



PENIBILITE: PUBLICATION DES DECRETS ET ARRETES

Les différents décrets et arrêtés du 30 décembre 2015 tirent les conséquences des modifications introduites par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen » et visent à permettre l'application des dispositions relatives à l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité.

[Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4162-4 du code du travail](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R. 4162-15 du code du travail](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail](#)

[Arrêté du 30 décembre 2015 fixant les conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

[Arrêté du 29 décembre 2015 relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée au titre du 1° de l'article R. 4126-4 du code du travail](#)

MODIFICATIONS ET PRECISIONS DE CERTAINS FACTEURS ET SEUILS

Les 6 facteurs devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016 entreront en vigueur **le 1^{er} juillet 2016**. Pour rappel, il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges,
- des postures pénibles,
- du bruit,
- des vibrations,

- des températures extrêmes,
- des agents chimiques.

Le **travail répétitif** voit, quant à lui, sa définition modifiée.

Il est caractérisé par la **réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte**. Le salarié est exposé, s'il

réalise, pendant au moins 900 heures par an :

- 15 actions techniques ou plus avec un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ;
- 30 actions techniques ou plus par minute dans les autres cas.

Le **seuil associé au bruit** passe de 80 à **81 décibels**.

A titre de précision, pour l'articulation entre **travail de nuit et travail en équipes successives alternantes**, **une même nuit de travail ne peut valoir que pour l'un ou l'autre de ces facteurs**.

NOUVELLES MODALITES DE DECLARATION

A compter du 1^{er} janvier 2016, la déclaration de la pénibilité sera établie **via la Déclaration Sociale Nominative**.

Cette déclaration pourra être rectifiée jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle aura été effectuée ou, **lorsque cette rectification est favorable au salarié, pendant une période de 3 ans**.

Par dérogation à ces dispositions, le décret prévoit également que **les déclarations effectuées au titre de l'année 2015 pourront être rectifiées jusqu'au 30 septembre 2016 sans pénalité**.

La loi du 17 août 2015, qui a introduit des modifications notamment en supprimant la fiche de pénibilité, a été complété par un décret précisant les modalités d'établissement de la déclaration applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- Pour les travailleurs qui, bien que non susceptibles d'acquérir des droits au titre du compte pénibilité, sont néanmoins exposés à un ou plusieurs facteurs de risques

pénibilité au-delà des seuils réglementaires, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques auxquels est exposé le salarié au-delà des seuils. Cette fiche, qui vise uniquement à tracer l'exposition de ces travailleurs à la pénibilité mais ne débouche en aucun cas sur une déclaration à la CNAV, devra être remise chaque année au salarié concerné et au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat ;

- L'abondement du compte personnel de pénibilité relève de la compétence de la CNAV, qui enregistre donc les points.

MODELE DE DEMANDE D'UTILISATION DES POINTS PENIBILITE

Le salarié qui souhaite utiliser les points de son C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) doit faire une demande auprès de la Carsat dans les formes et justifications précisées par arrêté.

Cette demande, commune à toute utilisation des points prévoit :

- L'identification du salarié ;
- Le nombre de points qu'ils souhaitent utiliser ;
- Lorsqu'il s'agit d'une demande de prise en charge des frais d'une formation, le salarié doit également joindre un document précisant le poste occupé et la nature de la formation professionnelle souhaitée.

La Carsat dispose alors d'un **déla**

par cette dernière au-delà de ce délai vaudra rejet de la demande.

UTILISATION DES POINTS POUR UNE FORMATION

Elle doit permettre, à terme, la prise en charge, notamment, 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.**

A ce titre, les points sont convertis en heures de formation afin d'abonder le compte personnel de formation du salarié concerné. Un **point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation.** Le financeur devra alors établir une attestation indiquant que la formation a été effectivement suivie et a fait l'objet d'un règlement. A partir de cette dernière, la Carsat versera au financeur de la formation le montant correspondant au nombre d'heures de formation abondées par le compte pénibilité et effectivement suivies.

Le montant de l'heure de formation pris en charge est fixé au regard du coût réel de la formation, mais dans la limite d'un **plafond déterminé par un arrêté du 29 décembre 2015, à 12 € de l'heure.**

UTILISATION DES POINTS AU TITRE D'UN TEMPS PARTIEL

A la demande du salarié, elle peut permettre la prise en charge du financement d'un complément de rémunération en cas de travail à temps partiel.

Dans ce cas, le dispositif prévoit que **l'employeur devra faire l'avance du complément de rémunération et en demander le remboursement à la**

Carsat. L'employeur devra alors transmettre à la Carsat les éléments suivants, par tout moyen, un mois avant l'entrée en vigueur de l'avenant de passage à temps partiel, afin d'obtenir le remboursement du complément de salaire, soit :

- Une copie de l'avenant au contrat de travail ;
- Une copie des derniers bulletins de salaire ;
- Un relevé d'identité bancaire de l'employeur.

La CNAV remboursera mensuellement à terme échu. **Des dispositions spécifiques sont prévues pour l'année 2016.** Ainsi l'employeur devra transmettre, à l'issue de chaque trimestre, copie des 3 derniers bulletins de salaire afférant au trimestre écoulé.

PROCEDURE D'AGREMENT DES AGENTS DE CONTROLE

Les contrôles des agents portent sur l'effectivité, l'ampleur aux facteurs de risques professionnels et l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ils peuvent être **effectués soit sur place soit sur pièces.**

Cette mission de contrôle a été confiée aux Carsat qui diligentent, à ce titre, des agents assermentés et agréés dont les conditions d'obtention et les cas de suspension ou de suppression de cet agrément sont prévues par arrêté.