



SOMMAIRE

BONNE ANNEE !

P. 2	Le chiffre du mois
P. 3-4	Les brèves
P. 5	Burn-out : vers une reconnaissance en maladie professionnelle ?
P. 6-7	Plus de 8 millions de salariés seraient exposés à la pénibilité dans le travail
P. 8-9	Retraite progressive : les conditions d'accès au dispositif sont assouplies
P. 10 - 14	<ul style="list-style-type: none">➤ Fiche de prévention des expositions professionnelles : vers un renforcement de la traçabilité ?➤ Compte personnel de prévention de la pénibilité : une approche novatrice en matière de santé et sécurité au travail ?
p. 15	Rappel des interventions à venir dans le cadre des journées d'information

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

PLUS DE 8 MILLIONS DE SALARIES SERAIENT EXPOSES A LA PENIBILITE DANS LE TRAVAIL

EN FRANCE

SOURCE : DARES

LES BREVES

Etude : les dispositifs de prévention des risques professionnels en France

Un document de travail du Centre d'Études de l'Emploi, publié en mois de septembre, propose un premier tableau statistique représentatif des dispositifs de prévention des risques professionnels mis en œuvre dans les entreprises en France au milieu des années 2000.

L'exploitation des données de l'enquête REPONSE 2004-2005 dégage quatre grands types de dispositifs, qui témoignent de la diversité des acceptions que peut prendre la notion de « prévention », selon l'activité de travail et sa dangerosité, la taille des établissements et leur secteur. Cependant, l'analyse statistique des dispositifs déclarés n'épuise pas toutes les sources de cette diversité.

L'observation directe auprès d'entreprises de la découpe de volaille révèle par exemple d'autres éléments de structuration des pratiques. Le jeu du droit, qu'on ne pouvait que très partiellement saisir dans l'enquête statistique, apparaît plus nettement sur le terrain. Il y est possible de suivre l'activité effective des CHSCT et l'usage qui est fait du document unique.

L'observation des entreprises et les données statistiques révèle par ailleurs l'importance du rôle des CARSAT. Elles assurent, par leurs actions de conseil en entreprise, la diffusion des pratiques de prévention, parallèlement à la gestion du système de tarification.

L'étude est consultable [ici](#)

Etude : l'Anact et la transformation des conditions de travail en France

Un document de travail du Centre d'Études de l'Emploi, publié en mois de novembre, explore l'action de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) à l'occasion de la prise en charge de trois « questions » caractéristiques de son champ d'action et de ses missions : les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques psychosociaux (RPS) et la gestion des âges (GDA) et des populations. Ce faisant, l'analyse met en évidence la variation des orientations qui ont animé et animent aujourd'hui le champ des conditions de travail en France.

**Une fabrique française de transformation des conditions de travail (l'Anact)
Anne-Sophie Bruno, Sylvie Célérier, Nicolas Hatzfeld**

L'étude est consultable [ici](#)

Le cancer d'un docker reconnu comme maladie professionnelle par le Tass de Nantes

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Nantes a reconnu le 5 décembre 2014 le cancer d'un docker du port de Nantes Saint-Nazaire, décédé en 2011 à l'âge de 56 ans, comme maladie professionnelle.

Le Tass a estimé que la multi-exposition aux poussières et à des produits toxiques et cancérogènes du défunt, qui a commencé sa carrière de docker en 1975 et est décédé en septembre 2011 d'un cancer du rein et de la thyroïde, «*a eu un rôle causal direct et essentiel dans la survenance de ses pathologies*».

La reconnaissance du cancer comme maladie professionnelle est « une première dans la profession de docker. C'est une décision qui va faire jurisprudence », a déclaré Serge Doussin, président de l'Association pour la protection de la santé au travail des métiers portuaires.

Source : [Libération](#) du 9 décembre 2014

Affaire Eternit en Italie : la Cour de cassation acquitte l'ancien dirigeant Stephan Schmidheiny

Selon une information du journal [Les Echos](#), après sept ans de procès, la Cour de cassation italienne a annulé en mois de novembre l'arrêt de la Cour d'appel de Turin du 3 juin 2013 et acquitté l'ancien dirigeant d'Eternit, le milliardaire suisse Stephan Schmidheiny, qui avait été condamné à 18 ans de prison, au motif de la prescription des délits.

Le journal rappelle que deux ans après sa condamnation en première instance à seize ans de prison, le milliardaire avait vu sa peine alourdie à dix-huit ans par la cour d'appel de Turin. En tant qu'ancien dirigeant d'Eternit, il avait été jugé co-responsable du décès de quelque 3.000 personnes (employés ou riverains des usines italiennes d'Eternit) depuis 1952.

Questions en débat

BURN-OUT : VERS UNE RECONNAISSANCE EN MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Les appels à la reconnaissance du « burn-out » en maladie professionnelle se multiplient. En effet, le cabinet [Technologia](#), spécialisé dans l'évaluation et la prévention des risques liés à l'activité professionnelle a demandé en mois de janvier dernier que *la sécurité élabore rapidement deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles liées à l'épuisement professionnel : la dépression et l'état de stress conduisant à une situation traumatique* et a demandé également « *une discussion avec les partenaires sociaux sur la dimension de l'anxiété généralisée dans le syndrome d'épuisement* ». Le cabinet estime que « *plus de 3 millions d'actifs sont aujourd'hui en risque élevé de burn-out en France* ».

S'inscrivant dans ce mouvement, une centaine de médecins travaillant en Touraine ont à leur tour lancé un appel, le 17 novembre 2014, pour que « *l'épuisement professionnel soit reconnu au tableau des maladies professionnelles* », car écrivent-ils, ils voient « *émerger depuis plusieurs années une nouvelle pathologie chez les salariés que nous recevons en consultation, mais aussi chez certains employeurs, chez les managers et les cadres dans différents domaines d'activités. Cette pathologie, c'est l'épuisement professionnel* ». Une classification spécifique de ces cas de burn-out les aiderait « *puissamment* » dans leur mission de prévention et « *permettrait des avancées significatives dans la lutte contre cette pathologie* ».

Signe que le burn-out est en train de « *devenir une question majeure dans notre société du 21^{ème} siècle* », des parlementaires se mobilisent pour que le législateur se saisisse "*par humanité et par pragmatisme*" de la "*problématique sociale, économique et humaine*" que représente "*le phénomène du mal-être au travail*". Ainsi, dans une [proposition de résolution](#) du groupe socialiste au Sénat du 23 juillet 2014, les pouvoirs publics et les acteurs sociaux sont appelés à "*réfléchir aux modalités qui permettraient une reconnaissance en maladies professionnelles des affections résultant d'une exposition à des risques psychosociaux d'origine professionnelle, et qui se caractérisent notamment par un état de stress post-traumatique, d'épuisement manifeste, par une dépression ou par des complications somatiques spécifiques*".

Une autre initiative parlementaire est venue d'une trentaine de députés qui, à travers un appel publié dans le [Journal du dimanche](#) daté du 6 décembre 2014, ont exhorté le gouvernement à entreprendre « *une action énergique sur ce sujet central* » et à « *s'attaquer à l'épuisement nerveux dans le monde du salariat privé* ». Pour ce faire, ils proposent que « *le tableau des maladies professionnelles intègre deux éléments supplémentaires, la dépression suite à un épuisement profond et le stress post traumatique au travail* ». Les parlementaires précisent que « *ces modifications peuvent résulter soit de la négociation avec les partenaires sociaux à travers les conventions collectives, soit d'une décision du gouvernement faisant suite à une concertation* ».

Ces initiatives risquent d'être fortement contestées par les milieux patronaux au regard de l'enjeu d'une telle reconnaissance, qui ferait basculer le financement des effets du burn-out sur la branche Accidents du travail et maladies professionnelle, financée par les cotisations patronales à 97%.

Focus sur les expositions à la pénibilité au travail

Plus de 8 millions de salariés seraient exposés à la pénibilité dans le travail

Une [étude](#) de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) faite à partir des enseignements de l'[enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels](#) (Sumer) de 2010 apporte des éclairages très utiles sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail et fournit un matériau précieux pour définir des cibles pour les politiques de prévention.

Cette étude intervient à quelques semaines de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la prévention et à la compensation de la pénibilité ([fiche des expositions](#) et [compte personnel de pénibilité](#)). A cet égard, la Dares met en garde le lecteur sur deux points : d'une part, les seuils de pénibilité retenus dans l'enquête sont sans rapport avec les [seuils légaux](#), d'autre part, le mesurage des expositions se fera sur une base annuelle dans le cadre des nouvelles dispositions légales alors que l'enquête SUMER les repère sur une semaine.

En se référant à des facteurs caractérisant la pénibilité semblables à ceux définis par la [loi de 2010 relative aux retraites](#) - à l'exception du travail en milieu hyperbare qui a été écarté du questionnaire de Sumer 2010 - et à partir de seuils relativement peu contraignants, l'enquête montre que "plus de **8 millions de salariés**, soit **près de 40 % des salariés** en France métropolitaine et à la Réunion, apparaissent exposés à au moins un des facteurs de pénibilité en 2010. 10 % des salariés (soit environ un quart des salariés exposés) subissent le cumul d'au moins trois des pénibilités retenues".

Les auteurs de l'étude précisent que quel que soit le caractère des seuils retenus - peu contraignant ou plus restrictif - les écarts entre professions ou entre secteurs d'activité sont qualitativement similaires. Ce qui est très instructif du point de vue des politiques de prévention.

Les ouvriers sont particulièrement exposés à la pénibilité

Les ouvriers sont très nombreux à être exposés à des conditions de travail pénibles. L'étude montre que 70% d'entre eux sont exposés à au moins un facteur de pénibilité, contre 12% des cadres et professions intellectuelles supérieures. Ils sont 43% à être concernés par les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques). 48% d'entre eux sont exposés à un facteur de pénibilité lié à un environnement physique agressif (produits chimiques, travail en températures extrêmes, bruit nocif) et 34% sont soumis à des rythmes de travail contraints (travail de nuit, travail en équipes alternantes, travail répétitif).

Dans certains secteurs, la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité est particulièrement élevée. Il en est ainsi de la construction (66%), de l'industrie manufacturière (56%), de l'agriculture et du secteur de l'eau et de la gestion des déchets (52%) et des secteurs de la santé, du commerce et de la réparation d'automobiles (environ 40%).

L'étude souligne que les secteurs dans lesquels les conditions de travail sont difficiles ont en commun certains types de pénibilités. C'est le cas des manutentions manuelles de charges lourdes,

des postures pénibles et des gestes répétitifs qu'on retrouve à des niveaux assez similaires dans la plupart de ces secteurs. Ceci étant dit, chaque secteur a ses pénibilités propres en quelque sorte. A titre d'exemple, dans le secteur de la construction plus d'un tiers des salariés subissent au moins 2 heures par semaine des vibrations mécaniques transmises aux membres supérieurs (tronçonneuse, marteau-piqueur).

Corrélation entre le jeune âge et l'exposition à la pénibilité

L'étude apporte un autre enseignement très utile mettant en relief la corrélation entre le jeune âge et l'exposition élevée à la pénibilité. En effet, en se référant à l'âge des personnes exposées, elle montre qu'un salarié âgé de moins de 25 ans sur deux est exposé à au moins un facteur de pénibilité, contre moins d'un tiers pour les salariés âgés de 55 ans ou plus. Par ailleurs, ces jeunes cumulent plus souvent les expositions à au moins trois facteurs de pénibilité (15%, contre 7% pour les 55 ans et plus). Ceci pouvant s'expliquer par le fait que les mécanismes d'avancement et d'évolution professionnelle permettent à une partie des salariés se situant dans cette tranche d'âge d'accéder à des postes et des métiers moins pénibles.

Du point de vue du statut de l'emploi, les intérimaires et les apprentis et stagiaires apparaissent dans l'étude comme étant les catégories les plus touchées par la pénibilité (respectivement 62% et 53%). Néanmoins, le statut ne serait pas en cause dans cette exposition. L'explication est à chercher plutôt du côté de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle. En clair, c'est le fait pour le salarié d'être jeune et/ou ouvrier qui le met dans une situation d'exposition élevée à la pénibilité. Les intérimaires et les apprentis et stagiaires sont, en effet, principalement des ouvriers non qualifiés, et ils sont souvent jeunes.

De ces éléments d'information, il ressort que le salarié le plus exposé à la pénibilité est très souvent un jeune ouvrier intérimaire.

Exposition à la pénibilité et risque de survenance d'accidents et de maladies

L'étude montre que **plus un salarié est exposé à la pénibilité plus le risque de survenance d'accident du travail est élevé pour lui.** En 2010, 12% des salariés exposés à un facteur de pénibilité ont connu au moins un accident de travail au cours des douze derniers mois contre 5% pour les non-exposés. Les expositions aux vibrations, à la manutention manuelle de charges, aux températures extrêmes et au bruit nocif étant celles qui sont le plus corrélées à ce surcroît de risques.

En revanche, le lien est moins net entre la pénibilité - dont les effets sur la santé surviennent parfois très longtemps après l'exposition - et l'absentéisme pour maladie, sauf pour les salariés exposés aux postures pénibles ou exerçant des mouvements répétitifs.

Genre et exposition à la pénibilité

Les hommes et les femmes ne sont pas égaux devant la pénibilité au travail. En effet, 46% des hommes contre 31% des femmes y sont exposés. Pour expliquer, en tout cas en partie, cette situation, la Dares avance les différences parfois très marquées dans l'exercice de certaines fonctions. En effet, les fonctions de production, d'installation et de manutention qui exposent fortement à la pénibilité sont très majoritairement (à plus de 80%) exercées par des hommes.

Néanmoins, même à fonction identique, des écarts subsistent. Tel est le cas dans la fonction "production" où 61% des femmes sont exposées à la pénibilité contre 75% des hommes. C'est le cas

également dans les fonctions "nettoyage, gardiennage, entretien-ménager", où les hommes sont plus exposés que les femmes (57% contre 51%).

Textes législatifs et réglementaires

RETRAITE PROGRESSIVE : LES CONDITIONS D'ACCES AU DISPOSITIF SONT ASSOULIES

[Décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014 relatif à la retraite progressive](#)

La retraite progressive est un dispositif qui facilite la transition entre l'emploi et la retraite en combinant le salariat et la retraite, permettant de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de la pension de retraite. L'assuré qui souhaitait en bénéficier devait remplir trois conditions cumulatives :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite
- justifier de 150 trimestres de durée d'assurance validés dans les régimes qui appliquent la retraite progressive (régime général, régime social des indépendants, mutualité sociale agricole, caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) ;
- exercer une activité à temps partiel à titre exclusif, pour les salariés, ou réduite pour les non salariés.

La retraite progressive constitue une retraite professionnellement active. C'est une période pendant laquelle le retraité-salarié touche une rémunération et une fraction de la pension de retraite et **acquiert des trimestres de cotisation**. Dès lors que le retraité cesse d'être salarié et souhaite bénéficier de l'intégralité de sa pension, il est procédé à un nouvel examen de ses droits à retraite qui tient compte des périodes cotisées pendant la retraite progressive.

La création de la retraite progressive remonte à 1988. Son régime a été modifié plusieurs fois, tantôt pour le durcir (décret du 27 août 1993 portant progressivement la durée d'assurance requise à 160 trimestres au lieu de 150 exigées jusque-là), tantôt pour le rendre plus attractif (loi du 21 août 2003 prévoit le caractère provisoire de la liquidation permettant du coup le recalcul de la pension au moment du départ définitif ; décret du 7 juin 2006 qui ramène la durée d'assurance requises à 150 trimestres mais prévoit la fin du dispositif au 31 décembre 2010 ; décret du 30 décembre 2010 qui maintient la durée d'assurance à 150 trimestres et pérennise le dispositif).

Dans les faits, **la retraite progressive reste largement méconnue des assurés et des entreprises et par conséquent peu de personnes en bénéficient**. Les chiffres en attestent : fin 2012, seulement 2409 personnes sont en retraite progressive.

Plusieurs éléments d'explication sont avancés* :

- le nom même « retraite progressive » serait peu représentatif du dispositif et ne refléterait pas suffisamment l'idée du partage du temps entre activité professionnelle et retraite
- elle suppose d'avoir atteint l'âge légal, ce qui la rendrait peu opérante comme mécanisme de transition activité/retraite
- la grille temps travaillé/fraction de pension servie serait peu lisible
- les modalités d'ouverture apparaîtraient parfois complexes et restrictives
- la communication sur le dispositif ne serait pas adaptée.

La **loi relative aux retraites du 20 janvier 2014** (articles 18 et 19), dont le **décret d'application**, est désormais paru, lève une partie de ces obstacles en aménageant les conditions précitées. Elle prévoit, d'abord, que **l'âge légal permettant d'accéder à la retraite progressive est diminué de deux années, sans pouvoir, toutefois, être inférieur à 60 ans.**

Elle amende, ensuite, la condition de durée d'assurance. En effet, dans l'ancien dispositif, celle-ci ne prenait pas en compte la durée d'assurance acquise dans tous les régimes mais seulement celle validée dans un ou plusieurs des régimes qui étaient énumérés par la loi (régime général, régime social des indépendants, mutualité sociale agricole, caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales). Par conséquent, les assurés qui avaient les 150 trimestres, mais qu'ils ne les avaient pas toutes acquises dans ces régimes ne pouvaient bénéficier de la retraite progressive.

La loi supprime cette limitation et le décret d'application précise que désormais pour déterminer les 150 trimestres (37,5 ans) nécessaires **il est tenu compte de la durée d'assurance effectuée dans l'ensemble des régimes obligatoires.**

Le décret simplifie également le barème qui définit la fraction de la pension servie en fonction de la quotité travaillée. Ainsi, cette fraction est désormais égale à **la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel** par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise, **sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.**

* **Étude d'impact** relative au projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, page

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES : VERS UN RENFORCEMENT DE LA TRAÇABILITE ?

La notion de traçabilité n'est pas étrangère aux textes législatifs et réglementaires relatifs à la santé et aux conditions de travail. Néanmoins, jusqu'à récemment, elle était circonscrite à certaines expositions professionnelles (principalement les [rayonnements ionisants](#) et les [risques chimiques](#)). Le débat sur les retraites et les questionnements sur les voies et moyens susceptibles d'améliorer le taux d'emploi des seniors ont mis en évidence la nécessité d'actions fortes en matière de prévention de l'exposition des salariés à différents risques professionnels pouvant, à terme, altérer leur employabilité.

C'est dans ce contexte que la notion de traçabilité s'est imposée comme un outil nécessaire préalablement à toute démarche de prévention. A l'occasion de deux lois relatives aux retraites (2010 et 2014), le législateur tente d'apporter des réponses à cette question en élargissant le dispositif de la fiche de prévention des expositions à plusieurs facteurs de risques professionnels.

D'abord, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (article L 4121-3-1 du code du travail) rend obligatoire la traçabilité individuelle des expositions à certains risques professionnels. Ainsi, **pour chaque travailleur exposé à « un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et 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 doit établir une [fiche de prévention des expositions](#).**

La loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 modifie quant à elle ce dispositif de traçabilité en prévoyant que **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 a l'obligation d'établir une fiche individuelle de prévention.** Des décrets publiés le 10 octobre dernier précisent le nouveau contenu de cette obligation.

Les facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité et les seuils associés à chacun d'eux sont définis par [décret](#). Cette prise en compte se fera en **deux étapes** :

- A compter du 1^{er} janvier 2015, seuls les dépassements de seuils pour les risques suivants déclencheront l'obligation légale :
 - les activités exercées en milieu hyperbare ;
 - le travail de nuit ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - le travail répétitif

- Les dépassements de seuils des autres risques professionnels (manutentions manuelles de charges ; postures pénibles ; vibrations mécaniques ; agents chimiques dangereux ; températures extrêmes ; bruit) ne seront pris en compte qu'à partir du 1^{er} janvier 2016.

Pour en savoir plus sur la fiche de prévention, veuillez-vous reporter à notre [étude](#)

Compte personnel de prévention de la pénibilité : une approche novatrice en matière de santé et de sécurité au travail ?

Préconisé par le [rapport Moreau](#), le compte personnel de prévention de la pénibilité se veut « une réponse durable à la question de la pénibilité au travail »¹. Son introduction dans le droit positif est motivée par le fait que « l'effort demandé aux assurés pour préserver l'équilibre des régimes de retraites ne peut méconnaître l'impact des conditions de travail auxquelles certains travailleurs sont confrontés »², car « malgré l'augmentation de l'espérance de vie depuis 25 ans, les inégalités sociales face à la mort ne sont pas résorbées ».³

La philosophie qui a présidé à la mise en place de ce compte a une double finalité : d'abord elle s'inscrit dans une perspective de prévention, l'enjeu étant que « les travailleurs soient davantage protégés lorsqu'ils sont exposés à des situations de travail pénible, par des mesures de prévention des risques professionnels appropriées, et qu'ils puissent sortir de ces situations dans le cours de leur carrière »⁴. Mais conscients que la prévention n'est pas la panacée, les pouvoirs publics jugent que « des mécanismes de compensation sont également nécessaires face à certaines situations »⁵.

Plusieurs décrets publiés le 10 octobre dernier précisent le contenu de ce nouveau dispositif.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2015, chaque salarié (du privé ou du public) relevant du droit privé aura droit à un compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce compte est effectif dès lors que des points sont acquis par le salarié.

D'après les estimations du gouvernement, près de 20% des salariés du secteur privé auront vocation à détenir un compte pénibilité.

Comment s'acquièrent les points au titre du compte « pénibilité » ?

L'acquisition des points intervient lorsque le salarié s'expose dans son travail, après application des mesures de [protection collective](#) et [individuelle](#), à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels caractérisant la pénibilité, au-delà des seuils déterminés (les facteurs à prendre en compte et les seuils associés à chacun d'eux sont à consulter [ici](#)).

¹ Etude d'impact relative à la loi sur les retraites de janvier 2014, page 19

² *Ibid.*

³ *Ibid.*, p. 44

⁴ *Ibid.* p. 19

⁵ *Ibid.*

Concrètement, au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur déclare dans le cadre de la [déclaration annuelle des données sociales](#) (DADS) le ou les facteurs de risques professionnels caractérisant la pénibilité auxquels les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile ont été exposés au-delà des seuils fixés, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions.

Sur le fondement de cette déclaration, la CNAV procède à l'inscription sur le compte « pénibilité » du salarié concerné de :

- **4 points** lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- **8 points** lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le compte personnel de pénibilité étant avant tout à finalité préventive, **le nombre de points acquis ne peut excéder 100 au cours de la carrière professionnelle du salarié.**

Ainsi,

- un point ouvre droit à 25 heures de 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 ;
- 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;
- 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont convertibles en droits.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité ouvre droit à trois types de droits alliant les préoccupations liées à la prévention des expositions aux risques professionnels et la nécessité de prévoir des mécanismes de compensation.

Le droit à des actions de formation professionnelle

Le droit à la formation professionnelle généré par le compte « pénibilité » apparaît à la fois comme un moyen de prévention des situations de pénibilité en ce qu'il permet au salarié d'évoluer professionnellement vers des postes moins pénibles, mais il a aussi une dimension compensatrice, en ce que les points ne s'acquièrent qu'après que le salarié ait été exposé à des conditions de travail difficiles.

❖ Accès à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de pénibilité

Le salarié titulaire d'un compte « pénibilité » peut décider d'affecter, en tout ou partie, les points inscrits sur son compte à la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue. Cette démarche doit lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité.

Cette exigence est réputée satisfaite dès lors que la formation demandée par le salarié concerné correspond à l'une des formations facilitant son évolution professionnelle^[6] ou que la demande est reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur.

❖ **Articulation entre le compte « pénibilité » et le compte personnel de formation**

Lorsqu'il désire suivre une formation longue qualifiante nécessitant un nombre important d'heures de formation, le salarié peut mobiliser, en les combinant, les droits qu'il a acquis sur son compte personnel de formation (au maximum 150 heures) et ceux figurant sur son compte « pénibilité » (au maximum 100 points ; chaque point ouvrant droit à 25 heures de formation).

Dans ce cas, il joint à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures capitalisées sur le compte « pénibilité », ainsi que les éléments précisant le poste occupé et la nature de la formation demandée.

Cette liaison opérée par le législateur entre les deux dispositifs traduit une préoccupation fortement d'actualité tendant à permettre aux salariés ayant travaillé dans des conditions difficiles d'accéder à des formations et qualifications utiles à leur évolution professionnelle.

❖ **Financement des actions de formation**

Les organismes en charge du compte « pénibilité », à savoir la Cnav et le réseau des Carsat, versent au financeur « primaire » de l'action de formation - qui peut être l'Opca ou l'employeur - le montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le titulaire du compte « pénibilité ». A cette fin, le financeur doit fournir aux organismes compétents une attestation indiquant que la formation a été réellement suivie et a fait l'objet d'un règlement.

Le montant de l'heure de formation est fixé au regard du coût réel de la formation dans la limite d'un plafond déterminé par arrêté interministériel.

Toutefois, lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, une valorisation monétaire supplémentaire des heures de formation, dans la limite du plafond, peut être accordée sur demande du salarié par la prise en compte d'heures abondées sur le compte personnel de formation non utilisées pour cette formation ou par la mobilisation d'un nombre de points supplémentaires du compte « pénibilité ».

Le droit à un complément de rémunération en cas de réduction du temps de travail

Pour réduire son exposition à certaines conditions de travail caractéristiques de la pénibilité, le salarié peut faire valoir un certain nombre de points inscrits sur son compte « pénibilité » aux fins de faire financer un passage à temps partiel. Pour cela, il doit formuler une demande auprès de son employeur. Celui-ci est tenu d'y répondre favorablement sauf s'il peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Lorsque la demande du salarié est acceptée, sa durée de travail suite au passage à temps partiel ne peut être inférieure à 20% ni supérieure à 80% du temps de travail en vigueur dans l'établissement. Le coefficient de réduction de la durée du travail est apprécié par le rapport de la durée sollicitée à la durée antérieure de travail. Il est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche.

Le nombre de jours pris en charge au titre du complément de rémunération est égal au produit suivant :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times 45 / \text{coefficient de réduction de la durée du travail}$$

L'employeur doit s'adresser à la caisse de retraite dont relève son salarié pour obtenir le remboursement de la somme compensatoire (comprenant le complément de salaire et les cotisations et contributions sociales). Pour ce faire, il transmet par tout moyen à la caisse de retraite compétente une copie de l'avenant au contrat de travail ainsi que les éléments nécessaires au remboursement (qui seront définis par arrêté ministériel).

Le droit à la majoration de la durée d'assurance vieillesse

Les salariés titulaires d'un compte « pénibilité » disposent d'une troisième possibilité. Ils peuvent en effet utiliser certains points du compte « pénibilité » pour financer une majoration de leur durée d'assurance vieillesse, dans la limite de 8 trimestres, leur permettant un départ à la retraite avant l'âge légal (abaissé dans ce cas à due concurrence du nombre de trimestres attribués au titre de la majoration).

Le financement des droits liés au compte « pénibilité » est confié à un fonds spécifique dont les recettes sont constituées des cotisations à la charge des employeurs suivantes :

- une **cotisation de base** versée par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte « pénibilité ».

Initialement cette cotisation devait être fixée, selon le texte de la loi relative aux retraites, dans la limite de 0,2% des rémunérations ou gains perçus par les salariés exposés à la pénibilité. Néanmoins, suite aux nombreuses protestations émanant du monde patronal, le gouvernement a décrété un sursis sur le paiement de cette cotisation en la rendant nulle pour les années 2015 et 2016. Et ce n'est qu'à compter de l'année 2017 que les employeurs en seront redevables à hauteur de 0,01%.

- une **cotisation additionnelle** comprise entre 0,3 et 0,8% des rémunérations ou gains perçus par les salariés exposés à la pénibilité, est versée par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité. Pour les années 2015 et 2016, ce taux est fixé, par décret, à 0,1% et à compter de l'année 2017 à 0,2%.

En cas d'exposition simultanée des salariés à plusieurs facteurs de pénibilité, un taux spécifique, compris entre 0,6% et 1,6%, est appliqué. Pour les années 2015 et 2016, ce taux est fixé à 0,2% et à compter de l'année 2017 à 0,4%.

Ces taux sont nettement inférieurs à ce qui était prévu par la loi.

Pour en savoir plus sur ce nouveau dispositif, veuillez-vous reporter à notre [étude](#)

A savoir !

Pour aider les salariés et les employeurs à s'informer sur le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité et à s'en approprier les outils, le gouvernement a mis en place, à partir du 3 novembre 2014, une ligne téléphonique (3682) et un site Internet <http://www.preventionpenibilite.fr/>. Ainsi, tout salarié ou employeur désireux de s'informer sur ses droits et sur les démarches liées au dispositif peut composer le 3682 (ligne ouverte du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00).

Quant au site Internet, y sont présentés les grands principes du dispositif et ses modalités d'application pour les salariés et les employeurs.

RAPPEL : Dates des prochaines interventions dans le cadre de la convention sur le dialogue social territorial

Le 29 janvier 2015 - de 14 h à 17 h

Cancers professionnels : Identification - prévention - réparation

Intervenant : Docteur Lucien Privet - intervenant en santé au travail - expert auprès des tribunaux

Le 2 février de 9h à 12 h

La pénibilité

Les facteurs de pénibilité et de l'évaluation des expositions : les changements apportés en 2014 et leur impact sur les obligations

Traçabilité et compte personnel de pénibilité, quels droits pour le salarié ?

Les enjeux du point de vue de l'employeur

Mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, réclamation et contentieux

Intervenants : Fabienne Muller - Enseignant chercheur à l'université de Strasbourg – Emmanuel Gouault - Directeur adjoint à la CARSAT

LIEU : MISHA

5 allée du Général Rouvillois - CS 50008 - 67083 Strasbourg Cedex

Inscription : hakim.elfattah@unistra.fr

Inscription gratuite en fonction des places disponibles