

Dernière mise à jour le 7 septembre 2015

PENIBILITE

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a mis en place des mesures visant à prendre en compte la pénibilité dans les parcours professionnels des salariés.

Les développements contenus dans cette note tiennent compte des propositions de simplification de la mission mandatée par le gouvernement, qui ont été rendues publiques dans un rapport remis en mai au gouvernement, et dont certaines ont été intégrées dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen.

Il s'agit notamment de :

- la suppression de la fiche de pénibilité, remplacée par l'établissement par l'employeur d'une déclaration dématérialisée (informations complémentaires dans la DADS),
- l'élaboration de référentiels de branche par les entreprises utilisatrices.

Cette note, qui se présente sous forme de questions/réponses, fait le point sur l'ensemble de ces dispositions.

Par ailleurs, pour accompagner les employeurs et les salariés, une ligne téléphonique (n° 3682) et un site internet (www.preventionpenibilite.fr) ont été mis en place.

TEXTES DE REFERENCE :

[Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)
[Rapport du 26 mai 2015 sur le compte personnel de prévention de la pénibilité](#)
[Instruction DGT/DSS n° 1 du 13 mars 2015](#)
[Décret n° 2015-259 du 4 mars 2015](#)
[Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#)
[Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014](#)
[Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014](#)
[Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014](#)
[Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014](#)
[Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014](#)
[Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014](#)
[Circulaire n° 08 du 28 octobre 2011](#)
[Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#)

Sommaire

I. Comment la pénibilité est-elle définie ?	4
II. Quels sont les facteurs de pénibilité visés ?	4
A. A compter du 1 ^{er} janvier 2015.....	4
B. A compter du 1 ^{er} janvier 2016.....	4
III. Quels sont les salariés concernés par la pénibilité ?	5
A. Cas général	5
1. Mise en place de seuils réglementaires	5
2. Modalités d'évaluation de l'exposition	5
B. Cas dans le travail temporaire	6
IV. Qui établit la déclaration ?	6
A. Cas général	6
B. Cas dans le travail temporaire	6
1. Modalités du recueil d'informations et d'appréciation de la pénibilité	6
2. Sanctions du défaut de transmission par l'EU des informations	7
3. Période transitoire	7
4. Concrètement que va-t-il se passer en 2015 pour les salariés intérimaires ?	8
V. Comment le compte personnel de prévention de la pénibilité est-il ouvert, alimenté et géré ?	9
A. Modalités d'ouverture	9
1. Contrat supérieur ou égal à un an	9
2. Contrat d'une durée supérieure ou égale à un mois	9
B. Modalités d'attribution des points	9
1. Contrat supérieur ou égal à un an	9
2. Contrat d'une durée supérieure ou égale à un mois	10
C. Modalités de gestion du compte	10
VI. Comment les points peuvent-ils être utilisés et demandés par les salariés ?	10
A. Modalités d'utilisation des points	10
B. Demande d'utilisation des points	11
VII. Le salarié dispose-t-il d'un recours en cas de contestation sur son nombre de points ? ...	11
A. Modalités de la contestation	11
1. Forme de la contestation	11
2. Délai pour introduire un recours	11
B. Réponse de l'employeur	12
1. Rejet de la réclamation	12
2. Acceptation de la réclamation	12
VIII. L'employeur peut-il faire l'objet d'un contrôle des déclarations et de l'exposition ?	12
A. Agents chargés du contrôle	12

B. Modalités du contrôle.....	13
1. Contrôle sur place	13
2. Contrôle sur pièces.....	13
3. Issue du contrôle	13
a. Absence d'observations de la Carsat	13
b. Observations de la Carsat	13
c. Observations de l'employeur	13
d. Notification de la décision de la Carsat à l'employeur	14
e. Notification de la décision de la Carsat au salarié	14
IX. Comment la pénibilité est-elle financée par l'employeur ?	14
A. Taux des cotisations	14
B. Modalités de versement.....	15
1. Cotisation additionnelle	15
Pour les ETT, le dispositif pénibilité étant entré en application en janvier 2015, cette cotisation devrait, en théorie, être prélevée dès le mois de février 2015 si des salariés intérimaires ont été affectés à des postes pénibles en janvier 2015.	15
2. Cotisation de base	15
3. Dispositions communes.....	15
X. Les ETT doivent-elles négocier un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité des salariés permanents ?	16
A. ETT concernées	16
B. Contenu de l'accord ou du plan d'action	17
1. Que doit contenir l'accord ou le plan d'action à compter du 1 ^{er} janvier 2015 ?	17
a. Au moins 1 thème sur 2	17
b. Au moins 2 thèmes sur 4	17
2. Quelle est la durée de l'accord ou du plan d'action ?	17
3. Faut-il procéder au dépôt de l'accord et du plan d'action ?	17
4. Y-a-t-il une procédure de contrôle ?	17
5. Quel est le montant de la pénalité ?	18
Annexe 1 Liste des facteurs de pénibilité applicables en 2015.....	19
Annexe 2 Liste des facteurs de pénibilité applicables en 2016.....	20
Annexe 3 Modèle de courrier d'information à l'EU	21
Annexe 4 Modèle de contrat de mise à disposition	22
Annexe 5 Modèle de contrat de mission.....	24
Annexe 6 Tableau simplifié du compte pénibilité pour les salariés et les employeurs	27
Annexe 7 Calcul des effectifs.....	29
Annexe 8 Modèle de justificatif à présenter à la demande de l'inspecteur du travail.....	30

I. Comment la pénibilité est-elle définie ?

La pénibilité est définie comme **l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils.**

Ces facteurs sont liés à :

- des contraintes physiques marquées (*port de charges, postures pénibles, vibrations ...*),
- un environnement physique agressif (*agents chimiques, températures extrêmes ...*),
- certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé (*travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives*).

II. Quels sont les facteurs de pénibilité visés ?

A. A compter du 1^{er} janvier 2015

- travail de nuit,
- travail en équipe successives alternantes,
- travail répétitif,
- activités exercées en milieu hyperbare.

B. A compter du 1^{er} janvier 2016

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

Concernant ces 6 facteurs, le gouvernement a indiqué que leur entrée en application serait reportée au 1^{er} juillet 2016 afin de laisser le temps aux branches concernées d'élaborer des référentiels.

En effet, la loi prévoit qu'un accord de branche peut déterminer l'exposition des salariés en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés. Ces référentiels devront être homologués par l'administration pour entrer en application.

Vous trouverez, sous forme de tableaux, aux annexes 1 et 2, la liste des situations visées pour chacun de ces facteurs.

III. Quels sont les salariés concernés par la pénibilité ?

A. Cas général

Sont visés par les dispositions sur la pénibilité, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le dispositif de traçabilité s'applique sans considération de taille d'entreprise ou d'effectifs de salariés exposés.

Par ailleurs, les salariés détachés sont également concernés par ce dispositif. Ils n'ont toutefois pas accès au compte personnel de prévention de la pénibilité ([Inst. min. 13 mars 2015](#)).

1. Mise en place de seuils réglementaires

Le seul fait pour les salariés d'être exposés aux facteurs de pénibilité n'est plus suffisant. En effet, il faut que leur exposition à ces facteurs dépasse un certain seuil pour être en situation de pénibilité.

Les seuils, associés à chaque facteur, sont définis par une **intensité** (mesurée en décibels pour le bruit, en kg pour les manutentions manuelles de charges...) et une **temporalité** (mesurée par une durée d'exposition en heures ou une fréquence).

Par ailleurs, le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle (ex : casques ou masques ...) ou collective.

En deçà du seuil, le salarié ne reçoit pas de points (cf. V. B. ci-après) et l'employeur n'a pas à payer de cotisation au titre de la pénibilité (cf. IX. A. ci-après).

2. Modalités d'évaluation de l'exposition

L'employeur évalue l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant 2 critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur ce même poste.

En effet, l'exposition est évaluée par l'employeur au regard des **conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année** ([art. D. 4161-1 CT](#)).

L'employeur doit donc identifier les types de poste et/ou situations de travail susceptibles d'exposer ses salariés aux facteurs de pénibilité.

Lorsque le salarié est affecté à plusieurs postes au cours de l'année, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des expositions auxquelles il est soumis, pour déterminer son exposition moyenne annuelle ([Inst. min. du 13 mars 2015](#)).

Par ailleurs, les périodes d'absence sont prises en compte, dès lors qu'elles remettent en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absence d'une certaine durée, telles que la longue maladie ou un CIF... ([Inst. min. du 13 mars 2015](#)). A contrario, les périodes d'absence de courte durée devront être prises en compte pour apprécier l'exposition du salarié à la pénibilité.

B. Cas dans le travail temporaire

Seuls sont concernés par les dispositions sur la pénibilité **les salariés intérimaires titulaires d'un CTT d'une durée égale ou supérieure à 1 mois** (avenant de renouvellement compris)¹, travaillant sur un poste qui aura été identifié par l'EU comme pénible.

Il n'y a pas de calcul de prorata de seuil à effectuer par l'EU pour les salariés intérimaires.

IV. Qui établit la déclaration ?

A. Cas général

L'employeur déclare de façon dématérialisée, via le logiciel de paie, les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs, susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle ([art. L. 4161-1 CT](#)).

Cette déclaration est effectuée, au moyen de la DADS, et lorsque celle-ci sera supprimée via la DSN.

Les informations contenues dans cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le salarié sollicite un emploi.

Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité ne saurait **constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés** ([art. L. 4161-3 CT](#)).

En pratique, cela signifie qu'un salarié ne pourra pas engager la responsabilité de son employeur devant les tribunaux pour manquement à son obligation de sécurité de résultat sur le seul fait qu'il a déclaré son exposition à un facteur de pénibilité et qu'il n'aura pas pris les mesures pour éviter ou prévenir cette exposition.

B. Cas dans le travail temporaire

Pour les salariés intérimaires concernés, la déclaration **est établie annuellement par l'ETT**, en sa qualité d'employeur, sur la base d'informations transmises par l'EU ([art. L. 4161-1 CT](#)).

Toutefois, pour les salariés intérimaires titulaires de CTT inférieurs à un mois, l'ETT n'a pas à demander à l'EU si le poste est pénible et n'a pas de déclaration à établir, ni de cotisation pénibilité à verser.

1. Modalités du recueil d'informations et d'appréciation de la pénibilité

Prism'emploi a obtenu du ministère du Travail que le contrat de mise à disposition soit le support de l'identification de la pénibilité, afin de ne pas alourdir la charge administrative des ETT.

Le contrat de mise à disposition doit ainsi indiquer, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, à quels facteurs de pénibilité le salarié intérimaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'EU, caractérisant le poste occupé ([art. R. 4161-5 CT](#)).

¹ Nous attirons toutefois votre attention sur les successions de CTT dans le cas où le délai de carence n'est pas respecté. Dans cette situation, en effet, la cour de cassation, dans un [arrêt du 12 juin 2014](#), a requalifié les CTT en CDI au sein de l'ETT.

Le ou les facteurs de pénibilité concernés devront donc être mentionnés dans le contrat de mise à disposition (cf. Annexe 4 - modèle de contrat).

Le contrat de mission devant également comporter la reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition ([art. L. 1251-16 1° CT](#)), les facteurs de pénibilité auxquels le salarié intérimaire sera exposé durant sa mission devront également être mentionnés dans son contrat, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir (cf. Annexe 5 - modèle de contrat).

Concrètement, l'EU identifiera, a priori, que le poste sur lequel le salarié intérimaire travaille l'expose ou non à un facteur de pénibilité sur la base d'une **situation habituelle** de travail des salariés de l'EU sur ce poste.

Lorsqu'un facteur de pénibilité aura été identifié, il le sera pour toute la durée du contrat, quelle que soit la durée de l'exposition.

La durée du contrat de mission vaudra donc durée d'exposition à ce (ou ces) facteur(s) de pénibilité.

En cas d'erreur sur les informations transmises par l'EU, l'ETT devra établir un avenant au contrat de mise à disposition.

Les informations recueillies dans le contrat de mise à disposition permettront à l'ETT d'établir, en fin d'année, la déclaration et à la CNAV d'attribuer des points au salarié intérimaire (cf. V. ci-après).

2. Sanctions du défaut de transmission par l'EU des informations

L'EU peut se voir appliquer une **pénalité administrative dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale²** pour défaut de transmission à l'ETT des informations relatives à la pénibilité, lorsque ce manquement aura entraîné l'établissement, par l'ETT, d'une déclaration inexacte ([art. L. 4162-12 2^{ème} al. CT](#)).

L'ETT est également passible de cette pénalité, en sa qualité d'employeur, alors même que le défaut de transmission d'informations est du seul fait de l'EU.

Cette pénalité est due pour chaque salarié pour lequel l'inexactitude est constatée.

3. Période transitoire

A compter du 1^{er} janvier 2015, à titre transitoire, l'EU peut transmettre les informations sur le ou les facteurs de pénibilité du poste occupé par le salarié intérimaire via un autre document que le contrat de mise à disposition. **Cette transmission intervient, au plus tard, le 1^{er} janvier 2016.**

Cette période transitoire, obtenue sur l'intervention de Prism'emploi, a essentiellement pour but de laisser aux ETT le temps nécessaire pour modifier leur système d'information ainsi que les contrats de mise à disposition, support du recueil d'informations.

Toutefois, l'application étant fixée au 1^{er} janvier 2015, il sera difficile pour les ETT d'obtenir de la grande majorité des EU les informations relatives aux facteurs de pénibilité avant la fin de l'année 2015, puisque l'appréciation de l'exposition est faite annuellement ([art. D. 4161-1 CT](#)).

Ces difficultés seront accentuées par la mise en place de référentiels de branche en 2016, par les EU. Ces référentiels visent à déterminer les postes, les métiers ou les situations de travail pénibles pour les 6 facteurs mentionnés au II. B p. 4 ([art. L. 4161-2 CT](#)).

² Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à 3 170 € en 2015. La pénalité peut donc s'élever jusqu'à 1 585 € par salarié.

En effet, si ces référentiels présentent un intérêt pour les ETT, dans la mesure où ils permettront de rendre plus lisible le lien entre un poste et sa pénibilité, le report de 6 mois pour leur mise en place ne va pas faciliter la transmission de l'information.

C'est pourquoi la mission chargée de faire des propositions de simplification préconise une souplesse d'application du calendrier pour les ETT, pour les années 2015 et 2016, afin de tenir compte de leurs difficultés pour obtenir les informations des EU ainsi que le décalage de l'établissement de la DADS.

En effet, cette situation risque notamment d'entraîner les conséquences suivantes :

- intégration des nouvelles données dans le système d'information pour en tenir compte dans la DADS et dans l'établissement des déclarations,
- régularisation des cotisations auprès de l'Urssaf,
- risque d'application de la pénalité administrative en cas de déclaration inexacte.

4. Concrètement que va-t-il se passer en 2015 pour les salariés intérimaires ?

En 2015, les EU doivent identifier **les postes** exposant leurs salariés aux 4 facteurs de pénibilité suivants :

- travail de nuit (1 heure de travail entre 24 h et 5 h et 120 nuits/an),
- travail en équipes successives alternantes (1 h entre 24 h et 5 h et 50 nuits/an),
- travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, avec un temps de cycle défini...),
- activités exercées en milieu hyperbare (60 interventions ou travaux/an).

Les EU ont toute l'année 2015 pour faire cette identification, car elles doivent le faire au vu des conditions habituelles de travail de leurs salariés, appréciées en moyenne sur l'année.

Une fois le poste identifié par l'EU comme exposant à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, il le restera les années suivantes quel que soit le temps d'exposition des salariés intérimaires sur ce poste, excepté si l'EU met en place des mesures de prévention.

Ainsi, certaines EU pourront indiquer aux ETT, dès janvier 2015, que pour tel poste, en moyenne, ses salariés travaillent habituellement au moins 120 nuits par an et que ce poste expose au facteur de pénibilité « travail de nuit ».

Exemple :

*Si un salarié intérimaire est mis à disposition tout le mois de janvier 2015 sur un poste **identifié par l'EU** en pénibilité « travail de nuit », l'ETT devra indiquer sur le contrat de mise à disposition (ou un autre support d'enregistrement pendant la période transitoire) la mention « Facteur de pénibilité : travail de nuit ».*

Ces informations : nom du salarié intérimaire, facteur de pénibilité, durée du contrat, seront déclarées par l'ETT en fin d'année dans la DADS.

Si le salarié intérimaire a été exposé en 2015 à d'autres facteurs de pénibilité, sur d'autres périodes de contrat, l'ETT les déclarera dans la DADS en les identifiant mission par mission.

V. Comment le compte personnel de prévention de la pénibilité est-il ouvert, alimenté et géré ?

A. Modalités d'ouverture

1. Contrat supérieur ou égal à un an

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à l'année civile, l'employeur doit déclarer dans la DADS, le ou les facteurs de pénibilité auxquels ils ont été exposés au-delà des seuils d'exposition décrits aux annexes 1 et 2 ([art. R. 4162-1 I. CT](#)).

Cette déclaration permet aux salariés de bénéficier d'un compte de pénibilité et de cumuler des points au titre de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition, sur une période donnée.

2. Contrat d'une durée supérieure ou égale à un mois

Pour les salariés titulaires d'un contrat dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur déclare également dans la DADS le ou les facteurs de pénibilité auxquels ils ont été exposés ainsi que la durée d'exposition ([art. R. 4162-1 CT II.](#)).

Ce sera le cas des salariés intérimaires.

B. Modalités d'attribution des points

Les points sont attribués au vu des expositions déclarées par l'employeur sur la base de la déclaration auprès de la CNAV (DADS) et sont ouverts tout au long de la carrière du salarié (jusqu'à 100 points maximum) et ce, quels que soient les changements d'employeurs et les périodes non travaillées.

Les points sont acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

Ces points sont enregistrés chaque année par la CNAV, sur la base des données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente.

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des 2 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte ([art. L. 4162-16 CT](#)).

1. Contrat supérieur ou égal à un an

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un an, la déclaration de l'employeur donne lieu à l'inscription, par la CNAV, sur leur compte pénibilité de :

- 4 points pour l'exposition à un seul facteur de pénibilité,
- 8 points pour l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité.

2. Contrat d'une durée supérieure ou égale à un mois

Pour les salariés titulaires d'un contrat dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la CNAV consolide l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de pénibilité, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

Chaque **période d'exposition de 3 mois** à la pénibilité donne droit à :

- 1 point pour l'exposition à un facteur de pénibilité,
- 2 points lorsqu'il y a plusieurs facteurs de pénibilité.

Exemple : un intérimaire ayant une mission de 2 mois en février/mars l'exposant à un facteur de pénibilité « travail répétitif » et une mission d'un mois en septembre l'exposant au même facteur aura donc cumulé 3 mois d'exposition et bénéficiera d'un point.

C. Modalités de gestion du compte

La gestion du compte de pénibilité est assurée par la CNAV qui y enregistre les points correspondant aux données déclarées par l'employeur, au titre de l'année précédente sur la DADS ([art. D. 4162-24 1^{er} al. CT](#))

La Carsat du domicile du salarié porte chaque année à la connaissance des salariés les points acquis au titre de l'année écoulée dans un relevé précisant chaque contrat de travail ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation.

Elle met également à la disposition du salarié un service d'information sur internet pour lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommé au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur leur compte ainsi que les utilisations possibles de ces points ([art. D. 4162-24 al. 2 CT](#)).

VI. Comment les points peuvent-ils être utilisés et demandés par les salariés ?

A. Modalités d'utilisation des points

Le bénéficiaire du compte de pénibilité peut décider d'affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des utilisations suivantes ([art. R. 4162-4 CT](#)) :

- une action de formation professionnelle (1 point = 25 h de prise en charge), en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité,
- le financement d'un complément de rémunération (avec 10 points), dont le montant correspond à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps,
- le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse (avec 10 points) et d'un départ anticipé à la retraite (le salarié doit être âgé de 55 ans).

B. Demande d'utilisation des points

La demande d'utilisation des points est effectuée en ligne par le bénéficiaire du compte sur un site dédié à cet effet (non encore effectif). La Carsat est chargée de faire connaître au salarié, par voie électronique, **au plus tard le 30 juin**, que l'information afférente à son compte est disponible sur ce site dédié. A défaut, elle porte cette information à sa connaissance par lettre simple.

La demande peut également être adressée par le salarié à la Carsat du lieu de sa résidence, ou en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail ([art. R. 4162-8 CT](#)).

La demande d'utilisation des points ne peut intervenir qu'à compter de l'inscription des points sur le compte de pénibilité.

Le silence gardé pendant plus de 4 mois par la Carsat sur une demande d'utilisation des points vaut rejet de cette demande ([art. R. 4162-9 CT](#)).

En pratique, la 1^{ère} information d'un salarié exposé interviendra le **30 juin 2016**. Vous trouverez, en annexe 6 un document synthétique issu du site www.preventionpenibilite.fr.

VII. Le salarié dispose-t-il d'un recours en cas de contestation sur son nombre de points ?

A. Modalités de la contestation

En cas de désaccord sur le nombre de points communiqué au salarié par la Carsat, à partir des données déclarées par l'employeur, ou lorsqu'il n'a reçu aucune information, à la date du 30 juin, et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même, le salarié doit, préalablement à la saisine de la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur ([art. R. 4162-26 CT](#)).

Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ([art. L. 4162-14 CT](#)).

1. Forme de la contestation

La réclamation du salarié est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique). Le salarié peut y joindre une copie de l'information de la Carsat sur son nombre de points ([art. R. 4162-26 CT](#)).

2. Délai pour introduire un recours

Lorsque l'employeur rejette sa réclamation, le salarié présente à la Carsat une copie de la décision de rejet de l'employeur ou, en cas de rejet implicite, une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.

L'accusé de réception que lui envoie la Carsat indique qu'à défaut de réponse dans le délai de 6 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) dans un délai de 2 mois ([art. R. 4162-28 CT](#)).

Le délai de 6 mois peut être porté à 9 mois lorsque la Carsat souhaite procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition. Elle en informe le salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique).

Le salarié peut saisir le TASS dans le délai de 2 mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou la date de la décision implicite de rejet.

B. Réponse de l'employeur

1. Rejet de la réclamation

Dès réception de la réclamation du salarié, l'employeur l'informe qu'en l'absence de réponse de sa part, dans le délai de 2 mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée ([art. R. 4162-26 II CT](#)).

L'employeur lui indique également qu'il peut porter sa réclamation devant la caisse dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai précédent.

En cas de rejet, la Carsat se prononce sur la réclamation du salarié après avis motivé d'une commission ([art. L. 4162-14](#) et [R. 4162-29 CT](#)).

La décision expresse de l'employeur est notifiée au salarié par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique). Elle comporte également l'information selon laquelle la réclamation du salarié peut être portée devant la caisse dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai de 2 mois.

2. Acceptation de la réclamation

Lorsque l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il doit en informer la Carsat par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique). Il corrige les données dans la déclaration et régularise les cotisations versées à l'URSSAF ([art. R. 4162-27 CT](#)).

VIII. L'employeur peut-il faire l'objet d'un contrôle des déclarations et de l'exposition ?

A. Agents chargés du contrôle

L'employeur est tenu d'adresser ou de présenter tout document à la demande de la Carsat, pour le contrôle de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de pénibilité et de l'exhaustivité des données déclarées. Il doit également leur permettre l'accès aux locaux de l'entreprise ([art. D. 4162-25 CT](#)).

B. Modalités du contrôle

La Carsat peut procéder à toutes vérifications sur pièces et sur place afin de vérifier l'exactitude des déclarations fournies, en vue de déterminer les droits des salariés au titre du compte de pénibilité.

1. Contrôle sur place

En cas de contrôle sur place, la Carsat adresse à l'employeur, au moins 15 jours avant la date de la 1^{ère} visite, un avis de passage. Cet avis doit être transmis par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique). Il comporte les mentions suivantes :

- la date,
- l'heure du contrôle,
- l'objet du contrôle,
- la possibilité pour l'employeur de se faire assister des conseils de son choix pendant le contrôle.

2. Contrôle sur pièces

En cas de contrôle sur pièces, l'avis de passage comporte les mentions suivantes :

- 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.

3. Issue du contrôle

a. Absence d'observations de la Carsat

A l'issue du contrôle, la Carsat informe l'employeur et chacun des salariés concernés de l'absence d'observations. Cela signifie que les éléments qui ont conduit à l'établissement de la déclaration sont considérés comme justifiés.

b. Observations de la Carsat

S'il y a des observations, la Carsat notifie à l'employeur, par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique), les modifications qu'elle souhaite apporter aux éléments qui ont conduit à la détermination du nombre de points.

c. Observations de l'employeur

L'employeur a un mois pour présenter ses observations. A l'expiration de ce délai, la Carsat notifie sa décision à l'employeur et à chacun des salariés concernés, avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant d'en attester la date de réception (LRAR ou courrier électronique).

d. Notification de la décision de la Carsat à l'employeur

La décision de la Carsat à l'employeur mentionne :

- les périodes concernées,
- les modifications apportées aux déclarations de l'employeur,
- suivant les cas :
 - le montant des cotisations dont l'employeur peut demander le remboursement ou le montant,
 - le montant supplémentaire de cotisations dont l'employeur doit s'acquitter auprès de l'URSSAF. Ces montants sont calculés sur la base des données relatives à l'assiette des cotisations sociales qui figurent dans la DADS adressée par l'employeur au titre des années concernées.

e. Notification de la décision de la Carsat au salarié

La décision de la Carsat au salarié mentionne le nombre de points inscrits sur son compte de pénibilité au titre des périodes concernées. Elle corrige, le cas échéant, le nombre des points s'ils n'ont pas déjà été utilisés.

Le redressement ne pourra intervenir qu'au cours des 3 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte pénibilité du salarié ([art. L. 4162-12 CT](#)).

IX. Comment la pénibilité est-elle financée par l'employeur ?

A. Taux des cotisations

La pénibilité est financée par une **cotisation due par tous les employeurs** et une **cotisation spécifique due au titre des salariés exposés à des facteurs de pénibilité**, au-delà des seuils, selon les modalités suivantes ([art. L. 4162-19 CT](#) et [L. 4162-20 CT](#)) :

Salariés	Taux en 2015 et 2016	Taux en 2017
Exposés ou non à des facteurs de pénibilité	-	0,01 % de la masse salariale
Exposés à un seul facteur de pénibilité	0,1 % de la masse salariale des salariés exposés	0,2 % de la masse salariale des salariés exposés
Exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité	0,2 % de la masse salariale des salariés exposés	0,4 % de la masse salariale des salariés exposés

B. Modalités de versement

1. Cotisation additionnelle

La cotisation de 0,1 % (ou 0,2 % en cas de multi-exposition) est due en cas d'exposition à un seul facteur de pénibilité ([art. D. 4162-55 CT](#)). Elle est exigible à compter du 1^{er} janvier 2015.

Elle n'est pas due pour les contrats de travail d'une durée inférieure à un mois.

Elle est assise sur la masse salariale des **seuls salariés exposés à la pénibilité** ([art. R. 4162-57 CT](#)).

L'employeur peut, tant pour les contrats se terminant en cours d'année ou pour les cotisations dues pour les contrats couvrant toute l'année, soit :

- . déclarer et payer sa cotisation additionnelle, au plus tard, le 31 janvier de l'année N+1, en même temps que la fourniture du bordereau récapitulatif de cotisations dues au titre du mois de décembre ou du tableau récapitulatif,
- . verser sa cotisation additionnelle en même temps que ses cotisations de sécurité sociale. Dans ce cas, il pourra faire une régularisation en fin d'année, notamment pour les contrats couvrant toute l'année pour lesquels in fine l'exposition différerait de celle anticipée.

Pour les ETT, le dispositif pénibilité étant entré en application en janvier 2015, cette cotisation devrait, en théorie, être prélevée dès le mois de février 2015 si des salariés intérimaires ont été affectés à des postes pénibles en janvier 2015.

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

- . CTP 451 pour la cotisation « mono-exposition »,
- . CTP 452 pour la cotisation « poly-exposition ».

2. Cotisation de base

L'assiette de la cotisation de 0,01 % concernera, en 2017, tous les salariés qu'il y ait ou non des facteurs de pénibilité dans l'entreprise ([D. 4162-54 CT](#)), et quelle que soit la durée des contrats.

Elle sera due à partir des paies effectuées à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pour les ETT décalant la paie, elle sera due sur les périodes d'emploi de décembre 2016 payées en janvier 2017.

Cette cotisation devra être déclarée et versée en même temps que les cotisations et contributions de sécurité sociale. L'employeur utilisera sur sa déclaration le code type personnel 450 pour déclarer la cotisation.

3. Dispositions communes

Aucune exonération n'est appliquée sur la cotisation additionnelle et sur la cotisation de base. En effet, n'étant pas des cotisations de sécurité sociale, elles ne sont pas intégrées aux cotisations faisant l'objet des allègements généraux.

Le défaut de déclaration ou de paiement de la cotisation additionnelle et de la cotisation de base expose l'employeur aux sanctions de droit commun ([art. R. 243-16](#) et [R. 243-18 CSS](#)).

Par ailleurs, 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 ([art. L. 242-12-1 CSS](#)).

X. Les ETT doivent-elles négocier un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité des salariés permanents ?

A. ETT concernées

A compter du 1^{er} janvier 2015, l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention de la pénibilité ou d'élaborer un plan d'action (à défaut d'accord attesté par un PV de désaccord) pèse sur les ETT d'**au moins 50 salariés permanents** (ou groupe d'au moins 50 salariés) qui emploient une **proportion minimale** de salariés permanents **exposés aux facteurs de pénibilité** au-delà des seuils prévus ([art. L. 4163-2 CT](#)).

Cette proportion minimale est fixée à **50 % de l'effectif**³ ([art. D. 4163-1 CT](#)). L'employeur doit consigner, en annexe du document unique, la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ([art. R. 4121-1-1 CT](#)). Vous trouverez, en annexe 7, un tableau récapitulatif du calcul des effectifs.

L'ETT doit, avant l'engagement de négociations, procéder à un **diagnostic préalable** des situations de pénibilité, au terme duquel découleront les mesures de prévention prévues par l'accord ou le plan d'action ([art. D. 4163-2 CT](#))⁴. Une fois ce diagnostic effectué, l'ETT doit engager des négociations en vue de mettre en place un accord en faveur de la prévention de la pénibilité des permanents.

Compte tenu des facteurs de pénibilité et des emplois occupés par les salariés permanents, les ETT ne sont pas soumises à cette obligation. En effet, hormis, le cas échéant, le travail de nuit, les risques identifiés ne sont pas applicables aux postes de travail des salariés permanents.

Vous trouverez, en annexe 8, un modèle de document pouvant faire office de diagnostic préalable dans les ETT et servir également de justificatif à présenter à la demande de l'inspecteur du travail (ou de la Carsat) en cas de contrôle.

³ A compter du 1^{er} janvier 2018, pour tenir compte des nouveaux seuils de pénibilité, cette proportion minimale est abaissée à 25 % de l'effectif.

⁴ A compter du 1^{er} janvier 2018, l'accord ou le plan d'action devra prévoir des mesures qui s'appliquent à tous les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

B. Contenu de l'accord ou du plan d'action

1. Que doit contenir l'accord ou le plan d'action à compter du 1^{er} janvier 2015 ?

a. Au moins 1 thème sur 2

Pour les ETT qui pourraient, le cas échéant, être concernées, l'accord ou le plan d'action traite au moins l'un des thèmes suivants⁵ ([art. D. 4163-3 CT](#)) :

- la réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité, au-delà des seuils de pénibilité
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

b. Au moins 2 thèmes sur 4

L'accord ou le plan d'action traite au moins 2 des 4 thèmes suivants⁶ :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs, qui sont communiqués, au moins annuellement au CHSCT ou, à défaut, aux DP ([art. D. 4163-2 al. 2 CT](#)).

2. Quelle est la durée de l'accord ou du plan d'action ?

L'accord ou le plan d'action est conclu pour une durée maximale de 3 ans ([art. L. 4163-3 CT](#)).

3. Faut-il procéder au dépôt de l'accord et du plan d'action ?

Comme tous les accords d'entreprise, l'accord sur la prévention de la pénibilité doit être déposé auprès de la Direccte, dans le ressort de laquelle il a été conclu ([art. D. 2231-4 CT](#)). Le plan d'action doit également être déposé auprès de la Direccte ([art. L. 4163-4 CT](#)).

Le dépôt doit être fait en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des 2 parties et une version sur support électronique.

4. Y-a-t-il une procédure de contrôle ?

Si l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate que l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, il met en demeure l'employeur, par LRAR, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois ([art. R. 4163-5 CT](#)).

⁵ A compter du 1^{er} janvier 2018, l'accord ou le plan d'action pourra comporter un autre thème : la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

⁶ A compter du 1^{er} janvier 2018, l'accord ou le plan d'action devra préciser les mesures permettant aux titulaires du compte pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une action de formation professionnelle permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité ou au financement d'un complément de rémunération en cas de réduction de la durée du travail.

L'employeur doit communiquer à l'inspection du travail, par LRAR, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents dans ce délai de 6 mois.

Lorsque l'entreprise a régularisé sa situation avant ou à l'échéance de ce délai, le Direccte notifie sans délai à l'employeur sa décision de ne pas appliquer la pénalité. Cette décision est motivée. À l'issue du délai de 6 mois octroyé à l'employeur pour régulariser sa situation, le Direccte peut décider d'appliquer, s'il y a lieu, la pénalité (celle-ci n'a donc pas de caractère automatique) et en fixe le taux, de manière proportionnelle.

5. Quel est le montant de la pénalité ?

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à **1 % des sommes versées aux travailleurs concernés par la pénibilité**, au cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Le montant de la pénalité ne concerne que la **masse salariale des seuls salariés permanents** exposés aux facteurs de pénibilité.

Le taux de la pénalité est notifié par LRAR à l'employeur par le Direccte dans le délai d'un mois à l'issue du délai de 6 mois dont il dispose pour se mettre en conformité. La notification doit être motivée ([art. R. 4163-7 CT](#)). Une copie de cette notification est adressée à l'Urssaf, dont dépend l'employeur.

La pénalité doit être déclarée par l'employeur dans ses déclarations de cotisations. Elle est acquittée en même temps que ces cotisations sous peine des sanctions applicables au recouvrement de celles-ci.

Annexe 1

Liste des facteurs de pénibilité applicables en 2015

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit (art. L. 3122-29 à L. 3122-31 CT)	1 h de travail entre 24 h et 5 h		120 nuits/an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum 1 h de travail entre 24 h et 5 h		50 nuits/an
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 h/an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		
d) Activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 CT)	Intervention ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

Annexe 2

Liste des facteurs de pénibilité applicables en 2016⁷

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 CT)	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 h/an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	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 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 t cumulées par jour	120 j/an
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 h/an
c) Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 CT)	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 h/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	
d) Bruit mentionné (art. R. 4431-1 CT)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 h d'au moins 80 décibels (A)		600 h/an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois/an
e) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés° ou au moins égale à 30 degrés°		900 h/an
f) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées (art. R.4412-3 et R. 4412-60 CT)	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger	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	

⁷ l'entrée en application de ces facteurs a été reportée par le gouvernement au 1^{er} juillet 2016 (au lieu du 1^{er} janvier 2016) pour laisser le temps aux EU d'élaborer leurs référentiels.

Annexe 3

Modèle de courrier d'information à l'EU

Madame, Monsieur,

La loi du 20 janvier 2014 a mis en place un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

En ce qui concerne les salariés intérimaires, cette même loi a prévu, dans son article 7, que les entreprises utilisatrices transmettent aux entreprises de travail temporaire les informations relatives aux facteurs de pénibilité qui sont nécessaires à l'établissement par ces dernières de la déclaration.

Le décret du 4 mars 2015 précise que le contrat de mise à disposition, ou pour 2015 tout autre document, indique à quels facteurs de pénibilité les salariés intérimaires sont exposés sur le poste qu'ils occupent dans votre entreprise.

Ainsi, vous devez nous communiquer l'information sur la pénibilité du poste, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année au sein de votre entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, vous devez donc identifier, s'il y a lieu, les facteurs liés :

- **Au travail de nuit**
- **Au travail en équipes successives alternantes**
- **Au travail répétitif**
- **Aux activités exercées en milieu hyperbare**

et nous indiquer si le poste auquel est affecté notre salarié intérimaire est un poste qui l'expose, ou non, à l'un ou plusieurs de ces 4 facteurs de pénibilité.

C'est pourquoi, nous vous invitons à prendre contact avec nous, dès que possible, afin de nous indiquer à quel moment vous serez en mesure de nous communiquer ces informations.

Annexe 4

Modèle de contrat de mise à disposition

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION			
SALARIE INTERIMAIRE	NOM, PRENOM :	RAISON SOCIALE :	NAF :
	ADRESSE :	ADRESSE :	
	NATIONALITE :		
	NATURE ET N° DU TITRE DE SEJOUR : QUALIFICATION PROFESSIONNELLE :	LIEU DE LA MISSION :	
MOTIF DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE :		JUSTIFICATION DU RECOURS :	
DUREE DE LA MISSION :		HORAIRE DE TRAVAIL :	
PERIODE(S) NON TRAVAILLEE(S) s'il y a lieu :		DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL :	
TERME PRECIS / DUREE MINIMALE		DUREE COLLECTIVE DE TRAVAIL	
AMENAGEMENT DU TERME DE LA MISSION : Le terme de la mission peut être aménagé dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31 CT		ORGANISATION PARTICULIERE DU TEMPS DE TRAVAIL : (travail posté, travail en équipe, JRTT, modulation...)	
CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DE LA MISSION : (s'il y a lieu, mention des équipements de protection individuelle de sécurité et/ou de la surveillance médicale renforcée) Le poste figure-t-il sur la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT ?		FACTEURS DE PENIBILITE (art. L. 4161-1 et R. 4161-5 CT) :	
L'EU prend en charge les frais d'accès aux installations collectives (art. L. 1251-24 CT). L'embauche par l'EU à l'issue de la mission n'est pas interdite, sous réserve de l'article L. 1251-36 CT. Les informations concernant le motif, la durée, la rémunération*, la pénibilité et les caractéristiques particulières du poste de travail sont données sous la responsabilité de l'EU, seule habilitée à les justifier, sans qu'il y ait lieu à mise en demeure préalable de l'ETT. Les jours fériés chômés et payés dans l'EU sont dus aux salariés intérimaires sans condition d'ancienneté et facturés. L'EU soussignée déclare avoir pris connaissance des conditions générales de prestations figurant au verso, qui font partie intégrante du présent contrat, notamment en ce qui concerne la clause attributive de compétence du tribunal du lieu du siège social de l'ETT. *Sous peine des sanctions pénales prévues aux articles L. 1254-1 et s. CT		SALAIRE DE REFERENCE (salaire, primes, accessoires ...) :	
		TARIF HORAIRE H.T.	
Coordonnées du Service de santé au travail de l'ETT :		Coordonnées du Service de santé au travail de l'EU :	
Fait à :	L'ETT	L'EU	
Le :			
Retourner le double du contrat signé dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition sous peine de sanctions pénales prévues aux art. L. 1254-1 et s. CT.			
Garantie financière : NOM ET ADRESSE DU GARANT – art. L. 1251-49 et s. CT			

Ces dispositions sont établies à titre indicatif et doivent être adaptées aux spécificités de chaque entreprise.

1 - CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire (ETT).

L'objet exclusif de ce contrat est l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » par la mise à la disposition de l'utilisateur d'un salarié.

Pour permettre l'établissement du contrat, la demande de prestation écrite devra obligatoirement préciser :

a) **Le motif** pour lequel il est recouru au salarié intérimaire, cette mention devant être assortie de justifications précises :

1) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT).

2) Accroissement temporaire d'activité (art. L. 1251-6 2° CT).

3) Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) :

- Emplois à caractère saisonnier,

- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,

4) Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT).

5) Lorsque l'ETT et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (art. L. 1251-7 2° CT).

Par ailleurs, l'utilisateur déclare que :

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à des travaux interdits figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 CT ou qu'il a obtenu une dérogation de la DIRECCTE.

- le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail chez l'utilisateur.

- le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un médecin du travail.

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté sur un poste où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les 6 mois qui suivent ce licenciement, si le motif de recours est un accroissement temporaire de l'activité. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois (art. L. 1251-9 CT).

- si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail pour lequel le salarié intérimaire est demandé, il ne peut être recouru pour pourvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence calculé de la manière suivante (art. L. 1251-36 CT) :

• contrat de mission < à 14 jours > la moitié de la durée calendaire du contrat.

• contrat > ou = à 14 jours => le tiers de la durée calendaire du contrat.

Pour l'application du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

b) **La qualification professionnelle exigée, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du poste de travail et notamment si ce poste figure sur la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT et/ou s'il est soumis à surveillance médicale renforcée.**

Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, l'utilisateur s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 CT.

Ces indications permettront d'effectuer une meilleure adéquation au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

c) **La nature des équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié doit utiliser, en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'ETT (casque et chaussures uniquement).**

d) **Date de début et de fin de mission.**

Le non-respect de l'engagement de la durée prévue au contrat de prestation donne lieu à facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévu.

Pour les motifs de : « *remplacement d'un salarié absent* », « *attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un CDI* », « *emplois à caractère saisonnier* » et « *emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI* », le contrat de travail temporaire peut ne pas comporter de terme précis lors de sa conclusion. Il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. En cas de recours au travail temporaire pour d'autres motifs, lorsque la mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion, le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois. Mais, par dérogation, la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 24 mois pour le motif survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation (dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois) ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

- 9 mois pour les motifs d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Les conditions de renouvellement sont précisées dans le contrat initial ou par avenant soumis à l'accord du salarié avant le terme prévu au contrat initial.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison de 1 jour pour 5 jours travaillés. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la mission initialement prévue de plus de 10 jours travaillés, ni de conduire à un dépassement des durées maximales visées plus haut. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de 2 jours.

e) **La période d'essai** éventuellement prévue, dont la durée ne peut excéder, sauf disposition différente émanant d'une convention ou d'un accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée ≤ à 1 mois

- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée > à 1 mois et ≤ à 2 mois

- 5 jours si le contrat est conclu pour une durée > à 2 mois

La facturation afférente à cette période ne pouvant en aucun cas être diminuée.

f) **La rémunération** que percevait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire.

En cas d'augmentation de la rémunération en cours de mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même, en cas de rappel de la rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur son montant, le remboursement devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel.

L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur, lequel s'expose, en cas d'omission d'un des éléments composant le salaire de référence, tel que défini ci-dessus, aux sanctions pénales de l'article L. 1254-10 CT.

Les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié intérimaire sans condition d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'utilisateur ainsi que toute journée supplémentaire éventuellement non travaillée que l'ETT devrait payer au salarié intérimaire du fait de l'utilisateur.

Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est payé selon les règles en vigueur chez l'utilisateur. La facturation est établie au vu du relevé d'heures signé par le représentant de l'utilisateur, aux conditions suivantes :

1) Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable chez l'utilisateur, si celle-ci est plus favorable, auxquelles s'ajoute éventuellement la rémunération au titre du repos compensateur non pris.

2) Semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés) : les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.

Un supplément pour indemnités ou primes diverses résultant de l'application des lois, décrets, arrêtés ou conventions ayant des incidences directes ou indirectes sur les coûts salariaux peut être prévu.

Ce contrat est établi en double exemplaire, dont l'un doit être impérativement retourné dûment signé à l'ETT dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, sous peine des sanctions prévues à l'article L. 1254-10 CT (amende de 3 750 € et en cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois).

La signature de l'utilisateur confirme l'exactitude des mentions légales reprises au recto et implique son accord sur les présentes conditions générales de prestations ainsi que sa responsabilité sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence. Toute demande de modification portant sur les conditions d'exécution du détachement telles que prévues initialement au contrat, doivent être adressées par l'utilisateur à l'ETT. Elles ne pourront être mises en application qu'après accord formel et écrit.

2 - RELEVÉ D'HEURES

Le contrôle des heures de travail est effectué au moyen du relevé d'heures établi sur une base hebdomadaire. Ce relevé doit mentionner le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire. La signature et le cachet de l'utilisateur apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié aux salariés intérimaires détachés. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

3 - REGLEMENT – PENALITES DE RETARD

Les factures émises par l'ETT sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat, s'ajoute la TVA.

Toute facture impayée pourra entraîner la suspension des prestations en cours, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure.

De convention expresse, le non-respect des conditions de règlement entraîne, sans préjudice de toute autre voie d'action, l'application de plein droit de pénalités de retard d'un montant égal au taux de refinancement de la Banque centrale européenne, majoré de 10 points, conformément à l'article L. 441-6 du code de commerce, prenant effet au lendemain de la date de paiement figurant sur la facture.

Le taux de refinancement applicable pendant le 1^{er} semestre de l'année en cours est le taux en vigueur au 1^{er} janvier de cette même année. Pour le 2nd semestre, le taux en vigueur au 1^{er} juillet s'applique. Les pénalités de retard sont exigibles sans qu'un rappel soit nécessaire. Conformément aux dispositions des articles L. 441-6 et D. 441-5 du code de commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €.

Lorsque le crédit de l'utilisateur se détériore, l'ETT se réserve le droit, même après le début d'exécution d'une commande, d'exiger de l'utilisateur les garanties qu'elle juge convenables en vue de la bonne exécution des engagements pris. Le refus d'y satisfaire lui donne le droit d'annuler tout ou partie de la commande.

4 - QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Les salariés intérimaires détachés chez l'utilisateur ne peuvent être affectés qu'à des tâches correspondant au niveau de leur qualification, et qu'aux seules caractéristiques particulières de travail spécifiées dans le contrat de prestation. En particulier, le personnel spécialisé « transport » ne peut conduire que la catégorie de véhicules relevant de la qualification prévue dans le présent contrat. Les salariés intérimaires ne peuvent effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de l'ETT.

5 - CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 1251-21 CT, pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les EPI sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif peuvent être fournis par l'ETT (casque et chaussures de sécurité uniquement). Dans cette hypothèse, les équipements sont fournis par l'ETT sous la responsabilité de l'utilisateur, qui doit s'assurer de leur conformité aux règles de sécurité applicables sur le lieu de travail, et de leur utilisation effective par les salariés intérimaires.

Les salariés intérimaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 1251-23 CT).

Aux termes de l'article L. 2313-4 CT, les salariés intérimaires peuvent faire présenter leurs revendications par les délégués du personnel de l'utilisateur concernant la rémunération (art. L. 1251-18 CT), les conditions d'exécution du travail (art. L. 1251-21 à 23 CT) et l'accès aux installations collectives (art. L. 1251-24 CT).

Les salariés intérimaires détachés doivent figurer sur le registre unique du personnel de l'établissement de l'utilisateur (art. D. 1221-23 10° CT).

En cas d'AT survenu aux salariés intérimaires détachés, l'utilisateur doit informer l'ETT dans les 24 heures par LR en même temps que l'inspecteur du travail et la CARSAT.

6 - PENIBILITE

L'utilisateur doit transmettre à l'ETT, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de pénibilité auxquels les salariés intérimaires sont susceptibles d'être exposés afin de lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L. 4161-1 du code du travail. L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de permettre à cette dernière d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.

7 - MEDECINE DU TRAVAIL

Lorsque l'activité exercée par le salarié intérimaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, celle-ci est à la charge de l'utilisateur (art. L. 1251-22 CT).

8 - RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant des salariés intérimaires placés sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail. L'ETT est déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient, de caractère professionnel ou non, causés par les salariés intérimaires et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

9 - COMPÉTENCE

De convention expresse et en cas de contestation, le tribunal du lieu du siège social de l'ETT est seul compétent pour connaître les différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes prestations.

10 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE

L'ETT atteste sur l'honneur que les salariés intérimaires qu'elle détache sont employés régulièrement au regard des articles L. 3243-2 CT (remise d'un bulletin de paie), R. 3243-1 CT (mentions du bulletin de paie), L. 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L. 1221-13 CT (registre unique du personnel), R. 5221-41 CT (vérification du titre de travail des étrangers) et D. 8254-5 CT (communication de la liste nominative des étrangers).

11 – CDI INTERIMAIRE

Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les termes « contrat de mission » dans les présentes conditions générales de prestations sont remplacés par les termes « lettre de mission ». Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les dispositions relatives à la période d'essai, décrites dans le paragraphe 1. e), ne sont pas applicables.

Annexe 5

Modèle de contrat de mission

Salarié intérimaire	Entreprise utilisatrice
Nom : Prénom : Adresse : Nationalité : N° de sécurité sociale : Nature et n° du titre de séjour :	Raison sociale : Code NAF : Adresse : Personne à demander :
Qualification professionnelle	Lieu de la mission
Motif de recours au travail temporaire	Justification du recours
- Accroissement temporaire d'activité - Remplacement - Travaux temporaires par nature	(justification précise et notamment mention du nom et de la qualification de la personne remplacée)
Durée de la mission	Horaires de travail
Du... au ... inclus	
Période d'essai (JT)	Durée hebdomadaire de travail
Terme précis ou durée minimale	Durée collective de travail
Caractéristiques particulières du poste de travail	Organisation particulière du temps de travail
(mention des EPI, SMR, poste à risques ...) Facteurs de pénibilité :	(travail posté, travail en équipe, JRTT, modulation...)
Aménagement du terme de la mission	Salaire de référence / Rémunération
(souplesse, surlendemain du retour du salarié remplacé)	(mention du salaire de base, primes, accessoires, frais professionnels...)
L'embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite, sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-36 CT	Au cas où la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, le rapatriement du salarié est à la charge de l'ETT, sauf rupture anticipée du salarié
Noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance	Article L. 1251-49 et s. CT nom et adresse du garant financier

Fait à, le en double exemplaire
Le salarié (*signature*)

1. MOTIF DU RECOURS

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » :

- Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (*art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT*)
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (*art. L. 1251-6 2° CT*)
- Travaux temporaires par nature (*art. L. 1251-6 3° CT*) :
 - . emplois à caractère saisonnier,
 - . emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.
- Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (*art. L. 1251-7 1° CT*)
- Assurer un complément de formation professionnelle (*art. L. 1251-7 2° CT*).

2. DUREE DE LA MISSION

Art. L. 1251-11 CT

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Art. L. 1251-12 CT

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35 CT.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

- Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
- Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Art. L. 1251-35 CT

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12 CT.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

3. AMENAGEMENT DU TERME DE LA MISSION

Art. L. 1251-30 CT

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12 CT.

Art. L. 1251-13 CT

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre du 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Art. L. 1251-31 CT

Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

4. RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. L. 1251-28 CT

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
- Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

5. CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DU POSTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste ainsi que les facteurs de pénibilité auxquels les intérimaires sont susceptibles d'être exposés durant leur mission.

Les risques professionnels peuvent être liés :

- à l'utilisation de machines d'outillage,
- aux matériaux ou substances manipulés,
- aux conditions de travail,
- à l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.

Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale renforcée, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur le contrat. Ces informations sont les premières indications nécessitées pour la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

6. DROIT D'ACCES ET DE RECTIFICATION DES DONNEES PERSONNELLES

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit un droit d'accès et de rectification des données personnelles enregistrées dans les fichiers informatisés tenus par l'ETT ou les organismes sociaux. Ces droits s'appliquent aux données déclarées dans la Déclaration Sociale Nominative. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site dsn-info.fr.

Annexe 6

Tableau simplifié du compte pénibilité pour les salariés et les employeurs



J'utilise mes points pour réduire mon exposition

A COMPTER DE 2016



Je suis une formation professionnelle qualifiante
2 points = 50 heures de formation
12 points = 300 heures de formation
20 points = 500 heures de formation



Je finance mon passage à temps partiel sans perte de salaire
10 points = 1 trimestre à mi-temps sans réduction de salaire
Maximum 3 trimestres (2 ans)



J'anticipe mon départ à la retraite
10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire
Maximum 3 trimestres (2 ans)

► **A savoir** : les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation.
► **Cas particuliers** : pour les salariés nés entre 1960 et 1962, seuls 10 points sont réservés à la formation professionnelle et pour les salariés nés avant 1960, aucun point n'est réservé.

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur www.preventionpenibilite.fr ou en composant le **36 82**



A compter de 2016, je gère mon compte via mon espace personnel



Je dialogue avec mon employeur

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 36 82



Le Compte prévention pénibilité pour les employeurs

Mon entreprise est concernée

si l'emploi des salariés du régime général ou agricole, exposés à l'un ou plusieurs des facteurs de risques au-delà des seuils fixés



Travail répétitif
900 heures par an



Travail en milieu hyperbare
60 interventions par an



Travail en équipes successives alternantes
50 nuits par an



Travail de nuit
120 nuits par an

À savoir : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres.

J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie

A COMPTER DE 2015

J'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié au travers de la DADS, DTS ou du TESA.

De plus, le logiciel de paie génère automatiquement une fiche de prévention des expositions que je conserve pendant 5 ans et que mon salarié peut consulter à tout moment

J'acquies mes cotisations

et contribue ainsi au financement du dispositif

Une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle
- due à compter de 2017 par les entreprises privées, agricoles et non agricoles.
- taux : 0,01 % de la masse salariale



Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés
- due à compter de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016 pour le régime général et le 15 février 2016 pour le régime agricole
- taux différencié selon l'exposition

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
Un seul facteur	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur www.preventionpenibilite.fr ou en composant le 36 82



A compter de 2017, j'utilise mon espace personnel



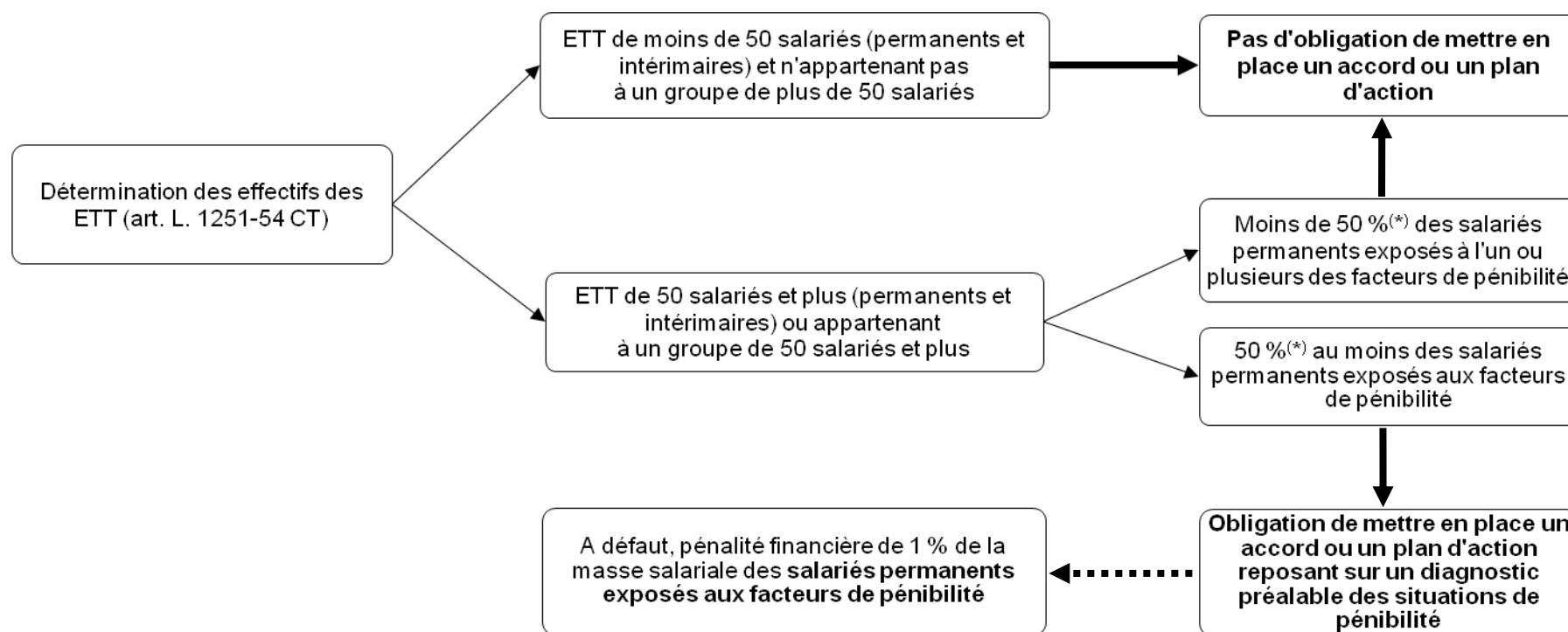
Je dialogue avec mes salariés

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 36 82

Tableaux téléchargeables à partir des liens suivants : [tableau pour les salariés](#) – [tableau pour les employeurs](#)



Annexe 7 Calcul des effectifs



(*) la proportion minimale de 50 % est fixée à 25 % à compter du 1^{er} janvier 2018.

Annexe 8

Modèle de justificatif à présenter à la demande de l'inspecteur du travail

(à établir sur papier à en-tête de l'ETT)

- Société :
- Nom du responsable :
- Effectif des salariés permanents et des salariés intérimaires au 31/12/14 :
- Effectif des salariés permanents au 31/12/14 :
- Information des IRP (CHSCT – CE/DP) et/ou des organisations syndicales le :

I. Salariés permanents

Au vu des facteurs de risques professionnels fixés à l'article D. 4161-2 du code du travail par le décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 pris en application de l'article L. 4161-1 du code du travail et liés à :

- des contraintes physiques marquées (*port de charges, postures pénibles, vibrations*),
- un environnement physique agressif (*agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit,...*),
- certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur leur santé (*travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes*).

Au vu des emplois (ou des postes de travail) occupés par les salariés permanents, à savoir :

- responsable d'agence (description succincte des tâches)
- chargé(e) de recrutement (description succincte des tâches)
- assistante d'agence (description succincte des tâches)
- commercial(e) d'agence (description succincte des tâches)
-

Il résulte des facteurs de risques professionnels pénibilité et des emplois de nos salariés permanents, tels que décrits ci-dessus, que ces derniers ne sont pas exposés à ces facteurs ^(*).

() Dans l'hypothèse où certains salariés permanents seraient exposés à l'un de ces facteurs de risques (ex. travail de nuit), vous devrez mettre en place un accord ou un plan d'action, dès lors qu'ils représentent au moins 50 % de votre effectif permanent (art. D. 4163-1 CT).*

En conséquence, notre société n'est pas concernée par l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité des salariés permanents, tel que prévu à l'article L. 4163-2 du code du travail.

II. Salariés intérimaires

Les entreprises utilisatrices sont responsables, pendant la durée de la mission des salariés intérimaires, des conditions d'exécution du travail, notamment pour ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, conformément aux dispositions de l'article L. 1251-21 du code du travail.

Par ailleurs, le ministère du Travail a précisé, dans la circulaire DGT n° 8 du 28 octobre 2011, que « *les salariés intérimaires sont pris en compte dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition, afin de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels* ».

En conséquence, ils bénéficient, à ce titre, des mesures de prévention de la pénibilité mises en place au bénéfice des salariés de l'entreprise utilisatrice.

Fait à

Le