

EMPLOYEURS : L'ESSENTIEL SUR LA PÉNIBILITÉ

LA PENIBILITE : l'essentiel à retenir

La loi du 20 janvier 2014 a instauré le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) permettant au salarié exposé « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » de cumuler des points. Ces points pourront être convertis en formation, permettre un passage à temps partiel ou un départ en retraite anticipé. Plusieurs décrets du 9 octobre 2014 précisent le dispositif, permettant d'envisager les conséquences pour les employeurs.

10 facteurs de risques professionnels, une application en 2 temps :

La question de la pénibilité du travail n'est pas nouvelle ; l'employeur avait déjà l'obligation d'établir une fiche d'exposition aux risques professionnels pour tous les salariés de son entreprise. Les 10 facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité sont ceux :

- Liés à des contraintes physiques marquées :
 - Manutention manuelle de charges lourdes,
 - Postures pénibles,
 - Vibrations mécaniques.
- Liés à un environnement physique agressif :
 - Agents chimiques dangereux,
 - Activités exercées en milieu hyperbare,
 - Températures extrêmes,
 - Bruit.
- Liés à certains rythmes de travail :
 - Travail de nuit,
 - Travail en équipes successives alternantes,
 - Travail répétitif.

Au 1^{er} janvier 2015, 4 de ces nouvelles obligations entreront en vigueur pour les entreprises qui emploient des salariés exposés à un ou plusieurs des facteurs suivants, selon des seuils définis par décrets :

Les autres facteurs de pénibilité seront pris en compte au 1^{er} janvier 2016.

Conséquences pour les employeurs : une fiche et des cotisations

Concrètement, les obligations pour les employeurs se traduiront par :

- L'établissement d'une fiche de prévention de la pénibilité : pour chacun des salariés exposés à un ou plusieurs risques, ayant un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à un mois. Cette fiche sera à transmettre au salarié et à communiquer au service santé de la MSA. Sur la base d'une déclaration par l'employeur, la MSA procédera à l'abondement en points du CPPP que le salarié conserve toute sa carrière.

- Le paiement d'une cotisation générale pour tous les employeurs de 0,01 % à compter du 1^{er} janvier 2017.

- Le paiement de cotisations additionnelles spécifiques pour les employeurs exposant des salariés à la pénibilité (0,1 % en 2015 et 2016 puis 0,2 % à compter de 2017 si un seul facteur est rencontré ; 0,2 % puis 0,4 % en cas de plusieurs facteurs).

Un site internet est mis en place pour connaître les droits et les démarches liés au compte prévention pénibilité : www.preventionpenibilite.fr

De manière générale, il convient de rappeler que l'employeur a des obligations en matière de santé et sécurité de ses salariés. Il doit élaborer un **document unique d'évaluation des risques professionnels** qui identifie les dangers pouvant être rencontrés, les évalue et établit des actions de prévention. Des outils sont disponibles sur les sites internet des MSA 85 et 49. Ce DUER servira de base à la fiche de prévention de la pénibilité, à partir des situations de risques identifiées dans des référentiels de branche à paraître.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Employeurs :

vous avez à informer chaque salarié avant le 31 janvier 2015 !

Les employeurs ont jusqu'au 31 janvier 2015 pour communiquer par écrit à chacun de leurs salariés, le solde d'heures DIF (droit individuel à la formation) non consommé au 31 décembre 2014. Cette information peut être indiquée sur une attestation de droits au DIF, voire sur la fiche de paie du mois de décembre 2014. Cet écrit sera à conserver et il est important d'indiquer que le salarié pourra utiliser ses heures de DIF jusqu'au 31 décembre 2020.

Le service social de l'AFoCG transmettra ce document aux adhérents dont il gère les bulletins de salaire et se tient à votre disposition pour toute question.

Toutes les informations sont disponibles sur le site internet dédié : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle a instauré le compte personnel de formation (CPF) pour les salariés. Ce CPF va remplacer le droit individuel à la formation (DIF). A compter du 1^{er} janvier 2015, il permettra au salarié d'acquérir 24 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures (6 ans), puis de 12 heures/an dans la limite de 150 heures. Le compte sera géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le salarié qui souhaite utiliser ces heures pour une formation pendant tout ou partie du temps de travail, devra demander l'accord préalable de son employeur.

La loi prévoit aussi la réforme du financement de la formation et la tenue par l'employeur d'un entretien professionnel spécifique à la formation professionnelle avec ses salariés tous les 2 ans.