

SOMMAIRE

- Alimentation du compte
- Utilisation du compte
- Financement du compte

Le COMPTE PENIBILITE (deuxième partie)

Entrée en vigueur le 1er janvier 2015 du compte personnel de prévention de la pénibilité. La Loi REBSAMEN du 17 août 2015 a supprimé la fiche individuelle de prévention et a aménagé la première loi par décret du 31 décembre 2015.

Le salarié qui travaille dans des conditions difficiles acquiert des points tout au long de sa vie professionnelle pour :

- bénéficier d'actions de formation pour accéder à un emploi moins pénible ou moins exposé
- réduire sa durée de travail tout en maintenant sa rémunération
- financer, à partir de 55 ans, une majoration de sa durée d'assurance et partir avant l'âge légal à la retraite

Ces dispositions sont codifiées dans le Code du Travail et le Code de la Sécurité Sociale. Certaines viennent renforcer le dispositif de la prévention des risques professionnels, en généralisant l'obligation de prévention de la pénibilité.

ALIMENTATION DU COMPTE

Le compte de prévention de la pénibilité est ouvert automatiquement lorsque l'employeur a déclaré le salarié comme étant exposé à un ou plusieurs facteurs de risques.

Si le salarié est exposé à l'un des 4 facteurs retenus depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte doit être ouvert au premier semestre 2016, pour les autres l'ouverture se fera début 2017. L'information sera faite par courrier au plus tard le 30 juin 2016 et au 30 juin 2017 pour les 6 derniers facteurs de risques.

Seul le salarié a accès à son compte qui se fait via un service internet. Le compte permet de connaître les points acquis chaque année, les points consommés, le nombre total de points inscrits sur le compte et leur utilisation possible.

Ce compte suit le salarié durant toute sa carrière.

Ces comptes sont gérés par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Le barème d'acquisition des points est le suivant :

Barème d'acquisition des points sur le compte pénibilité		
	Monoexposition	Polyexposition
Contrat d'une durée égale ou supérieure à l'année civile	4 points par année d'exposition	8 points par année d'exposition
Contrat d'au moins 1 mois, débutant ou prenant fin en cours d'année	1 point par période d'exposition de 3 mois	2 points par période d'exposition de 3 mois
Salariés nés avant le 1 ^{er} juillet 1956	Les points sont doublés	

Un salarié ne peut pas cumuler plus de 100 points sur l'ensemble de sa carrière. Pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, les points sont doublés.

UTILISATION DU COMPTE

Le salarié accumule les points. Les 20 premiers points inscrits sur le compte pénibilité sont réservés à la formation professionnelle sauf pour les salariés nés avant 1960, pour lesquels il n'y a pas de réserve de formation et pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les 10 premiers points doivent être utilisés pour la formation professionnelle.

Le salarié ne peut demander à utiliser des points qu'une fois ces derniers inscrits sur son compte.

La demande se fait en ligne via son espace personnel sur le site internet dédié ou en s'adressant à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence (ou son dernier lieu de travail pour les salariés travaillant à l'étranger).

L'acceptation par la caisse permet l'utilisation des points et le règlement des sommes prévues pour chaque modalité d'utilisation. Le silence durant 4 mois équivaut à une décision de rejet.

Barème d'utilisation des points du compte pénibilité			
Modalités d'utilisation	Condition d'âge	Nombre de points	Conversion de points consommés
Formation (1)		1 point (2)	25 h 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
Réduction du temps de travail (1)		10 points (3)	
Retraite	55 ans minimum	10 points (3)	Complément de rémunération correspondant à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps. Un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse

(1) Pour ces deux utilisations, un salarié doit, à la date de sa demande, entrer dans le champ des bénéficiaires potentiels du dispositif.
(2) Le compte pénibilité peut être utilisé point par point.
(3) Le compte pénibilité doit être utilisé par tranche de 10 points.

Utilisation pour la formation : Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, peut, à tout moment de sa carrière, utiliser ses droits pour bénéficier d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi moins pénible ou non exposé. L'utilisation du compte pénibilité prend la forme d'un abondement du compte personnel de formation. Un point acquis donne droit à 25 heures de formation. Le montant de l'heure de formation pouvant être pris en charge au titre du dispositif est plafonné (montant maximum fixé par arrêté à 12 euros de l'heure). Il est cependant, possible de mobiliser plus de points pour financer une formation dont le coût horaire dépasse ce plafond.

Le salarié peut mobiliser dans le même temps un nombre d'heures inscrit dans le Compte personnel de formation.

Le salarié doit faire une demande dans laquelle il précise le nombre d'heures de formation, le poste occupé et la nature de la formation demandée.

La formation est éligible quand elle facilite l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques déterminés par des listes de formation établies par les commissions interprofessionnelles ou des accords de branches ou par l'organisme ou l'employeur qui prend en charge les frais de formation.

Quand la demande de formation est validée, le titulaire du compte sollicite sa demande de mobilisation du compte pénibilité. Les points du compte sont alors mobilisés et convertis en heures de formation, le compte personnel de formation est alors abondé.

Pour obtenir le financement, l'organisme ou l'employeur doit fournir à la caisse de retraite compétente une attestation indiquant que la formation a été effectivement suivie et qu'elle a fait l'objet d'un règlement.

Sur la base de cette attestation, la caisse rembourse le montant correspondant au nombre d'heures de formation suivies dans le cadre de l'abondement.

Utilisation pour la réduction du temps de travail : Le salarié peut, à tout moment de sa carrière, utiliser son compte pour bénéficier d'une réduction de son temps de travail. Le temps partiel demandé doit toujours être compris entre 20% et 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement. Le compte pénibilité permet de financer un complément de rémunération ainsi que les cotisations correspondantes, en vue de compenser la baisse de salaire liée à la réduction du temps de travail.

La demande s'effectue auprès de son employeur. Les points doivent être utilisés par groupe de 10. (Ex : 10 points pénibilité donnent droit à un trimestre de travail à mi-temps (50 % du temps plein) sans réduction de salaire.)

Si l'employeur est couvert par un accord collectif de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement sur la mise en place du temps partiel, le salarié doit effectuer la demande selon les modalités prévues.

En l'absence d'accord collectif, le salarié doit faire une demande en lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois à l'avance en précisant la durée du travail souhaitée, la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur a 3 mois à compter de la réception de cette lettre pour donner sa réponse également par lettre recommandée.

Dans tous les cas le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail et joindre sa demande de relevé de points de son compte pénibilité.

Si la demande était incompatible avec l'activité de l'entreprise, l'employeur peut refuser en motivant son refus. Si la demande est acceptée, le salarié formule sa demande de mobilisation sur le compte pénibilité dans les conditions prévues par la loi.

La modification du temps de travail doit être actée dans un avenant au contrat.

Montant : le montant du complément de rémunération est déterminé en appliquant le coefficient de réduction de la durée du travail à la rémunération qui serait perçue par le salarié s'il ne bénéficiait pas de cette réduction du temps de travail. Ce complément de rémunération est assujéti aux cotisations et contributions sociales.

L'employeur doit transmettre à la caisse de retraite une copie de l'avenant et les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations.

Utilisation pour la retraite : Dès 55 ans le salarié peut demander à utiliser les points pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse et un départ avant l'âge légal de départ en retraite.

L'âge légal de départ en retraite normalement applicable à l'assuré est abaissé à due concurrence du nombre de trimestre obtenus grâce aux points du compte de pénibilité dans la limite de 8 trimestres, un trimestre équivaut à 10 points.

FINANCEMENT DU COMPTE

Depuis 2015, les entreprises qui emploient des salariés exposés aux facteurs des risques professionnels au-delà des seuils réglementaires sont soumises à une cotisation additionnelle due au titre des rémunérations versées aux seuls salariés exposés. Le taux est de 0,1% pour les salariés exposés à un seul facteur de risque et de 0,20 % pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

A partir de 2017, une cotisation de base, due par tous les employeurs (même ceux non concernés par les facteurs de pénibilité), correspondant à 0,01 % des rémunérations et une cotisation additionnelle dont le taux sera de 0,20 % pour les salariés exposés à un seul facteur de risque et de 0,40 % pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

Les cotisations sont déclarées et payées à l'organisme de recouvrement au plus tard le 31 janvier suivant l'année d'exposition.