

La loi du 20/01/2014 a créé le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité entré en vigueur depuis le 01/01/2015. Après quelques ajustements visant pour certains à supprimer le texte et d'autres à le simplifier, la réglementation est définitivement actée depuis l'adoption de la Loi du 17 août 2015.



## Mais la pénibilité, c'est quoi ?

Tout employeur, quel que soit son effectif, doit périodiquement identifier les facteurs de risques de pénibilité (au nombre de 10) au sein de sa structure pour tous ses salariés de manière collective (à intégrer en annexe du Document unique) et individuelle (à intégrer dans le logiciel de Paie en vue de la télétransmission des données aux caisses de retraite via la DADS-U ou la DSN). L'appréciation des facteurs de risques est réalisée en fonction de seuils fixés par Décret.

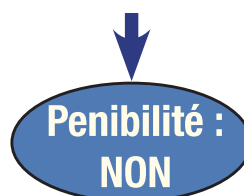
## Les 10 Facteurs de risques à prendre en compte

1° Au titre des contraintes physiques marquées	Date d'effet
a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 du Code du Travail	01/07/2016
b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	01/07/2016
c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1 du Code du Travail	01/07/2016
2° Au titre de l'environnement physique agressif	Date d'effet
a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et fumées	01/07/2016
b) Les activités exercées au milieu hyperbare définies par l'article R.4461.1 du Code du Travail	01/01/2015
c) Les températures extrêmes	01/07/2016
d) Le bruit mentionné à l'article R.4431 du Code du Travail	01/07/2016
3° Au titre de certains rythmes de travail	Date d'effet
a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31	01/01/2015
b) Le travail en équipes successives alternantes	01/01/2015
c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.	01/01/2015

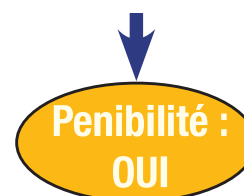
## La réponse ?

La réponse à apporter à chacun des 10 facteurs de risques (concerné ? Non concerné ?) est exclusivement « binaire » en fonction de seuils fixés par le Décret du 09/10/2014.


En dessous du seuil



En dessus du seuil



## Exemple de seuil (manutention manuelle de charges)

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 du Code du Travail 	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

## L'Employeur pourra s'appuyer sur des référentiels

La Loi du 17/08/2015 nous indique que l'Employeur lors de l'évaluation des facteurs de risques pourra s'appuyer sur des référentiels de branches. L'idée déjà portée dans la loi de Janvier 2014 n'est donc pas neuve mais se heurte actuellement au fait qu'à ce jour, sur près de 1 000 branches professionnelles, aucune n'a encore établi de référentiel et ne sera sans doute pas en capacité de le réaliser avant plusieurs mois, voire plusieurs années.

## Qu'advient-il de la Fiche individuelle Pénibilité ?

Après de vives polémiques sur sa mise en œuvre, depuis le 18/08/2015 l'Employeur n'a plus à l'établir. Celui-ci doit par contre toujours identifier et évaluer les facteurs de risques qu'il doit télétransmettre via le logiciel de Paie, au titre de la DADS ou de la DSN aux caisses de retraite.

Ce seront ces mêmes caisses qui établiront les fiches individuelles en fonction des données reçues et qui les communiqueront aux salariés concernés.





Compte tenu des intérêts contradictoires des Employeurs (qu'il y ait le moins de pénibilité possible pour payer le moins de cotisations possibles) et des Salariés (obtenir le maximum de points pénibilité afin de bénéficier le moment venu d'un passage à temps partiel compensé à temps plein en terme de rémunération et d'un potentiel départ anticipé de 2 ans avant l'âge légal de départ en retraite) l'évaluation des facteurs de risques peut représenter une source de litige et par conséquent de conflits. Face à cette situation il peut être judicieux de faire appel à un Expert GERISK pour permettre de **distancier la relation** entre les deux parties grâce à une **mission Diagnostic Pénibilité**.

EMPLOYEUR



SALARIES

## Les Cotisations Pénibilité



La cotisation générale **pour tous les Employeurs** :

- Néant en 2015
- Néant en 2016
- 0,01% de l'ensemble de la masse salariale à compter de 2017

Les cotisations particulières **pour les seuls Employeurs concernés**

**Pour les salariés ayant un facteur de pénibilité :**

- 0,1% de la masse salariale des salariés concernés en 2015
- 0,1% de la masse salariale des salariés concernés en 2016
- 0,2% de la masse salariale des salariés concernés en 2017

**Pour les salariés ayant deux ou plus facteurs de pénibilité :**

- 0,2% de la masse salariale des salariés concernés en 2015
- 0,2% de la masse salariale des salariés concernés en 2016
- 0,4% de la masse salariale des salariés concernés en 2017

## Les enjeux de la Pénibilité pour les salariés :

**en fonction de l'âge et des points acquis**

- La Prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité,
- La possibilité d'un temps partiel avec un complément de rémunération compensé par le Compte Pénibilité,
- Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ anticipé en retraite (jusqu'à 2 ans).

## Les Recours et les Contrôles

- Le salarié dispose d'un délai de 2 ans pour contester le contenu de sa fiche individuelle y compris devant le Tribunal des Affaires Sociales (TASS);
- Les Caisses de retraite dans un délai de 3 ans peuvent procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place. En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations et le nombre de points sont régulés.
- L'Employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de la caisse dans la limite de 50% du PMSS (Plafond Mensuel Sécurité Sociale) au titre de chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée (soit 1 585,00 €/salarié en 2015).



PARTENAIRE DEPUIS 2011



Numéro de déclaration d'activité : 82 38 05715 38



11, rue de l'Industrie  
38500 VOIRON  
Tél. 04 72 53 53 40  
Fax 04 76 31 36 09  
E.mail : gerisk@gerisk.fr