

Concertation relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité  
Michel de Virville

**Préconisations établies par M de Virville**  
**au terme de la deuxième étape de la concertation**

La seconde étape de la concertation a permis un dialogue approfondi avec les organisations patronales et syndicales au niveau national et de recueillir l'avis de nombreuses branches et métiers, ainsi que celui d'experts et de praticiens. Les échanges ont été fréquemment accompagnés de documents écrits. C'est sur cette base qu'ont été établies les préconisations qui suivent, afin de permettre au compte personnel de jouer le plus efficacement son rôle au service de la prévention de la pénibilité au travail et de ses conséquences. Les choix que ces préconisations opèrent reflètent mon meilleur jugement dans le cadre de la mission de concertation qui m'a été confiée par la Ministre des affaires sociales et le Ministre du travail. Ces choix n'engagent pas le gouvernement, même si je les ai préparés avec l'objectif qu'il puisse en faire le meilleur usage pour produire les textes d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité.

**A. Un référentiel interprofessionnel, déployé dans les entreprises et les branches**

A1. Pour chacun des 10 facteurs de pénibilité, les seuils seront définis par des valeurs planchers concernant l'intensité et la temporalité de l'exposition. Pour être au delà du seuil de chaque facteur, il faut un niveau supérieur à ces seuils planchers conjointement sur ces deux dimensions, après prise en compte des mesures de prévention collective et individuelle.

A2. Pour les salariés employés toute l'année, l'exposition sera appréciée sur l'ensemble de l'année civile dans la situation habituelle de travail décrite forfaitairement par une moyenne annuelle. Lorsque l'intensité et la durée d'exposition dépassent le seuil annuel, le compte du salarié sera crédité de quatre points ou de huit points si plusieurs seuils d'exposition sont dépassés (poly exposition). La cotisation spécifique correspondante sera perçue sur l'assiette de droit commun du régime général du salarié exposé.

Pour les salariés dont le contrat de travail débute ou se termine en cours d'année civile, le seuil de la durée d'exposition est réduit à proportion de la durée du contrat sur cette année. Si l'exposition du salarié dépasse le seuil ou les seuils ainsi proratisés, chaque période travaillée de trois mois donne droit à l'acquisition d'un point (deux points en cas de poly expositions). La cotisation spécifique correspondante est toujours perçue sur l'assiette de droit commun du salarié exposé.

A3. Pour les contrats à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure ou égale à un mois le seuil de la durée d'exposition est réduit à proportion de la durée du contrat, selon les mêmes règles que celles décrites au paragraphe précédent. Si l'exposition du salarié dépasse le seuil ou les seuils ainsi proratisés sur la durée du contrat, la cotisation spécifique correspondante sera perçue sur l'assiette de droit commun. Les durées d'exposition des CDD effectués par le même salarié au cours d'une même année et pour le même facteur seront sommées par la Caisse et un (deux points en cas de poly exposition), seront acquis pour chaque période de trois mois.

Pour les contrats d'intérim d'une durée supérieure à un mois, en suivant les même règles que pour les CDDs, l'entreprise utilisatrice fournira à l'entreprise de travail temporaire (ETT) dans le contrat qui les lie, les éléments prévisionnels nécessaires à la déclaration qu'il reviendra à l'ETT de faire en tant qu'employeur. Les informations relatives à l'exposition effective seront actualisées si besoin est, en fin de chaque contrat.

A4. Les logiciels de paye seront adaptés afin de permettre la saisie par l'employeur des expositions ainsi définies y compris l'identification des facteurs de pénibilité en cause. Ces logiciels organiseront de manière automatisée le versement de la cotisation générale et, en fonction de cette déclaration, le versement de la cotisation spécifique, la transmission en fin d'année à la Caisse compétente des informations nécessaires pour l'ouverture ou l'incrémentation des comptes, enfin l'édition de la fiche de prévention des expositions qui sera transmise annuellement aux salariés et tenue à leur disposition et transmis aux services de santé au travail.

Les droits des salariés portent, comme le prévoit la loi, sur les expositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Sans préjudice de cette disposition et compte tenu de l'annualisation de l'appréciation de la pénibilité, afin de faciliter la mise en place des logiciels de paye et la préparation des déclarations par les employeurs, les fiches de prévention pourront ne pas être formalisées avant le 1<sup>er</sup> juin 2015.

---

A5. Les règles précédentes et la définition opérationnelle des facteurs et des seuils constitueront le référentiel national interprofessionnel pour l'appréciation de l'exposition à la pénibilité.

La façon dont ce référentiel s'appliquera pour évaluer la situation habituelle de travail et son éventuelle exposition au delà des seuils, dépendra, sur le terrain, de l'activité de l'entreprise, des métiers et des postes et des mesures de prévention collectives et individuelles mises en œuvre. Les entreprises, au delà d'une certaine taille, déploieront probablement des modes d'emploi adaptés à leur activité et à leur organisation dans le respect du référentiel interprofessionnel.

A6. Il sera très utile que de tels modes d'emploi adaptés soient aussi développés par les branches au bénéfice des entreprises et ceci, non seulement au niveau des branches elles-mêmes, mais aussi à celui des métiers qui les composent ; ces modes d'emploi feront l'objet d'une vérification de non contradiction avec le référentiel interprofessionnel, voire, comme la loi l'envisage, d'un accord étendu. Ceci favorisera la vitesse et l'homogénéité de déploiement du référentiel. Dans le cadre de la concertation qui a été engagée, un effort particulier sera fait pour que de tels modes d'emploi soient développés par les branches. Ces modes d'emploi pourront également favoriser le développement de mesures de prévention.

A7. S'agissant de l'identification de groupes homogènes ou de situations types d'exposition ainsi que des mesures de prévention individuelles et collectives, elle s'appuiera tout particulièrement sur les documents élaborés par les entreprises en application de la réglementation pour l'appréciation des risques et l'application de mesures de prévention (document unique, plan de prévention, mais aussi accords collectifs, etc... ). Une forte cohérence devra être préconisée dans la réglementation et recherchée dans la pratique entre ces documents et l'évaluation de l'exposition individuelle à la pénibilité.

A8. Pour l'application de l'obligation de négocier prévue par la loi de 2010, le décompte des salariés dont l'effectif déclenche l'obligation de négocier a changé (salariés exposés au delà des seuils ouvrant droit au bénéfice du compte et non plus ensemble des salariés déclarés comme exposés par l'employeur). Pour tenir compte de ce changement, le seuil de 50% sera abaissé à 25%.

A9. Afin de faciliter la mise en œuvre par les PME de mesure de prévention permettant de réduire ou de faire cesser l'exposition à la pénibilité de certains salariés, le Fonds de prévention de la pénibilité pourra participer au financement de ces mesures, sous forme de prêts bonifiés ou de co - financements, dans la limite d'un budget annuel. Les conditions d'éligibilité à ces aides pourront être proposées par le conseil de gestion du Fonds.

---

## **B. Ouverture et abondement du compte personnel de prévention de la pénibilité**

B1. Le nombre de points susceptibles d'être acquis par un salarié sur l'ensemble de sa vie professionnelle sera plafonné à cents points. 10 points permettront l'acquisition d'un trimestre de retraite supplémentaire ou le financement de la compensation d'une réduction du temps de travail équivalente à un trimestre à mi-temps. Les 20 premiers points acquis ne pourront cependant être utilisés que pour le financement d'une formation (2 points permettant de financer 40h de formation). L'employeur continue de cotiser une fois le plafond atteint.

B2. Pour ce qui est des générations âgées de plus de 59,5 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la réserve de points pour la formation ne serait pas appliquée et l'acquisition des points se ferait à un rythme doublé. Pour les générations ayant entre 55 et 59,5 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la réserve pour la formation ne serait pas appliquée. Elle serait appliquée, mais pour un montant divisé par deux, pour les générations âgées de 52 à 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

---

## **C. Contrôle Contentieux Gouvernance**

C1. Le contrôle opéré par la CARSAT portera sur l'exhaustivité de la déclaration des expositions, mais vérifiera également que les expositions déclarées ne sont pas surestimées.

C2. Les partenaires sociaux participeront à la commission régionale qui examine les recours pré contentieux. Un dispositif national assurera la cohésion de la jurisprudence des commissions régionales.

C3. La gouvernance du fonds sera tripartite.

---

#### **D. Les facteurs et les seuils (références à l'article D 4161-1)**

*Il doit être rappelé que les seuils ci-dessous n'ont pas d'autre fonction que d'être des seuils au delà desquels les salariés acquièrent des points sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité. Ils sont bien sûr inférieurs aux valeurs limites que pose le code du travail, mais ils sont également supérieurs aux valeurs d'exposition qui sont suffisamment significatives pour appeler de la part de l'employeur des efforts de prévention.*

##### D1. (1°-a) Manutentions manuelles de charges

Deux situations seront distinguées:

Levé/porté : des poids de 15kg et plus, Poussé/tiré : des poids de 250kg et plus (le seuil de 15kg est abaissé à 10kg en cas de prise au sol ou au dessus des épaules ou de déplacement en charge)

Pour ces deux situations, alternativement ou en cumul, un temps de manutention de 600h par an.

Par ailleurs sera également prise en compte la manutention de 7,5t et plus par jour pour une durée de 120j par an.

##### D2. (1°-b) Postures pénibles (positions forcées des articulations)

Seront prises en compte les postures suivantes : accroupi, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (plus de 30°) et torse fléchi (plus de 45°)

Pour l'ensemble de ces postures alternativement ou en cumul un temps de 900h par an.

##### D3. (1°-c) Vibrations mécaniques

Seront retenus comme seuils les valeurs d'action obligatoires (2,5 m/s<sup>2</sup> pour les mains et les bras, 0,5m/s<sup>2</sup> pour le corps entier) pour une durée de 450h par an

##### D4 (2°-a) Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées

Seront prises en compte les expositions à des substances sélectionnées au vu de leur impact sur la santé (CMR, ACD susceptibles d'effets chroniques, ... ). Le critère retenu combinera le recours à une méthodologie d'évaluation du risque permettra une cotation sans mesurage, intégrant la prise en compte de l'efficacité des moyens de protection

##### D5. (2°-b) Activités exercées en milieu hyperbare

60 interventions ou travaux effectués par an à plus de 1200 hPa

##### D6. (2°-c) Températures extrêmes

Seront prises en compte les températures inférieures ou égales à 5° ou supérieures ou égales à 30°

Pour une durée de 900h par an

##### D7. (2°-d) Bruit

Sera retenu la valeur d'action obligatoire de 80dB (A) et 135dB (C) pour une durée de 600h par an

##### D8. (3°-a) Travail de nuit

Parmi les horaires de nuit au sens de l'article L3122-29 du code du travail seront pris en compte au titre de la pénibilité les horaires comprenant au moins 1 heure de travail entre 0h et 5h du matin. Cette situation devra intervenir au moins 120j par an.

##### D9. (3°-b) Travail en équipes alternantes et travail atypique de nuit

Ne seront pris en compte que les horaires alternants impliquant des périodes de nuit (avec la même définition que pour le facteur D8 précédent), en revanche seront pris en compte non seulement les équipes, mais aussi les horaires irréguliers et atypiques de nuit. Cette situation devra intervenir au moins 50 jours par an (sans qu'un cumul soit possible avec le facteur précédent).

D10. (3°-c) Travail répétitif (répétition des mêmes gestes à 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)

Deux seuils d'intensité seront utilisés :

- un temps de cycle à 1mn ou moins
- mais, afin de prendre en compte des cycles plus longs mais plus complexes, les temps de cycle de plus de 1mn qui comportent 30 actions techniques par minute en moyenne.

Pour un temps de travail répétitif de 900h par an

---

E1. Sur la base des expositions adressées aux caisses de Sécurité sociale compétentes, le gouvernement fera dès l'année 2016 un bilan de l'application du compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce bilan sera communiqué aux partenaires sociaux. Ce bilan dressera également l'état de la mise en place des modes d'emploi de branche et de la négociation collective engagée dans le cadre des paragraphes A6 et A8.