

COMPTE PÉNIBILITÉ : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La mise en place du compte pénibilité s'impose aux employeurs dont les salariés sont exposés à certains facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils. Il existe 10 facteurs, dont 6 s'appliquent depuis le 1^{er} juillet 2016.

Il s'ensuit pour l'employeur un certain nombre d'obligations : identifier les salariés concernés, faire une déclaration, payer une cotisation...

■ FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Les facteurs de risques sont notamment : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail répétitif.

Pour chacun d'eux, des seuils annuels d'exposition sont fixés, en tenant compte d'une intensité et d'une durée minimale.

Pour en savoir plus sur les facteurs: www.preventionpenibilite.fr

■ CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

Le salarié exposé à ces facteurs, au-delà de certains seuils, bénéficie d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il accumule des points qui pourront lui permettre notamment de partir plus tôt à la retraite. Tous les salariés sont concernés, qu'ils soient en CDI ou en CDD, dès lors qu'ils ont duré au moins un mois.

L'employeur doit :

- Identifier les salariés concernés par les facteurs de pénibilité ; il peut pour cela se référer à un accord de branche étendu et/ou un référentiel professionnel établi au niveau de la branche, s'ils existent ;
- Consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données d'exposition aux facteurs de pénibilité ; il est donc indispensable, au préalable, d'établir et de mettre à jour ce document, obligatoire dans toutes les entreprises ;
- Déclarer les salariés concernés (DADS ou DSN) afin d'alimenter leur compte prévention pénibilité ; ils seront informés par la caisse de retraite du nombre de points acquis ;
- Verser une cotisation : à partir de 2017, une cotisation de base due par tous les employeurs au titre de l'ensemble des salariés ; et, depuis 2015, une cotisation additionnelle due par les employeurs au titre des seuls salariés exposés ;
- Conclure, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dès lors que les salariés exposés aux facteurs de pénibilité représentent au moins 50 % de l'effectif global (25 % à partir de 2018), un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

La mise en œuvre du compte pénibilité nécessite une appréciation au cas par cas, en fonction des postes. Il faut s'en préoccuper, d'autant que des sanctions sont prévues.

Votre expert-comptable peut vous accompagner et vous conseille de vous rapprocher de votre branche professionnelle qui pourra vous aider à apprécier l'exposition aux risques.