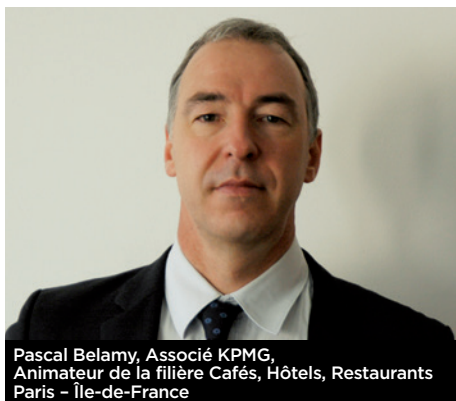


Compte Personnel de Formation et Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité : Quels impacts pour les restaurateurs ?

La réponse de Pascal Belamy, Associé KPMG



Parmi les nombreuses nouveautés apportées par la Loi de Finances 2015, deux réformes sociales vont impacter la gestion des restaurateurs. Afin de mieux en comprendre les enjeux, KPMG vous propose un éclairage sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et sur le Compte Personnel de Prévention des Risques.

Le Compte Personnel de Formation

Depuis 2004, vos salariés acquéraient chaque année, sous certaines conditions, un Droit Individuel à la Formation (DIF) de 20 heures par an, dans la limite de 120 heures, leur permettant de solliciter une formation personnelle. En tant qu'employeur, vous deviez informer chaque année vos collaborateurs de leur compte DIF.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation s'est substitué au DIF. Les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, et non consommés, pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2020. A ce titre, vous aviez théo-

riquement jusqu'au 31 janvier 2015 pour informer officiellement chacun de vos salariés de leur droit afin qu'ils puissent le déclarer sur le site www.moncompte-formation.gouv.fr. Même si à ce jour aucune sanction n'est prévue si la date est dépassée, une non communication crée potentiellement un préjudice dont vous pourriez être redevable puisque le DIF était lié à la relation contractuelle avec votre entreprise.

À l'inverse, le CPF est destiné à ce qu'un salarié se constitue au fil des ans un crédit d'heures qu'il pourra utiliser à son initiative pour suivre une formation destinée à acquérir des compétences. Il acquerra des heures tout au long de sa carrière. Exemple pour un salarié à temps plein :

- Acquisition de 24 heures par an jusqu'à un plafond de 120 heures,
- puis 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.

Le CPF sera clôturé au moment de son départ en retraite. Le financement est pour l'instant intégré dans votre cotisation formation.

Le Compte Personnel de prévention de la pénibilité

Depuis 2002, tout employeur doit avoir mis en place un **document unique d'évaluation des risques** qui recense et hiérarchise les risques pour la santé des collaborateurs et définit un plan d'actions pour supprimer les risques ou du moins les réduire.

Ce DU doit être ré examiné tous les ans dans les entreprises de plus de 10 salariés et régulièrement dans les autres, en particulier lors de modifications importantes de l'organisation du travail ou d'un nouvel investissement. Son absence ou sa non mise à jour peut être sanctionnée aux niveaux pénal et civil.

Depuis 2012, chaque risque identifié doit faire l'objet **d'une fiche de prévention de la pénibilité** (définition du risque au niveau du salarié ou d'un groupe de salariés et définition d'un plan d'actions de prévention).

Depuis le 1^{er} janvier 2015, **le compte personnel de prévention de la pénibilité** est obligatoire. En conséquence, chaque salarié acquiert des points en fonction de la durée et de l'intensité d'exposition à un ou plusieurs des 10 facteurs de risque identifiés par le législateur. Ces points, qui le suivent tout au long de sa carrière, lui permettront de financer une formation de reconversion, un travail à temps partiel ou un départ à la retraite anticipée.

Vous devrez faire cette déclaration tous les ans au 31 décembre (via la DADS ou la DSN). L'exposition sur l'année à un facteur vaudra 4 points et l'exposition à plusieurs facteurs 8 points. L'acquisition de points est acquise pour des contrats d'au moins 3 mois d'exposition (1 et 2 points). Pour 2015, 4 risques font l'objet d'un suivi :

- Le travail en équipes successives alternantes impliquant des heures de nuit
- Le travail répétitif impliquant des gestes répétitifs cadencés
- Le travail en milieu hyperbare
- **Le travail de nuit, facteur le plus impliquant dans la restauration.** Des points seront acquis si un salarié effectue au moins 1 heure entre minuit et 5h du matin pendant au moins 120 nuits.

Il est donc nécessaire que vous mettiez en place une fiche individuelle de suivi de vos salariés exposés potentiellement à l'un de ces risques.

Ce compte personnel de prévention de la pénibilité sera financé par une cotisation de base généralisée (0.01 % de la masse salariale à partir du 1^{er} janvier 2017) et d'une cotisation additionnelle due pour les salariés pour lesquels le seuil annuel sera dépassé (0.1 % pour 2015 et 2016, 0.2 % à partir de 2017 si un facteur de pénibilité est dépassé). Attention, cette cotisation sera doublée si plusieurs facteurs sont dépassés pour le salarié.

Afin de vous guider dans ces nouvelles réglementations, les équipes KPMG sont à votre disposition pour faciliter la gestion sociale de votre restaurant. ♦