

## Compte de prévention de la pénibilité : des précisions au compte-gouttes

Une instruction interministérielle vient d'être publiée et apporte quelques précisions sur la mise en œuvre du CPPP pour 2015.



Une [instruction interministérielle du 13 mars 2015](#) présente les modalités de fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité pour 2015, première année de mise en œuvre du dispositif.

On rappelle que pour 2015, suite à une demande du MEDEF, **seuls quatre des dix facteurs de pénibilité** doivent être pris en compte. Les six autres facteurs, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2016, donneront lieu à un autre texte.

L'instruction du 13 mars précise que le dispositif bénéficie **à tous les salariés des employeurs de droit privé**, et également aux salariés disposant d'un contrat de travail particulier, tels que les apprentis ou les personnes en contrat de professionnalisation.

L'instruction précise les modalités d'évaluation de l'exposition des salariés à la pénibilité pour certaines situations de travail, comme lorsqu'un **salarié est affecté à plusieurs postes au cours de l'année**, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des expositions subies par celui-ci sur l'ensemble des postes.

Pour les **salariés qui ne sont pas présents toute l'année** (comme ceux en CDD), l'employeur doit évaluer l'exposition au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciées en moyenne sur l'année. **La proratisation n'est pas obligatoire. Si un salarié n'est présent, par exemple, que deux mois sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur n'a pas à recenser d'exposition.** Enfin, l'instruction précise que les périodes d'absence des salariés sont prises en compte « dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils ». Sont donc visées les périodes d'absences longues : congé pour longue maladie, congé individuel de formation, sabbatique, etc.

Les expositions à la pénibilité recensées par l'employeur en 2015 **devront être déclarées dans la DADS, et ce au plus tard le 31 janvier 2016.**

**Pour les salariés exposés en 2015, la fiche de prévention devra être établie au plus tard le 31 janvier 2016.** Pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année, les fiches de prévention pourront être établies jusqu'à cette date, par exception à l'obligation d'établir la fiche au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin du contrat. Par ailleurs, **l'instruction précise que la fiche de prévention doit être communiquée au salarié et au service de santé, mais qu'elle ne peut pas être consultée par le CHSCT.**