du 30 mars 2011, pris en application de la loi de réforme des retraites de 2010 : port de charges lourdes ; postures pénibles ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; « travail à la chaîne ». Pour chaque facteur, des **seuils ont été fixés par décret<sup>5</sup>** articulant durée et intensité de l'exposition (voir annexe 2) ; des droits sont constitués et l'exposition reportée sur la fiche lorsque le salarié est soumis à un facteur de risque au-delà de ces seuils. Auparavant, ces seuils étaient fixés entreprise par entreprise, dans le cadre d'un accord pénibilité négocié ou d'une décision unilatérale, le plus souvent en lien avec les valeurs limites d'exposition autorisées réglementaires. Dans la mesure où il confère des droits sociaux divers (voir *infra*), le CPPP a vocation à avoir une dimension universelle et, partant, suppose une prise en compte uniformisée et homogène de la pénibilité dans n'importe quel secteur, qui est accomplie à travers ces seuils. Il faut noter que les seuils prévus sont globalement plus stricts que les seuils utilisés jusqu'alors par les entreprises<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Le document de préconisations, du 10 juin 2014, qui en est issu est disponible en ligne : [http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Compte\\_personnel\\_de\\_prevention\\_de\\_la\\_penibilite\\_preconisations\\_-\\_Version\\_finale.pdf](http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Compte_personnel_de_prevention_de_la_penibilite_preconisations_-_Version_finale.pdf)

<sup>3</sup> Les personnes affiliées à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés des particuliers employeurs et les travailleurs détachés sont exclus ; les apprentis ou les personnes en contrat de professionnalisation auprès d'une personne privée ou d'une personne publique sont inclus.

<sup>4</sup> Le décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires prévoit que le contrat de mise à disposition précise les facteurs de pénibilité caractérisant le poste attribué au salarié temporaire, que l'entreprise utilisatrice transmet les données nécessaires à l'établissement de la fiche d'exposition qui est établie et transmise par l'entreprise de travail temporaire.

<sup>5</sup> Il s'agit du décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

<sup>6</sup> Par exemple, le travail de nuit, au sens du décret pénibilité, est défini comme le fait de travailler au moins une heure entre minuit et 5h du matin, tandis que de nombreuses entreprises avaient repris la définition du travail de nuit présente dans le code du travail, à savoir le fait pour le salarié d'effectuer 3 heures de travail entre 21h et 6h,

L'étude d'impact du projet de loi chiffre à 18,2 % des salariés du secteur privé (3,3 millions de personnes) les potentiels bénéficiaires du CPPP, c'est-à-dire des salariés exposés au-delà des seuils réglementaires pour un des dix facteurs. Les secteurs les plus concernés seraient ceux de l'industrie (36 % de salariés exposés, soit 1,3 millions de personnes), de l'agriculture (32 % de salariés exposés, soit 90 000 personnes), des transports (30 % de salariés exposés, soit 420 000 personnes), et les activités de service administratif et de soutien qui contiennent notamment les activités de nettoyage (30 % de salariés exposés, soit 430 000 personnes).

**L'évaluation de l'exposition est individuelle** et se fait au regard des **conditions habituelles de travail du poste occupé**, et non réelles, c'est-à-dire en fonction d'un niveau d'activité normal, **tel qu'observé « en moyenne annuelle »**, et en tenant compte de l'existence de mesures de protection collective et individuelle, telles que le port d'équipements de protection<sup>7</sup>. Cette règle s'applique quelle que soit la situation du salarié (contrats courts/longs, temps plein/partiel, absences, etc.). Ainsi, pour les salariés à temps partiel ou dont le contrat s'interrompt en cours d'année, il n'y a pas lieu de proratiser les seuils, ni de mesurer l'exposition effective durant la période d'emploi ; l'employeur doit évaluer l'exposition comme si le salarié occupait le poste en continu toute l'année (même seuils à atteindre)<sup>8</sup>.

L'employeur doit donc établir les moyennes annuelles d'exposition par poste, voire par situation de travail associée au poste. Pour ce faire, **il a vocation à s'appuyer sur les données mentionnées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)**<sup>9</sup> de l'entreprise, qui comporte un inventaire des facteurs de risque par unité de travail mais aussi des diverses mesures prises pour les mitiger, et, en annexe, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles, notamment un inventaire de situations types d'exposition et des données chiffrées sur les salariés exposés. Ces situations sont censées être des **déclinaisons de situations elles-mêmes définies au niveau de la branche professionnelle, dans des accords étendus et des référentiels** ou « modes d'emploi » définis et listés par arrêté.

Le diagnostic d'évaluation des risques (préalable à la rédaction du DUER) s'effectue par unité de travail, correspondant à des tâches, des séquences du processus productif ou des zones qui regroupent des salariés subissant des conditions homogènes d'expositions aux risques. Pour passer au diagnostic de la pénibilité lui-même, il faut scinder les unités de travail en tâches plus précises, avant ensuite d'établir, pour un travailleur donné, un « profil de poste ». Un salarié appartient en effet à plusieurs unités et effectue diverses tâches : chaque profil de poste

---

2 fois par semaine. Le seuil pour le travail de nuit pénible est de 120 nuits/an, alors qu'en reprenant la définition du code, les employeurs l'avait fixé dans leurs accords, souvent autour de 90 nuits/an. Cette modification de choix de la plage horaire pour la définition de la nuit, dans le décret, a aussi des conséquences importantes pour la définition du travail posté : le décret définit le travail en équipes successives alternantes comme pénible, lorsqu'une heure de travail a lieu entre minuit et 5 heures, ce qui a pour effet d'exclure du travail pénible le travail posté en 2x8, pour lequel, fréquemment, l'horaire du matin commence à 5h et l'horaire d'après-midi se finit bien avant minuit.

<sup>7</sup> Ces mesures figurent dans le rapport annuel sur la santé et la sécurité et dans le programme annuel de prévention des risques professionnels de l'entreprise (C. trav. art. L. 4612-16).

<sup>8</sup> D'après l'instruction DSS DGT du 13 mars 2015, si un salarié est en contrat temporaire de 2 mois, son exposition n'est pas mesurée en regard du niveau effectif de risque sur cette période, mais en regard d'une moyenne, comme s'il avait occupé le poste 12 mois ; la saisonnalité n'entre donc pas en ligne de compte. Que le salarié soit exposé ou non, l'employeur reporte l'exposition ou l'absence d'exposition se déduisant des moyennes annuelles d'exposition des postes. Par ailleurs, seuls sont prises en compte les absences de longue durée, comme un congé maternité.

<sup>9</sup> Son contenu est fixé à l'article R. 4121-1-1 du code du travail.

est une combinaison différente d'unités et de tâches. Le dernier élément à prendre en compte pour l'individualisation du diagnostic est le décompte du temps que chacun passe à chaque tâche.

**En définitive, l'appréciation de l'exposition est-elle collective ou individuelle ?** La question ne se pose pas en termes aussi tranchés : d'un côté, il est inenvisageable de mesurer réellement le dépassement des seuils d'exposition pour chaque salarié, ce qui impliquerait une surveillance constante, notamment pour les facteurs ergonomiques ; de l'autre, il n'est pas question de généraliser de nouvelles « catégories actives », c'est-à-dire des listes de postes présumés pénibles *ex nihilo*. Une approche par situations de travail propres à l'entreprise et à la configuration réelle des postes, y compris en moyenne annuelle, présente un fort degré d'individualisation.

L'exposition est retracée chaque année dans une « **fiche de prévention des expositions** » (créée par la loi de réforme des retraites de 2010, C. trav. art. L. 4121-3-1, transféré à l'art. L. 4161-1 en 2014), qui est tenue à la disposition du salarié concerné<sup>10</sup> en cours de contrat et lui est communiquée obligatoirement, chaque année, en fin de contrat ou en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours ; elle est également transmise annuellement au médecin du travail ou service de santé au travail intéressé ; d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>11</sup>, elle sera également communiquée par voie dématérialisée à la CARSAT compétente. La fiche individuelle doit être conservée cinq ans. Elle comprend l'exposition pour l'année civile ou la durée du contrat, si elle est infra-annuelle, et les mesures de protection mises en œuvres.

Le fait que, désormais, la fiche ouvre des droits et implique le paiement de cotisations modifie d'emblée les attentes en matière de précision et de capacité à justifier *a posteriori* les choix effectués : le report d'expositions erronées n'a plus les mêmes conséquences qu'auparavant ; c'est ce qui explique aussi que le législateur ait opté pour des seuils uniformes fixés par décret pour l'ensemble des entreprises et que les décrets aient précisé ce qui constituent « *les conditions habituelles d'exposition* ». Les éléments nécessaires (DUER, accords d'entreprise, accords de branche), déjà présents dans la loi de réforme des retraites de 2010, n'ont pas toujours été réalisés avec le même détail par l'ensemble des entreprises, ni, surtout, avec les objectifs qui leur sont fixés désormais ; ces outils peuvent ainsi être incomplets et insuffisants pour faire face à la nouvelle traçabilité individuelle des expositions, ce qui nécessite de conclure de nouveaux modes d'emploi de branche en la matière (ou référentiels).

L'exposition, telle que renseignée dans la fiche, fait, par ailleurs, l'objet d'une **déclaration à la CNAV par le biais de la déclaration automatisée des données sociales (DADS)**<sup>12</sup> (ou le titre emploi service entreprise – TESE), avant le 31 janvier de chaque année suivante. Pour les entreprises du régime agricole, la déclaration se fait par la déclaration trimestrielle de salaire (DTS) ou le titre emploi simplifié agricole (TESA) à la MSA qui transmet les informations à la CNAV, gestionnaire du CPPP. Lorsque la déclaration sociale nominative (DSN) sera généralisée, la déclaration des facteurs sera effectuée par l'employeur du régime général ou agricole au moyen de ce vecteur. Dans l'instruction interministérielle DSS-DGT du 13 mars

---

<sup>10</sup> La fiche individuelle doit être établie pour toutes les personnes dépassant les seuils de risque et placées *sous l'autorité de* l'employeur (C. trav. art. L. 4111-5), y compris les travailleurs détachés et les stagiaires, pourtant non couverts par un CPPP – les salariés de particuliers employeurs demeurent là aussi exclus du dispositif.

<sup>11</sup> Un futur décret doit fixer la date d'entrée en vigueur de la disposition, qui doit intervenir du fait de la loi avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>12</sup> Pour les entreprises ne disposant pas de logiciels de paye permettant de générer la DADS, elles pourront le faire *via* une interface en ligne DADS-NET ; parallèlement, les fiches individuelles peuvent être dématérialisées ou réalisées sous forme papier.

2015, les modalités concrètes de la traçabilité des expositions sont présentées : les logiciels de paie devraient permettre aux employeurs qui en disposent de déclarer les facteurs d'exposition, de générer les cotisations pénibilité correspondantes et, sous réserve de la fonctionnalité dans le logiciel, d'éditer les fiches de prévention des expositions de manière automatisée, sur la base d'une saisie unique des données pour chaque salarié.

### ***1.2. Le compte est un dispositif portable permettant d'acquérir d'autres droits sociaux : tout salarié exposé accumule des points qu'il peut utiliser de trois manières différentes***

**La CNAV abonde le compte en points au regard des expositions déclarées<sup>13</sup>** au cours de l'année civile selon le barème suivant : un trimestre d'exposition à un facteur de risque donne lieu à l'attribution d'un point ; un trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risques professionnels à l'attribution de 2 points. Par dérogation, le barème d'acquisition des points est doublé pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1956. Du fait des modalités de report des expositions, la période d'exposition est égale à l'année entière pour les CDI ou à la durée du contrat si celui-ci est inférieur à un an ; le compte est donc alimenté au maximum de 4 ou 8 points pour les salariés titulaires d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à l'année civile. Pour les titulaires d'un (ou plusieurs) contrat(s) de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la durée totale d'exposition en mois par facteur en cause est agrégée par la CNAV, qui somme prioritairement les durées de pluri-exposition puis de mono-exposition. Le compte ne comporte que des points et non les mois d'exposition.

Un rappel des règles d'acquisition de points :

Pour que l'exposition soit mesurée et prise en compte, les salariés et travailleurs temporaires doivent être titulaires de contrats au moins égaux à un mois ; pour que l'exposition génère des points, elle doit être au moins égale à un trimestre. Les périodes sont également agrégées par type de facteur.

Quelques exemples d'acquisition (ou non de points) :

- un salarié en CDI sur un poste exposé à deux facteurs : 8 points ;
- un salarié qui cumule 6 CDD de 2 mois sur des postes exposés à un facteur : 4 points ;
- un salarié intérimaire en contrat de 3 semaines sur un poste exposé, puis 3 semaines sur un autre poste exposé, puis 2 mois et demi sur encore un autre poste exposé : 0 point → les expositions inférieures au mois ne sont pas reportées, les expositions inférieures au trimestre ne génèrent pas de points ;
- un salarié en CDI polyvalent placé 2 mois sur un poste exposé à deux facteurs, puis 8 mois sur un poste exposé à un facteur, puis 2 mois sur un poste non exposé : 4 points → on regarde la moyenne annuelle des expositions, pour un CDI ;
- un salarié en CDD de 1 mois sur un poste exposé à un facteur, puis de 2 mois sur un poste exposé à deux facteurs, puis de 1 mois sur un poste exposé à un facteur, puis de 2 mois sur un poste exposé à deux facteurs : 3 points → on cherche à constituer des trimestres d'exposition de même type (poly puis mono-exposition) et non pas dans la succession temporelle ;
- un salarié en CDD de 3 mois sur un poste non exposé, mais exceptionnellement soumis à une poly-exposition, puis en CDD sur un poste non exposé : 0 point → on ne prend pas en compte la saisonnalité mais la moyenne annuelle.

<sup>13</sup> C. trav. art. R. 4162-1.

Le CPPP est **plafonné à 100 points** pour toute une carrière professionnelle, notamment pour ne pas inciter les salariés, *via* l'accumulation des points, à rester trop longtemps sur des postes exposés.

Les salariés peuvent accéder en ligne à leur compte et à leur relevé de points<sup>14</sup>.

**Ces points peuvent être utilisés sous différentes formes<sup>15</sup>** : heures de formation professionnelle pour accéder à un emploi moins ou non exposé<sup>16</sup> ; période de temps partiel avec compensation salariale (quotité de 20 % à 80 % du temps travaillé), sous réserve de l'accord de l'employeur<sup>17</sup> ; ou, à partir de 55 ans, majoration de durée d'assurance (MDA) de retraite, pouvant permettre un départ avant l'âge légal d'ouverture des droits.

**S'il vise à prévenir la pénibilité, le compte est d'abord un dispositif de réparation** et de compensation des effets de celle-ci sur les salariés, comme en témoignent, pour partie, les sorties du CPPP et le concept même du compte (l'acquisition de droits découle de l'exposition et intervient donc *a posteriori*) ; les droits à retraite et l'aménagement du temps de travail visent à prendre en compte l'usure physique associée à des conditions de travail pénibles, par l'obtention d'un repos supplémentaire. Le volet prévention réside, d'une part, effectivement, dans la mise en avant des droits à la formation (et subsidiairement, du temps partiel qui peut être l'occasion d'initier une reconversion), mais, d'autre part et surtout, dans la sanction des conditions de travail que constitue le paiement par les employeurs de la contribution « spécifique » (par salarié exposé), qu'ils peuvent mitiger en améliorant les protections individuelles et collectives.

Le **barème** est le suivant : 1 point ouvre droit à 25 heures de formation professionnelle, et 10 points à un complément de rémunération pour un mi-temps pendant trois mois<sup>18</sup> ou à un trimestre de MDA. Les 20 premiers points sont réservés à la formation, sauf pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960<sup>19</sup>. En faveur de ce choix, plaide le fait que les jeunes (moins de 24 ans) sont surreprésentés parmi les salariés exposés aux facteurs de risque au-delà des seuils<sup>20</sup> ; il est donc vraisemblable qu'un individu accumule plus de points en début de carrière et il est pertinent de le diriger alors vers une sortie en formation lui permettant de changer de poste.

**Les points peuvent être utilisés « à tout moment de la carrière »<sup>21</sup>, ce qui signifie que les droits associés au compte ont vocation à être portables** : si le salarié quitte son entreprise,

---

<sup>14</sup> La CNAV a développé un site d'information <http://www.preventionpenibilite.fr/> et un numéro d'appel. A ce jour, le site ne donne cependant qu'une information générale puisqu'aucun point n'a encore été attribué.

<sup>15</sup> C. trav. art. R. 4162-4 et suiv.

<sup>16</sup> Les formations figurant sur la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée ou acceptées par l'employeur ou l'OPCA sont présumées remplir ces conditions, sinon la CARSAT vérifie que la formation remplit bien ce critère.

<sup>17</sup> Celui-ci, cependant, ne peut le refuser que dans des cas très limitatifs, lorsqu'il y a « *impossibilité due à l'activité économique de l'entreprise* » ; le refus est déférable devant les prud'hommes.

<sup>18</sup> Le complément de rémunération comprend les cotisations et contributions sociales légales ; le salarié à temps partiel perçoit donc son salaire complet et cotise à temps plein.

<sup>19</sup> Pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points inscrits sont réservés à la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle continue. Pour les assurés des générations plus jeunes, 80 points au maximum seront mobilisables pour les deux autres types de sorties du compte (soit, par exemple, 2 années de MDA au maximum).

<sup>20</sup> Voir tableau issu de l'étude d'impact réalisé à partir des enquêtes Surveillance médicale d'exposition aux risques professionnels (Sumer) et Santé et Itinéraires professionnels (SIP) pour leur vague 2010.

<sup>21</sup> C. trav. art. L. 4162-4.



d'une part, il ne perd pas les droits acquis au titre de la pénibilité et inscrits dans son compte et, d'autre part, il peut consommer ses droits dans une autre entreprise, quels que soient sa branche et son secteur d'activité. En outre, s'il faut d'évidence être en emploi pour bénéficier du temps partiel, ce n'est pas le cas pour bénéficier de la formation ou du départ anticipé en retraite, sous la condition d'âge susmentionnée.

**Cette portabilité connaît cependant des limites.** Les droits à formation et à compensation du temps partiel « *ne peuvent être exercés que lorsque le salarié relève, à la date de sa demande, des catégories définies au premier alinéa de l'article L. 4162-1* », qui correspondent au champ du CPPP, soit les salariés de personnes privées et les contractuels de personnes publiques dans des conditions de droit privé<sup>22</sup> : on en déduit qu'un salarié exposé devenu fonctionnaire ne peut demander un temps partiel ou bénéficier d'heures de formation au titre de son compte et qu'un salarié devenu indépendant ne peut bénéficier d'heures de formation à ce titre. Cette non-transférabilité toute relative repose sur l'idée d'une solidarité interprofessionnelle propre au champ, à rebours d'une complète universalité.

Le compte **permet au salarié de s'ouvrir des droits retraite et formation**, en convertissant des droits acquis au titre de la pénibilité, ainsi que de bénéficier d'un temps partiel.

**La fongibilité est réalisée complètement dans le cas de la formation** : les points du CPPP abondent le compte personnel de formation (CPF) dont dispose tout salarié, ce qui peut permettre de contribuer au financement d'une formation<sup>23</sup>.

Dans le cas de la retraite, la situation est un peu différente, puisque les points du CPPP ne sont pas transformés en périodes validées classiques, mais en une majoration de durée d'assurance (MDA) propre au dispositif. La **MDA**, instaurée par l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité

---

<sup>22</sup> Franck Héas (voir « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Droit social*, 2014, p. 598), avant la publication des décrets d'application, avait eu une lecture différente du texte de loi : « *il importe néanmoins, pour une action de formation professionnelle ou un passage à temps partiel, que le bénéficiaire relève, à la date de sa demande, des catégories définies pour l'ouverture du compte, c'est-à-dire qu'il soit en situation d'exposition à une pénibilité. Par conséquent, le chômeur qui souhaitera utiliser son compte personnel de prévention de la pénibilité sur une période de chômage pour une action de formation professionnelle devra avoir préalablement converti les droits de ce compte sur le compte personnel de formation, à un moment où il aura été en activité et soumis à un facteur de pénibilité* ». Il est aujourd'hui clair que les demandeurs d'emploi peuvent mobiliser les points disponibles sur leur CPPP à tout moment, et notamment abonder ainsi leur CPF.

<sup>23</sup> En pratique, il ne s'agit pas, pour la CARSAT, de convertir simplement des « points pénibilité » disponibles sur le CPPP en « heures formation » disponibles sur le CPF du salarié. D'une part, l'abondement par les points pénibilité est réalisé à destination d'une formation précise validée par le conseil en évolution professionnelle (CEP) du salarié (et par la CARSAT) ; d'autre part, concrètement, l'abondement est géré à travers les deux comptes concernés en parallèle :

- le salarié demande une attestation spécifique générée à partir de son espace personnel CPPP, afin d'en extraire le nombre de points souhaités ;
- le CEP établit l'ingénierie financière de la formation et la valide sur le SI du CPF ;
- le salarié établit sa demande sur son espace personnel du CPPP ; la CNAV bloque les points ;
- dans un flux d'échange entre le CPF et le CPPP, sont précisés le nombre d'heures et le coût de la formation dont la CNAV vérifie la cohérence avec les points initialement bloqués ;
- l'assuré suit sa formation ; l'attestation de formation est transmise à la CNAV qui paie le financeur de la formation et inscrit les points comme consommés.

Pendant la formation, la prise en charge de la rémunération du salarié pour le temps correspondant aux heures inscrites sur le CPF (donc hors heures issues du CPPP) peut se faire par l'OPCA ou par l'employeur, selon les modalités de financement du CPF dans l'entreprise. La rémunération au titre des heures de formation issues du CPPP sont à la charge exclusive de l'entreprise. On rappelle que les formations durant les heures de travail sont soumises à l'accord de l'employeur.

sociale (CSS), attribuée par la CNAV pour tous les affiliés, y compris ceux qui relèvent d'un autre régime, peut être mobilisée, à compter de 55 ans<sup>24</sup>, pour différents effets :

- elle peut **permettre d'atteindre le taux plein avant l'âge d'annulation de la décote**. En effet, la MDA complète la durée d'assurance tous régimes pour déterminer le taux de liquidation de la pension (au maximum le « taux plein ») mais, à la différence d'autres MDA<sup>25</sup>, elle **n'est pas prise en compte dans le calcul du coefficient de proratisation** ;
- elle peut être **utilisée pour partir avant l'âge minimal de droit commun, avec ou sans le taux plein**, à travers deux mécanismes :
  - o en permettant, dans certains cas, de devenir éligible à la retraite anticipée pour carrières longues (RACL) – dispositif qui nécessite d'avoir le taux plein au titre de la durée d'assurance : contrairement aux MDA pour enfants et pour âge, les MDA pénibilité sont considérés comme cotisées pour le bénéfice de la RACL<sup>26</sup>, sans limitation spécifique du nombre de trimestres mobilisables à ce titre (soit au maximum 8 trimestres correspondant à 80 points puisque les 20 premiers points sont réservés à la formation) ;
  - o par un dispositif *ad hoc* lié au CPPP de retraite anticipée par rapport à l'âge minimal de droit commun : en vertu du nouvel article L. 161-17-4 CSS, l'âge d'ouverture des droits peut être abaissé, à due concurrence du nombre de trimestres de MDA pénibilité, dans la limite de 8 trimestres (soit un départ au plus tôt à 60 ans). C'est le seul cas aujourd'hui permettant un départ anticipé sans obtention du taux plein<sup>27</sup> (cas des régimes spéciaux mis à part) ; le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 (art. 3) précise en outre que le coefficient de minoration du taux plein (au titre de la décote) ne peut excéder 25 % lorsqu'un assuré bénéficie d'une pension dans ce cadre.

#### Quelques exemples des effets de la MDA pénibilité

On reprend le cas de l'étude d'impact correspondant à un assuré né en 1967 (âge légal de départ à 62 ans ; durée d'assurance requise 42,5 ans) qui aurait accumulé 4 trimestres de MDA pénibilité :

- s'il pouvait partir à 61 ans à taux plein au titre de la RACL (début d'activité à 18 ans ½ et carrière complète), il pourra partir désormais dès 60 ans à taux plein, toujours dans le cadre de la RACL, puisque la MDA pénibilité complète sa durée d'assurance d'un an ;
- s'il pouvait partir à 58 ans et 9 mois à taux plein au titre de la RACL (début d'activité à 15 ans et carrière complète<sup>28</sup>), il pourra partir désormais dès 58 ans à taux plein, soit à l'âge minimal autorisé dans le cadre de la RACL ;
- s'il pouvait partir à 62 ans ½ à taux plein (début d'activité à 20 ans et carrière complète), il pourra partir désormais à 61 ans ½ à taux plein : la MDA pénibilité complète sa durée d'assurance d'un an (il conserve le taux plein) et, au titre de la dérogation à l'âge d'ouverture des droits liée à la pénibilité, il part 6 mois avant l'âge minimal de droit commun ;

<sup>24</sup> Il s'agit de permettre à certains assurés éligibles à un départ anticipé dès 55 ans (régimes spéciaux, handicap etc.) d'augmenter leur durée d'assurance afin de réduire ou supprimer leur éventuelle décote.

<sup>25</sup> Voir art. L. 351-4 à L. 351-6 CSS, pour des exemples de MDA.

<sup>26</sup> Existant dans le régime général (art. L. 351-1-1 CSS), le RSI (art. L. 634-3-2 CSS), le régime des professions libérales (art. L. 723-10-1 CSS), le régime des non salariés agricoles (art. L. 732-18-1 CRPM) et le régime des fonctionnaires (art. L. 25bis CPCR).

<sup>27</sup> La retraite progressive, ouverte dès 60 ans (voir **document n° 3**), ne constitue pas un départ anticipé *stricto sensu* : elle ne permet qu'une liquidation des droits provisoire et non définitive.

<sup>28</sup> Obtention de la durée d'assurance requise pour bénéficier de la RACL, soit plus qu'une carrière complète.

- s'il pouvait partir à 63 ans à taux plein (début d'activité à 20 ans ½ et carrière complète), il pourra partir désormais à taux plein dès 62 ans ou à 61 ans avec 5 % de décote : dans le premier cas, la MDA pénibilité complète sa durée d'assurance d'un an, pour lui permettre d'obtenir la durée requise dès l'âge d'ouverture des droits ; dans le second cas, la MDA pénibilité lui permet d'anticiper l'âge d'ouverture des droits d'un an et complète sa durée d'assurance (mais insuffisamment pour avoir le taux plein) ;
- s'il pouvait partir à 64 ans à taux plein (début d'activité à 21 ans ½ et carrière complète), il pourra partir désormais à 63 ans à taux plein, à 62 ans avec 5 % de décote ou à 61 ans avec 10 % de décote : dans les deux premiers cas, la MDA complète sa durée d'assurance d'un an ; dans le troisième cas, la MDA lui permet d'anticiper l'âge d'ouverture des droits d'un an et complète sa durée d'assurance (mais insuffisamment pour avoir le taux plein).

L'étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014 avance qu'en 2035, 300 000 personnes utiliseraient chaque année des points accumulés sur leur compte. Dans les premières années de montée en charge du dispositif, cependant, il est possible que les points seront peu utilisés dans la mesure notamment où le nombre de points cumulés ne sera pas suffisant pour bénéficier de MDA et de temps partiel – *a priori* les deux usages les plus attractifs compte tenu de la faible participation actuelle à des formations.

### ***1.3. Le compte est géré et contrôlé par les CARSAT, avec l'appui des caisses de la MSA, et le contentieux confié aux TASS***

**La gestion du compte est assurée par les CARSAT** (et les caisses générales de sécurité sociale, qui assurent le rôle des CARSAT en outre-mer) qui notifient annuellement aux salariés leurs points au plus tard le 30 juin de l'année suivante<sup>29</sup>, instruisent les demandes d'utilisation soumises et assurent le versement des financements correspondant à chaque utilisation<sup>30</sup> – les CARSAT sont remboursées par le fonds mentionné ci-après. La règle « le silence de l'administration vaut rejet » s'applique aux décisions des CARSAT en matière de demande d'utilisation du CPPP, ce qui est dérogatoire en matière de décisions de l'Etat et de ses établissements publics<sup>31</sup> ; en revanche, les règles de contentieux de droit commun de la sécurité sociale s'appliquent (passage devant la commission de recours amiable puis devant le tribunal des affaires de sécurité sociale).

**Les CARSAT et les caisses de la MSA** sont également compétentes pour conduire des **contrôles des reports d'exposition** aux facteurs de pénibilité dans les entreprises<sup>32</sup>, contrôle sur pièces et sur place. En cas de déclaration inexacte de l'employeur, elles pourront :

- régulariser le nombre de points avec possibilité de remonter jusqu'à cinq années civiles<sup>33</sup> en arrière et en informer le salarié ;

<sup>29</sup> C. trav art. D. 4162-24.

<sup>30</sup> C. trav. art. D. 4162-51 à -53. Pour la formation, il s'agit des financeurs d'actions de formation ; pour le complément de rémunération en temps partiel, il s'agit de l'employeur (sous forme de mensualité) ; pour le départ anticipé en retraite, du régime de retraite général.

<sup>31</sup> Si l'affilié présente une demande d'utilisation de son compte à la CARSAT et que celle-ci ne lui répond pas, il doit considérer sa demande rejetée. Il s'agit là d'une dérogation à la règle du « silence vaut accord », instaurée par la loi du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens.

<sup>32</sup> Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations, notamment C. trav. Art. D. 4162-25.

<sup>33</sup> Dans cette partie de la note, on présente le dispositif tel qu'issu de la loi et des décrets d'application de 2014 ; toutefois – et cela sera détaillé *infra* – le texte a évolué avec la loi du 17 août 2015 : en vertu de l'article L. 4162-12 (1§) *in fine* du code du travail, ce délai a été porté à trois années civiles.

- notifier à l'employeur le redressement des sommes correspondant aux cotisations non versées du fait du manquement ;
- infliger à l'employeur une pénalité administrative pour chaque travailleur concerné, pouvant atteindre jusqu'à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (1 585 €).

Les décisions des caisses sont susceptibles de recours selon le droit commun du contentieux de la sécurité sociale<sup>34</sup>.

On devrait en toute logique distinguer deux cas de **réclamation émanant du salarié** :

- le manquement de l'employeur dans la déclaration/établissement de la fiche et, donc, sur l'appréciation de l'exposition subie ;
- l'erreur de la CNAV lors de la conversion des périodes d'exposition déclarées en points abondant le compte.

Pour le premier cas, les **différends entre les salariés et leurs employeurs** sur la réalité des expositions (ou, d'ailleurs, en l'absence d'information reçue par le salarié sur ses points, résultant d'un différend supposé) sont soumis à une double procédure de réclamation préalable, d'abord devant l'employeur<sup>35</sup>, puis devant la CARSAT après avis d'une commission paritaire composée de membres du CA de la caisse<sup>36</sup>, avant de pouvoir être soumis au tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS)<sup>37</sup> ; l'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte (C. trav. art. L. 4162-16)<sup>38</sup>. Par ailleurs, les décisions des CARSAT sont dans ce cas seulement directement contestées devant le TASS et ne sont pas soumises à la procédure gracieuse de droit commun<sup>39</sup>.

Pour le second cas, en l'absence de dispositions réglementaires et en vertu de l'article L. 4162-13 du code du travail, la réclamation est portée devant la caisse, dont la décision négative peut être contestée devant le TASS.

---

<sup>34</sup> C. trav. art. L. 4162-13.

<sup>35</sup> C. trav. art. L. 4162-14 à -16 et décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 susmentionné (C. trav. art. R. 4162-26 et R. 4162-27). L'employeur a deux mois pour instruire la contestation : il peut y faire droit, demander à la CARSAT la régularisation et payer les cotisations afférentes ; il peut rejeter la demande, explicitement ou implicitement.

<sup>36</sup> C. trav. art. R. 4162-28 à R. 4162-35 : le salarié doit la saisir dans un délai de 2 mois, puis la caisse a 6 à 9 mois pour rendre sa décision, après avis de la commission, qu'elle notifie à l'employeur, au salarié et à l'URSAFF.

<sup>37</sup> C. trav. art. R. 4162-37.

<sup>38</sup> Il est probable que ce délai de prescription fasse l'objet d'évolutions jurisprudentielles. En effet, selon une jurisprudence constante sur des cas proches, les délais de prescription ne courent qu'à compter de la date où la personne est en situation d'agir, donc dans notre cas, à compter de la date butoir annuelle de notification de l'abondement (30 juin de l'année suivante) et, surtout, dès lors qu'il aura eu connaissance de l'exposition à un risque professionnel, ce qui pourrait advenir bien plus tard pour certains facteurs, par exemple, des agents toxiques dont la présence était ignorée au moment de l'exposition.

<sup>39</sup> C. trav. art. R. 4162-37.

#### ***1.4. Le financement est confié à un fond spécifique***

Le **financement du CPPP** est assuré par un établissement public spécifique, *via* une double cotisation :

- une cotisation de base, effective à partir de 2017<sup>40</sup>, sera due par tous les employeurs entant dans le champ du CPPP (employeurs de droit privé ou dont les salariés relèvent du droit privé, qu'ils relèvent du régime de base ou du régime agricole). Cette cotisation a pour but d'assurer la pérennité de l'équilibre financier du dispositif par la solidarité interprofessionnelle. L'assiette est celle des cotisations sociales et le taux est fixé dans la limite de 0,2 % ;
- une cotisation additionnelle sera due par les entreprises employant des salariés exposés à des facteurs de risques au-delà des seuils dès l'exercice 2015 (sur des contrats supérieurs à un mois). Elle est assise sur l'ensemble des rémunérations versées au salarié durant la période d'activité où il a été exposé, quand bien même cette exposition ne donnerait pas lieu à des points pour le salarié. Le taux est fixé dans la fourchette de 0,3 % à 0,8 % pour une mono-exposition et dans celle de 0,6 % à 1,6 % pour une poly-exposition<sup>41</sup>.

Il convient de noter que ces cotisations ne sont pas considérées comme des cotisations sociales, mais se rattachent au champ des taxes et impositions de toute nature ; elles ne sont, partant, pas comprises dans le champ des allègements généraux de cotisations.

Le coût prévisionnel annuel du dispositif global est estimé, par l'étude d'impact, à environ 500 M€ en 2020, 2 Mds€ en 2030 et 2,5 Mds€ en 2040. Sur les quatre premières années (2015-2018), le coût annuel moyen est estimé à 155 M€, dont 14 M€ de coûts de fonctionnement<sup>42</sup> ; les taux de cotisation fixés par décret ont été calculés pour que les recettes projetées du fonds soient du même montant<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> En vertu du décret n° 2014-1157 du 10 octobre 2014, le taux de la cotisation de base est nul en 2015 et 2016 et fixé à 0,01 % pour la suite.

<sup>41</sup> Ces fourchettes sont celles fixées par la loi du 20 janvier 2014 ; elles ont évolué dans le cadre du décret n° 2014-1157 du 10 octobre 2014 et de la loi du 17 août 2015 : désormais, le taux de la cotisation additionnelle due au titre de l'exposition d'un salarié à un facteur de risques est fixé à 0,1 % pour les années 2015 et 2016, et à 0,2 % à compter de l'exercice 2017 ; en cas de poly-exposition, ce taux s'élève à 0,2 % pour les exercices de 2015 et 2016 et à 0,4 % à compter de 2017.

<sup>42</sup> Le rapport de la CCSS de septembre 2014 précise qu'entre 2015 et 2016, 172 ETP seraient dévolus à la gestion du CPPP au sein de la CNAV.

<sup>43</sup> Chiffrage issu du dossier de presse du CPPP d'octobre 2014.

## **2. Une réforme dans la réforme : une simplification substantielle du CPPP a été engagée par le Gouvernement, à la suite du rapport qu'il avait demandé sur sa mise en œuvre**

### ***2.1. Les critiques et les préconisations de la mission d'évaluation du CPPP ont recueilli un certain consensus***

Face à la forte opposition des entreprises et aux nombreuses interrogations suscitées par la mise en œuvre du dispositif et en application de l'article 8 de la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises, qui prévoit la remise par le Gouvernement d'un rapport au Parlement sur le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP), une mission « *d'évaluation et de proposition pour la mise en œuvre du CPPP* » a été confiée en janvier 2015 par le Premier ministre à MM. Christophe Sirugue, député (SRC, Saône-et-Loire), et Gérard Huot, président de la CCI de l'Essonne et chef d'entreprise.

En parallèle, Michel de Virville a mené une mission d'appui aux branches professionnelles pour élaborer leurs référentiels et les situations type correspondant aux seuils de pénibilité (dit modes d'emploi de branche) et préparer la mise en place des six nouveaux facteurs de pénibilité.

La mission Sirugue-Huot a remis son rapport<sup>44</sup> – également signé par Michel de Virville – le mardi 26 mai 2015 ; dans la foulée, le Gouvernement a déposé plusieurs amendements, dans le cadre de la discussion du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

#### **a) Les critiques émanant des branches sont généralement considérées comme légitimes par les rapporteurs**

- **La définition des facteurs d'exposition** poserait problème pour certains d'entre eux.

Concernant le travail de nuit et celui en équipe alternante, si l'instruction du 13 mars 2015 écarte la prise en compte des astreintes au profit d'heures de travail effectives, de nombreuses entreprises souhaiteraient exclure la reconnaissance de la poly-exposition pour les salariés cumulant travail de nuit et travail en équipe alternante (ex : salariés en 3x8 commençant à 4h du matin) et, plus généralement, restreindre encore la définition de la nuit.

Pour le bruit, la mise en œuvre de protections « lourdes » par l'employeur, obligatoire à compter d'un certain seuil, ne permet pas de repasser sous le seuil de pénibilité, si bien que les employeurs auront intérêt à les rendre obligatoires en deçà du seuil requis par la loi pour limiter l'exposition de leurs salariés.

La mission alerte sur le fait qu'en matière d'agents chimiques, les arrêtés nécessaires n'ont pas encore été pris et, plus généralement, sur le caractère trop imprécis des définitions du travail répétitif, ou trop complexes de celles des manutentions manuelles et des postures pénibles et vibrations mécaniques, y compris après publication de la circulaire.

- Le travail de **recensement individualisé et précis** des expositions représenterait une charge trop importante pour les entreprises.

L'évaluation du dépassement des seuils, même si elle se fait à partir de moyennes annuelles, doit être « *individuelle et précise* », selon les termes des rapporteurs, ce qui ne poserait pas trop de difficultés pour quatre facteurs (nuit, températures extrêmes, milieu hyperbare, équipes alternées) faciles à comptabiliser, mais en poserait davantage pour les six autres, du fait de leur définition, comme vu précédemment, mais aussi de trois autres éléments :

---

<sup>44</sup> Disponible en intégralité en ligne :

<http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/liseuse/4295/master/index.htm>

- la prise en compte de la polyvalence ;
- les modalités de mesure, qui impliquent des vérifications jugées impossibles ou des définitions en cascade (par exemple, pour le bruit, outre le niveau précisé par décret, il faudrait définir le champ du captage sonore ; ou, dans le cas de l'aide à domicile, il est impossible d'identifier l'existence de facteurs de pénibilité sans des visites aux domiciles des personnes prises en charge) ;
- le faible équipement actuel des entreprises en instruments et en moyens humains pour mener à bien cette mission. Beaucoup d'entreprises ne disposeraient en particulier pas des outils censés, en vertu des décrets, les aider à évaluer les situations d'exposition qu'elles abritent, à savoir le document unique d'évaluation des risques (DUER) et les référentiels de branche. Seules 20 % des entreprises de moins de 20 personnes sont couvertes par un DUER<sup>45</sup> et il n'existe pour l'instant aucun référentiel de branche<sup>46</sup>. On notera toutefois que la rédaction et la mise à jour du DUER est une obligation inscrite dans la loi depuis 2001 et dénuée de tout formalisme. Les rapporteurs ajoutent que, de toute façon, ces évaluations globales n'étant pas opposables, l'utilisation des accords et référentiels ne dédouane pas les entreprises d'une évaluation individuelle, salarié par salarié.

▪ La **production de la fiche individuelle** en elle-même serait une charge considérable. **La quasi-totalité des branches professionnelles interrogées réclament la suppression de la fiche individuelle.** Quatre critiques sont justifiées aux yeux de la mission :

- la complexité du report sur la fiche des mesures de prévention individuelles et collectives ;
- la redondance de la fiche avec la déclaration des expositions auprès de la CNAV/CARSAT/MSA pour les périodes d'exposition et les facteurs de pénibilité ;
- sa redondance en partie avec le relevé des points du CPPP que le salarié recevra de la CNAV/CARSAT/MSA, entre mars et juin de l'année suivant l'année d'exposition et qui a vocation à comprendre les périodes d'exposition et les facteurs de pénibilité ;
- les multiples remises de cette fiche ou d'une copie par l'employeur<sup>47</sup>.

▪ La crainte du **contentieux** est jugée légitime (voir annexe 3) :

- contentieux de la traçabilité des expositions : si la charge de la preuve incombera au salarié en application de l'article 9 du code civil, le juge appréciera la méthode retenue par l'employeur pour procéder à l'évaluation et, s'il est vrai qu'en vertu des textes réglementaires, l'employeur peut s'appuyer sur des accords ou référentiels de branche, ceux-ci ne sont pas

<sup>45</sup> Le 4<sup>e</sup> baromètre pénibilité Atequacy présentent des résultats issus d'une enquête téléphonique auprès d'entreprises ayant plus de 50 salariés réalisée en mars 2015 : seules 62 % des entreprises prennent en compte les équipements de protection individuelle dans l'évaluation de la pénibilité ; parmi les entreprises qui ont un DUER, 44 % disent l'avoir mis à jour en 2014 ou début 2015, soit une baisse de 40 points, par rapport à 2013, alors même que doit désormais figurer en annexe le résultat de leur diagnostic pénibilité. Il est aussi possible que les entreprises aient attendu d'avoir réalisé cette tâche justement pour mettre à jour leur document, engendrant ainsi une baisse importante sur l'année 2014. Cette explication est, toutefois, à nuancer, puisque seules 7 entreprises sur 10 savent qu'il faut consigner en annexe du DUER le résultat du diagnostic pénibilité et que, parmi les entreprises ayant mis à jour leur DUER, 20 % ignorent encore cette obligation.

<sup>46</sup> Plusieurs branches ont commencé à s'engager dans cette démarche : eau, distribution du machinisme agricole, hôtellerie, automobile, hospitalisation privée, économie sociale et solidaire, distribution de boissons, propreté, coiffeurs... Dans certaines branches, comme par exemple l'aviation marchande (FNAM), les référentiels sont envisagés au niveau des secteurs professionnels. Les branches, s'étant investies sur la question dès 2010-2011, devraient aboutir début 2016.

<sup>47</sup> La fiche de prévention des expositions (à jour) est tenue à la disposition du salarié concerné en cours de contrat et lui est communiquée obligatoirement chaque année, en fin de contrat ou en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou d'arrêt maladie supérieur à trois mois ; elle est également transmise annuellement au médecin du travail ou service de santé au travail intéressé ; d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020, elle devait également être communiquée par voie dématérialisée à la CARSAT compétente.

opposables, ni ne dédouantent l'employeur d'une traçabilité individualisée, en particulier, dans le cas de salariés polyvalents (situation fréquente dans les TPE/PME) qui répartissent leur temps entre ces situations types d'exposition ;

- contentieux pour faute inexcusable : quand bien même, comme l'ont énoncé les ministres lors des débats parlementaires de la loi du 20 janvier 2014, il est évident que le législateur n'a pas entendu créer avec la fiche d'exposition à la pénibilité une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat, la mission considère qu'il faut prendre au sérieux les incertitudes sur une éventuelle jurisprudence qui considérerait la fiche d'exposition comme constituant une telle présomption.

La mise en œuvre d'un rescrit pénibilité au niveau de l'entreprise n'est pas envisageable. Utilisé dans le domaine fiscal et social, afin de se prémunir contre des sanctions administratives et des revirements de doctrine, le rescrit permet d'obtenir une décision explicite de l'administration fiscale ou des organismes de recouvrement sur l'application de certains points de législation à une situation précisément définie dans la demande (comme l'éligibilité à une exonération ou une dépense fiscale). Dans le cas du CPPP, le rescrit aurait porté sur l'appréciation même de la situation par l'employeur (sur les postes devant faire l'objet d'une déclaration), ce qui va bien au-delà du rôle du rescrit et se heurterait à plusieurs impossibilités : il impliquerait des visites systématiques et longues des entreprises ; les situations-type sont susceptibles d'évoluer, ce qui ne conférerait au rescrit qu'une courte validité ; ne portant pas sur chaque salarié et n'étant opposable qu'à l'administration émettrice, il serait d'une effectivité limitée devant le juge.

▪ **L'insuffisante articulation avec la prévention impliquerait une renégociation des accords de branche en place et non une disqualification du CPPP.**

C'est l'un des principaux points sur lesquels la mission « *comprend les critiques des branches* » mais ne les suit pas. En effet, les branches ont mis en œuvre, pour certaines de manière ambitieuse, des accords de prévention de la pénibilité qui, d'une part, peuvent couvrir des salariés plus nombreux (en-deçà des seuils de pénibilité) et, d'autre part, prévoient parfois des dispositifs de compensation similaires aux sorties du CPPP, voire plus généreux. Toutefois, le CPPP, qui est applicable à l'ensemble des salariés et repose sur une mutualisation complète des financements, est jugé par la mission comme un dispositif plus égalitaire, mieux ciblé et plus systématique et, au total, moins coûteux. La mission écarte ainsi toute possibilité de dispense du CPPP *via* des accords de branche généreux : les branches devront renégocier leurs accords, si elles souhaitent en diminuer les avantages.

La mission a également eu connaissance de questions diverses ou de réactions peu partagées – pour la plupart, réglées par la circulaire du 13 mars 2015 ou qui le seront par une instruction annoncée portant sur l'utilisation du compte.

**b) Les propositions d'évolution du dispositif faites par la mission ne tranchent pas complètement entre une évaluation individuelle et collective, mais simplifient les obligations déclaratives pesant sur l'employeur**

▪ **Améliorer la couverture des entreprises en matière de DUER par :**

- une plus grande précision du contenu de l'annexe pénibilité du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), y compris en instituant un modèle indicatif de celle-ci (modification du décret relatif au DUER d'octobre 2014) – cette annexe doit être réalisée à partir de la méthodologie de recensement des expositions fixée dans les accords de branches ;



- des aides financières pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour financer l'intervention d'un prestataire externe spécialisé afin d'aider les entreprises dans la rédaction du DUER, sous forme d'une subvention des CARSAT ou d'une exonération temporaire de la cotisation additionnelle, avec un financement issu du fond du CPPP ou d'autres fonds existant dans le champ AT/MP ou conditions de travail ;
- une mobilisation renforcée des administrations concernées (CARSAT, INRS, DIRECCTE), déjà souvent productrices de documentation sur la prévention des expositions (à travers une circulaire).

▪ **Clarifier le rôle des accords de branche et des référentiels professionnels.**

Le rapport ne propose pas de supprimer toute individualisation ; il aménage à la marge le texte, mais vise à modifier profondément la pratique future.

Il maintient des facteurs avec des seuils uniformes, fixés réglementairement. Il liste les facteurs (travail de nuit, équipes alternantes, milieu hyperbare, température, bruit) qui devraient pouvoir être suivis de manière quasiment individuelle par l'employeur, tandis que les autres (contraintes physiques, travail répétitif) seraient évalués à partir de documents collectifs réalisés au niveau de la branche ou du secteur professionnel, déclinés dans l'annexe pénibilité du DUER. En définitive, le rapport s'inscrit dans la droite ligne de la circulaire du 13 mars 2015 et la sécurise, en proposant une modification du texte législatif d'ampleur limitée.

En effet, les rapporteurs s'inscrivent dans un équilibre difficile :

- ils ne souhaitent pas enfermer les professions dans des contraintes trop fortes, afin de ne pas créer des « catégories actives du privé » : le contenu des référentiels ou accords n'est pas imposé – la méthodologie, les facteurs à préciser demeurent de leur ressort ; par ailleurs, les entreprises auront toujours le loisir d'appliquer directement le décret si elles le souhaitent ;
- ils veulent clarifier le rôle des accords et simplifier la démarche d'évaluation, en lui conférant une dimension collective.

Le rapport propose d'explicitier et de rendre déterminant le rôle des accords et référentiels qui est peu clair dans le texte de 2014, sans renoncer dans le même temps au fondement du CPPP qui relève de l'évaluation individuelle ; en particulier, les accords et référentiels, dûment homologués, deviendraient opposables à la puissance publique. En définitive, il s'agit de donner à l'employeur les plus grandes marges de manœuvre dans ses choix d'évaluation de l'exposition, depuis une mesure individuelle à une traçabilité collective. Pour ce faire, les rapporteurs proposent trois modifications du texte de loi :

- l'instauration d'un arrêté d'homologation des référentiels (pouvant faire l'objet d'un recours devant le juge administratif), sur le modèle de l'extension des accords collectifs, signé par les ministères chargés du travail et des affaires sociales après instruction par des organismes spécialisés et après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) ;
- la précision que les accords et référentiels peuvent « déterminer » l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité, à partir de situations types d'exposition, déclinées au niveau du métier, du poste, etc., et que l'employeur peut directement appliquer à son effectif les « profils de poste » ainsi définis et les facteurs d'exposition qui leur sont associés ;
- la garantie que l'employeur qui utilise de bonne foi les textes de la branche ne peut être redevable des pénalités liées aux mauvais reports d'exposition.

▪ **Supprimer la fiche individuelle d'exposition** (par voie législative).

Le circuit proposé par la mission est le suivant :

- déclaration de l'employeur à la CNAV/CARSAT/MSA, *via* la DADS/DSN, des expositions ;

- envoi par les caisses d'un relevé des points (et des expositions) au salarié (y compris, peut-être, pour les salariés en CDD exposés mais n'ayant pas reçu de points) ;
- envoi par les caisses des informations au service de santé au travail.

- **Limiter le risque contentieux** (par voie législative) :

- réduire le délai de recours en attribution de points de 3 à 2 ans (et décaler la date de début du délai du 31 décembre de l'année d'exposition au 30 juin de l'année suivante, date limite de réception du relevé de points) : le salarié aurait alors au maximum 9 mois, et en pratique plutôt 6 mois, à compter de la réception de son relevé de compte pour contester le report d'exposition ou l'attribution de points<sup>48</sup>.
- préciser dans la loi que l'employeur ne peut être mis en cause pour non-respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail du seul fait qu'il déclare l'exposition d'un travailleur au titre du CPPP.

- **Réviser** le décret fixant **les seuils** en matière de bruit (seuil fixé à 81 dB, au lieu de 80 dB), manutentions (expression des seuils en nombre de manutention par jour et non plus en durée) et d'agents chimiques dangereux (la mission renvoie sur ce point aux travaux en cours des branches).

Compte tenu de ces propositions, la mission écarte un report du dispositif, à la condition qu'il n'y ait pas de « *contrôle spontané* » (contrôle inopiné) les deux premières années de mise en œuvre.

## ***2.2. Les principales évolutions apportées au dispositif sont des reprises des préconisations de la mission d'évaluation du CPPP***

Le Gouvernement a repris plusieurs préconisations du rapport de la mission d'évaluation du CPPP, qui ont fait l'objet de plusieurs amendements durant l'examen de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, promulguée le 17 août 2015 ; la majorité de ces amendements ont été adoptés conformes par le Sénat, après des retouches rédactionnelles par l'Assemblée nationale (voir annexe 4).

- Les facteurs de risques professionnels associés à la pénibilité ne sont pas modifiés ; leurs seuils sont listés par décret, comme précédemment (voir annexe 2)<sup>49</sup>.
- **Les modalités d'évaluation de l'exposition sont réorientées dans un sens plus collectif, en renforçant le rôle donné aux accords et référentiels de branche.**

L'évaluation présente un caractère global : si le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité prévoit une prise en compte des expositions en moyenne annuelle et après intégration des effets des protections, avec un report par contrat ou par année

---

<sup>48</sup> Les délais de la procédure de conciliation avant tout recours devant le juge sont strictement prévus par les textes réglementaires : l'employeur a 2 mois pour répondre au salarié sur une demande de modification, celui-ci a 2 mois pour saisir la caisse, qui a jusqu'à 9 mois pour instruire, et en cas de réponse non satisfaisante, le salarié a ensuite 2 mois pour saisir le tribunal, soit 15 mois au total et, en réalité, un peu plus, en prenant en compte les temps interstitiels.

La mise en œuvre de cette procédure n'interrompt pas le délai de prescription (qui passerait à 24 mois) ; toutefois, l'envoi à la caisse d'une lettre avec accusé de réception peut l'interrompre en cas de risque de délais dépassés.

<sup>49</sup> Ce décret fera probablement l'objet d'une révision, pour certains seuils.

civile, la rédaction du texte de la loi du 20 janvier 2014, en revanche, imposait plutôt un report des périodes spécifiques de dépassement des seuils, ainsi que des protections utilisées. Désormais, dans le cadre de la déclaration, les éléments transmis ne sont plus analytiques, mais indiquent simplement s'il y a eu ou pas exposition au sens de la loi.

L'évaluation individuelle découle d'une réflexion et de catégorisations collectives : **des accords de branche étendus relatifs à la prévention de la pénibilité ou, à défaut, des référentiels professionnels de branche homologués par arrêté ministériel pourront déterminer les postes, métiers ou situations de travail exposés au-delà des seuils** ; l'amendement consacre au niveau législatif l'existence des référentiels professionnels. Dans la mesure où ces référentiels de branche seront homologués par l'État et les accords étendus, les employeurs qui les appliquent sont présumés de bonne foi et ne peuvent se voir infliger les pénalités prévues en cas de défaut ou erreur de déclaration. S'il n'y pas d'obligation de les appliquer, il y a donc une très forte incitation à le faire (et déjà à réaliser ces référentiels).

Un décret viendra préciser comment les situations-type des référentiels et accords (et leurs déclinaisons) permettront de reporter les expositions au sein de chaque entreprise.

- **La traçabilité et le circuit d'information du salarié évoluent fortement**, avec la suppression de la fiche individuelle de prévention des expositions, la simplification des obligations déclaratives de l'employeur et le rôle conféré au relevé de points.

**La fiche individuelle est supprimée.** L'employeur se contentera de déclarer à la caisse de retraite sous forme dématérialisée (DADS/DSN), en fin d'année, les salariés exposés, et la caisse de retraite se chargera d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient.

Seuls sont désormais précisés les facteurs de risque (par contrat de travail ou, en cas de CDI, par année civile), et non plus « *les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition* ». De fait, dans le nouveau dispositif (et déjà dans le cadre fixé par l'instruction du 13 mars 2015), comme les facteurs sont évalués une fois les protections prises en compte et en moyenne annuelle (en corrigeant toute saisonnalité), il n'était plus pertinent de mentionner ni les protections, ni les périodes.

L'information du salarié passe par la délivrance par la CARSAT d'un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration, les facteurs d'exposition en cause et les points obtenus, outre la possibilité de consulter en ligne son compte.

Comme les champs de la fiche d'exposition et du CPPP étaient distincts<sup>50</sup>, les modalités de déclaration des salariés exposés mais non éligibles au compte pénibilité et, partant, non soumis à la déclaration seront précisées par un décret.

On notera que certains éléments ont été supprimés par amendement :

- le lien avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 (qui correspond au DUER) n'est plus mentionné, ni dans cet article, ni dans les suivants, qui se centrent sur les accords et référentiels de branche. Cette modification, en contradiction avec les conclusions du rapport (et l'instruction du 13 mars 2015), sera sans doute compensée au sein des décrets d'application – la création et le contenu de l'annexe pénibilité du DUER relève du niveau réglementaire ;

- les diverses modalités de délivrance et de communication de la fiche ne sont pas transposées au futur relevé de la caisse de retraite : celui-ci est transmis une fois par an, au cours du second semestre  $n+1$ , et non pas, en plus, au départ de l'établissement, en cas d'arrêt de

---

<sup>50</sup> La fiche individuelle devait être établie pour toutes les personnes dépassant les seuils de risque et placées *sous l'autorité de* l'employeur (C. trav. art. L. 4111-5), y compris les travailleurs détachés et les stagiaires, pourtant non couverts par un CPPP – les salariés de particuliers employeurs demeurent là aussi exclus du dispositif.

travail, etc. Le rapport prévoyait une transmission des informations de la déclaration au service de santé au travail, qui n'est pas prévue dans les nouveaux textes ;

- le droit de rectification des informations d'expositions n'existe plus dans la mesure où le salarié ne reçoit plus de fiche de son employeur (ou de copie de la déclaration) ; sa seule voie de recours en reconnaissance d'exposition est celle fixée à l'article L. 4162-14 (recours amiable puis contentieux), qui sera mentionnée sur le relevé de points.

Le relevé sera reçu au mieux 6 mois après la date où la réception de la fiche aurait dû intervenir, ce qui, couplé au changement de délai de contentieux (voir ci-après), modifie en pratique les futurs recours.

▪ **Une recherche de limitation du contentieux et des redressements par les caisses :**

- les CARSAT et les caisses de la MSA, compétentes pour conduire des contrôles sur la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité dans les entreprises, ne pourront plus régulariser le nombre de points dus (et, partant, les défauts de report) jusqu'à 5 années civiles en arrière, mais durant les 3 dernières années ;

- le délai de prescription de l'action individuelle du salarié est abaissé de 3 à 2 ans – celui-ci ne peut déposer un recours qu'au cours des deux années suivant l'année civile d'exposition : si « *l'effectivité des recours est en effet accrue si ceux-ci interviennent peu de temps après l'exposition contestée* », comme le souligne la motivation de l'amendement, cette évolution pose question car, concrètement, elle limite très fortement le laps de temps au cours duquel le salarié peut engager la procédure précontentieuse. En effet, suivant l'évaluation faite par le rapport Sirugue-Huot<sup>51</sup>, celle-ci prend 15 mois, or le salarié ne reçoit le relevé que dans les six mois suivant l'année civile d'exposition, si bien qu'il risque de n'avoir dans les faits qu'un à trois mois pour être assuré de pouvoir poursuivre la procédure jusqu'au contentieux si besoin est<sup>52</sup> ;

- est inscrite dans la loi une présomption d'absence de culpabilité de l'employeur qui ne peut être mis en cause pour non-respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail du « *seul fait* » qu'il déclare l'exposition d'un travailleur au titre du CPPP. On peut toutefois s'interroger sur l'effectivité de cette disposition qui cherche à parer une éventuelle jurisprudence maximaliste de la chambre sociale de la Cour de Cassation : en matière de preuves, le juge prend en compte les prescriptions légales, mais également l'exigence constitutionnelle de responsabilité « *dont il résulte que tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* » (au premier chef, en cas de responsabilité délictuelle, mais également dans le cadre de la responsabilité contractuelle). Enfin, la Cour de cassation, dans sa jurisprudence actuelle, exige un faisceau de présomptions précises et concordantes pour établir l'existence du dommage, et non pas un unique fait.

▪ **Des mesures limitées en matière de financement**

Le Gouvernement souhaite « *s'adapter à la montée en charge progressive du dispositif* », selon la motivation de l'amendement, et, principalement, au décalage annoncé de l'entrée en vigueur des six autres facteurs de pénibilité (voir ci-après) ; la contribution de base est supprimée pour les années 2015 et 2016 et le taux plancher de la contribution additionnelle est abaissé à 0,1/0,2 % (le taux pour les assurés poly-exposés est le double de celui pour les

---

<sup>51</sup> Voir notes 38 et 48.

<sup>52</sup> En outre, il est probable que le salarié souhaitant rectifier son relevé de points se tourne d'abord vers la CARSAT émettrice du relevé, alors même que l'article L. 4162-14 du code du travail précise bien que, lorsque le différend est lié à un désaccord sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition, le salarié doit se tourner d'abord vers l'employeur, vers qui ne manquera pas de le diriger la CARSAT, ce qui peut retarder le lancement de la procédure amiable.

assurés mono-exposés), mais cette disposition peut être vue comme une mise en conformité *a posteriori* du décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au CPPP qui avait déjà prévu un abaissement de ce taux plancher<sup>53</sup>.

### 2.3. La mise en œuvre du CPPP a été ralentie

**L'entrée en vigueur du dispositif** a été partiellement différée : seuls quatre facteurs sont pris en compte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (travail de nuit, travail répétitif, activité en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes) ; la déclaration de ces expositions est à effectuer avant le 31 janvier 2016, si bien que les premiers points ne pourront pas être attribués avant le premier semestre 2016. Le premier ministre a annoncé, le 26 mai 2015, le report de la mise en œuvre des six derniers facteurs au 1<sup>er</sup> juillet 2016. Afin que les salariés concernés ne soient pas pénalisés, ceux-ci bénéficieront exceptionnellement pour le second semestre 2016 des points correspondant à une année entière d'exposition.

Parallèlement, la construction du système d'information du CPPP par le gestionnaire CNAV est prévue sur 3 ans (2014, 2015 et 2016). Un portail d'information simple et un numéro vert ont été lancés en novembre 2014. La couverture des services doit être complète à la fin du premier semestre 2016 : tous les comptes doivent être ouverts et abondés au titre de 2015 au 30 juin 2016.

A la suite du remaniement du dispositif, plusieurs décrets d'application sont à prévoir ; les accords de branche et les référentiels désormais au cœur du dispositif sont également attendus. Parallèlement, l'instruction ministérielle relative à l'abondement et à l'utilisation des points du CPPP doit également être publiée avant 2016, tandis que plusieurs questions d'application demeurent en suspens, par exemple, concernant :

- pour les contrats ne coïncidant pas avec une année civile, d'une part, les modalités d'agrégation de périodes de mono-exposition et de poly-exposition et, d'autre part, en cas d'exposition à des facteurs différents au fil de l'année, dans les deux cas lorsque ces périodes sont inférieures au trimestre ;
- les modalités d'évaluation de l'exposition pour les salariés polyvalents dont le nombre est en augmentation, dans la mesure où le développement de la polyvalence a constitué une des réponses des entreprises à la pénibilité, afin de diminuer les temps d'exposition. L'instruction indique, en effet, que l'employeur doit prendre en compte « *l'ensemble des expositions subies [par celui-ci] sur l'ensemble de ces postes* » pour déterminer son exposition moyenne annuelle, ce qui sous-entend une évaluation particulière ;
- l'articulation des nouveaux seuils réglementaires avec les accords et plans de prévention de la pénibilité toujours en vigueur<sup>54</sup> qui se fondent sur les précédents

---

<sup>53</sup> Le décret, en ses articles D. 4162-54 et -55, dispose que :

- le taux de la cotisation de base est nul pour les années 2015 et 2016 et est fixé à 0,01 % à compter de l'année 2017, ce qui était dans le périmètre des dispositions de la loi du 20 janvier 2014, qui ne prévoyait pas un taux plancher ;

- le taux de la cotisation additionnelle est fixé à 0,1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,2 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité, et à 0,2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,4 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité, alors que l'article L. 4162-20, dans sa version issue de la loi du 20 janvier 2014, prévoyait des taux planchers, respectivement, de 0,3 % et 0,6 %.

<sup>54</sup> L'article 5 du décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité prévoit que ces accords et plans d'action en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 « *continuent de produire leurs*

seuils définis librement par les entreprises elles-mêmes. Si les indicateurs associés aux objectifs de l'accord sont exprimés en fonction de ces seuils, les nouveaux seuils réglementaires ne s'y substituent pas d'office et se pose la question du devoir de l'employeur de maintenir une traçabilité en deçà des seuils réglementaires (alors même que l'outil utilisé, la fiche de prévention des expositions, n'existe plus). Or le non-respect des actions retenues par le plan ou l'accord peuvent entraîner la responsabilité de l'employeur à l'initiative du CHSCT, d'un salarié ou d'un délégué syndical devant le conseil de prud'hommes.

Enfin, on notera qu'en réponse à la critique d'imprécision de certains facteurs, présente dans le rapport Sirugue-Huot les ministres du Travail et des Affaires sociales ont chargé Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact, d'une mission en vue de mieux caractériser le facteur « travail répétitif ».

---

*effets jusqu'à leur terme* ». On notera que, négociés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, par effet de la loi de réforme des retraites de 2010, avec une validité de 3 ans, ils sont nombreux à arriver à échéance en 2015-2016 ; mais la plupart sont encore en vigueur et un certain nombre d'accords de branche ont des dates d'expiration plus tardives (branche « chaussures » en 2018, branche « aide à domicile » en 2017, etc.).

## Annexes

Annexe 1 : les décrets d'application de la loi de la loi du 20 janvier 2014 relatifs au CPPP

Annexe 2 : les seuils d'exposition prévus par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014

Annexe 3 : le risque contentieux porté par les employeurs et associé au CPPP

Annexe 4 : Tableau comparatif des dispositions relatives au CPPP des lois du 20 janvier 2014 et du 17 août 2015

## Annexe 1 – Les décrets d’application de la loi du 20 janvier 2014 relatifs au CPPP

Thèmes	Textes
Gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.	<a href="#">Décret n° 2014-1155 du 9/10/2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations</a>
Contrôles de l’effectivité et de l’ampleur de l’exposition aux facteurs de risques professionnels par les caisses de mutualité sociale agricole.	
Contrôles de l’effectivité et de l’ampleur de l’exposition aux facteurs de risques professionnels et de l’exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place.	
Contestation du salarié relative à l’ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité, ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci, devant l’employeur.	
Composition, fonctionnement et ressort territorial de la commission se prononçant sur la réclamation du salarié.	
Conditions dans lesquelles le salarié peut être assisté ou représenté en cas de recours juridictionnel contre une décision de l’organisme gestionnaire.	
Modalités d’inscription des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.	<a href="#">Décret n° 2014-1156 du 9/10/2014 relatif à l’acquisition et à l’utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité</a>
Modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d’utilisation du compte et détermine les conditions d’utilisation des points inscrits sur le compte.	
Aménagement du barème d’acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité pour les personnes âgées d’au moins 52 ans au 1er janvier 2015.	
Utilisation du compte pour le passage à temps partiel : demande du salarié à l’employeur à bénéficiaire d’une réduction de sa durée de travail.	
Complément de rémunération.	
Age d’ouverture du droit à une pension de retraite dans le cadre du dispositif pénibilité.	
Composition, modes de désignation des membres et modalités de fonctionnement du conseil d’administration du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.	<a href="#">Décret n° 2014-1157 du 9/10/2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité</a>
Régime comptable et financier du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité	
Dépenses du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité constituées par les sommes exposées par les financeurs des actions de formation professionnelle.	
Dépenses du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité constituées par la prise en charge des compléments de rémunération et des cotisations et contributions légales et conventionnelles.	
Dépenses du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité constituées par le remboursement au régime général de sécurité sociale des sommes représentatives de la prise en charge des majorations de durée d’assurance.	
Dépenses du fonds chargé du financement des droits liés au	



compte personnel de prévention de la pénibilité constituées par la prise en charge d'une fraction des dépenses liées aux frais d'expertise	
Calcul de la cotisation due par 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.	
Calcul de la cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité.	
Articulation entre les fiches de prévention des expositions et le document unique d'évaluation des risques (DUER) et modification des sections sur les accords de prévention	<a href="#">Décret n° 2014-1158 du 9/10/2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité</a>
Facteurs de risques professionnels Seuils d'exposition	<a href="#">Décret n° 2014-1159 du 9/10/2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité</a>
Modalités et périodicité de renseignement de la fiche de prévention des expositions par l'employeur	
Prise en compte des situations types d'exposition pour l'établissement de la fiche	
Liste des régimes spéciaux de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.	<a href="#">Décret n° 2014-1617 du 24/12/2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du code du travail</a>
Transmission à l'entreprise de travail temporaire des informations nécessaires à l'établissement de la fiche de prévention des expositions par cette dernière.	<a href="#">Décret n° 2015-259 du 4/03/2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires</a>
Méthode d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-3 du code du travail (évaluation de l'exposition aux agents chimiques dangereux)	Arrêté non publié
Entrée en vigueur des modalités relatives à la transmission à la caisse de la fiche détaillant les conditions de pénibilité par l'employeur.	Décret non publié (supprimé en raison de la suppression de la fiche)

## Annexe 2 – Les seuils d'exposition prévus par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014

Facteurs	Intensité d'exposition	Durée d'exposition
Manutention manuelle de charges	Lever ou porter des poids de plus de 15 kg (ou de 10 kg, si prise au sol ou au-dessus des épaules ou si déplacement) Pousser ou tirer des poids de plus de 250 kg Cumul de manutention de charges de plus de 7,5 t/jour	Temps de manutention de 600 heures/an (120 jours/an pour le cumul de manutention)
Postures pénibles	Accroupi, à genoux Bras, au-dessus des épaules Torsion du torse de plus de 30° Torse fléchi de plus de 45°	Temps de 900 heures/an
Vibrations mécaniques	Valeurs d'exposition par période de 8 heures : 2,5 m/s <sup>2</sup> pour les mains et les bras 0,5 m/s <sup>2</sup> pour le corps entier	450 heures/an
Agents chimiques dangereux, y compris fumées et poussières	Seuil déterminé, pour chacun des agents en cause, par application d'une grille d'évaluation multifactorielle, définie par arrêté	150 heures/an
Activités exercées en milieu hyperbare	Plus de 1 200 hectopascals	60 interventions/an
Températures extrêmes	Température inférieure à 5° C ou supérieure à 30° C	900 heures/an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 décibels (A) et/ou à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	600 heures/an ; 120 jours/an
Travail de nuit	Au minimum une heure de travail entre 24h et 5h	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24h et 5h	50 nuits/an
Travail répétitif <sup>55</sup>	Répétition d'un même geste physique, avec une cadence contrainte, pendant un temps de cycle défini : temps de cycle inférieur ou égal à une minute en répétant un même geste temps de cycle supérieur à une minute en effectuant 30 actions techniques sollicitantes ou plus par minute	900 heures/an

<sup>55</sup> Hervé Lanouzière a été chargé d'établir une définition plus opératoire de ce facteur, avant le 31 août 2015.

### Annexe 3 – Le risque contentieux porté par les employeurs et lié au CPPP

Les employeurs, notamment par le biais de leurs organisations professionnelles, se sont inquiétés du risque contentieux que leur ferait courir le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP), et plus précisément, au moment de la loi du 20 janvier 2014, la fiche de prévention des expositions ; cependant, le relevé des points qui devra préciser les facteurs d'exposition et les contrats concernés présente les mêmes caractéristiques.

Le CPPP risque d'être la source de plusieurs contentieux nouveaux :

- principalement, portés devant les TASS : contentieux du salarié contre l'employeur sur l'exposition (son évaluation, sa déclaration<sup>56</sup>), du salarié contre la CNAV ou la CARSAT sur les erreurs d'abondement et les refus de demande de prestations, de l'employeur contre les décisions issues des contrôles par les CARSAT/MSA ;
- portés devant les conseils des prud'hommes : les refus de temps partiel ;
- portés devant le juge administratif : les recours en excès de pouvoir contre les arrêtés d'homologation des référentiels.

Concernant les contentieux devant les TASS, la loi a prévu une procédure précontentieuse de conciliation spécifique afin de limiter leur engorgement. Le raccourcissement du délai de recours et l'homologation de référentiels de branche, prévus dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi, vont dans le même sens.

L'inquiétude principale est venue de l'évolution actuelle du contentieux indemnitaire en responsabilité devant les prud'hommes.

Plusieurs avocats se sont publiquement<sup>57</sup> interrogés sur l'usage, comme élément de preuve, de la fiche de prévention des expositions désormais créatrice de droits et relative à des seuils réglementaires, dans le cadre du contentieux pour faute inexcusable en matière de sécurité et du contentieux relatif au préjudice d'anxiété. Ce fut également un argument de la commission des affaires sociales du Sénat pour adopter un amendement de suppression de la fiche, dans le cadre de la discussion du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. De fait, l'employeur, par le biais de la fiche, admet l'existence de risques auxquels il soumet son salarié, à un niveau compris entre les seuils de pénibilité réglementaires et les valeurs limites d'exposition autorisées. Si la fiche a été supprimée, le relevé de points pose les mêmes questions.

Toutefois, le débat n'est pas nouveau<sup>58</sup> puisque la fiche de prévention des expositions, désormais supprimée, avait été instaurée dès 2010. Lorsque, dans le cadre de la loi de réforme des retraites de 2010, la fiche n'ouvrait pas de droits systématiques à compensation de la

---

<sup>56</sup> Jusqu'à sa suppression, un contentieux portant sur la remise de la fiche dans les délais prescrits était attendu. En effet, la fiche individuelle de prévention des expositions peut être renseignée à l'année or, dans le même temps, elle doit être communicable au salarié à tout moment.

<sup>57</sup> Article AEF du 17 mars 2015 ; *Les Echos* du 23 mars 2015 ; *Le Point* du 28 avril 2015.

<sup>58</sup> Dans un article de 2013 (« Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité », *Droit social*, p. 42), à propos de la fiche pénibilité établie en 2010, Franck Petit s'interrogeait déjà sur d'éventuels effets déstabilisateurs de la fiche pour les entreprises, qui ne sont donc pas avérés aujourd'hui ; il affirmait : « l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur prend maintenant une nouvelle dimension (...) on peut avoir la certitude dès aujourd'hui que cette fiche individuelle deviendra un élément de preuve utile en cas de contestation du risque de pénibilité, en particulier dans ses conséquences irréversibles à l'égard du salarié » et listait notamment comme nouveaux risques : l'extension du droit de retrait, de sanctions civiles et pénales en cas d'absence de fiche ou de mauvaise tenue et en cas d'absence de négociation d'accords, de sanctions administratives émanant de l'inspection du travail.

pénibilité, comme c'est le cas aujourd'hui, le juge judiciaire pouvait déjà souhaiter donner une certaine effectivité à cette fiche et, surtout, indemniser le salarié exposé, puisqu'il ne l'avait pas été, ne serait-ce que de manière indirecte, par le biais d'un dispositif légal.

La Cour de Cassation a, en effet, énoncé une « *obligation de sécurité de résultat* » de l'employeur à l'égard de son salarié particulièrement exigeante<sup>59</sup>, dans le cas classique d'une maladie professionnelle avérée<sup>60</sup> mais aussi dans la situation plus nouvelle d'effets différés liés à la pénibilité. Dans une étude sur « Le Risque » insérée dans son rapport annuel 2011, la Cour de cassation s'interrogeait sur une éventuelle extension de l'obligation de sécurité de résultat et de la jurisprudence afférente à la pénibilité, alors que des « *actions de prévention de la pénibilité au travail* » étaient désormais rendues obligatoires par la loi : « *une telle solution [d'indemnisation] est-elle susceptible de bénéficier à des salariés ayant été exposés à des conditions de travail pénibles sans développer de pathologie, d'une part, ne remplissant pas les conditions d'incapacité permanente permettant d'obtenir une retraite anticipée, d'autre part ?* ».

Dans ce sens, allaient deux décisions de la Cour : l'une, indemnisant un salarié ne présentant pas de pathologie mais manifestement exposé à des fumées nocives au su de son employeur, qui ne lui avait pas fourni le masque protecteur requis<sup>61</sup> ; l'autre, indemnisant un salarié barman, exposé à la fumée de cigarettes, bien que le taux de nicotine trouvé dans son sang ne le prouve pas, sachant qu'il était avéré que la société ne respectait pas l'interdiction de fumer dans les lieux publics<sup>62</sup>. On peut en déduire qu'une exposition à un risque identifié par l'entreprise qui n'aurait pas pris toutes les mesures préventives appropriées constitue, même en l'absence de tout dommage, un manquement causant nécessairement un préjudice au salarié. La Haute juridiction a également pu condamner une entreprise n'ayant pas suffisamment cherché à reclasser un de ses salariés déclaré inapte, après exposition à la pénibilité, en proposant une adaptation du poste ou un aménagement de temps de travail<sup>63</sup>. Dans le même ordre d'idées, le non-établissement du document unique d'évaluation des risques (DUER) constitue pour les salariés un préjudice indemnisable, quand bien même l'employeur n'avait pas connaissance du caractère toxique de substances chimiques utilisées au sein de son entreprise et alors que seules des expositions très ponctuelles avaient été subies par certains salariés.

---

<sup>59</sup> « *Attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* », attendu de principe tiré de Cass. Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555, Bull. 2006, V, n° 87. Voir pour un éclairage complet : Morane Keim-Bagot, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel. Enjeux et perspectives*, Dalloz Thèses, vol. 148, 2015.

<sup>60</sup> Quelques exemples de l'extension de l'obligation de sécurité, dans des cas de maladies avérées :

- Cass. Civ., 22 septembre 2011, pourvoi n° 10-17.360 : dans le cas d'un accident du travail, le fait que l'employeur se soit conformé à son obligation d'information et de formation des salariés sur les risques encourus (fiche d'alerte sur l'outil, sensibilisation effective et répétée des salariés etc.) ne constitue pas une circonstance suffisante pour l'exonérer de la faute inexcusable commise en ne prenant pas dans les faits les mesures propres à prévenir la survenue de l'accident, ce qui entraîne la condamnation de l'employeur.
- Cass. Civ. 9 juillet 2009, n° de pourvoi: 08-16934 : dans un cas de maladie liée à l'amiante, le respect par l'industriel des seuils maximum légaux d'exposition et plus largement de la réglementation en vigueur au moment de l'exposition à l'amiante du salarié, a été considéré comme inopérant, pour écarter la faute inexcusable.

<sup>61</sup> Cass. Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-70.390, Bull. 2010, V, n° 270 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « Obligation de sécurité de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire », in *JCP* 2010, éd. G, n° 51, 20 décembre 2010, 1278, p. 2387 ; *RJS* 2011, décision n° 185, p. 169-170

<sup>62</sup> Cass. Soc., 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-65.103, Bull. 2010, V, n° 215

<sup>63</sup> Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2012, pourvoi n° 10-23500

Cette jurisprudence n'a pas vocation à se durcir avec le relevé de points mais celui-ci constituera un élément de preuve supplémentaire quand, précédemment, le salarié devait recourir à des témoignages ou à son dossier médical pour établir un faisceau d'indices. Si risqué contentieux il y a, en définitive, il résultera, d'une part, de la sensibilisation du salarié à ses droits en la matière et du fait qu'il sera plus facile de réunir des preuves et, d'autre part, des manquements de l'employeur dans l'envoi de la déclaration. Il reviendra au juge judiciaire de maintenir ou non sa jurisprudence sur l'indemnisation de la pénibilité, dans un contexte probable de contentieux de masse.

La nouvelle législation a également pu inquiéter alors que l'indemnisation du préjudice d'anxiété connaît actuellement des évolutions pouvant déstabiliser certaines entreprises : à nouveau, l'utilisation de la fiche comme élément de preuve est en cause.

Le préjudice d'anxiété est un préjudice moral, au titre d'une « *situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie* », reconnu pour la première fois en 2010<sup>64</sup> par la Cour de Cassation, dans le cas de travailleurs exposés à l'amiante ; il a également été invoqué dans le nucléaire – mais le tribunal des référés de Paris a rejeté la plainte en 2012 – et pourrait donc l'être au titre de la pénibilité.

Un contentieux de masse de l'anxiété liée à l'amiante s'est développé, avec des coûts extrêmement élevés<sup>65</sup>. En effet, la Cour de cassation indemnise tout salarié d'un établissement figurant sur la liste donnant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), même s'il ne fait pas l'objet d'un suivi médical spécifique à ce titre<sup>66</sup> et même s'il relève de la préretraite amiante<sup>67</sup>, ou encore même si l'employeur a déjà mis en œuvre par voie d'accord une indemnité de départ supplémentaire et spécifique pour ses salariés exposés<sup>68</sup> : quand bien même plusieurs compensations auraient été mises en œuvre, financées directement par l'employeur ou par la solidarité nationale, le salarié affecté a droit à une indemnisation spécifique. Cette situation laisse penser que, dans l'hypothèse d'une extension de cette jurisprudence à divers facteurs de pénibilité, les droits acquis *via* le CPPP pourraient ne pas être considérés comme une réparation suffisante du préjudice ou n'entreraient pas en ligne de compte dans le raisonnement du juge. Des membres de la doctrine se sont d'ailleurs prononcé pour l'introduction d'une nouvelle disposition législative qui prohibe l'indemnisation d'un salarié bénéficiant des sorties possibles du compte (en termes de formation, temps partiel ou retraite).

---

<sup>64</sup> Cass. Soc. 11 mai 2010, pourvoi n° 09-42241. Dès 2003 (pourvoi n° 01-00575), un préjudice d'anxiété spécifique, lié au fait d'avoir contracté une pathologie « dormante » (en l'espèce, l'hépatite C), à la suite d'une transfusion sanguine avait été reconnu. Ce n'est qu'en 2010 qu'un préjudice d'anxiété sans pathologie avérée a été indemnisé.

<sup>65</sup> 23 000 dossiers ont été déposés en à peine plus d'un an ; les dommages et intérêts par salarié se situent entre 3 000 et 15 000 euros ; la durée d'un contentieux est d'au moins cinq ans, des prud'hommes à la Cassation. L'AGS qui hérite des créances des entreprises défailtantes, a dépensé à ce titre 698 millions d'euros sur les 8 premiers mois de 2014, ce qui ne devrait plus être le cas à la suite de deux arrêts de cassation du 2 juillet 2014 relatif aux salariés des chantiers navals Normed de la Ciotat qui sortent cette indemnisation du champ des créances payées par l'AGS.

<sup>66</sup> Cass. Soc. 4 décembre 2012, pourvoi n° 11-26294.

<sup>67</sup> Laquelle vise à réparer « *l'ensemble des troubles psychologiques y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* » (Cass. Soc. 2 avril 2014, pourvoi n° 12-29825) ainsi que « *de permettre aux salariés, non malades mais simplement exposés au risque, de partir en retraite de façon anticipée pour tenir compte de la réduction des espérances de vie* ».

<sup>68</sup> Cass. Soc. 19 mars 2014, pourvois n° 12-29339 et suivants.

Tout récemment, en mars 2015, la Haute juridiction a clairement indiqué que seuls les salariés ayant travaillé dans un établissement classé ACAATA peuvent être indemnisés à ce titre, et non pas tout salarié exposé à l'amiante<sup>69</sup>. C'est un signal fort envoyé aux juridictions pour cantonner le développement de ce contentieux et d'actions prud'homales visant à faire reconnaître le même type de préjudice pour des expositions à des agents cancérogènes autres que l'amiante<sup>70</sup>. Une affaire présentée devant le conseil des prud'hommes de Forbach concernant 216 mineurs de charbon (sur 847 dossiers similaires déposés) devrait constituer une indication intéressante pour le futur contentieux de premier niveau, puisque la décision intervient après cette dernière prise de position de la Cour de Cassation : le conseil de prud'hommes n'ayant pu se départager, dans son délibéré du 18 juin 2015, il a renvoyé la décision au juge départiteur<sup>71</sup>.

En réponse à ces développements jurisprudentiels, l'article L. 4161-3 du code du travail dispose que : « *Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité (...) ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Cette disposition n'est pas, pour autant, contradictoire avec la jurisprudence actuelle, la Cour de cassation exigeant un faisceau de présomptions précises et concordantes pour établir l'exigence du dommage, et non pas un « seul fait ».

---

<sup>69</sup> Cass. Soc. 3 mars 2015, pourvoi n° 13-23175 : « *la réparation du préjudice d'anxiété n'est admise pour les salariés exposés à l'amiante qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel* ». Dans une autre décision du même jour (pourvoi n° 13-20.474), le Cour établit en définitive une présomption collective de préjudice d'anxiété, quand bien même les salariés n'apporteraient pas la preuve de la réalité et de l'étendue de leur préjudice, ni du lien entre anxiété et amiante. Le juge administratif peut être conduit à compléter cette liste (TA Amiens, 11 décembre 2008, n° 0600832, *M. Passenhove*). On notera que celui-ci n'a pas adopté une jurisprudence similaire : il exige la démonstration d'une exposition personnelle du salarié, pas seulement la preuve qu'il travaillait dans un établissement de la liste (CAA Marseille, 13 déc. 2011, n° 11MA00739, CA Versailles, 27 fév. 2013, n° 11/04449, CA Rennes, 6 mars 2013, n° 11/05754).

<sup>70</sup> Ainsi, le 6 février 2015, le conseil de prud'hommes de Longwy a tranché en faveur de dix mineurs de fer pour inhalation de produits nocifs.

<sup>71</sup> Semaine sociale Lamy, 29 juin 2015, n° 1683.

**Annexe 4 – Tableau comparatif des dispositions relatives au CPPP des lois du 20 janvier 2014 et du 17 août 2015<sup>72</sup>**

---

<sup>72</sup> Seules les principales modifications sont présentées dans les textes consolidés (ne sont, en particulier, par toujours mentionnées les substitutions du terme déclaration aux mots fiche de prévention dans certains articles).

Texte issu de la loi du 20 janvier 2014	Loi relative au dialogue social et à l'emploi	Texte actuel
<b>Article 19</b>		
<p>Art. L. 4162-3 du code du travail</p> <p>(...) Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.</p>	<p>III. – La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est ainsi modifiée :</p> <p>1° Le treizième alinéa de l'article 10 est supprimé ;</p>	<p><i>(supprimé)</i></p>
<b>Article 19 ter</b>		
<p>Art. L. 4161-1 du code du travail</p> <p>Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque</p>	<p>I. – Le titre VI du livre Ier de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° À l'intitulé du chapitre Ier, les mots : « Fiche de prévention » sont remplacés par le mot : « Déclaration » ;</p> <p>2° L'article L. 4161-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) Les deux premiers alinéas sont remplacés par des I à III ainsi rédigés :</p> <p>« I. – L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre, sont exposés au delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.</p>	<p>Art. L. 4161-1 du code du travail</p> <p><b>I. – L'employeur déclare de façon dématérialisée aux caisses mentionnées au II les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions fixées par le chapitre II du présent titre, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.</b></p> <p><b>II. - La déclaration mentionnée au I du présent article est effectuée, selon les modalités prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1, L. 752-4 du même code ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l'employeur. Un décret précise ces modalités.</b></p> <p><b>III. - Les informations contenues dans cette</b></p>



**travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.**

**Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Elle est tenue à sa disposition à tout moment. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.**

Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la **fiche individuelle**. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la **fiche de prévention des expositions** sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« II. – La déclaration mentionnée au I du présent article est effectuée, selon les modalités prévues à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1, L. 222-1-1 ou L. 752-4 du même code ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont relève l'employeur. Un décret précise ces modalités.

« III. – Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. » ;

b) Le dernier alinéa est ainsi modifié :

– au début, est ajoutée la mention : « IV. – » ;

– à la fin de la première phrase, les mots : « fiche individuelle » sont remplacés par les mots : « déclaration mentionnée au I » ;

– à la seconde phrase, les mots : « fiche de prévention des expositions » sont remplacés par le mot : « déclaration » ;

c) Il est ajouté un V ainsi rédigé :

« V. – Un décret détermine :

« 1° Les facteurs de risques professionnels et les seuils mentionnés au I du présent article ;

« 2° Les modalités d'adaptation de la déclaration mentionnée au I pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les conditions fixées au chapitre II du présent

**déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.**

**IV. -** Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la **déclaration mentionnée au I**. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la **déclaration** sont définies par décret en Conseil d'Etat.

**V. - Un décret détermine :**

**1° Les facteurs de risques professionnels et les seuils mentionnés au I du présent article ;**

**2° Les modalités d'adaptation de la déclaration mentionnée au I pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité dans les conditions fixées au chapitre II du présent titre et exposés à des facteurs de risques dans les conditions prévues au I.**

<p><b>Art. L. 4162-3 du code du travail</b></p> <p>Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la <b>fiche</b> mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.</p> <p><b>Chaque année, l'employeur transmet au salarié une copie de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code.</b></p> <p><b>Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.</b></p> <p><b>Art. L. 4162-11 du code du travail</b></p> <p>(...)</p> <p>Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4162-3 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de</p>	<p>titre et exposés à des facteurs de risques dans les conditions prévues au I. » ;</p> <p>3° Au deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, les mots : « fiche individuelle » sont remplacés par le mot : « déclaration » ;</p> <p>4° L'article L. 4162-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, le mot : « fiche » est remplacé par le mot : « déclaration » ;</p> <p>b) Les deux derniers alinéas sont supprimés ;</p> <p>5° Après le mot : « écoulee », la fin du deuxième alinéa de l'article L. 4162-11 est ainsi rédigée : « dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points. » ;</p> <p>6° À la deuxième phrase de l'article L. 4162-13, les mots : « l'établissement ou le contenu de la fiche » sont remplacés par les mots : « la déclaration ».</p> <p><b>II. – Par dérogation au II de l'article L. 4161-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant du présent article, les entreprises tenues à l'obligation mentionnée à l'article L. 133-5-4 du code de la sécurité sociale déclarent, au moyen de la déclaration mentionnée au même article,</b></p>	<p><b>Art. L. 4162-3 du code du travail</b></p> <p>Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la <b>déclaration</b> mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.</p> <p><b>Art. L. 4162-11 du code du travail</b></p> <p>(...)</p> <p>Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4162-3 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée <b>dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition</b> ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils</p>
---	---	--

<p>l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points. (...)</p>	<p><b>les facteurs de risques professionnels auxquels leurs salariés sont exposés.</b></p>	<p>mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points. (...)</p>
<p><b>Article 19 quater</b></p>		
<p><b>Art. L. 4161-2 du code du travail</b></p> <p>L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut <b>caractériser</b> l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1 <b>par des situations types d'exposition, faisant</b> notamment référence aux <b>postes</b> occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. <b>Un décret précise les conditions dans lesquelles, sans préjudice des dispositions mentionnées au même article L. 4161-1, ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche mentionnée audit article.</b></p>	<p>L'article L. 4161-2 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° La première phrase est ainsi modifiée :</p> <p><i>a)</i> Le mot : « caractériser » est remplacé par le mot : « déterminer » ;</p> <p><i>b)</i> Les mots : « par des situations types d'exposition, faisant » sont remplacés par les mots : « , en faisant » ;</p> <p><i>c)</i> Après le mot : « postes », sont insérés les mots : « , métiers ou situations de travail » ;</p> <p>2° La seconde phrase est remplacée par quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.</p> <p>« L'employeur qui applique le référentiel de</p>	<p><b>L. 4161-2 du code du travail</b></p> <p>L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut <b>déterminer</b> l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1, par des situations types d'exposition, <b>en</b> faisant notamment référence aux <b>postes, métiers ou situations de travail</b> occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.</p> <p><b>En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, dans des conditions fixées par décret.</b></p> <p><b>L'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.</b></p> <p><b>Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161 1 à partir de ces postes, métiers ou de ces situations de travail.</b></p>

	<p>branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.</p> <p>« Un décret définit les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration mentionnée à l'article L. 4161-1 à partir de ces postes, métiers ou de ces situations de travail.</p> <p>« L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa. »</p>	<p><b>L'employeur qui applique les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés aux deux premiers alinéas du présent article pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.</b></p>
<b>Article 19 quinquies</b>		
<i>(néant)</i>	<p>Le chapitre I<sup>er</sup> du titre VI du livre I<sup>er</sup> de la 4<sup>e</sup> partie du code du travail est complété par un article L. 4161-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 4161-3. – Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation résultant du titre II du présent livre d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre.</p> <p>»</p>	<p><b>Art. L. 4161-3 du code du travail</b></p> <p><b>Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant des dispositions figurant au titre II du présent livre</b></p>
<b>Article 19 sexies</b>		
<b>Art. L. 4162-16 du code du travail</b>	<p>I. – Le chapitre II du titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<b>Art. L. 4162-16 du code du travail</b>

<p>L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des <b>trois</b> années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.</p> <p><b>Art. L. 4162-20 du code du travail</b> (...) II. - La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre <b>0,3 % et 0,8 %</b> des rémunérations ou gains mentionnés au I du présent article perçus par les salariés exposés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, au cours de chaque période. Un taux spécifique, compris entre <b>0,6 % et 1,6 %</b>, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.</p>	<p>1° À la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 4162-12, le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « trois » ;</p> <p>2° À la première phrase de l'article L. 4162-16, le mot : « trois » est remplacé par le mot : « deux » ;</p> <p>3° Le II de l'article L. 4162-20 est ainsi modifié :</p> <p>a) À la première phrase, le taux : « 0,3 % » est remplacé par le taux : « 0,1 % » ;</p> <p>b) À la seconde phrase, le taux : « 0,6 % » est remplacé par le taux : « 0,2 % ».</p> <p><b>II. – Aucune cotisation mentionnée au I de l'article L. 4162-20 du code du travail n'est due en 2015 et 2016.</b></p>	<p>L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des <b>deux</b> années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.</p> <p><b>Art. L. 4162-20 du code du travail</b> (...) II. - La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre <b>0,1 % et 0,8 %</b> des rémunérations ou gains mentionnés au I du présent article perçus par les salariés exposés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, au cours de chaque période. Un taux spécifique, compris entre <b>0,2 % et 1,6 %</b>, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.</p>
---	---	--

