

Bulletin officiel

Travail
Emploi
Formation
professionnelle

N° 7 du 30 juillet 2016

Plan de classement

Sommaire chronologique

Sommaire thématique

Directrice de la publication
Valérie Delahaye-Guillocheau,
directrice de la direction des finances, des achats et des services

Rédactrice en chef
Catherine Baude

Réalisation
D F A S – Bureau de la politique documentaire
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 45 44

Plan de classement

Administration

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Travail et gestion des ressources humaines

Relations professionnelles/Dialogue social

Formation professionnelle

Sommaire chronologique

	Pages
14 juin 2016	
Arrêté du 14 juin 2016 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.....	8
15 juin 2016	
Circulaire n° DGEFP/MADE/DGT/DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi.....	9
17 juin 2016	
Arrêté du 17 juin 2016 relatif aux décisions de titularisation et de prolongation de stage des inspecteurs du travail stagiaires de la promotion 2015.....	1
20 juin 2016	
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	16
24 juin 2016	
Arrêté du 24 juin 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi.....	6
6 juillet 2016	
Arrêté du 6 juillet 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi.....	7

Sommaire thématique

Pages

Administration

Administration générale

Arrêté du 17 juin 2016 relatif aux décisions de titularisation et de prolongation de stage des inspecteurs du travail stagiaires de la promotion 2015.....	1
Arrêté du 24 juin 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi.....	6
Arrêté du 6 juillet 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi.....	7

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

Arrêté du 14 juin 2016 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.....	8
--	----------

Travail, emploi, formation professionnelle

Travail et gestion des ressources humaines

Circulaire n° DGEFP/MADE/DGT/DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi.....	9
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	16

ADMINISTRATION

Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 17 juin 2016 relatif aux décisions de titularisation et de prolongation de stage des inspecteurs du travail stagiaires de la promotion 2015

NOR : ETSR1630511A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;
Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
Vu le décret n° 2013-511 du 18 juin 2013 fixant des modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail ;
Vu l'arrêté du 8 août 2013 fixant l'organisation générale et le contenu de la formation pour le recrutement exceptionnel d'inspecteurs du travail stagiaires ;
Vu l'arrêté du 27 janvier 2014 autorisant au titre de l'année 2014 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail et fixant le nombre de postes offerts ;
Vu l'arrêté du 22 mai 2015 modifiant l'arrêté du 8 août 2013 fixant l'organisation générale et le contenu de la formation pour le recrutement exceptionnel d'inspecteurs du travail stagiaires ;
Vu la décision du jury en date du 10 juin 2016,

Arrête :

Article 1^{er}

Les inspecteurs du travail stagiaires dont les noms suivent sont titularisés à compter du 1^{er} juin 2016, sous réserve de remplir les conditions statutaires requises à cette date :

ABGRALL Céline.
ABRAHAMME Alexandra.
ACHARD Jean François.
ACTRY Jean Marie.
AGNES Christelle.
AHMED-BRAHIM Yamina.
AIGUEBONNE Michel.
ALCARAZ Jean Michel.
ANET STECLEBOUTE M'affoto Biozo.
ANSELME Patrick.
AYME-LECERF Virginie.
BADARD Dominique.
BALLIGAND Corinne .
BANCE Pierrette.
BARBEDIENNE Pascale.
BARTHE Francis.
BAYLE Karine.
BEKE Jean Maurice.
BENOIT Sara.

BERNEDE Cyril.
BLIN-VERON Lise.
BOCQUET Sandrine.
BONIZEC Guy.
BOUCHE Édouard.
BOUCHER Patrice.
BOURAS Karim.
BOURDON Anne-Gaël.
BOURLEY Thomas.
BOUVET Cécile.
BOYER Yannick.
BRAGOLI BERRUER Jocelyne.
BREUZARD Michaël.
BRUN Martine.
CANIZARES DUBREUIL Christine.
CAPON Christophe.
CATALIFAUT Corinne.
CATTIAUX Sarala.
CAVALIER Mélanie.
CHAPPERT Pauline.
CHARLES Didier.
CHERY Claude.
COET Jérôme.
COLIN Arnaud.
COLLIN Chantal .
COMPAN Sandra.
CORCHAND Marc.
CORDEAU Pascal.
CREANTOR Arsène.
CRETIN Chantal.
CURELY Nicole.
CUYPERS Vincent.
DAIGUEMORTE Corinne.
DANGLADES François.
DAUTELLE Igor.
DAVID Agnès.
DEQUEANT-PERENNES Sophie.
DESHAIS Gisèle.
DESINDES Chantal.
DESMETTRE Hervé.
DESPRES Céline.
DIETSCH Monique.
DILLOT Cécile.
DROCHON Dany.
DUBUS Patrick.
DUCATILLON Christelle.
DUCRAY Sylvie.
DUVAL Virginie.
ELOY Patricia.
EQUIS Martine.

ERMAKOFF Didier.
ETIENNE Dominique.
FABRE Christine.
FERTE Cathy.
FOEHRLE Claude.
FRANCILLON Marie-Cécile.
FRAY VILALTA Hélène.
FREALLE Éric.
FREDERIC Caroline.
FREMONT Alain.
GABARRE Pascale.
GALINIER Patricia.
GASTIN Enyde.
GAZEAU Christine.
GEIGER-GOUERRE Sylvie.
GIRAULT Sylvie.
GOMES Olivier.
GRAND Anne-Marie.
GRASSER Céline.
GRIMALDI Stéphane.
GUIGNON Guillaume.
GUILBAUD David.
GUILLEUX Jean-Marie.
HADJ CHERIF Fatiha.
HAUTECŒUR Séverine.
HEDDEBAUT Sylvie.
HERUBEL Sylvain.
HOPP Marie-Christine.
IBARZ Nicolas.
ITHURBURU Angélique.
JAFFRE-DEVAUX Elisabeth.
JORDAN Marie Thérèse.
KABORE Bindou.
KATIC Branislava.
KHERBACHE Agathe.
LACAMPAGNE Manuel.
LACOMA Gaëlle.
LAGARDE Isabelle.
LAMAISON Pierre.
LANDE-VERDIE Stéphane.
LANGLOIS Sandrine.
LARDY Guillaume.
LARROUX Nathalie.
LAUMOND Françoise.
LE GALL Bruno .
LE NY Olivier.
LECLERCQ Estelle.
LEFEBVRE-LEJEUNE Ingrid.
LEFRANC Marinette .
LEPROVOST Laurence.

LESPIAUT Florence.
LESZCZYNSKA-LAUBRIAT Bernadette.
LIEFFROY Annie.
LIPCZAK Christophe.
LUCE Sébastien.
LUGUET Emmanuel.
LUQUIN GHAZAL Sandrine.
MACLAIN Claire .
MAGRINI Carine.
MAILLE Dominique.
MARCINIAK Alain.
MARECHAL Nadine.
MARNAT Martine.
MARTINEZ Christian.
MARTIN-RICAUD Véronique.
MAUGER Christophe.
MAZIERES-WEBB Marie-Laure.
MEDJOUDJ Noura.
MEIGNAN Édouard.
MEIGNEN Daniel.
MENGA Véronique.
MENU Olivier.
MERELLE Anne-Laure.
MIRAD Mama-Hourya.
MOCHET Fabienne.
MONDET Christian.
MONNEREAU Claudine.
MOREAU Nadine.
MOREAU Stéphane.
MUTEL Sylvie.
NICOLLAS Jean-Marc.
NILOR Serge.
NOUGARET Jean-Marc.
OLIVA Nadine.
ORLHAC Sylvie.
OTTO Yvane.
PARISY Véronique.
PASCUAL Nadine.
PECORARO Eva.
PENNEL Jean-François.
PENNEQUIN Clotilde.
PEREZ Michel.
PEYRET Claire.
PEZIERE Olivier.
PFLIEGER Françoise.
PICHERY Maud.
PIERRE Arnaud.
PINOT Corinne.
PONS Pierre.
PORTE Olivier.

POUET Sandrine.
PRAULT Jean Christophe.
RAGOT Frédéric.
RAULT Christophe.
REGOJO Annie.
REITER Christophe.
RESSEGUIER Ludovic.
ROBIN Corinne.
ROLLAND Sylvie.
ROSSAT David.
ROULY Angélique.
SAADAQUI Mounia.
SAGNE Sylvie.
SAINTVOIRIN Martial.
SALOMON-FONTES Sonia.
SAVOIE Philippe.
SEGOR Régine.
SENEUZE Pascal.
SEVERINO Marilia.
SOLANO WINGERT Marjorie.
TETAR Aurore.
THARAUD Lise.
THOMAS Anne.
TREMEAU Jany.
VAISSON Marielle.
VAN-DE-VELDE Chantal.
VAQUE Stéphanie.
VERMEERSCH Emmanuel.
VIDAL Roselyne.
VOLLET Thierry.
ZAHM Sonia.

Article 2

Le stage des inspecteurs du travail stagiaires dont les noms suivent est prolongé pour une durée de trois mois à compter du 20 juin 2016 :

BALMONT Frédéric.
DISSE Nicole.
LUTUN Helene.

Article 3

Mme MARCHAND Véronique est réintégrée dans le corps des contrôleurs du travail.

Article 4

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 17 juin 2016.

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL*

ADMINISTRATION

Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 24 juin 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi

NOR : ETSR1630513A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État;
Vu l'arrêté du 15 décembre 2014 modifié portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi;
Vu la demande de l'organisation syndicale du 21 juin 2016 portant désignation de membres au comité technique ministériel,

Arrête :

Article 1^{er}

Mme Maëlle SILVAGNI, affectée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne au sein de l'unité départementale d'Ille- et-Vilaine, est nommée membre suppléant au comité technique ministériel en remplacement de M. Xavier BLOT, sur la liste présentée par l'organisation syndicale SUD Travail-Affaires Sociales-Solidaires.

Article 2

Le directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 24 juin 2016.

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social :*
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

ADMINISTRATION

Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 6 juillet 2016 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi

NOR : ETSR1630512A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État;
Vu l'arrêté du 15 décembre 2014 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail et de l'emploi;
Vu la demande de l'organisation syndicale du 19 avril 2016 portant désignation d'un membre au comité technique ministériel,

Arrête :

Article 1^{er}

Mme Sandra BERNARD, affectée à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), est nommée membre suppléant au comité technique ministériel en remplacement de Mme Lydie VINCK, sur la liste présentée par l'organisation syndicale SNTFFP-CGT.

Article 2

Le directeur des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 6 juillet 2016.

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des ressources humaines,
J. BLONDEL

ADMINISTRATION

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 14 juin 2016 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi

NOR : ETS1630509A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu les articles L. 5312-4, R. 5312-7 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 8 décembre 2014 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

M. Jean-François FOUCARD est nommé membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant de la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) en remplacement de M. Franck MIKULA.

Article 2

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 14 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
C. CHEVRIER

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Direction générale du travail

*Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques*

Circulaire n° DGEFP/MADE/DGT/DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi

NOR : ETSD1616605C

Date d'application : 15 juin 2016.

Catégorie : mesures d'organisation des services retenues par la ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.

Résumé : la présente instruction porte sur la mise en place d'une offre de services répondant directement et globalement aux besoins des TPE et PME en matière de ressources humaines (RH) au sein des territoires pour accompagner leur développement. Cette démarche s'appuie sur la réalisation d'un diagnostic territorial et sur la construction d'un plan d'action régional destiné à mettre en place l'offre RH en lien avec les partenaires du territoire. La mise en œuvre et l'animation de cette offre de services RH sont confiés aux DIRECCTE.

Mots clés : accompagnement – conseil en ressources humaines – très petite entreprise – moyenne entreprise – aide financière – gestion des ressources humaines.

Références :

Circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques.

Instruction DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).

Annexes :

Annexe 1. – Schéma des leviers d'action en faveur des TPE-PME.

Annexe 2. – Démarche territoriale pour l'accompagnement RH des TPE-PME.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des départements et collectivités d'outre-mer (DIECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des unités départementales.

Les PME et TPE emploient plus de 50 % des salariés et participent de manière significative au développement de l'activité et de l'emploi dans notre économie. Si leur force réside dans leur capacité d'innovation, d'engagement fort de leurs responsables et de leurs salariés, elles connaissent des difficultés particulières en matière de gestion de leurs ressources humaines : le plus souvent,

elles ne disposent pas d'une fonction RH structurée, leurs process de recrutement, de gestion de l'emploi ou de la formation sont moins formalisés, elles maîtrisent moins la complexité du droit du travail que les grandes entreprises. Elles peinent fréquemment à trouver des solutions concrètes à des questions simples du type : comment recruter, comment financer une formation, comment développer les compétences dans mon entreprise, etc.

Pour répondre aux difficultés, cette instruction vise à assurer sur tout le territoire le développement d'une approche intégrée permettant d'allier information/orientation, conseil et accompagnement en matière de ressources humaines en direction des TPE-PME et de leurs salariés (cf. annexe 1). Elle s'inscrit dans la continuité du plan Tout pour l'emploi du 9 juin 2015 et du plan d'urgence pour l'emploi présenté par le président de la République le 18 janvier 2016 au CESE.

La démarche proposée dans cette instruction tient également compte du fait que « les Régions sont des acteurs incontournables des politiques de formation, d'apprentissage, d'accompagnement vers l'emploi et de soutien ciblé aux PME et aux ETI pour favoriser la croissance économique et la création d'emplois » (Plateforme commune État-région : ensemble pour l'emploi).

Dans cette perspective, et notamment en prévision de la mise en œuvre des dispositions relatives aux TPE-PME dans le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, les DIRECCTE devront proposer et développer une stratégie proactive et de nouvelles modalités d'intervention pour permettre aux entreprises ciblées d'accéder à :

- une information sur les sujets ressources humaines, la réglementation du travail, les conventions collectives et les aides dont l'entreprise peut bénéficier ; l'offre de renseignement des TPE-PME sur le droit du travail sera diversifiée et mieux outillée ;
- une première réponse délivrant un conseil gratuit à l'entreprise ; des outils adaptés seront proposés aux TPE-PME, notamment en partenariat avec des branches professionnelles ;
- une orientation vers l'interlocuteur adéquat pour une prise en charge plus approfondie, soit à titre gratuit, soit en qualité de prestataire.

Comment procéder ?

Chaque DIRECCTE devra définir un plan d'action visant à élargir nos cibles d'intervention en identifiant les plus petites entreprises (principalement celles comptant moins de 50 salariés, et plus généralement aux entreprises de moins de 250 salariés), leurs besoins et les réponses à apporter. L'annexe 2 de cette circulaire présente la méthodologie à suivre.

Ce plan d'action devra préciser :

- les actions relevant du niveau départemental, celles relevant du niveau régional et leur articulation ;
- le type de prestations retenues ;
- les délais prévisionnels de réalisation du plan.

Votre démarche intégrera l'ensemble des compétences de notre ministère, mobilisées tant au sein des pôles « travail » que « 3^E » (Entreprises, emploi et économie), appuyés par les services en charge des études, statistiques, évaluation Sese. Vous pourrez vous appuyer sur des analyses statistiques portant sur les TPE-PME de chaque territoire, issues notamment de l'applicatif Thessalie de la Dares, disponible auprès des DIRECCTE et sur les travaux des services en charge des études, statistiques, évaluation (Sese) coordonnés par la Dares.

Votre démarche devra également prendre appui sur des partenariats avec les principaux acteurs, opérateurs et réseaux existant sur les territoires et apportant des solutions RH aux TPE-PME. En effet, même si ces nombreux dispositifs publics et privés sont déjà présents et même si chacun présente une utilité propre, il est nécessaire de mieux les articuler entre eux, de les rendre mieux identifiables par les plus petites entreprises et d'en développer de nouveaux si besoin. Des conventions pourront également être conclues au niveau national et être déclinées localement.

Les partenariats permettront :

1. De relayer au plus près des TPE-PME les dispositifs qui leur sont proposés en matière d'emploi et de formation ;
2. D'identifier plus efficacement les signaux permettant de détecter les entreprises en difficulté ou à l'inverse en fort développement, pouvant nécessiter des actions de recrutement et la structuration de leur fonction RH ;
3. De répondre à des besoins spécifiques auxquels les DIRECCTE ne peuvent répondre, parce qu'en dehors de leur champ d'intervention ;
4. De leur proposer appui et accompagnement pour sécuriser les entreprises en matière de réglementation du travail.

Au niveau national cette offre sera complétée par un enrichissement de la page Internet du ministère du travail consacrée aux TPE-PME et permettant, à partir des besoins des entreprises, de recenser les outils d'accompagnement en matière d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les contacts utiles. Un simulateur d'embauche sera également prochainement mis en ligne et régulièrement enrichi de nouvelles fonctionnalités.

De même, des actions collectives de filières au niveau national/territorial pourront être développées en fonction des opportunités/difficultés qui seront identifiées pour conforter les modèles économiques et sociaux des plus petites entreprises. Ces actions pourront être soutenues financièrement par la politique contractuelle (programme 103) et par des prestations de conseil en ressources humaines (*cf.* instruction DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016).

Pilotage et délais de mise en œuvre

Il est indispensable que le pilotage régional de ce plan se fasse au sein des CODIR des DIRECCTE, en veillant à associer étroitement les unités départementales. Une équipe projet sera mise en place en veillant à intégrer le niveau régional et départemental, les pôles travail et emploi.

Au niveau national, le cabinet de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social animera un comité de pilotage associant la DGEFP, la DGT, la DARES et les directions du secrétariat général. La DGT, la DGEFP et la DARES prendront en charge, chacune dans son domaine de compétences, et avec l'appui des directions support, la mise en œuvre d'actions spécifiques.

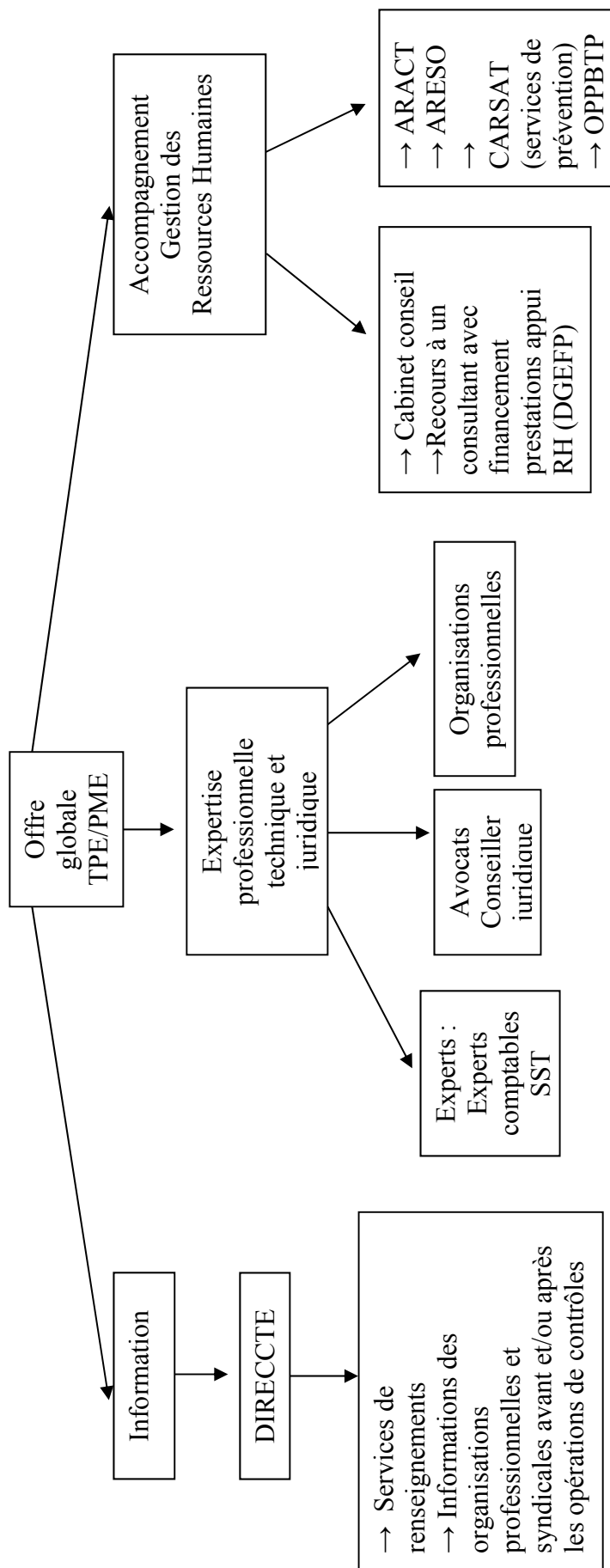
Nous souhaitons que vous nous transmettiez d'ici au 15 septembre votre plan d'action régional, établi après un diagnostic interne et externe. Ce plan d'action, dont la trame indicative est annexée à la présente (*cf.* annexe 2), sera adressé à la DGT (denise.derdek@travail.gouv.fr), à la DGEFP (kathleen.agbo@emploi.gouv.fr) et à la DARES (stephanie.mas@travail.gouv.fr) qui en assureront l'instruction conjointe.

Nous comptons sur votre mobilisation pour poursuivre les actions que vous conduisez d'ores et déjà au quotidien au service d'un développement de l'emploi de qualité.

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MYRIAM EL KHOMRI

ANNEXE 1

SCHÉMA DES LEVIERS D'ACTION EN FAVEUR DES TPE-PME



ANNEXE 2

DÉMARCHE TERRITORIALE POUR L'ACCOMPAGNEMENT RH DES TPE-PME

L'objectif de la présente annexe est de présenter la démarche de construction du plan d'action de la DIRECCTE, sur la base des documents méthodologiques détaillés construits par le SGMAP en 2015.

Objectifs de la mise en place de la stratégie territoriale dans chaque région :

Construire un diagnostic territorial des offres d'accompagnement existantes en matière RH sur le territoire.

Établir une stratégie territoriale de la DIRECCTE pour promouvoir cette offre en lien avec ses partenaires.

Développer la transversalité au sein de la DIRECCTE et une stratégie proactive d'accompagnement des PME TPE et de leurs salariés.

Quatre étapes méthodologiques :

1. Établir un diagnostic des difficultés RH des TPE-PME du territoire.

2. Organiser et coordonner les services de la DIRECCTE en interne pour répondre aux besoins des entreprises.

3. Identifier les leviers d'actions disponibles sur le territoire : cartographier des offres et des partenaires.

4. Construire un plan d'action adapté au contexte régional.

La démarche proposée se déroule en quatre étapes et s'appuie notamment sur les outils méthodologiques réalisés avec le SGMAP (cf. message électronique DGEFP aux DIRECCTE et RP3^E du 21 décembre 2015). Vous pourrez vous appuyer sur le diagnostic national coconstruit par le SGMAP, la DGEFP et la DGT en lien avec quatre DIRECCTE expérimentatrices (Aquitaine, Auvergne, Île-de-France et Normandie) qui recense les besoins des entreprises ainsi que sur la cartographie des offres et des acteurs et la matrice de diagnostic des leviers d'actions de la DIRECCTE.

Pour réaliser ces travaux et tout particulièrement pour la phase de diagnostic, vous pourrez avoir recours, si vous le souhaitez, à un appui méthodologique de l'AFPA (une liste des référents par région mis à votre disposition et directement mobilisables est disponible à cet effet).

Étape 1. Diagnostic des difficultés RH rencontrées par les TPE-PME sur le territoire

L'objectif du diagnostic sera d'identifier les besoins des TPE-PME couverts et les besoins non couverts par les acteurs locaux du champ RH ou par des prestations, les leviers et les marges de progression possibles.

Il s'agira de :

– recenser les difficultés rencontrées par les TPE-PME tout au long de leur cycle de vie (recrutement, GPEC, organisation du travail, accès à la formation, accès au droit, mise en œuvre de la réglementation...);

– identifier les difficultés à traiter en priorité et les opportunités de développement sur le territoire.

Ce diagnostic territorial pourra être alimenté par les études existantes, données, statistiques et travaux disponibles sur les principales spécificités locales portées par les DIRECCTE ou d'autres acteurs et les difficultés rencontrées par les TPE-PME. En particulier, la stratégie régionale pour l'emploi des CREFOP et les plans régionaux santé au travail des CRPRP pourront alimenter ces réflexions.

L'idée est d'identifier les difficultés spécifiques au territoire mais aussi les signaux forts de développement, de recenser les réponses, offres de services ou initiatives déjà mises en œuvre par la DIRECCTE ou d'autres acteurs du champ RH en direction des TPE-PME, les partenariats noués avec les différents acteurs locaux. Ce recensement vous permettra d'évaluer les besoins des TPE-PME non couverts par un acteur local ou par une prestation, les leviers et les marges de progression possibles.

Sur la base de cette première analyse, plusieurs difficultés à traiter en priorité en fonction des enjeux territoriaux seront identifiées. Trois difficultés au moins devront être choisies dans la liste figurant dans le document du SGMAP. La phase de recrutement, et les difficultés associées, devra systématiquement faire partie de ces trois difficultés.

Nota bene : pour l'actualisation du diagnostic, l'ouverture de l'appliquetif Thessalie auprès de certains partenaires est par ailleurs à l'étude. En partenariat avec d'autres producteurs de données, notamment de données comptables des entreprises. La DARES rassemblera, consolidera et mettra à disposition des éléments méthodologiques sur les signaux permettant de détecter les entreprises en difficulté ou en fort développement.

Étape 2. Diagnostic organisationnel interne à la DIRECCTE

Il s'agit :

- d'identifier les moyens de détecter les entreprises cibles (TPE-PME en difficulté ou en développement) ;
- de mutualiser les informations et les pratiques internes à la DIRECCTE pour cibler les TPE-PME ;
- d'outiller les services de la DIRECCTE (pôle 3E, pôle T et services de renseignement des UD...) et organiser la transversalité pour répondre aux besoins des entreprises.

Cette étape suppose au préalable le diagnostic des modalités actuelles de traitement des demandes et des besoins des entreprises par les différents pôles de la DIRECCTE. Cette réponse peut être analysée par exemple à travers l'activité des services de renseignement, à travers les visites et interventions en entreprises (CDET, CMDE, inspection du travail...), les campagnes régionales de contrôle et d'information, ou encore le rapport annuel d'activité de la DIRECCTE.

Cet autodiagnostic devra permettre de faciliter au sein de la DIRECCTE l'échange des informations disponibles sur les entreprises afin :

- d'améliorer la détection précoce des entreprises qui seront les cibles prioritaires de votre accompagnement, soit qu'elles soient en proie à des difficultés, soit qu'elles connaissent une forte croissance qui pourrait se traduire par des recrutements ;
- d'organiser la réponse et les orienter vers l'offre correspondante ou le bon interlocuteur.

Étape 3. Identification des leviers d'action disponibles sur le territoire

Face aux besoins exprimés en matière RH par les entreprises et les difficultés repérées lors du diagnostic, il s'agit :

- d'identifier les leviers mobilisables en propre par la DIRECCTE, notamment en matière d'information collective avec les services de renseignements des unités départementales ;
- de réaliser la cartographie des acteurs et des offres de services/solutions présentes sur le territoire par rapport aux besoins/difficultés identifiés.

Certaines réponses aux besoins des entreprises existent déjà ou des démarches peuvent avoir été mises en place par la DIRECCTE (démarches de GPEC territoriales ou EDEC contenant un focus RH pour les TPE-PME, plateformes RH...). L'offre RH n'a pas vocation à s'y substituer mais à mettre davantage en cohérence ces offres ou à dynamiser les prestations existantes.

Si vous constatez, en lien avec vos partenaires, que certains moments de vie de la TPE ou certaines difficultés ne font pas l'objet aujourd'hui d'une offre d'accompagnement, de nouvelles modalités d'accompagnement peuvent être envisagées pour répondre aux besoins prioritaires de ces entreprises identifiés dans l'étape 1.

Par ailleurs, des démarches sont conduites au niveau national pour vous aider à atteindre cet objectif :

- plusieurs conventions de partenariat avec des acteurs relais ont été signées, d'autres sont en cours de construction pour faciliter les échanges d'informations et les actions communes avec certains acteurs importants de l'accompagnement des petites entreprises (experts comptables, Pôle emploi, OPCA, chambres consulaires...). Ces conventions peuvent servir de cadre aux partenariats noués au niveau régional ;
- une circulaire instaurant une prestation d'aide au conseil RH pour les TPE-PME est en cours de diffusion

Étape 4. Conclusion: synthèse des leviers d'action et élaboration du plan d'actions

Le diagnostic territorial des besoins des PME-TPE et l'autodiagnostic de l'organisation des DIRECCTE vous aura permis d'identifier les difficultés RH à traiter en priorité et d'évaluer l'existence et l'efficacité des réponses disponibles ou de constater des manques éventuels.

Sur la base de ces éléments, il appartiendra à chaque DIRECCTE de réaliser un plan d'action pour mobiliser ses services et ses partenaires et de le transmettre d'ici au 15 septembre à la DGT et à la DGEFP. Devront notamment être identifiés :

1. La mise à disposition d'une offre de renseignement plus diversifiée et mieux outillée permettant d'élargir la palette des renseignements fournis, d'adapter les modalités d'accueil du public pour les rendre plus accessibles aux chefs des TPE/PME et de développer le recours à des relais externes pertinents pour ces entreprises.
2. Un accompagnement opérationnel permettant la mise à disposition d'outils adaptés aux TPE-PME pour répondre à leurs problématiques RH : recrutement, accès à la formation, accès au droit et application de la réglementation, etc.

Les actions définies devront :

- s'appuyer sur les collectivités pour ce qui relève de leur champ de compétences ;
- et mobiliser les partenariats souhaitables ou déjà existants identifiés par chaque DIRECCTE sur son territoire.

Sur la base de ces éléments, il appartiendra à chaque DIRECCTE de réaliser un plan d'action pour mobiliser ses services et ses partenaires et de le transmettre d'ici au 15 septembre à la DGT, à la DGEFP et à la DARES.

Dans ce cadre également, des expérimentations ou des démarches innovantes pour construire de nouvelles méthodes d'intervention pourront bien sûr également voir le jour.

Ci-dessous :

Liste des outils disponibles dans le pas-à-pas méthodologique réalisé par le SGMAP (cf message électronique DGEFP aux DIRECCTE et RP3^e du 21 décembre 2015).

ÉTAPE 1

Outil 1. – Caractérisation des difficultés rencontrées par les TPE-PME en matière de GRH (tableau de recensement des difficultés RH).

Outil 2. – Matrice de priorisation des difficultés des TPE-PME.

ÉTAPE 2

Outil 3. – Tableau pour construire en interne une réponse partagée avec les différents services de la DIRECCTE.

ÉTAPE 3

Outil 4. – Matrice de diagnostic des différents leviers mobilisables par la DIRECCTE pour répondre aux difficultés prioritaires des TPE-PME.

Outil 5. – Cartographie des acteurs et des offres du territoire par difficulté.

Outil 6. – Tableau d'analyse des offres régionales disponibles par difficulté prioritaire.

ÉTAPE 4

Outil 7. – Tableau de synthèse des leviers d'action possibles sur le territoire (internes et externes à la DIRECCTE) par difficulté.

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Travail et gestion des ressources humaines

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

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

NOR : ETST1614584J

Date d'application : immédiate.

Catégorie : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé :

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a simplifié les conditions de mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Elle a notamment allégé la charge déclarative de l'employeur. Elle supprime ainsi la fiche d'exposition et prévoit la déclaration des facteurs d'exposition dans les supports déclaratifs existants (DADS) et, à terme, dans la déclaration sociale nominative (DSN).

La présente instruction a pour objet de préciser la nature des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité ; elle précise également 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 et de Virville, d'une part, et M. Lanouzière, d'autre part.

Elle 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.

Mots clés : pénibilité – compte personnel de prévention de la pénibilité.

Références :

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations ;

Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité ;

Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au Fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité ;

Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ;

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ;

Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ;

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 ;

Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

Annexes :

- Annexe 1. – Fiche technique n° 1 - Champ d'application du compte pénibilité, ouverture du compte, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations.
- Annexe 2. – Fiche technique n° 2 - Modalités de suivi des expositions pour les travailleurs n'entrant pas dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Annexe 3. – Fiche technique n° 3 - Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015 et en 2016.
- Annexe 4. – Fiche technique n° 4 - Évaluation de l'exposition des travailleurs à la pénibilité, en lien avec la démarche globale d'évaluation des risques et, le cas échéant, les accords de branche étendus ou les référentiels professionnels de branche homologués.
- Annexe 5. – Fiche technique n° 5 - Le schéma pré-contentieux de contestation par le salarié de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- Annexe 6. – Fiche technique n° 6 - Les principes de la déclaration des facteurs d'exposition en DADS, DTS et en DSN.
- Annexe 7. – Fiche technique n° 7 - Les principes du paiement des cotisations.
- Annexe 8. – Fiche technique n° 8 - Modalités d'acquisition des points pénibilité par les salariés.

La ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt à Monsieur le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse ; Monsieur le directeur général de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La présente instruction précise le fonctionnement du compte de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014 modifiée par la loi du 17 août 2015. Elle se substitue à l'instruction du 13 mars 2015 prise en application de la loi du 20 janvier 2014 et des décrets du 9 octobre 2014. Aussi, elle rappelle les dispositions applicables pour les expositions de l'année 2015, présente les mesures transitoires pour l'année 2016, deuxième année de mise en œuvre du dispositif, ainsi que détermine les dispositions applicables à long terme. Elle sera complétée par une instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Qui est concerné ?

Tous les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrats de professionnalisation sont également concernés.

Toutefois, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité, les salariés du particulier employeur et les travailleurs détachés en France ne sont pas éligibles au compte.

Quels seront les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité ?

Quatre facteurs ont été pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare.

Six autres facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} juillet 2016 : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit. Ils sont définis à l'article D.4161-2 du code du travail. Le recensement de l'exposition à ces six facteurs à compter de l'année 2016 sera facilité notamment par les référentiels professionnels de branche qui sont en cours d'élaboration.

Comment est appréciée l'exposition à la pénibilité ?

Cas général

Trois cas de figures sont à considérer :

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

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.

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.

Autre exemple, s'il est nécessaire de recourir à des équipements de protection individuelle pour réduire le niveau d'exposition au bruit, l'indice de réduction du bruit annoncé par le fabricant constitue une référence, sachant qu'il est souhaitable de pondérer cet indice au regard des conditions réelles d'utilisation.

- 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 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.

Le Ministère du travail pilotera un groupe d'appui technique, chargé d'accompagner les branches dans le processus d'élaboration des référentiels.

Contrats de travail d'une durée infra-annuelle

Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de risques au regard des conditions habituelles de travail du ou des postes occupés appréciées en moyenne sur l'année, ou en utilisant, le cas échéant, l'accord de branche ou le référentiel professionnel qui lui correspond. Il importe cependant de distinguer :

- les travailleurs titulaires de contrats infra-annuels affectés à un ou plusieurs postes permanent(s) de l'entreprise pour le ou lesquels l'appréciation des conditions de travail en moyenne sur douze mois est possible et constitue la base de l'évaluation ;
- les travailleurs affectés à des postes n'ayant pas un tel caractère permanent (tels que les travailleurs saisonniers, ou les travailleurs recrutés pour faire face à un besoin présentant un caractère exceptionnel au regard de l'activité de l'entreprise) pour lesquels l'employeur apprécie l'exposition en extrapolant les conditions de pénibilité constatées au cours du contrat sur une période de douze mois, et en les rapportant aux seuils annuels.

Le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

Travailleurs intérimaires

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.

Périodes d'absence

Les périodes d'absence peuvent remettre en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé apprécié selon l'un ou l'autre des cas de figure cités ci-dessus. Il s'agira donc de périodes d'absences dont la durée cumulée est suffisamment longue pour produire manifestement cet effet (notamment congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Comment les employeurs déclarent-ils les salariés exposés à la pénibilité et déclarent-ils les cotisations ?

Le dispositif du compte pénibilité fonctionne sur une logique de seuil : pour chaque facteur est défini un seuil annuel d'exposition. En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points et l'employeur ne paye pas de cotisation spécifique.

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition à la CNAV, au travers de la DADS puis lorsqu'elle sera généralisée, de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Pour un contrat de travail couvrant toute l'année ou demeurant en cours à la fin de l'année civile, l'employeur apprécie les expositions en fin de chaque année civile et coche le cas échéant le facteur concerné dans la déclaration annuelle de données sociales, puis, lorsqu'il sera concerné, dans la DSN. Cette déclaration déclenche automatiquement le décompte des expositions. L'employeur verse dans le même temps ses cotisations, selon la procédure de droit commun.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois qui s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare l'exposition évaluée au titre de cette période dans la DADS, ou le 5 ou le 15 du mois qui suit la fin du contrat en DSN.

En cas d'erreur dans la déclaration des facteurs d'exposition (erreur de facteur ou erreur sur le principe même de l'exposition par exemple), il est possible pour l'employeur de la corriger :

- dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié, elle est possible dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité de la cotisation ;
- dans les autres cas, la rectification est possible jusqu'au 5 ou 15 avril, selon les dates de versement des cotisations sociales de l'employeur, de l'année suivant celle concernée par l'exposition.

À titre exceptionnel, la déclaration des facteurs d'exposition et le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité dues au titre de l'exposition de l'année 2015 peuvent être modifiés au plus tard le 30 septembre 2016. Pour le régime agricole, cette correction peut être effectuée jusqu'au 10 octobre 2016.

En outre, s'agissant des expositions relatives à l'année 2016, les modifications de déclarations de facteurs (et les rectifications induites des cotisations versées au titre de la pénibilité) pourront

être adressées postérieurement à la date du 5/15 avril 2017 dans les mêmes conditions qu'au titre des expositions relatives à l'année 2015, à savoir au plus tard le 30 septembre 2017. Pour le régime agricole, cette modification pourra être effectuée jusqu'au 10 octobre 2017.

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,*
MARISOL TOURAINE

*La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social,*
MYRIAM EL KHOMRI

*Le ministre de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt,
porte-parole du Gouvernement,*
STÉPHANE LE FOLL

ANNEXES

MODE D'EMPLOI DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

SOMMAIRE DES FICHES

- Annexe 1. – Fiche technique n° 1 - Champ d'application du compte pénibilité, ouverture du compte, déclarations par l'employeur et règlement des cotisations.
- Annexe 2. – Fiche technique n° 2 - Modalités de suivi des expositions pour les travailleurs n'entrant pas dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Annexe 3. – Fiche technique n° 3 - Seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité applicables en 2015 et en 2016.
- Annexe 4. – Fiche technique n° 4 - Évaluation de l'exposition des travailleurs à la pénibilité, en lien avec la démarche globale d'évaluation des risques et, le cas échéant, les accords de branche étendus ou les référentiels professionnels de branche homologués.
- Annexe 5. – Fiche technique n° 5 - Le schéma pré-contentieux de contestation par le salarié de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- Annexe 6. – Fiche technique n° 6 - Les principes de la déclaration des facteurs d'exposition en DADS, DTS et en DSN.
- Annexe 7. – Fiche technique n° 7 - Les principes du paiement des cotisations.
- Annexe 8. – Fiche technique n° 8 - Modalités d'acquisition des points pénibilité.

FICHE TECHNIQUE N° 1

CHAMP D'APPLICATION DU COMPTE PÉNIBILITÉ, OUVERTURE DU COMPTE, DÉCLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR ET RÉGLEMENT DES COTISATIONS

Ce sont les caisses de retraite qui créent et qui gèrent pour le compte des salariés les comptes personnels de prévention de la pénibilité, sur la base des déclarations des employeurs.

1. Champ d'application du compte pénibilité

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, tout comme les apprentis qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.

Les employeurs de ces salariés ne remplissent désormais plus de fiche de prévention des expositions mais déclarent de façon dématérialisée (DADS/DSN) l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

2. Déclaration des expositions

Le logiciel de paie de l'employeur lui permet de déclarer les facteurs d'exposition et les cotisations pénibilité ce qui permet à la CNAV d'alimenter le compte pénibilité du salarié.

2.1. Automatisation de la déclaration d'exposition à la CNAV

La déclaration des facteurs d'exposition s'effectue :

- pour les expositions des années 2015 et 2016 : en DADS ;
- pour les expositions à compter de l'année 2017 : en DSN.

La fiche technique n° 6 détaille la procédure déclarative.

2.2. Suppression des fiches de prévention des expositions

La fiche d'exposition est supprimée à compter des expositions de l'année 2015.

L'employeur déclare les facteurs d'exposition dans la seule DADS, puis à compter de l'exposition de l'année 2017 en DSN.

2.3. Dispositions particulières

L'employeur qui ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de déclarer les facteurs d'exposition peut procéder à sa 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).

3. Déclaration et paiement des cotisations

L'article L. 4162-20 du code du travail crée deux nouvelles cotisations à la charge de l'employeur :

- la cotisation pénibilité dite « de base » ;
- la cotisation pénibilité dite « additionnelle ».

Ces cotisations ont pour objet d'abonder le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

La fiche n° 7 précise l'ensemble des éléments relatifs à ces cotisations.

Les salariés et les employeurs disposeront pour la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité d'un site Internet dédié, ainsi que d'un numéro d'appel non surtaxé.

FICHE TECHNIQUE N° 2

MODALITÉS DE SUIVI DES EXPOSITIONS POUR LES TRAVAILLEURS N'ENTRANT PAS DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Pour rappel, les employeurs des salariés éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité ne remplissent désormais plus de fiche de prévention des expositions mais déclarent de façon dématérialisée (DADS/DSN) l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

Par exception à cette règle générale, certaines catégories de travailleurs ne se constituant pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité continuent à faire l'objet d'une fiche individuelle de suivi lorsqu'ils sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils, dans les conditions prévues à l'article D.4161-1 :

Les travailleurs détachés en France

L'exposition de ces travailleurs est évaluée en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L.4121-3.

L'employeur remet cette fiche au travailleur au terme de chaque année civile. Il la remet au travailleur dont le contrat s'achève au cours de l'année civile au plus tard le dernier jour suivant la date de fin de contrat.

L'employeur conserve par tout moyen les fiches de suivi des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle elles se rapportent.

Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de la fiche individuelle de suivi. Le cas échéant, la fiche individuelle de suivi complète le dossier médical en santé au travail du travailleur.

En l'absence de cette fiche de suivi des expositions, l'employeur s'expose à une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction et la récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Les agents des trois fonctions publiques ainsi que les travailleurs affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 énumère les régimes concernés)

L'exposition de ces travailleurs est réalisée conformément à celles indiquées précédemment. Toutefois, cette obligation de suivi par l'intermédiaire de fiches individuelles ne s'applique pas aux travailleurs soumis à un suivi de l'exposition à la pénibilité approuvé par arrêté. Pour cette raison, les salariés affiliés au régime spécial des industries électriques et gazières ne sont pas concernés par ce dispositif de fiche individuelle, compte tenu de l'arrêté du 4 mai 2015 relatif à l'approbation du référentiel de classement des emplois en services actifs applicable aux entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

En revanche, il est à noter que les travailleurs bénéficiant d'un contrat d'une durée inférieure à un mois ainsi que les salariés des particuliers employeurs ne sont éligibles ni au compte personnel de prévention de la pénibilité ni à la fiche individuelle de suivi.

FICHE TECHNIQUE N° 3

SEUILS D'EXPOSITION AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ APPLICABLES EN 2015 ET EN 2016

Le niveau à partir duquel l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prise en compte au titre de la pénibilité est réglementé par l'article D.4161-2 qui introduit des seuils associés à chaque facteur.

Ces seuils comprennent une double dimension d'intensité et de temporalité.

Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective.

Les durées en heures par an s'entendent comme des fractions du temps de travail effectif : 900 heures représentent plus de la moitié du temps, 600 heures plus du tiers et 450 heures plus du quart.

Il convient de rappeler que l'objectif est d'identifier les personnes qui sont fortement exposées, c'est à dire au-delà des seuils. Il faut donc lire les seuils suivants comme des facteurs d'exclusion : une personne qui n'est pas exposée en intensité ou en durée au-delà des seuils fixés à l'article D.4161-2, n'est pas éligible au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les seuils correspondant aux quatre facteurs qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2015 sont les suivants

a) Les activités exercées en milieu hyperbare

Pour être considéré comme exposé au risque hyperbare au titre de la pénibilité, un travailleur doit réaliser au moins 60 interventions ou travaux l'exposant à une pression d'au moins 1 200 hectopascals par an.

b) Le travail de nuit

Le travail de nuit est considéré selon les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 du code du travail.

Un travailleur est considéré exposé dès lors qu'il travaille au moins une heure, continue ou discontinue, entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 120 nuits par an.

En cas d'astreinte du travailleur, deux situations peuvent se présenter :

- en cas d'astreinte où le travailleur demeure à son domicile en attendant d'être sollicité pour une intervention, seul le temps d'intervention effectif est pris en compte dans l'évaluation des expositions réalisée par l'employeur, en application de l'article L.3121-5 du code du travail ;
- dans le cas où le travailleur assure une veille sur son lieu de travail, il s'agit ici de temps de travail effectif pris en compte dans sa globalité pour l'évaluation des expositions par l'employeur.

c) Le travail en équipes successives alternantes

Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Le travail posté, comme par exemple les 5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

Pour être considéré comme exposé au titre de la pénibilité, un travailleur en équipes successives alternantes doit travailler au moins une heure entre 24 heures et 5 heures du matin, cela un minimum de 50 nuits par an.

Les nuits réalisées au titre du travail en équipes successives alternantes ne peuvent être prises en compte au titre du travail de nuit.

d) Le travail répétitif

Le travail répétitif est 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.

L'évaluation du travail répétitif, au regard des autres facteurs entraînant des contraintes physiques marquées, nécessite de prendre en compte notamment la rapidité d'exécution des tâches.

L'indicateur de référence de la répétitivité renvoie ainsi à la cadence du travail, mesurée par la fréquence des actions à réaliser dans une unité de temps donnée. Cette cadence doit être appréciée dès lors qu'elle ne permet pas au salarié de réguler son activité et de disposer d'une récupération suffisante de la fatigue par les segments de membres sollicités. C'est pourquoi la définition s'appuie sur un nombre d'actions par minute pour apprécier l'intensité du rythme.

Le seuil associé à ce facteur distingue ainsi deux situations de travail afin de prendre en compte les formes de répétitivité les plus intenses. Le travailleur est considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors qu'il se trouve dans l'une des deux situations suivantes ou les deux, sollicitant tout ou partie du membre supérieur :

- travailler avec un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 15 actions techniques ou plus ;
- travailler avec un temps de cycle supérieur à 30 secondes, avec un temps de cycle variable ou en l'absence de temps de cycle, en exécutant des mouvements répétés avec une cadence contrainte, et en effectuant 30 actions techniques ou plus par minute.

Pour être considéré comme exposé à la pénibilité, un travailleur doit exécuter ces actions au minimum 900 heures par an. Les heures effectuées dans le cadre de ces deux catégories d'actions peuvent être cumulées dans leur comptabilisation pour atteindre le seuil de 900 heures par an dès lors qu'elles sollicitent les mêmes segments du corps.

Par « membre supérieur », on entend l'ensemble des segments du corps suivants: le bras, l'avant-bras et la main, ainsi que les articulations de l'épaule, du coude, du poignet et des doigts.

Par « temps de cycle », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

Par « actions techniques », on entend les actions manuelles élémentaires requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »...

Par « mouvements répétés », on entend la reproduction de mêmes actions techniques dans un même cycle de travail ou sur un laps ou une unité de temps donné.

Par « cadence contrainte », on entend toute situation où le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice immédiat pour la production, le service ou lui-même et ses collègues. On peut donc juger du caractère contraint du temps imparti aux conséquences attachées à son non-respect.

Lorsque le salarié n'a pas la possibilité de réguler sa charge de travail et se voit imposer une cadence techniquement contrainte à laquelle il lui est impossible de se soustraire sauf en cas d'urgence et ne peut, par exemple, vaquer à d'autres occupations sans se faire immédiatement remplacer, la contrainte temporelle s'impose à lui et la cadence doit donc être considérée comme contrainte.

Cette nouvelle définition du travail répétitif vient remplacer celle entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et fait suite au rapport « la définition du travail répétitif comme facteur de pénibilité » remis par Hervé Lanouzière.

Pour 2015, les employeurs ayant réalisé l'évaluation et/ou la déclaration des expositions de leurs travailleurs sur la base de la première définition, préalablement à la publication des derniers décrets, ne sont pas tenus de modifier cette évaluation et/ou cette déclaration sur la base de la nouvelle définition.

Les seuils correspondant aux six facteurs entrant en vigueur au 1^{er} juillet 2016 sont les suivants

a) Les manutentions manuelles de charges

Afin d'évaluer si un travailleur est exposé au-delà des seuils à ce facteur de pénibilité, il convient d'évaluer tout d'abord si celui-ci effectue des manutentions manuelles de charges atteignant un tonnage journalier de 7.5 tonnes cumulées, 120 jours par an ou plus.

Si tel n'est pas le cas, il convient alors d'évaluer si les actions quotidiennes du travailleur atteignent ou dépassent les seuils suivants :

- l'action de « lever ou de porter » des charges de poids supérieurs ou égaux à 15 kilogrammes ;
- l'action de « pousser ou de tirer » des charges de poids supérieurs ou égaux à 250 kilogrammes ;

- le déplacement avec une charge de poids supérieur ou égal à 10 kilogrammes ou la prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules de charges de poids supérieurs ou égaux à 10 kilogrammes.

Ainsi, si le travailleur effectue l'une ou l'autre de ces actions, il convient d'évaluer si le temps cumulé qu'il passe à effectuer ces différentes actions est supérieur ou égal à 600 heures par an. Si tel est le cas, celui-ci sera considéré comme exposé au facteur de manutentions manuelles de charges.

b) Les postures pénibles

Cinq postures composent ce facteur de risques :

- maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ;
- positions accroupies ;
- positions à genoux ;
- positions du torse en torsion à 30 degrés et plus ;
- positions du torse fléchi à 45 degrés et plus.

Un travailleur sera considéré exposé à ce facteur de risques au titre de la pénibilité dès lors que le temps cumulé qu'il passe dans l'une ou l'autre de ces différentes positions est supérieur ou égal à 900 heures par an.

c) Les vibrations mécaniques

Pour chaque mode de transmission – vibrations transmises aux mains et aux bras et vibrations transmises à l'ensemble du corps – le code du travail définit une valeur limite d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures à ne pas dépasser, et des valeurs d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures au-delà desquelles l'employeur doit déclencher des actions de prévention, techniques ou organisationnelles.

Le seuil associé à ce facteur de pénibilité combine intensité et durée des vibrations.

Pour l'intensité, il s'agit de la valeur d'action, fixée par l'article R. 4443-2, et rapportée à une période de référence de huit heures :

- 2.5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ;
- 0.5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

Il est à noter que le fabricant de machines neuves devant indiquer dans la notice si l'équipement dépasse ou non ces deux seuils, l'employeur pourra utilement exploiter cette information.

Un travailleur sera considéré comme exposé à ce facteur au titre de la pénibilité dès lors que le temps cumulé d'exposition à des vibrations transmises aux mains et aux bras, ou à l'ensemble du corps, au-delà de ces seuils, est supérieur ou égal à 450 heures par an.

d) Les agents chimiques dangereux

L'exposition à ce facteur de risques professionnels s'entend pour les agents chimiques dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail. Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou le contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition. Cette grille d'évaluation est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé.

Un premier arrêté (arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D.4161-2 du code du travail) liste ainsi les classes et catégories de dangers « susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé » selon les termes de l'article L. 4161-1 (à l'exclusion, donc, de celles dangereuses pour l'environnement par exemple ou encore de celles dont l'usage en milieu professionnel ne pourrait être qu'accidentel).

Il est à noter que les poussières et fumées sont comprises dans le périmètre du facteur de risque professionnel lié aux agents chimiques dangereux dès lors qu'elles relèvent des classes et catégories de danger définis au règlement européen, et même si elles ne font pas l'objet d'une classification harmonisée.

Un deuxième arrêté (arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D.4161-2 du code du travail) précise la démarche que doit appliquer l'employeur.

Avant d'évaluer l'exposition de ces travailleurs, l'employeur doit d'abord déterminer dans quel cas il se trouve :

*Cas n° 1: l'employeur répond à l'un des critères d'exclusion ci-dessous
et les salariés ne sont pas éligibles au dispositif*

Lorsque l'employeur répond à l'un ou plusieurs des critères d'exclusion ci-dessous, il n'a pas à appliquer la grille visée ci-dessus ni à faire de déclaration d'exposition et ses travailleurs ne sont pas éligibles au dispositif :

- les agents chimiques ne relèvent pas de l'une des classes ou catégories de dangers listées par l'arrêté visé ci-dessus ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur permet de conclure à un risque faible au sens de l'article R. 4412-3 du code du travail (mesures de prévention suffisantes pour réduire ce risque) ;
- l'évaluation des risques réalisée par l'employeur révèle un risque (risque non faible) mais les mesures et moyens de prévention mis en place, quel que soit l'agent chimique concerné (agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction compris) permettent de supprimer ou de réduire le risque au minimum. Ces mesures et moyens de prévention peuvent être de différentes natures : suppression du risque ou à défaut substitution de l'agent chimique dangereux, conception et procédés de travail et contrôles techniques appropriés, utilisation des équipements et matériels adéquats, ventilation à la source, utilisation d'équipements de protection individuelle à défaut de moyens de protection collective, vérification des moyens de protection collective, entretien équipements de protection individuelle, mesures techniques et d'organisation du travail appropriées, mesures d'hygiène, signalisation... ;
- lorsqu'il existe une VLEP¹, le niveau d'exposition est inférieur ou égal à 30 % de celle-ci (lorsqu'un équipement de protection individuelle est utilisé, la concentration à contrôler est la concentration théoriquement mesurable de l'air inhalé à l'intérieur du masque) ;
- la durée d'exposition inférieure ou égale à 150 heures par an.

*Cas n° 2: l'employeur ne répond pas aux critères d'exclusion ci-dessus
et doit utiliser la grille pour déterminer si ses travailleurs sont éligibles au compte pénibilité*

Si l'employeur ne répond à aucun des « critères d'exclusion » ci-dessus, il doit utiliser la grille annexée à l'arrêté mentionné ci-dessus, qui lui permet de déterminer l'éligibilité du travailleurs en fonction de quelques paramètres (type de pénétration, classe d'émission ou de contact, procédé d'utilisation ou de fabrication, mesures de prévention mises en œuvre, durée d'exposition). L'annexe à l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation permet d'aider l'employeur à appliquer la grille d'évaluation.

**Prise en compte de ce facteur de risque dans le cadre
du référentiel professionnel de branche**

Outil de simplification et de sécurisation, le référentiel peut être centré sur les substances ou mélanges qui représentent l'essentiel des expositions dans les usages courants de la branche concernée, tout en présentant les moyens de prévention susceptibles d'éviter l'exposition au-delà des seuils.

Le référentiel en matière de risque chimique a vocation à décrire de manière opérationnelle les moyens de prévention collectifs ou, si nécessaire, individuels, permettant d'éviter l'exposition au-delà des seuils quelles que soient les substances utilisées, y compris lorsqu'elles le sont sous forme de mélanges complexes, ou qu'elles sont issues des procédés de fabrication (poussières, fumées...).

e) Les températures extrêmes

Le seuil associé à ce facteur de risques est fixé à 5 degrés Celsius ou moins pour le froid et 30 degrés Celsius et plus pour le chaud, le salarié devant travailler pendant une durée minimum de 900 heures par an en-deçà ou au-delà de ces seuils de température pour être considéré comme exposé. La température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : partant, les températures extérieures ne sont pas prises en considération.

¹ Valeur limite d'exposition professionnelle.

f) Le bruit

Un travailleur sera considéré comme exposé au titre de la pénibilité dès lors que ses conditions habituelles de travail répondent à au moins l'une des deux situations suivantes, caractérisées par des niveaux d'intensité, de durée et de fréquence :

Pour l'exposition quotidienne au bruit (hors bruits à caractère impulsionnel précisés ci-dessous) :

- l'intensité retenue est de 81 dB (A) rapporté à une période de référence de 8 heures ;
- la durée minimale d'exposition est fixée à 600 heures par an.

Pour l'exposition à un niveau de pression acoustique de crête (bruits à caractère impulsionnel) :

- l'intensité retenue correspond à la première valeur d'action : 135 dB (C) (art. R.4431-2) ;
- la fréquence est fixée à au moins 120 fois par an.

FICHE TECHNIQUE N° 4

ÉVALUATION DE L'EXPOSITION DES TRAVAILLEURS À LA PÉNIBILITÉ, EN LIEN AVEC LA DÉMARCHE GLOBALE D'ÉVALUATION DES RISQUES ET, LE CAS ÉCHÉANT, LES ACCORDS DE BRANCHE ÉTENDUS OU LES RÉFÉRENTIELS PROFESSIONNELS DE BRANCHE HOMOLOGUÉS

Le lien avec la démarche globale d'évaluation des risques.

Le décret relatif au document unique d'évaluation des risques (DUER) et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité précise que l'employeur consigne en annexe du DUER les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2 du code du travail, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Ainsi, l'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques a vocation à servir de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, puisque ce document comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La notion d'« unité de travail » doit être comprise au sens large, afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. De même, d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, chantiers, transports, etc.).

En pratique, il pourra être utile à l'employeur d'identifier dans ce cadre des « groupes homogènes d'exposition » constituant une carte des situations professionnelles de son entreprise exposées de manière homogène à la pénibilité.

Plus spécifiquement, la démarche de l'employeur pourra être adaptée à la nature des différents facteurs.

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.

Pour les facteurs liés à l'environnement de travail que sont le bruit et les températures extrêmes, la localisation de l'activité pourra le plus souvent constituer un critère déterminant pour apprécier le niveau d'exposition.

Pour le facteur « agents chimiques dangereux », l'exposition peut s'apprécier au regard de l'environnement de travail ou être directement liée à l'activité professionnelle. Un croisement des approches explicitées ci-dessus pourra parfois être nécessaire.

Pour les facteurs « travail de nuit », « en équipe successives alternantes » et en « milieu hyperbare », l'exposition s'apprécie directement au regard des horaires de travail ou de facteurs très objectifs (notamment pour le travail en milieu hyperbare).

Le fait pour un employeur d'asseoir sa démarche de recensement des expositions sur l'évaluation des risques consignée dans le document unique sera de nature à sécuriser les déclarations individuelles faites à la CNAV.

L'utilisation des accords et référentiels de branche

Les branches professionnelles ont vocation à accompagner l'employeur dans cette démarche en concluant des accords collectifs de branche en faveur de la prévention de la pénibilité, conclus dans le cadre des articles L. 4163-2 et L. 4163-4 du code du travail et qui doivent être étendus, ou en élaborant des référentiels professionnels de branche.

Un référentiel est élaboré et utilisé comme un mode d'emploi d'évaluation de l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. En caractérisant les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité, dans les définitions et termes en usage dans le corps professionnel concerné, il facilite ainsi la déclaration des expositions des travailleurs réalisée chaque année par l'employeur auprès de la caisse. En mettant en évidence l'impact des mesures de protection collective et individuelle, il permet en outre à l'employeur d'identifier les leviers permettant de prévenir des expositions.

Un référentiel peut concerner l'ensemble des travailleurs d'une branche ou cibler plus précisément les travailleurs d'un champ d'activité de cette branche. Dans le deuxième cas, il peut donc y avoir plusieurs référentiels au sein d'une même branche. L'employeur peut utiliser le référentiel correspondant à sa branche professionnelle ou, le cas échéant, son champ d'activité. Il ne peut faire usage d'un autre référentiel que pour des postes, métiers ou situations de travail qui ne seraient pas identifiés dans son référentiel professionnel.

Ainsi par exemple, si dans une branche A il existe une activité minoritaire ou spécifique au regard de son « cœur de métier » qui ne figure pas au sein du référentiel de cette branche, alors que cette activité est plus courante au sein d'une branche B et intégrée dans son référentiel, l'employeur de la branche A peut se référer au référentiel de la branche B pour cette activité.

L'employeur qui applique les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué, mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 4161-2, pour déclarer l'exposition de ses travailleurs ne peut se voir appliquer ni la pénalité mentionnée au second alinéa de l'article L. 4162-12, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation de cotisations mentionnée au même alinéa.

L'employeur peut, en cas de contestation, se prévaloir de l'utilisation de bonne foi de ces accords de branche étendus ou référentiels homologués identifiant des postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité pour l'évaluation et la déclaration des travailleurs exposés ainsi que pour l'élaboration des éléments relatifs à la pénibilité annexés au DUER de son entreprise. L'employeur peut ainsi légitimement s'appuyer sur le cadre qu'ils fixent et s'en saisir comme référence directe et opposable dans la mise en œuvre du dispositif.

La demande d'homologation d'un référentiel professionnel de branche est déposée auprès de la direction générale du travail (bureau de la politique et des acteurs de la prévention). L'homologation d'un référentiel est décidée par les ministres chargés du travail et des affaires sociales après avis de la commission spécialisée n° 1 du Conseil d'orientation des conditions de travail. L'homologation a pour objet de vérifier que sont bien pris en compte, en tant que de besoin, les facteurs de pénibilité pertinents pour les activités de la branche et que sont identifiés à cette fin les expositions des postes, métiers ou situations de travail qui sont caractéristiques de la branche concernée. L'homologation a aussi pour objet de vérifier que sont pris en compte les moyens de prévention collectifs et individuels mis en place. Sans se substituer au travail réalisé au niveau de chaque branche professionnelle, l'instruction des demandes d'homologation doit permettre à l'administration de déceler les éventuelles erreurs manifestes d'appréciation dans la construction du référentiel. En cas d'erreur manifeste, l'administration se rapprochera de la branche concernée pour l'accompagner dans un ajustement de son référentiel.

Les acteurs internes et externes à l'entreprise

La déclaration individuelle de l'exposition découle donc de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques et, le cas échéant, en utilisant l'accord collectif étendu ou le référentiel professionnel de branche homologué (cf. ci-dessus).

L'employeur, à qui la loi confie la responsabilité de déclarer l'exposition des travailleurs, peut utiliser dans ce cadre l'analyse effectuée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au titre de sa compétence prévue à l'article L. 4612-2 du code du travail.

À noter que le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe précisés par l'article R. 4121-1 et rappelés ci-dessus. Il dispose par ailleurs notamment du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel prévus à l'article L. 4612-16. En revanche, il n'a pas accès aux documents à caractère nominatif et ne peut donc pas demander à avoir accès aux informations relatives à l'exposition des travailleurs éligibles au compte pénibilité déclarées par les employeurs.

Dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare en application de l'article L. 4161-1. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Pour conduire des actions de prévention visant à supprimer ou réduire les facteurs de pénibilité, et indépendamment des accords et référentiels cités ci-dessus, l'employeur dispose de guides et de documents d'aide à l'évaluation des risques, spécialisés par métiers et secteurs professionnels,

établis par les institutions et organismes de prévention, notamment de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles et de l'OPPBTP, le champ de ces actions dépassant largement celui du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il convient de rappeler que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L.4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

FICHE TECHNIQUE N° 5

LE SCHÉMA PRÉ-CONTENTIEUX DE CONTESTATION PAR LE SALARIÉ DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Étape 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 (cf. fiche n° 6).

Étape 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. À 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.

Étape 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'Île-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.

Étape 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.

FICHE TECHNIQUE N° 6

LES PRINCIPES DE LA DÉCLARATION DES FACTEURS D'EXPOSITION EN DADS, DTS ET EN DSN

Moment de la déclaration des facteurs d'exposition

L'évaluation de l'exposition étant annuelle, la déclaration des facteurs intervient en cohérence au terme de l'année :

- 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 DADS, la date correspond au 31 janvier N + 1, en DSN il s'agit du 5/15 janvier N + 1 ; pour les employeurs agricoles, en DTS, la date correspond au 10 janvier N + 1 (4^e 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.

Tableau synthétique des dates de déclaration des facteurs d'exposition

	DADS (RG)	DTS (RA)	DSN (RG ET RA)
Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile	31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	10 janvier de l'année suivant l'exposition concernée (4 ^e DTS)	5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile	31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	DTS du trimestre au cours duquel le contrat s'achève	5/15 du mois qui suit la fin du contrat

Exemple : un salarié, titulaire d'un contrat d'une durée de 2 ans du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2017, est affecté à un poste permanent exposé au facteur de pénibilité « travail de nuit ». Le salarié est donc considéré comme exposé sur l'ensemble de la période. Trois périodes déclaratives doivent être distinguées :

- 1^{er} juin 2015 au 31 décembre 2015 : le contrat demeurant en cours à la fin de l'année civile, le facteur nuit est déclaré dans la DADS du 31 janvier 2016 ou pour un employeur agricole dans la DTS du 4^e trimestre.
- 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 : le contrat demeurant en cours à la fin de l'année civile est déclaré dans la DADS du 31 janvier 2017 ou pour un employeur agricole dans la DTS du 4^e trimestre (cf. précisions ci-dessous s'agissant du vecteur déclaratif à retenir).
- 1^{er} janvier 2017 au 31 mai 2017 : le contrat s'achevant au cours de l'année civile 2017, la déclaration du facteur nuit doit se faire :
 - si l'entreprise est toujours en DADS : dans sa DADS de janvier 2018 ;
 - si l'entreprise est toujours en DTS : dans sa DTS du 2^e trimestre 2017 ;
 - si l'entreprise est en DSN : dans la DSN du 5 ou 15 juin 2017 (qui est celle qui concerne la paie de mai 2017), selon les échéances déclaratives qui lui sont applicables.

Vecteur déclaratif des facteurs d'exposition : DADS, DTS, et titres simplifiés

Les facteurs d'exposition sont à déclarer (à différencier du paiement de la cotisation, cf. fiche n° 7) dans les vecteurs suivants :

- les expositions concernant les années 2015 et 2016 sont déclarées en DADS ou en DTS pour le régime agricole ;
- les expositions débutant à compter du 1^{er} janvier 2017 :
 - sont déclarées en DSN pour les entreprises qui à la date du 1^{er} janvier 2017 sont en DSN phase 3, c'est-à-dire dans la phase de généralisation de la DSN qui intègre la DADS et la DTS ;
 - sont déclarées en DADS/DTS pour les entreprises qui à la date du 1^{er} janvier 2017 ne sont pas en DSN phase 3.

Des dispositifs simplifiés permettent par ailleurs aux employeurs ne disposant pas de logiciels de paie de procéder à leurs déclarations sociales ainsi qu'à la déclaration des facteurs de pénibilité.

Tableau synthétique des vecteurs déclaratifs applicables
pour la déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité

ANNÉE D'EXPOSITION AU FACTEUR DE PÉNIBILITÉ	2015	2016	2017
Vecteur déclaratif du facteur d'exposition	DADS ou DTS pour les entreprises du régime agricole Ou titres simplifiés (TESE, CEA ou TESA)	DADS ou DTS pour les entreprises du régime agricole Ou titres simplifiés (TESE, CEA ou TESA)	2 cas de figure : – si à la date du 1 ^{er} janvier 2017 l'entreprise est en DSN phase 3: DSN; – si à la date du 1 ^{er} janvier 2017 l'entreprise n'est pas encore en DSN phase 3: DADS ou DTS pour les entreprises du régime agricole. Ou titres simplifiés (TESE, CEA ou TESA)

Dispositions communes

Pour rappel, seuls les contrats supérieurs à un mois donnent lieu à appréciation de l'exposition et à déclaration.

Les périodes d'exposition correspondent au contrat. Elles sont déclarées par le biais des périodes d'activité en DADS ou par la DTS pour les entreprises relevant du régime agricole.

Ainsi :

- pour un salarié employé toute l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés sur l'année civile;
- pour un salarié dont le contrat de travail débute ou s'achève en cours d'année, les facteurs d'exposition sont déclarés pour la période de l'année couverte par ce contrat;
- pour un salarié ayant conclu plusieurs contrats de travail sur l'année, les facteurs d'exposition sont déclarés contrat par contrat par l'employeur.

Déclaration en DADS

Les facteurs d'exposition sont à ce jour intégrés en DADS de la façon suivante.

En pratique :

- est complétée la rubrique « Période d'exposition à la pénibilité » (rubrique « S65 G05.00 »);
- est indiquée la période d'exposition concernée (date de début et date de fin) : cette période correspond à la période d'activité du contrat, ou à l'année entière si le contrat court sur toute l'année civile. Dans le cas particulier où plusieurs contrats ont été conclus entre un même employeur et un même salarié sur l'année, la période d'exposition correspond également à celle de chaque contrat. Dans cette situation, la DADS comportera autant de périodes d'exposition que de contrats conclus;
- est sélectionnée au sein de cette période, le ou les facteurs d'exposition auquel il a exposé son salarié.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DADS, il est possible de consulter la fiche technique pénibilité annexée au cahier technique de la norme N4DS, le site internet « e-ventail » de la CNAV ainsi que le portail dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité (www.preventionpenibilite.fr).

Déclaration en DTS

L'employeur agricole indique dans sa DTS, pour chaque salarié, si ce dernier a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au cours de la période d'activité considérée en indiquant le code du ou des risques de pénibilité dont le seuil est atteint pour ses salariés exposés.

Si l'employeur agricole a opté (en accord avec la MSA) pour le recouvrement des cotisations selon le mode déclaratif, il adresse trimestriellement ces mêmes éléments à sa caisse de MSA par flux électronique selon la norme N4DS utilisée pour les déclarations dématérialisées de données sociales.

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DTS, les employeurs agricoles sont invités à consulter le site internet (www.msa.fr).

Déclaration en DSN

En pratique, la déclaration des facteurs d'exposition en DSN ne suit pas le rythme mensuel de la déclaration. Les principes déclaratifs rappelés à la présente fiche ne sont pas modifiés :

- 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, c'est-à-dire dans la DSN effectuée le 5/15 janvier N + 1 ;
- pour les contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile, la déclaration des facteurs s'effectue au plus tard lors de la paie effectuée au titre de ce contrat, c'est-à-dire le 5/15 du mois qui suit la fin du contrat.

L'employeur qui déclare les facteurs d'exposition à la pénibilité en DSN déclare également dans ce même vecteur les cotisations pénibilité (*cf.* fiche n° 7).

En pratique, est déclaré sous le bloc « Individu » (bloc « S21.G00.30 ») au sein de la rubrique « Pénibilité » (rubrique « S21.G00.34 ») le ou les facteurs d'exposition auquel il a exposé son salarié. Sont indiqués par ailleurs sous la rubrique pénibilité le numéro du contrat et l'année concernée.

La période d'exposition correspond à celle du contrat et est complétée plus loin dans la déclaration au moment du paiement de la cotisation (*cf.* fiche n° 7).

Pour plus de précisions sur le remplissage de la DSN, il est possible de se reporter au site www.dsn-info.fr.

Cas particulier: les titres simplifiés

Lorsque l'employeur ne dispose pas d'un logiciel de paie qui lui permette de procéder à la DADS, la DTS ou la DSN et ne souhaite pas avoir recours au service d'un expert-comptable pour réaliser ses déclarations sociales, il peut procéder à la déclaration des facteurs par les offres de services suivantes :

- le titre emploi service entreprise (TESE) pour les entreprises de moins de 20 salariés et le chèque emploi associatif (CEA) pour les associations de moins de 20 salariés. Ces dispositifs permettent de procéder par une déclaration simplifiée aux formalités d'embauche et de paiement des cotisations. Ces dispositifs sont accessibles par les liens suivants :
 - <http://www.letese.urssaf.fr/tesewebinfo/cms/index.html> ;
 - <https://www.cea.urssaf.fr/ceawebinfo/cms/index.html> ;

S'agissant de la déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité, l'employeur, qui dans le cadre du remplissage du volet social pour le calcul des cotisations sociales indique dans tous les cas la période d'emploi, coche le facteur d'exposition auquel il a exposé son salarié. C'est l'URSSAF compétente qui lorsqu'elle lui adressera le décompte des cotisations calculera en conséquence la cotisation pénibilité due en fonction de la déclaration de l'employeur.

- le titre emploi simplifié agricole (TESA) s'applique à toute exploitation agricole, pour des contrats de travail dont la durée est inférieure à trois mois et dont la rémunération brute est inférieure au plafond de la sécurité sociale. Le TESA a été créé dans le souci de faciliter les démarches administratives des employeurs agricoles.

S'agissant de la déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité, l'employeur agricole, qui dans le cadre du remplissage du volet social pour le calcul des cotisations sociales indique dans tous les cas la période d'emploi, coche le facteur d'exposition auquel il a exposé son salarié. La MSA compétente, lorsqu'elle lui adressera le décompte des cotisations sociales, calculera en conséquence la cotisation pénibilité due en fonction de la déclaration de l'employeur.

Possibilité de correction du facteur déclaré :

Les textes permettent désormais en cas d'erreur dans la déclaration de corriger la déclaration de l'employeur :

- lorsque la correction est faite en faveur du salarié, cette déclaration est possible dans le délai de 3 ans qui suit la date d'exigibilité des cotisations (le 31 janvier lorsque les facteurs sont déclarés par la DADS, le 10 janvier pour une déclaration *via* la DTS et le 5/15 janvier lorsque les facteurs sont déclarés en DSN) ;

Exemple : concernant une exposition de l'année 2015, l'employeur ne déclare aucun facteur dans la DADS de janvier 2016 ou dans la DTS du 4^e trimestre 2015 alors que son salarié est exposé au facteur « nuit ». Il souhaite procéder à la correction de la déclaration.

Cette correction emporte des effets de droit sur le salarié. L'employeur dispose alors de 3 ans pour corriger sa déclaration des facteurs soit jusqu'au 5/15 janvier 2019.

Lorsque la correction n'est pas faite en faveur du salarié, elle est possible jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivant l'exposition ;

À titre exceptionnel, s'agissant des expositions des années 2015 et 2016, la correction des facteurs dans la DADS ou dans la DTS peut être effectuée jusqu'au 30 septembre de l'année suivant l'exposition. Pour le régime agricole, cette correction peut être effectuée jusqu'au 10 octobre de l'année suivant l'exposition.

Exemple : concernant une exposition de l'année 2015, l'employeur déclare le facteur « nuit » dans sa DADS de janvier 2016 ou, pour un employeur agricole dans sa DTS du 4^e trimestre 2015. Or, en reconsidérant l'exposition du salarié, l'employeur réalise que le salarié n'est en réalité pas exposé. S'agissant de la suppression d'un facteur, cette modification n'est pas en faveur du salarié. Dans ce cas, et en application de la tolérance concernant l'exposition de l'année 2015, la correction pourra être faite jusqu'au 30 septembre 2016 au plus tard pour les employeurs du régime général ou jusqu'au 10 octobre 2016 pour les employeurs du régime agricole.

Dans le même exemple, en considérant l'année 2016 comme année d'exposition et la déclaration initiale de correction faite en DADS de janvier 2017 ou en DTS du 4^e trimestre 2016, la correction n'aurait été possible que jusqu'au 5/15 avril 2017.

Tableau synthétique des délais de correction des facteurs d'exposition

	DADS (RG)	DTS (RA)	DSN (RG ET RA)
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.	Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016: 30 septembre 2016 Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017: 30 septembre 2017 Pour les expositions des années suivantes: 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite	Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016: 10 octobre 2016 Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017: 10 octobre 2017 Pour les expositions des années suivantes: 5/15 avril de l'année suivant la période d'exposition	5/15 avril de l'année suivant l'exposition concernée

La correction des facteurs doit être accompagnée d'une correction du paiement de la cotisation additionnelle (cf. fiche n° 7).

La correction des facteurs d'exposition s'effectue soit en DADS ou en DTS, soit en DSN :

- en DADS lorsque l'entreprise n'est pas encore entrée en DSN phase 3 au moment de la correction. Cette correction s'effectue par une DADS « annule et remplace » qui devra retracer l'ensemble des salariés y compris ceux non concernés par la modification ainsi que l'ensemble des données déclarées pour chaque salarié ;
- en DTS lorsque l'entreprise n'est pas encore entrée en DSN phase 3 au moment de la correction ;
- en DSN dans les autres cas. L'employeur déclare dans ce cas la correction sans utiliser le bloc changement mais en effectuant une déclaration des facteurs d'exposition en « annule et remplace » qui viendra, s'agissant uniquement de la pénibilité, se substituer à la première déclaration. L'employeur modifiera le facteur, précisera le numéro du contrat et indiquera l'année concernée. Cette déclaration fonctionnant en « annule et remplace », la CNAV n'exploitera que les dernières informations déclarées. S'agissant de la DSN, il est indispensable que l'employeur modifie dans la même déclaration les facteurs et la cotisation additionnelle.

Modalités déclaratives transitoires du fait de l'entrée en vigueur différée au 1^{er} juillet 2016 des 6 facteurs d'exposition

Conformément à l'annonce faite par le Premier ministre le 26 mai 2015 à l'occasion de la remise du rapport de Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville sur le compte personnel de

prévention de la pénibilité, la date d'entrée en vigueur des six facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité non encore entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2015 est désormais fixée au 1^{er} juillet 2016¹.

En application de l'article D. 4161-2 du code du travail, ces six facteurs sont :

- les manutentions manuelles de charges,
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- les vibrations mécaniques,
- les agents chimiques dangereux,
- les températures extrêmes,
- le bruit.

S'agissant de la déclaration des facteurs d'exposition en DADS ou en DTS

Le décalage de l'entrée en vigueur des facteurs mentionnés ci-dessus est sans incidence sur la déclaration de l'exposition des salariés au titre de l'année 2016. Pour rappel, cette déclaration s'effectuera pour l'ensemble des employeurs en DADS ou en DTS pour les employeurs relevant du régime agricole.

Dès lors, l'employeur déclarera tous les facteurs auquel le salarié est exposé pendant la durée du contrat ou celle de l'année civile, que les facteurs soient entrés en vigueur avant le 1^{er} juillet 2016 ou à cette date (cf. exemple ci-dessous). La Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés aura ensuite la charge de prendre en compte les facteurs entrés en vigueur en 2016 à partir du 1^{er} juillet seulement. Cette procédure évite à l'employeur de procéder à deux déclarations différentes au titre de l'année 2016 (une déclaration pour le premier semestre et une déclaration pour le second semestre).

Par ailleurs, pour les contrats se terminant avant le 1^{er} juillet 2016, l'employeur n'est pas tenu d'apprécier l'exposition à ces six facteurs, ni de les déclarer.

Pour chaque facteur, seront déclarés dans la DADS de janvier 2017 ou dans la 4^e DTS de 2016 (cf. ci-dessus) :

- la période d'exposition qui doit être la période du contrat entier (ou l'année civile entière si le contrat s'étend sur une durée supérieure à l'année civile) pour tous les facteurs, indépendamment de leur date d'entrée en vigueur.;
- le ou les facteurs concernés.

Exemple : un contrat d'un an qui démarre le 1^{er} mars 2016 jusqu'au 27 février 2017. Le salarié est exposé aux facteurs nuit (entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015) et bruit (entré en vigueur au 1^{er} juillet 2016).

Dans sa DADS de janvier 2017 ou dans sa DTS du 4^e trimestre 2016, il déclarera :

- les dates de début et de fin de la période d'exposition : 1^{er} mars 2016-31 décembre 2016 ;
- le facteur : nuit ;
- les dates de début et de fin de la période d'exposition : 1^{er} mars 2016-31 décembre 2016 ;
- le facteur : bruit.

S'agissant du paiement de la cotisation additionnelle pénibilité

Le paiement de la cotisation additionnelle pénibilité s'effectue :

- pour le régime général soit lors du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale de décembre 2016 (31 janvier 2017), soit lors du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale effectué au moyen du tableau récapitulatif le 31 janvier 2017 (cf. fiche n° 7) ;
- pour le régime agricole soit lors du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale de décembre 2016 (5/15 janvier 2017) soit lors du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale effectué au moyen de la 4^e DTS de l'année 2016.

Au regard de l'entrée en vigueur différée des facteurs, l'assiette est à proratiser. Elle est ainsi constituée des rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2016.

Le taux de la cotisation additionnelle à appliquer à cette assiette est inchangé et s'élève à :

- taux mono-exposé : 0,1 % ;
- taux poly-exposé : 0,2 %.

¹ 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.

S'agissant des rappels de salaires ou des sommes versées postérieurement à la date du 1^{er} juillet 2016 et rattachés à une période d'activité au cours de laquelle le facteur n'était pas en vigueur, l'employeur peut choisir de les retirer de l'assiette.

Exemple : un contrat d'un an qui démarre le 1^{er} mars 2016 jusqu'au 27 février 2017. Le salarié est exposé aux facteurs nuit (entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015) et bruit (entré en vigueur au 1^{er} juillet 2016).

Compte tenu de l'entrée en vigueur différée, l'employeur est redevable d'une cotisation mono et d'une cotisation poly ainsi répartie :

- assiette constituée des salaires versés du 1^{er} mars au 30 juin : application d'un taux mono-exposé (0,1 %);
- assiette constituée des salaires versés du 1^{er} juillet au 31 décembre : application d'un taux poly-exposé (0,2 %).

FICHE TECHNIQUE N° 7

LES PRINCIPES DU PAIEMENT DES COTISATIONS

1. Paiement de la cotisation pénibilité de base

1.1. *Champ, assiette et taux*

Les employeurs redevables de cette cotisation sont ceux entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité. Cette cotisation est due quelle que soit la durée du contrat.

Cette cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations ou gains versés par l'employeur au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé à l'article D. 4162-54 du code du travail. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

À compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01 %.

1.2. *Déclaration et paiement*

Elle est due à partir des paies effectuées à compter du 1^{er} janvier 2017. À compter de cette date, elle sera déclarée et versée par l'employeur en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale.

En pratique :

- pour le régime général, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (sanctions, contrôle etc.). Par ailleurs, l'employeur utilisera sur sa déclaration le code type de personnel (CTP) 450 pour déclarer la cotisation ;
- pour le régime agricole, elle sera déclarée et versée selon les modalités habituelles de recouvrement et de régularisation des cotisations et contributions de sécurité sociale (exigibilité, sanctions, contrôle etc.).

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation de base :

- au régime général :
 - en application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année, les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation de base sera exigible dans les 30 jours ;
 - de la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS/DSN doit être complétée dans les 60 jours ;
- au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation de base due par les employeurs agricoles entrant dans le champ du compte personnel de prévention de la pénibilité sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration.

a) Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale ou de l'application d'une assiette forfaitaire

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation de base.

Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation de base. La cotisation de base pénibilité n'étant pas une cotisation de sécurité sociale, elle n'est dès lors pas intégrée aux cotisations faisant l'objet des allègements généraux.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation de base. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

*b) Sanctions en cas de manquement à la déclaration
et au versement de la cotisation de base*

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale et articles R. 741-22 et R. 741-23 du code rural et de la pêche maritime).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-1-2 du code rural et de la pêche maritime.

2. Paiement de la cotisation additionnelle

2.1. Champ, assiette et taux

Elle est due par l'employeur entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité lorsque celui-ci expose un salarié à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au sens de la loi du 20 janvier 2014. Elle est exigible à compter du 1^{er} janvier 2015.

Cette cotisation n'est pas due s'agissant des contrats de travail inférieurs à un mois, aucune exposition n'étant déclarée.

Elle est assise sur les rémunérations ou gains perçus par le salarié au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle comporte deux taux selon que le salarié est exposé à un seul facteur (mono-exposé) ou exposé à au moins deux facteurs (poly-exposé). Les taux sont les suivants pour 2015 et 2016 :

- taux mono-exposé : 0,1 % ;
- taux poly-exposé : 0,2 %.

À compter du 1^{er} janvier 2017, ces taux seront les suivants :

- taux mono-exposé : 0,2 % ;
- taux poly-exposé : 0,4 %

L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au cours de la période d'activité dès lors que l'employeur a considéré que son salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'employeur pourra toutefois déduire de cette assiette les éléments de rémunérations versés au cours d'une année où le salarié est exposé mais au titre d'une année où il ne l'était pas (exemple : rappel de salaires versés en février 2015 au titre de décembre 2014).

Afin de couvrir l'année complète, les employeurs procédant au versement de paie le mois suivant celui au titre duquel elle est due (situation parfois connue sous le terme de « décalage de paie ») et qui choisiraient de déduire de l'assiette la rémunération versée en janvier N au titre de décembre N - 1 intégreront alors à cette assiette les rémunérations versées en janvier N + 1 au titre de décembre N.

2.2. Déclaration et paiement

En application de l'article R. 4162-57 du code du travail, le paiement de la cotisation additionnelle est effectué en même temps que la déclaration des facteurs d'exposition.

Compte tenu du calendrier de la DSN, certaines entreprises paient leurs cotisations et contributions sociales ainsi que la cotisation additionnelle pénibilité par la DSN, en application du décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer la déclaration sociale nominative (DSN) et du décret du 17 novembre 2014 relatif à la phase 2 de la DSN qui intègre le recouvrement pour les entreprises relevant du régime général (déclaration et paiement des cotisations et contributions sociale).

S'agissant du régime agricole, dans le cas où l'employeur ne déclare pas les facteurs en DSN mais en DTS, le versement de cette cotisation s'effectue au 15 février de l'année suivante, avec l'appel de cotisations du dernier trimestre.

Pour l'employeur qui a choisi de calculer et de déclarer lui-même le montant de ses cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de salariés agricoles, il adresse par voie électronique à sa caisse de MSA sa déclaration de données sociales, élaborée directement à partir de son logiciel de paie.

**Tableau synthétique du moment du paiement de la cotisation additionnelle
selon que les facteurs d'exposition sont déclarés en DADS, DTS ou DSN**

	DÉCLARATION DES FACTEURS EFFECTUÉE EN DADS ET DTS			Déclaration des facteurs effectuée en DSN (RG et RA)
	Déclaration et paiement de la cotisation additionnelle selon le droit commun (BRC-DUCS)	Déclaration et paiement de la cotisation additionnelle au régime agricole (DTS)	Déclaration et paiement de la cotisation en DSN	
Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile.	Paiement suit la déclaration des facteurs: paiement de la cotisation additionnelle le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	Le paiement de la cotisation additionnelle intervient le 15 février de l'année suivant l'exposition concernée	DADS faite le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée Paiement le 5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	Paiement suit la déclaration des facteurs: paiement de la cotisation additionnelle le 5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile.	Paiement suit la déclaration des facteurs: paiement de la cotisation additionnelle le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée	Le paiement de la cotisation additionnelle intervient le 15 du mois qui suit la date limite de retour par l'employeur de la DTS du trimestre au cours duquel le contrat s'achève	DADS faite le 31 janvier de l'année suivant l'exposition concernée Paiement le 5/15 janvier du mois qui suit la fin du contrat	Paiement suit la déclaration des facteurs: paiement de la cotisation additionnelle le 5/15 du mois qui suit la fin du contrat

Quel que soit le moment de la déclaration, l'employeur utilise pour sa déclaration les CTP suivants:

- régime général;
 - pour la cotisation « mono-exposition » : CTP 451;
 - pour la cotisation « poly-exposition » : CTP 452;
- régime agricole: des codes risques permettent de collecter le ou les facteurs de risque d'exposition du salarié pour lequel le seuil est atteint:

CODE RISQUE	FACTEURS DE PÉNIBILITÉ DONT LE SEUIL EST ATTEINT
05	Activités exercées en milieu hyperbare
08	Travail de nuit
09	Travail en équipe successives alternantes
10	Travail répétitif

Les codes attachés aux facteurs de pénibilité en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2016 seront précisés ultérieurement pour les employeurs agricoles.

En cas de cessation d'activité, les dispositions de droit commun sont applicables à la cotisation additionnelle:

Au régime général:

- en application de l'article R. 243-7 du code de la sécurité sociale, dans le cas où l'établissement cesse son activité en cours d'année, les cotisations sont exigibles dans les 30 jours de la vente, cession ou cessation. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours;
- de la même façon, dans ce cas, en application de l'article R. 243-14 du code de la sécurité sociale, la DADS/DSN doit être complétée dans les 60 jours.

Au régime agricole, en cas de cession ou de cessation d'activité de l'exploitation ou de l'entreprise, la personne responsable du versement des cotisations est tenue, en application de l'article R. 741-9 du code rural et de la pêche maritime, d'en informer la caisse de MSA et de lui déclarer dans les dix jours les rémunérations versées au cours du trimestre. Les cotisations sont dans ce cas immédiatement exigibles. La caisse de MSA procède à leur mise en recouvrement dans les 20 jours qui suivent la réception de la déclaration des salaires. Les cotisations doivent être versées dans les 30 jours suivant leur mise en recouvrement. Dès lors, la cotisation additionnelle sera exigible dans les 30 jours. L'employeur ayant opté pour le système déclaratif transmet dans les 10 jours, en lieu et place de la DTS, sa déclaration de données sociales par voie électronique. Le versement des cotisations est exigible dans un délai de 30 jours suivant la date limite de transmission de cette déclaration. Des précisions seront apportées ultérieurement s'agissant de la DSN en régime agricole.

**a) Incidence d'une exonération de cotisations de sécurité sociale
ou de l'application d'une assiette forfaitaire**

L'application d'exonération de cotisations de sécurité sociale est sans incidence sur la cotisation additionnelle. Dès lors, aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle.

Lorsque les cotisations sociales sont calculées sur une assiette forfaitaire, cette assiette doit également être retenue pour le calcul de la cotisation additionnelle. Ces dispositions sont notamment applicables pour les apprentis.

b) Incidence de la correction d'un facteur d'exposition en DADS ou DSN

La correction du facteur d'exposition qu'elle soit ou non en faveur du salarié implique en parallèle une correction du paiement de la cotisation additionnelle.

Lorsque la correction du facteur d'exposition est faite en DADS, deux cas se présentent selon qu'au moment de la correction l'employeur déclare ses cotisations en BRC/DUCS ou en DSN, peu important le vecteur de déclaration initiale des cotisations.

Régime général :

	CORRECTION DU PAIEMENT de la cotisation additionnelle dans les conditions de droit commun (BRC/DUCS)	CORRECTION DU PAIEMENT de la cotisation additionnelle en DSN
La correction est faite en faveur du salarié.	Correction des facteurs en DADS dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité des cotisations (31/01 N+ 3). Correction de la cotisation additionnelle sur BRC/DUCS jusqu'au 31/01 N+ 3	Correction des facteurs en DADS dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité des cotisations (31/01 N+ 3) Correction de la cotisation additionnelle en DSN dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité des cotisations.
La correction n'est pas faite en faveur du salarié.	Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016 : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 30 septembre 2016 – correction de la cotisation additionnelle sur BRC/DUCS jusqu'au 5/15 octobre 2016 Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017 : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 30 septembre 2017 – correction de la cotisation additionnelle sur BRC/DUCS jusqu'au 5/15 octobre 2017 Pour les expositions des années suivantes : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite ; – correction de la cotisation additionnelle en BRC/DUCS jusqu'au 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite.	Pour l'exposition 2015 déclarée en 2016 : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 30 septembre 2016 ; – correction de la cotisation additionnelle en DSN jusqu'au 5/15 octobre 2016. Pour l'exposition 2016 déclarée en 2017 : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 30 septembre 2017 ; – correction de la cotisation additionnelle en DSN jusqu'au 5/15 octobre 2017. Pour les expositions des années suivantes : – correction des facteurs en DADS : jusqu'au 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite ; – correction de la cotisation additionnelle en DSN jusqu'au 5/15 avril de l'année où la DADS a été faite.

Lorsque la correction du facteur est faite en DSN, elle implique que le paiement de la cotisation additionnelle soit faite dans la même DSN. Dans ce cas, si la déclaration des facteurs intervient en « annule et remplace », la correction de la cotisation additionnelle doit être effectuée de la même manière que la correction d'une cotisation de sécurité sociale, c'est-à-dire de manière différentielle.

Exemple : l'employeur a déclaré une exposition à un seul facteur avec une cotisation mono-exposée de 100. Il se rend compte que le salarié est en fait poly-exposé, et qu'il est donc redevable d'une cotisation poly-exposée de 200.

L'employeur dans sa déclaration rectificative déclarera les deux facteurs, ce qui annulera le seul facteur déclaré initialement. S'agissant de la cotisation, il procédera à une déclaration correctrice de la manière suivante :

Il indiquera : – 100 puis + 200 (et non 200).

Régime agricole :

Hypothèse 1 : L'employeur agricole corrige les facteurs d'exposition et la cotisation additionnelle uniquement par le biais de la DTS :

- lorsque les corrections des facteurs et de la cotisation sont faites en faveur du salarié, l'employeur a jusqu'au 10 janvier N + 3 pour adresser une nouvelle DTS à la caisse de MSA contenant la correction des facteurs, soit au plus tard lors de la 4^e DTS N + 2. La caisse de MSA lui adressera l'appel des cotisations avec la cotisation additionnelle corrigée à payer au plus tard le 15 février N + 3 de l'année qui suit la période d'exposition ;

- lorsque les corrections des facteurs et de la cotisation additionnelle ne sont pas faites en faveur du salarié, l'employeur doit corriger les facteurs d'exposition à la pénibilité au plus tard dans la 1^{re} DTS qui suit l'année d'exposition, soit au plus tard le 10 avril. La caisse de MSA lui adressera par la suite l'appel des cotisations avec la cotisation additionnelle corrigée à payer au plus tard le 15 mai de l'année qui suit la période d'exposition.

Pour les déclarations d'exposition 2015 et 2016, il est toléré que la correction des facteurs intervienne dans la 3^e DTS suivant l'exposition, soit au plus tard le 10 octobre. Ainsi, la caisse de MSA adressera à l'employeur l'appel des cotisations avec la cotisation additionnelle corrigée à payer au plus tard le 15 novembre de l'année suivant l'exposition.

Hypothèse 2: l'employeur agricole corrige les facteurs d'exposition par le biais de la DTS, mais corrige la cotisation additionnelle en DSN.

En effet, il est possible que selon la phase DSN dans laquelle se trouve l'employeur agricole, ce dernier soit obligé dans un premier temps de corriger les facteurs d'exposition en DTS et dans un second temps de corriger la cotisation additionnelle en DSN:

- lorsque les corrections des facteurs et de la cotisation sont faites en faveur du salarié, l'employeur a jusqu'au 10 janvier N + 3 pour adresser une nouvelle DTS à la caisse de MSA contenant la correction des facteurs, soit au plus tard lors de la 4^e DTS N + 2. En parallèle, il devra corriger la cotisation additionnelle en DSN dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité des cotisations, soit le 5/15 janvier N + 3;
- lorsque les corrections des facteurs et de la cotisation additionnelle ne sont pas faites en faveur du salarié, l'employeur doit corriger les facteurs d'exposition à la pénibilité au plus tard dans la 1^{re} DTS qui suit l'année d'exposition. La correction de la cotisation additionnelle en DSN interviendra le 5/15 avril de l'année qui suit la période d'exposition.

Pour les déclarations d'exposition à la pénibilité 2015 et 2016, il est toléré que la correction des facteurs d'exposition intervienne dans la 3^e DTS de l'année suivant l'exposition, soit au plus tard le 10 octobre. Ainsi, l'employeur pourra corriger la cotisation additionnelle lors de la DSN du 5/15 octobre de l'année suivant l'exposition.

	HYPOTHÈSE 1 : correction du paiement de la cotisation en DTS	HYPOTHÈSE 2 : correction du paiement de la cotisation additionnelle en DSN
La correction faite en faveur du salarié.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs en DTS dans la 4^e DTS n + 2 (10/01 N + 3). 2) Correction de la cotisation additionnelle adressée par la MSA dans l'appel des cotisations qui doivent être versées au plus tard le 15/02 N + 3 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs en DTS dans la 4^e DTS n + 2 (10/01 N + 3). 2) Correction de la cotisation additionnelle en DSN dans un délai de 3 ans à compter de la date d'exigibilité des cotisations (5/15 janvier N + 3)
La correction n'est pas faite en faveur du salarié.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs lors de la 1^{re} DTS (10 avril au plus tard) de l'année qui suit la période d'exposition. 2) Correction de la cotisation additionnelle adressée par la MSA dans l'appel des cotisations qui doivent être versées au plus tard le 15 mai 2016. <p>Tolérance pour l'exposition 2015, déclarée en 2016:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs dans la 3^e DTS de 2015, soit au plus tard le 10 octobre 2016. 2) Correction de la cotisation additionnelle adressée par la MSA dans l'appel des cotisations du 3^e trimestre qui doivent être versées au plus tard le 15 novembre 2016. <p>Tolérance pour l'exposition 2016, déclarée en 2017:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs dans la 3^e DTS de 2016, soit au plus tard le 10 octobre 2017. 2) Correction de la cotisation additionnelle adressée par la MSA dans l'appel des cotisations du 3^e trimestre qui doivent être versées au plus tard le 15 novembre 2017. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs lors de la 1^{re} DTS (10 avril au plus tard) de l'année qui suit la période d'exposition. 2) Correction de la cotisation additionnelle en DSN le 5/15 avril de l'année qui suit la période d'exposition. <p>Tolérance pour l'exposition 2015, déclarée en 2016:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs dans la 3^e DTS de 2015, soit au plus tard le 10 octobre 2016. 2) Correction de la cotisation additionnelle en DSN au plus tard le 5/15 octobre 2016. <p>Tolérance pour l'exposition 2016, déclarée en 2017:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Correction des facteurs dans la 3^e DTS de 2016, soit au plus tard le 10 octobre 2017. 2) Correction de la cotisation additionnelle en DSN au plus tard le 5/15 octobre 2017.

c) Sanctions en cas de manquement et contrôle de cohérence entre la déclaration de l'exposition et le paiement de la cotisation additionnelle

En cas de défaut de déclaration ou de paiement de cette cotisation, l'employeur s'expose aux sanctions de droit commun (articles R. 243-16 et R. 243-18 du code de la sécurité sociale).

En cas d'absence de déclaration des rémunérations pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, l'employeur s'expose à un calcul des cotisations sur une base forfaitaire en application de l'article L. 242-12-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement s'assurent de la cohérence entre les éléments d'exposition déclarés en DADS/DSN (pour le régime général) ou en DTS/DSN (pour le régime agricole) et le paiement de la cotisation additionnelle. En cas de déclaration des facteurs d'exposition à la pénibilité sans versement de cotisation, l'entreprise s'expose à un redressement dans les conditions de droit commun de la cotisation additionnelle.

FICHE TECHNIQUE N° 8

MODALITÉS D'ACQUISITION DES POINTS PAR LES SALARIÉS

Les points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité sont reportés au compte par la CNAV.

L'article R.4162-2 du code du travail prévoit les conditions d'acquisition des points et les modalités de décompte de ceux-ci :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à un seul facteur de risque professionnel acquièrent 4 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à l'année civile et qui sont exposés au-delà des seuils d'exposition à plusieurs facteurs de risque professionnel (deux ou plus) acquièrent 8 points par an, reportés sur leur compte par la CNAV ;
- les salariés, titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, acquièrent un point par période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs par période d'exposition de trois mois. Ces périodes sont décomptées par la CNAV qui est chargée d'agrèger en nombre de mois la durée de chaque contrat, effectué par le salarié au cours de cette année civile, durant lequel il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risque. Elle recense pour le calcul des points en premier lieu les périodes poly-exposées puis les périodes mono-exposées.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 pour lesquels le nombre de points acquis dans les conditions précisées ci-dessus sera doublé. Ainsi à titre d'exemple, un salarié exposé à deux facteurs ou plus toute l'année acquiert 16 points par an.

Ce barème de points est aménagé pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels dont l'entrée en vigueur a été décalée au 1^{er} juillet 2016 (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit). Pour que ces salariés ne soient pas pénalisés en 2016 dans les droits qu'ils peuvent acquérir au titre du compte, le nombre de points acquis dans le cadre d'une exposition à ces facteurs, tel que reporté au compte par la CNAV, sera doublé. Cette mesure s'applique à titre exceptionnel pour les expositions à ces six facteurs ayant eu lieu entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2016.