

Modalités de mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité

Au mépris des engagements pris par le ministre du travail selon lesquels l'année 2015 serait mise à profit pour rendre la fiche pénibilité applicable dans le Bâtiment, les décrets d'application de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 relatifs à la mise en place du compte pénibilité ont été publiés au JO du 10 octobre 2014.

Ces décrets, au nombre de six, viennent préciser les contours du nouveau dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité **applicable à compter du 1^{er} janvier 2015** et modifient les dispositions relatives à la fiche individuelle de prévention des expositions aux risques.

La complexité de ces textes, démontre si besoin en était la légitimité du combat engagé par la FFB et son réseau pour dénoncer auprès des Pouvoirs Publics leur inapplicabilité dans la grande majorité des entreprises, et l'insécurité juridique qu'ils vont faire peser sur celles-ci.

Ce combat va se poursuivre afin que, comme l'a indiqué la FFB dans son communiqué de presse du 10 octobre dernier (voir ANNEXE 1), le bon sens l'emporte.

I. La fiche de prévention des expositions : obligatoire dès dépassement par le salarié de certains seuils d'exposition

L'article 7 de la loi du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, prévoit que pour tout travailleur exposé à la pénibilité au-delà d'un certain seuil, l'employeur établit une fiche de prévention des expositions aux risques.

Le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 fixe la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité et **les seuils annuels d'exposition, portant à la fois sur une intensité et une durée minimales**, associés à chacun d'eux (voir ANNEXE 2). Il précise également la périodicité et les modalités de la traçabilité ainsi réalisée. Notons que pour les agents chimiques dangereux, le seuil d'exposition sera déterminé, pour chacun d'eux, par application d'une grille d'évaluation qui sera fixée par arrêté ministériel.

Sur les dix facteurs de pénibilité recensés par les décrets, **seuls quatre devront être pris en charge dès le 1^{er} janvier 2015**. Il s'agit :

- du travail de nuit ;
- du travail en équipes successives alternantes ;
- du travail répétitif ;
- et du risque hyperbare.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les six autres facteurs devront être pris en compte. Il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges ;
- des postures pénibles ;
- des vibrations mécaniques ;
- des agents chimiques dangereux ;
- des températures extrêmes ;
- du bruit.

L'exposition des travailleurs au regard des seuils d'exposition est appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.

Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

L'employeur doit remettre la fiche de prévention des expositions à chaque salarié concerné **au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante**. Pour les salariés dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, il la transmet au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat¹.

L'employeur doit également remettre une copie de la fiche de prévention des expositions à chaque salarié concerné :

- **en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;**
- **en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois consécutif à une maladie non professionnelle².**

Par ailleurs, la fiche de prévention des expositions doit être tenue à tout moment à la disposition du salarié concerné.

Enfin, l'employeur doit conserver par tout moyen les fiches de prévention des expositions de ses salariés **pendant cinq ans** après l'année à laquelle elles se rapportent.

II. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

A compter du 1^{er} janvier 2015³, l'employeur doit consigner en **annexe** au document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels de nature à faciliter l'établissement des fiches individuelles de prévention des expositions ;
- La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition.

¹ Article D. 4161-1 du Code du travail.

² Article D. 4161-4 du Code du travail.

³ Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014.

III. L'acquisition des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 détermine les modalités d'acquisition de points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'employeur devra, au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, **déclarer les facteurs de pénibilité** auxquels ont été exposés les salariés au-delà des seuils prévus, **dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales** (DADS). Cette obligation s'applique pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins un mois.

Cette déclaration donne lieu à l'inscription par **la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés** (CNAV) d'un certain nombre de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité de chaque salarié concerné, correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente.

Ainsi, **les salariés employés durant toute l'année et exposés à un seul facteur de risque professionnel acquièrent quatre points par année civile et ceux exposés à plusieurs facteurs, huit points.**

Les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956 acquerront huit points par année civile s'ils sont exposés à un seul facteur de risque professionnel et seize points s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Les salariés dont le contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois commence ou s'achève au cours de l'année civile acquièrent, par période de trois mois d'exposition, un point s'ils sont exposés à un seul facteur et deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à cent points.

IV. L'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le salarié pourra utiliser les points inscrits sur son compte pour :

- **financer une formation** permettant d'accéder à un poste non ou moins pénible dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation⁴,
- **bénéficier d'une réduction du temps de travail** avec maintien du salaire,
- **bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.**

⁴ Voir INFO DAS n° 55 du 22 avril 2014.

Chaque salarié ayant un compte personnel de prévention de la pénibilité pourra accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif. En effet, la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraites du régime général dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement fait connaître au salarié par voie électronique, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur un site dédié. A défaut, la caisse porte cette information à sa connaissance par lettre simple.

Le salarié fera une demande d'utilisation des points inscrits sur son compte⁵ :

- **Soit en ligne** sur le site dédié à cet effet, dans les formes et avec les justifications qui seront déterminées par arrêté ;
- **Soit directement auprès de la caisse de retraite** dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence⁶.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse vaudra rejet de sa demande.

- **Utilisation du compte pour la formation professionnelle**

Un point sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié ouvrira droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.

Il est à noter, d'une part, que les vingt premiers points inscrits sur le compte du salarié seront obligatoirement réservés à cette utilisation⁷. D'autre part, dans le cadre de cette utilisation contrairement aux deux autres cas d'utilisation, les points seront consommés point par point et non par tranche de dix points.

Pour que le salarié titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité puisse abonder son compte personnel de formation, il devra joindre à sa demande de formation un document précisant :

- le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre de la pénibilité ;
- le poste qu'il occupe ;
- la nature de la formation demandée (afin d'en apprécier la légitimité, c'est-à-dire en quoi elle lui permettrait d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux risques)⁸.

Lorsque la demande de formation du salarié est validée par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation, l'organisme ou l'employeur fournit une attestation au salarié qui fera alors sa demande d'utilisation auprès de la caisse de retraite⁹.

⁵ Article R. 4162-8 du Code du travail.

⁶ Ou en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France.

⁷ Sauf pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960 et pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les dix premiers points inscrits sur le compte devront obligatoirement être réservés à cette utilisation.

⁸ Article R. 4162-11 du Code du travail.

⁹ Conformément à l'article R. 4162-8 du Code du travail.

Lorsque le salarié souhaite abonder son compte personnel de formation, sa demande est réputée remplir les conditions posées au 1° du I de l'article L. 4162-4 du Code du travail (« *Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à [...] la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité* », lorsque :

- la demande a été reconnue éligible par l'organisme ou l'employeur prenant en charge les frais de formation du demandeur ;
- ou, lorsque la formation demandée correspond à l'une des formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 6323-16 du Code du travail (voir ANNEXE 3)¹⁰.

Afin d'obtenir le versement du montant correspondant au nombre d'heures de formation effectivement suivies par le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'abondement, le financeur de l'action de formation devra joindre à la Caisse de retraite une attestation¹¹ indiquant que la formation a été effectivement suivie et a fait l'objet d'un règlement.

Le montant de l'heure de formation financée sera fixé au regard du coût réel de la formation, dans la limite d'un plafond qui sera déterminé par arrêté.

• Utilisation du compte pour le passage à temps partiel

Dix points ouvriront droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps.

Il est à noter que dans le cadre de cette utilisation, les points doivent être utilisés par tranche de dix.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception¹². Le salarié joint à l'appui de sa demande un justificatif du nombre de points disponibles sur son compte qu'il obtiendra en ligne¹³.

La demande précise la durée du travail souhaitée, sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée applicable dans l'établissement, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date.

¹⁰ Voir INFO DAS n° 091 du 29 octobre 2014.

¹¹ Le contenu et les modalités de cette attestation seront définis par décret.

¹² Article D. 3123-3 du Code du travail.

¹³ Article R. 4162-7 du Code du travail.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci. Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. En cas de différend avec son employeur dû à un refus de celui-ci de faire droit à sa demande, le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes.

Le coefficient de réduction de la durée du travail est apprécié par le rapport de la durée sollicitée à la durée antérieure de travail. Il est arrondi à deux décimales, au centième le plus proche.

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

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

Le nombre de jours est alors arrondi au jour entier le plus proche.

Le complément de rémunération est assujéti à l'ensemble des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

Exemple : un salarié qui travaille à 35h00 souhaite passer à mi-temps et mobiliser 20 points.

$$\text{Coefficient de réduction} = 35h / 17.5h = 0.5$$

$$\frac{20}{10} \times 45 / 0.5 = 180 \text{ jours}$$

Le salarié peut bénéficier de 190 jours de maintien de salaire.

Une fois l'accord de son employeur obtenu, le salarié fera alors sa demande auprès de la caisse de retraite¹⁴.

Enfin, l'employeur devra transmettre par tout moyen à la caisse de retraite une copie de l'avenant au contrat de travail du salarié concerné ainsi que les éléments¹⁵ nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions afférentes.

Une fois ces éléments transmis à la caisse, celle-ci procède au remboursement à l'employeur du complément de rémunération et cotisations et contributions sociales afférentes.

¹⁴ Conformément à l'article R. 4162-8 du Code du travail.

¹⁵ La liste des éléments ainsi que leurs modalités de transmission seront déterminés par décret.

- **Utilisation du compte pour la retraite**

Dix points ouvriront droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse, le salarié étant limité à huit trimestres, ce qui correspond à un départ anticipé de deux ans maximum.¹⁶

Il est à noter que dans le cadre de cette utilisation, les points doivent être utilisés par tranche de dix.

Le titulaire du compte peut formuler sa demande dès lors qu'il atteint l'âge de 55 ans.

Les trimestres de majoration de durée d'assurance au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité :

- seront pris en compte pour la détermination du taux de la pension ;
- et seront réputés avoir donné lieu à cotisations pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

Attention : le dispositif du départ anticipé à la retraite au titre d'une incapacité permanente créée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, est maintenu.

V. Le financement patronal du compte personnel de prévention de la pénibilité

Les dépenses au titre de l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité sont prises en charge par un fonds, financé par les cotisations des entreprises.

Le décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 fixe :

- le taux de la cotisation appliquée à l'ensemble des employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité à **0.01 % à compter de 2017** ;
- et le taux de la cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité à **0.1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0.2 % à compter de l'année 2017**, pour les salariés exposés à un seul facteur de pénibilité et à **0.2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0.4 % à compter de l'année 2017** pour les salariés exposés à plusieurs facteurs. Le paiement de cette cotisation est effectué au plus tard au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante¹⁷.

VI. Les modalités de contrôle par la caisse d'assurance vieillesse

Les agents des caisses de retraite pourront demander tout document aux employeurs et avoir accès aux locaux de l'entreprise à tout moment afin de contrôler l'effectivité ou l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et l'exhaustivité des données déclarées.

En revanche, la caisse ne pourra pas engager un contrôle pour une période ayant fait ou faisant l'objet d'une réclamation du salarié et ayant donné lieu à une décision du directeur de la caisse.

¹⁶ Article D. 161-2-1-10 du Code de la Sécurité sociale.

¹⁷ Article R. 4162-57 du Code du travail.

Les agents de la caisse procéderont à toutes vérifications sur pièces et sur place :

- **en cas de contrôle sur place**, la caisse de retraite adressera à l'employeur un avis de passage qui mentionne la date et l'heure du contrôle, l'objet du contrôle ainsi que la possibilité pour l'employeur de se faire assister des conseillers de son choix pendant le contrôle. Cet avis, transmis par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, doit parvenir au moins quinze jours avant la date de la première visite ;
- **en cas de contrôle sur pièces**, un avis de contrôle mentionnant l'objet du contrôle, la date de début du contrôle, la liste des documents et informations nécessaires à l'exercice du contrôle et la date limite de leur transmission à la caisse de retraite est transmis à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

A l'issue du contrôle :

- la caisse de retraite informe l'employeur et chacun des salariés concernés de l'absence d'observations ;
- ou, dans le cas contraire, **elle notifie à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception les modifications qu'elle souhaite apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points, et lui impartit un délai d'un mois pour présenter ses observations**. A l'expiration de ce délai, la caisse notifie sa décision avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant d'en attester la date de réception à l'employeur et à chacun des salariés concernés.

La notification de la décision de la caisse adressée à l'employeur mentionne les périodes concernées par sa décision et les modifications apportées aux déclarations de l'employeur. Suivant les cas, elle mentionne le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant supplémentaire de cotisations dont il doit s'acquitter auprès de l'organisme de recouvrement.

La notification de la décision de la caisse adressée au salarié mentionne le nombre de points inscrits sur son compte personnel de prévention de la pénibilité au titre des périodes concernées.

Rappelons que le redressement ne peut intervenir qu'au cours des cinq années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

VII. Le traitement des réclamations du salarié

En cas de désaccord du salarié sur son exposition ou le nombre de points qu'il a acquis, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur. Cette réclamation préalable est obligatoire. A défaut, le recours juridictionnel est irrecevable.

En revanche, le salarié ne peut pas effectuer une réclamation sur une période contrôlée par la caisse.

L'action du salarié ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.

Dès réception de la réclamation, l'employeur doit indiquer au salarié :

- qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de deux mois, celle-ci sera réputée rejetée ;
- qu'à l'expiration du délai de deux mois, le salarié pourra porter sa réclamation devant la caisse de retraite dans un délai de deux mois¹⁸. Au sein de la caisse, une commission paritaire statue sur les réclamations portées par les salariés.

Si l'employeur accepte la réclamation, il doit en informer la caisse afin de procéder aux corrections sur le compte du salarié et il doit régulariser les cotisations sociales versées.

Le salarié peut ensuite saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet de la caisse. La procédure gracieuse et préalable devant la commission de recours amiable ne s'applique pas dans ce cas.

VIII. Accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

A compter du 1^{er} janvier 2015¹⁹, seul le dépassement des seuils d'exposition aux risques professionnels déclenchera l'obligation pour l'employeur de négocier un accord relatif à la prévention de la pénibilité ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Attention : les accords et les plans d'actions conclus conformément dans leur version antérieure à la loi du 20 janvier 2014 et en vigueur au 1^{er} janvier 2015 continueront de produire leurs effets jusqu'à leur termes.

A cet égard, l'accord relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions du travail dans le BTP du 20 décembre 2011 et étendu le 12 novembre 2012 continuera de permettre aux entreprises de 50 à 299 salariés d'être exonérées de cette obligation²⁰.

En revanche, même en présence d'un accord de branche, les entreprises de 300 salariés et plus doivent procéder elles-mêmes à la négociation d'un accord ou, à défaut, à la mise en place d'un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité si elles veulent échapper à la pénalité financière.

Rappelons qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, la couverture par un plan d'action ne sera possible qu'après échec effectif de la négociation d'un accord, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux. (C. trav., art. L. 4163-2).

¹⁸ Le salarié a deux mois après la décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur pour faire une réclamation devant la caisse de retraite.

¹⁹ Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014.

²⁰ Voir INFO DAS 121 du 6 décembre 2012.

A compter du 1^{er} janvier 2018 :

- il y aura obligation de négocier dès lors qu'au moins 25 % des salariés seront exposés à un facteur de risque professionnel, et non plus 50 % ;
- le nombre de thèmes devant être traités dans l'accord ou le plan d'action passera de un à deux pour : la réduction des polyexpositions aux facteurs de risques, l'adaptation et l'aménagement du poste du travail, la réduction des expositions aux facteurs de risques ;
- l'accord ou le plan d'action devra préciser les mesures permettant d'affecter des points du compte personnel de prévention de la pénibilité au suivi d'une formation ou au financement d'une réduction du temps de travail.

ANNEXE 1

COMMUNIQUE DE PRESSE

COMPTE PENIBILITE : LES ARTISANS ET ENTREPRENEURS DU BATIMENT SE SENTENT TRAHIS

Dans un contexte économique déjà très difficile pour les artisans et entrepreneurs, la FFB dénonce le fait que les décrets d'application du compte pénibilité aient été publiés, en catimini, sans une nouvelle concertation sur les six facteurs de pénibilité devant entrer en vigueur en 2016.

Dès le 21 avril dernier, la Fédération a mobilisé ses adhérents et les 215 000 entrepreneurs-employeurs du secteur à travers une pétition. Plus de 83 250 entrepreneurs et artisans ont ainsi exprimé leur refus d'une mesure impraticable et l'absolue nécessité de simplifier et sécuriser un dispositif inapplicable en l'état.

En réponse, François Rebsamen, ministre du Travail et de l'Emploi indiquait le 3 juillet à l'Assemblée Nationale *« L'année 2015 sera mise à profit pour rendre la fiche pénibilité applicable dans les PME du Bâtiment, ainsi que l'a souhaité le Premier ministre »*. Manuel Valls, premier Ministre, complétait *« nous devons être attentifs à certaines situations particulières, par exemple celle des entreprises du Bâtiment. En effet, ce secteur joue un rôle crucial dans la relance de la croissance »*.

Jacques Chanut tempête, au nom d'une profession se jugeant trahie : *« dans notre secteur à forte intensité de main d'œuvre, ce nouveau dispositif constitue un incroyable casse-tête pour les entreprises, déjà assaillies par des normes et obligations de toutes parts ! Il est coûteux, complexe et destructeur d'emplois. Cette mesure va amplifier la tentation au recours des travailleurs détachés et à la fraude qui l'accompagne ! Pourquoi ne pas mettre en place un suivi individuel par le filtre médical plus efficace et concret que cette contrainte administrative, comme nous le demandons depuis des mois ? Nous allons continuer à nous battre pour que le bon sens revienne! »*

ANNEXE 2

A compter du 1er janvier 2015, seuls les quatre facteurs de risques visés ci-dessous et allant au-delà des seuils d'exposition fixés par le décret n° 2014-1159 déclencheront l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche aux salariés concernés.

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS APPLICABLES AU 1 ^{ER} JANVIER 2015	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
1° b) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
3° a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
3° b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
3° c) Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

A compter du 1er janvier 2016, les six facteurs de risques visés ci-dessous et allant au-delà des seuils d'exposition fixés par le décret n° 2014-1159 déclencheront également l'obligation pour l'employeur d'établir une fiche aux salariés concernés.

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS APPLICABLES AU 1 ^{ER} JANVIER 2016	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
1° a) Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
1° b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
1° c) Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/ s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/ s ²	
2° a) Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique 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 de 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, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé

FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS APPLICABLES AU 1 ^{ER} JANVIER 2016	SEUILS		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
2° c) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
2° d) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

ANNEXE 3

Sous-section 2 : Formations éligibles et mobilisation du compte

Article L. 6323-16

I. — Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article [L. 6323-6](#). Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- 1° La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre Ier du titre III du présent livre ;
- 2° Une liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
- 3° Une liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article [L. 6123-3](#) dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.
Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4121-3-1](#) et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article [L. 4162-1](#).

II. — Les listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article sont actualisées de façon régulière.

III. — Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article [L. 6323-8](#) sont destinataires des listes mentionnées aux 1° à 3° du I du présent article.

ANNEXE 4

FICHE DE PREVENTION DES EXPOSITIONS A CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La fiche mentionnée à l'article L.4121-3-1 du code du travail comporte au moins les rubriques figurant dans le présent modèle. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au travailleur à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : _____ Prénom : _____ Unité de travail concernée (source DUER) : _____ Poste ou emploi occupé : _____

Facteurs de risque énumérés à l'article D. 4121-5	Non	Oui	Période d'exposition		Mesures de prévention en place			Commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimique dangereux - Poussières- Fumées (sauf amiante*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								

* L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail