



Cette lettre d'information complète les articles précédemment publiés sur le compte pénibilité (voir notamment la lettre d'information n°86).

En effet le compte pénibilité est définitivement entré en vigueur le 1er juillet 2016.

Qualifié d' « usine à gaz », on connaît les réticences de chacun quant à sa mise en œuvre.

Cependant, la circulaire du 20 juin, arrivée de justesse pour une entrée en vigueur le 1er juillet, précise les modalités de déclaration pour les périodes 2015, 2016 et 2017. Elle renvoie également à un accord collectif ou à un référentiel de branche pour aider les entreprises à l'évaluation. Ce travail des partenaires sociaux était prévu depuis les décrets de décembre 2015.

Cet article en détaille le contenu.

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 – Champagne-Ardenne - Lorraine.

Compte pénibilité : le dispositif de traçabilité est entré pleinement en vigueur depuis le 1er juillet 2016

Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité

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

[Instruction](#) n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

Parce que les Français travaillent plus longtemps, le gouvernement a souhaité définir un nouvel équilibre entre le temps qu'ils passent au travail et celui pendant lequel ils bénéficient d'une retraite : c'est pourquoi il a reconnu à la fois la situation des carrières longues et l'effet de la pénibilité de certaines activités sur l'espérance de vie en bonne santé.

La création du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), par *la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* est la mesure phare, qui reconnaît la situation des travailleurs exerçant des activités difficiles en alliant démarche de prévention et de réparation.

Le dispositif s'intègre en effet dans les politiques de promotion de la santé au travail : la déclaration par chaque employeur de l'exposition de ses salariés repose sur la prise en compte des mesures de protection du bien-être au travail et permet à chaque employeur d'identifier des moyens concrets d'améliorer les conditions de travail de ses salariés. Les salariés concernés peuvent par ailleurs accéder à de nouveaux droits en mobilisant les points figurants sur leur compte personnel : ils peuvent se former en vue d'occuper un emploi moins pénible, diminuer leur activité en maintenant leur rémunération ou encore faire valoir leurs droits à la retraite de manière anticipée.

Ce dispositif est d'ores et déjà une réalité pour les quatre premiers facteurs entrés en vigueur en 2015. Ceux-ci ont donné lieu à des déclarations de 26 000 entreprises concernant plus de 500 000 salariés qui ont ainsi bénéficié de premiers "points pénibilité", peuvent d'ores et déjà ouvrir un espace personnel sur le site www.preventionpenibilite.fr, et vont recevoir leurs premiers relevés de points pénibilité. Certains salariés ont ainsi déjà pu utiliser leurs points pour partir à la retraite de manière anticipée.

Les six derniers facteurs sont applicables depuis le 1er juillet 2016 : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, agents chimiques, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit. Les employeurs seront amenés à déclarer les expositions au titre de ces nouveaux facteurs en 2017.

La Direction générale du travail et la Direction de la sécurité sociale ont publié, le 20 juin 2016, une *instruction* afin de préciser la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité et l'évolution de la définition et des seuils d'exposition de certains facteurs de risques professionnels, qui fait suite aux rapports remis par MM. Sirugue-Huot-de Virville d'une part et M. Lanouzière d'autre part. Cette instruction annule et remplace [l'instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015](#) relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015.

La tâche est complexe, dénoncent les organisations patronales. Elles appellent en ordre dispersé à la suppression de certains critères, au report d'un an du dispositif ou à la réécriture des textes jugés « inapplicables ».

Rappelons par ailleurs qu'avant la loi Rebsamen, pour chaque travailleur exposé au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collectives et individuelles, à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, l'employeur avait plusieurs obligations et principalement l'établissement d'une fiche individuelle de prévention des expositions dite « fiche pénibilité » et sa transmission au travailleur.

Sur la base du rapport de mai 2015 intitulé « *Compte personnel de prévention de la pénibilité. Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention* », la loi Rebsamen a supprimé cette fiche d'exposition au profit d'une déclaration dématérialisée aux CARSAT et revu la définition et les seuils d'exposition des facteurs de pénibilité. La dimension collective, avec l'intervention des branches professionnelles, a également été privilégiée (*voir lettre d'information n°86 du site dialogue social pour le détail des modifications apportés par la loi*).

- **Précisions concernant la déclaration des expositions auprès des CARSAT**

Il incombe à l'employeur de déclarer de façon dématérialisée via la déclaration annuelle des données sociales (pour les expositions des années 2015 et 2016) puis la déclaration sociale nominative (pour les expositions à compter de l'année 2017), aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) les salariés exposés à des « 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 leur santé. L'instruction du ministère du travail du 20 juin 2016 précise que « *l'objectif est d'identifier les personnes qui sont fortement exposées, c'est-à-dire au-delà des seuils* ».

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel ils sollicitent un emploi. En revanche, dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de ces informations qui peuvent, le cas échéant, venir compléter le dossier médical en santé au travail du travailleur.

La production de la déclaration des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité.

La période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à une année civile, soit pour les contrats d'une durée d'au moins un mois, qui débutent ou s'achèvent en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile.

A contrario, le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrat de travail d'une durée inférieure à 1 mois.

L'employeur coche simplement dans le système d'information la ou les cases correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils. Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case.

L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

A noter que la DSN sera généralisée à toutes les entreprises en juillet 2017 au plus tard en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Quant aux employeurs qui ne disposent pas de logiciel de paie leur permettant de déclarer les facteurs d'exposition, le ministère du travail indique qu'ils peuvent procéder à leur déclaration de la manière suivante :

- jusqu'à la généralisation de la DSN, sur le portail e-ventail par l'outil DADS-NET accessible par le lien suivant : <https://www.e-ventail.fr/ss/Satellite/e-ventail/vos-services/Saisie-en-ligne-DADSNET.html>
- grâce aux offres de service simplifiées (cf. fiche n°6) : titre emploi service entreprise (TESE), chèque emploi associatif (CEA) et titre emploi simplifié agricole (TESA).

Dans cette démarche de déclaration des expositions, *l'employeur est tenu d'agir en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels* prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail et au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année (C.trav., art D4161-1). Il devra ainsi consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques (DUER) :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention, notamment à partir de l'identification des situations types d'exposition
- La proportion de salariés exposés aux facteurs (à actualiser au moment de la mise à jour du DUER) (C.trav., art R4121-1-1)

Dans son instruction du 20 juin dernier, le ministère du travail indique que l'évaluation des risques réalisée dans le cadre du DUER a vocation à servir de « *repère à l'employeur* » pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé. Concrètement, l'employeur pourra, à travers la démarche d'évaluation des risques, identifier des « *groupes homogènes*

d'exposition » constituant *une carte des situations professionnelles* de son entreprise exposées de manière homogène à la pénibilité.

Ainsi, par exemple, pour les facteurs directement liés à l'activité professionnelle et résultant d'un travail manuel que sont les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, le travail répétitif et les vibrations mécaniques, l'analyse en groupes homogènes d'exposition apparaît particulièrement utile.

Bien qu'elle relève de la responsabilité de l'employeur, la déclaration des expositions peut s'enrichir de l'analyse effectuée par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au titre de sa compétence en matière des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi que des conditions de travail.

S'agissant des travailleurs intérimaires, c'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition des salariés dont elle est l'employeur. Toutefois, sa déclaration se fonde sur les informations transmises par l'entreprise utilisatrice dans le cadre du contrat de mise à disposition. Celui-ci indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé au vu des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations.

L'employeur doit procéder à la déclaration des expositions dans les délais suivants :

- pour les contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile, la déclaration des facteurs s'effectue au terme de l'année et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre. En déclaration annuelle des données sociales (DADS), la date correspond au 31 janvier N+1, en déclaration sociale nominative (DSN) il s'agit du 5/15 janvier N+1 ; pour les employeurs agricoles, en déclaration trimestrielle des salaires (DTS), la date correspond au 10 janvier N+1 (4ème DTS) ;
- pour les contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile, la déclaration des facteurs s'effectue :
 - si l'employeur procède à la déclaration des facteurs par la DADS, cette déclaration s'effectue au 31 janvier N+1 ;
 - si l'employeur procède à la déclaration des facteurs par la DTS, cette déclaration s'effectue par le biais de la DTS du trimestre au cours duquel le contrat s'achève ;
 - si l'employeur procède à la déclaration des facteurs par la DSN, cette déclaration s'effectue lors de la dernière paie effectuée au titre de ce contrat.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat d'au moins 1 mois qui s'achève en cours d'année, l'employeur devra réaliser la déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat.

Par ailleurs, est instauré *un droit de rectification de la déclaration*. L'employeur a jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante, selon l'échéance du paiement des cotisations applicables à l'employeur ou lorsqu'elle est faite en faveur du salarié, dans un délai de trois ans.

Tableau synthétique des délais de correction des facteurs d'exposition

	DADS (régime général)	DTS (régime agricole)	DSN (régime général et régime agricole)
La correction est faite en faveur du salarié	Dans un délai de 3 ans suivant la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle soit le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	Dans un délai de 3 ans suivant la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle soit le 15 février de l'année suivant l'exposition concernée	Dans un délai de 3 ans suivant la date d'exigibilité de la cotisation additionnelle soit le 5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
La correction n'est pas faite en faveur du salarié	<p>Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016 : 30 septembre 2016</p> <p>Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017 : 30 septembre 2017</p> <p>Pour les expositions des années suivantes: 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite</p>	<p>Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016 : 10 octobre 2016</p> <p>Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017 : 10 octobre 2017</p> <p>Pour les expositions des années suivantes: 5/15 avril de l'année suivant la période d'exposition</p>	5/15 avril de l'année suivant l'exposition concernée

- **Evaluation des expositions aux risques**

L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir

des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels. L'évaluation prend en compte, le cas échéant, les situations types d'exposition identifiées dans des accords de branche étendus portant sur la prévention de la pénibilité. L'employeur peut également prendre en compte des documents d'aide à l'évaluation des risques, notamment des référentiels de branche, dont la nature et la liste seront fixées par arrêté interministériel.

A la lumière de ces éléments, le ministère du travail invite à considérer trois cas de figure :

- Il n'existe pas d'accord collectif de branche étendu ou, à défaut, de référentiel professionnel homologué dans la branche de l'employeur :

Dans ce cas, les seuils de pénibilité sont définis en croisant un critère d'intensité et un critère de durée. L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité, au-delà de ces seuils, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.

Le Ministère du travail souligne que l'appréciation des conditions de pénibilité par l'employeur tient compte des effets et performances attendus en termes de réduction du risque ou de la nuisance des mesures de protection collective et individuelles, notamment tels qu'identifiés par le fabricant.

Ainsi par exemple, dans un atelier où les travailleurs sont exposés au bruit, le fait d'apporter des modifications aux caractéristiques du local et de diminuer notamment ses caractéristiques en termes de réverbération du bruit peuvent conduire à améliorer le niveau de protection collective ; l'employeur est fondé à prendre en compte les informations sur les performances fournies par le fournisseur des matériaux absorbants apposés sur les cloisons.

- Il existe, à défaut d'accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche homologué dans la branche de l'employeur qui caractérise les postes, métiers ou situations de travail, exposés à la pénibilité.

L'employeur peut utiliser cette caractérisation des postes métiers ou situations de travail exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils ou choisir d'utiliser son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés exposés, intégrant la prise en compte des mesures de protection individuelle et collective.

Il est à noter que le référentiel qui est élaboré et utilisé comme « *un mode d'emploi d'évaluation de l'exposition des travailleurs* » doit être homologué par arrêté conjoint des Ministres du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct). Il ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative de la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité. Par ailleurs, il ne peut être établi qu'un seul référentiel pour

chaque branche ou pour chaque champ d'activité d'une branche. S'agissant des postes, métiers ou situations de travail qu'il identifie, il ne peut être fait usage dans cette même branche ou dans ce même champ d'activité d'un autre référentiel. Il doit présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.

La demande d'homologation doit être accompagnée de toutes données permettant d'évaluer les effectifs des travailleurs de la branche exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Le référentiel doit être réévalué selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut excéder 5 ans.

L'employeur qui applique le référentiel est présumé de bonne foi. Il ne pourra pas être pénalisé (C.trav., art L4161-2).

- Il existe un accord collectif de branche étendu, conclu dans le cadre des articles L. 4163-3 et L. 4163-4 (accord en faveur de la prévention de la pénibilité), qui caractérise les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité.

L'employeur doit utiliser cette caractérisation, qui prend en compte les mesures de protection collective ou individuelle, pour déclarer les expositions des travailleurs. Cependant, si l'employeur a, antérieurement à la conclusion de l'accord, mis en place son propre dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés exposés, dans le cadre précisé ci-dessus, il pourra continuer à se fonder sur ce dernier pour ses déclarations ultérieures dès lors que ce dispositif n'est pas contradictoire avec celui de l'accord collectif.

L'employeur peut, en cas de contestation, se prévaloir de l'utilisation de bonne foi de ces accords de branche étendus ou référentiels identifiant des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité.

- **Redéfinition de certains critères de pénibilité et des seuils d'exposition afférents**

Au 1er juillet, donc, les six derniers facteurs, les plus complexes à mesurer, sont entrées en vigueur. Les entreprises devront mesurer, le cas échéant, l'exposition de leurs salariés au bruit, aux postures pénibles, au port de charges lourdes, aux vibrations, aux agents chimiques, et aux températures extrêmes. Quatre facteurs sont déjà en vigueur depuis début 2015 - travail de nuit, répétitif, en milieu hyperbare et horaires alternants.

Certains facteurs de pénibilité ont soulevé nombre d'interrogations et de critiques. Par exemples, le travail répétitif dont la [définition](#) donnait lieu à différentes interprétations, le bruit dont il a été souligné que le seuil retenu de 80 décibels n'est pas relié au seuil déjà présent dans le code de 85dB ou les manutentions manuelles de charge à propos desquelles les organisations professionnelles souhaitaient pouvoir raisonner en cumul de charges globalisant les différents facteurs : actions de lever/porter, pousser/tirer, déplacer, cumul de manutentions de charges .

Les pouvoirs publics ont entendu, en partie, ces critiques et revu les facteurs du travail répétitif et du bruit. Par contre, contrairement à ce que prévoyaient les projets de décrets, le facteur des manutentions manuelles de charge n'a pas été modifié.

- Ainsi, concernant le bruit (entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2016), les seuils sont modifiés :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A) <i>(au lieu de 80)</i>		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Enfin, les décrets précisent l'articulation entre les facteurs de pénibilité de travail de nuit/travail en équipes successives alternantes (applicable depuis le 1^{er} janvier 2015). Lorsque l'employeur apprécie l'exposition au travail de nuit, il ne doit pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

- S'agissant du travail répétitif (entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2016):

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute dans les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle)		

Pour les autres facteurs, les dispositions en vigueur avant le 1er janvier de cette année continuent à s'appliquer (*Voir l'étude complète sur le sujet du site dialogue social et la lettre d'information n°86 du site dialogue social*).

- **Autres précisions sur le fonctionnement du compte pénibilité**

Plusieurs arrêtés accompagnant les décrets apportent d'autres précisions sur le fonctionnement du compte pénibilité.

Sont fixés :

- La forme de la demande par le salarié d'utilisation des points inscrits sur son compte, ainsi que les informations devant être mentionnées (C.trav., art R4162-8)

- Le contenu de l'attestation que le financeur de l'action de formation doit fournir à la caisse de retraite, ainsi que le plafond du montant de l'heure de formation financée (lequel s'élève à 12 e) (C.trav., art R4162-15 et R4162-17)
 - La liste des documents que l'employeur doit transmettre à la caisse de retraite en cas d'utilisation du compte pénibilité pour un passage à temps partiel, afin d'obtenir le remboursement du complément de rémunération versé au salarié (C.trav., art D4162-21)
 - Les conditions d'agrément des agents de caisses de retraite chargés du contrôle des expositions et des déclarations (C.trav., art R4162-34)
- **Le schéma pré-contentieux de contestation par le salarié de l'exposition aux facteurs de risques professionnels**

ETAPE 1 : dialogue employeur/salarié

Si le salarié est en désaccord avec la déclaration de son employeur (reportée sur l'attestation annuelle qu'il reçoit) une explication peut être apportée au salarié pour éviter un processus de réclamation.

L'employeur peut effectuer une modification de sa déclaration dans un délai de 3 ans si celle-ci est en faveur du salarié ou jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle la déclaration a été effectuée dans le cas inverse.

ETAPE 2 : recours préalable devant l'employeur

Si aucun accord n'est trouvé, le salarié doit porter sa réclamation devant son employeur en attestant de la date de réception (LRAR par exemple). L'employeur a deux mois pour répondre à la demande du salarié. A l'expiration du délai de deux mois, le silence gardé par l'employeur vaut rejet de la réclamation du salarié.

Si la réponse ne satisfait pas le salarié, celui-ci peut alors, dans un délai de deux mois, porter sa réclamation auprès de la caisse compétente, en fournissant une copie de la décision de rejet de l'employeur ou une copie du justificatif attestant de la réception de la réclamation par l'employeur.

ETAPE 3 : recours amiable devant la caisse

Si la réclamation n'est pas recevable, le gestionnaire de compte informe le salarié de l'irrecevabilité de sa requête et le renvoie le cas échéant aux modalités à mettre en œuvre pour qu'elle le devienne (transmission des pièces manquantes au dossier, recours préalable devant l'employeur etc.).

Le recours s'effectue toujours auprès de la caisse chargée de la liquidation des retraites du régime général (CARSAT, CGSS ou CNAV d'Ile-de-France) quel que soit le régime d'affiliation du salarié (régime général ou régime agricole).

Si le dossier du salarié est recevable, celui-ci reçoit de la caisse un accusé de réception indiquant qu'à défaut de réponse dans le délai de six mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS). Le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place.

Pour effectuer ces contrôles sur pièces ou sur place et après avoir informé l'employeur (aux frais du fonds pénibilité), un conseiller enquêteur pénibilité interviendra pour vérifier l'effectivité et l'exhaustivité de la déclaration.

Le conseiller enquêteur pénibilité est agréé et assermenté et a l'obligation de respect des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

En cas de déclaration inexacte constatée, l'organisme gestionnaire procède alors, après avis de la commission de recours des contrôles de pénibilité (CRCP), qui est une commission paritaire constituée dans chaque CARSAT, à une régularisation du nombre de points et du montant des cotisations dont l'entreprise devra s'acquitter ou à l'inverse, que l'organisme gestionnaire devra rembourser à l'entreprise.

ETAPE 4 : procédure juridictionnelle devant le juge

Le salarié et l'employeur peuvent contester devant le TASS la décision rendue par l'organisme gestionnaire dans un délai de deux mois suivant cette décision. C'est en effet la décision de l'organisme gestionnaire qui est éventuellement attaquée, et non celle de l'employeur