

MODE D'EMPLOI

PÉNIBILITÉ : DU C3P AU C2P

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST DEvenu, AVEC LES ORDONNANCES TRAVAIL, LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : CONSÉQUENCES ET PISTES D'ACTION.

Depuis 2003, la reconnaissance de la pénibilité a varié au gré du dialogue social national et des différents gouvernements. Durant la dernière mandature (2012-2017), le gouvernement en avait fait une mesure de justice sociale dans le cadre de la réforme des retraites de 2014, sans pour autant vraiment l'assumer face à un patronat crispé et vent debout contre la pénibilité. Sous la pression patronale, le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été remanié avec les ordonnances de l'automne 2017 relatives à la réforme du Code du travail et du dialogue social. Le mot pénibilité est désormais banni et le C3P est devenu le Compte professionnel de prévention (C2P). Concernant les 10 facteurs



de risques identifiés, le compromis social trouvé avec le C3P autour des deux approches de la santé au travail, la prévention et la réparation, est remis en cause. Désormais, le C2P concerne 6 de ces facteurs de risques et les 4 autres sont appréhendés au travers d'une approche privilégiant la réparation au travers

de la reconnaissance de maladie professionnelle. Pour la CFDT, il est indispensable que le dialogue social d'entreprise, via les travaux du Comité social et économique (CSE) ou la négociation, permette de privilégier la prévention de ces 10 risques, qu'ils soient ou non attachés au Compte professionnel

de prévention (C2P). Concrètement, qu'est-ce que les nouvelles modalités changent pour les salariés concernés et quelles sont les nouvelles règles qui s'appliquent ? Pour quels droits ? Quelles pistes d'action pour développer la prévention ?



FACTEURS, DROITS ET SALARIÉS ÉLIGIBLES

LES FACTEURS

Depuis le 1^{er} octobre 2017, 6 facteurs sont éligibles au C2P.

Au titre de l'environnement agressif :

- températures extrêmes,
- travail en milieu hyperbare,
- bruit.

Au titre de certains rythmes de travail :

- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes,
- travail répétitif impliquant l'exécution de mouvements répétés.

Pour ces facteurs, les modalités déclaratives, les seuils réglementaires et les droits qui en découlent, à savoir **le droit à la formation, le passage à temps partiel et le départ anticipé à la retraite** perdurent. L'acquisition des points n'a pas changé, une année d'exposition à un facteur donne lieu à 4 points, une année d'exposition à plusieurs facteurs donne lieu à 8 points.

LES DROITS

Formation : chaque point donne droit à 25 heures de formation professionnelle. Ces heures de formation doivent permettre d'accéder à un poste moins exposé ou non exposé au(x) facteur(s) de risques. Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle (sauf cas particuliers : pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation ; pour les salariés

nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls 10 points sont réservés à la formation).

Temps partiel : chaque groupe de 10 points permet de financer l'équivalent d'un mi-temps sans réduction de salaire pendant 90 jours. Sa durée dépend du nombre de points disponibles sur le compte et de la durée de temps de travail au moment de la demande. Le temps de travail à temps partiel autorisé est compris entre 20% et 80% de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Départ anticipé à la retraite :

chaque groupe de 10 points permet de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance. Il est possible d'obtenir jusqu'à 8 trimestres de majoration. Cette utilisation de points peut être demandée à partir de 55 ans et peut vous permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans le départ à la retraite. Les trimestres acquis à ce titre sont pris en compte pour le bénéficiaire de la retraite anticipée pour carrières longues.

LES SALARIÉS CONCERNÉS

Tout salarié affilié au régime général de la Sécurité sociale ou au régime de la Mutualité sociale agricole bénéficie du C2P. L'identification des salariés qui font l'objet d'une déclaration (salariés exposés à compter de 2017 aux 6 facteurs concernés par le C2P) est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses conditions habituelles de travail, appréciées,

en moyenne, sur l'année. Pour établir sa déclaration, l'employeur peut toutefois utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis par un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par un référentiel professionnel de branche homologué en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles.

Pour les travailleurs détachés et les fonctionnaires qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre de ce compte, l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi. Cela vaut pour les travailleurs détachés en France, les fonctionnaires et les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité.

Pour ce qui est des travailleurs temporaires, les modalités restent les mêmes. Les facteurs auxquels sont exposés les travailleurs doivent figurer dans le contrat de mise à disposition. L'exposition s'apprécie en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice.

À noter que si l'employeur applique l'accord ou le référentiel de branche pour effectuer la déclaration, il ne peut se voir appliquer la pénalité pour déclaration inexacte qui était auparavant prévue par le Compte personnel de prévention de la pénibilité.

Pour les équipes, il est important de vérifier que l'entreprise organise correctement l'identification des risques professionnels, ainsi que

la mise en œuvre des mesures de protections individuelles et collectives.



NÉGOCIER OU ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

L'obligation de négocier un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité incombe à certaines entreprises employant au moins 50 salariés dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient. Cette obligation concerne les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé.

2 critères peuvent déclencher l'obligation de négocier :

- comptabiliser au moins 25% de leur effectif, déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs au-delà des seuils réglementaires (cette proportion ne concerne que les salariés exposés aux 6 facteurs de risques maintenus dans le C2P) ;
- avoir une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieure à un indice de sinistralité de 0,25.

Attention : en cas de défaillance de la négociation d'entreprise, l'employeur doit mettre en place un plan d'action relatif à la prévention des effets

de l'exposition aux facteurs de risques professionnels concernés, après avis du CSE. Les équipes CFDT doivent absolument privilégier la négociation de la prévention dans les entreprises afin de ne pas laisser les seuls employeurs mettre en place unilatéralement un plan d'action. À défaut d'accord de branche, un référentiel professionnel de branche homologué pourra prévoir ces mêmes modalités.

THÈMES OBLIGATOIRES DES ACCORDS OU PLANS D'ACTION

Au moins deux des thèmes ci-dessous :

- 1/ réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires,
- 2/ adaptation et aménagement des postes de travail,
- 3/ réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Et au moins deux des thèmes suivants :

- 1/ amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel,
- 2/ développement des compétences et des qualifications,
- 3/ aménagement des fins de carrière,
- 4/ Maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques professionnels.

Important : pour la CFDT, les 6 facteurs du C2P et les 4 facteurs hors C2P restent un tout et donc un seul et même objet de la négociation.

LES 4 FACTEURS HORS C2P

Pour ces 4 facteurs, les règles évoluent, ils ne sont pas dans le champ d'application du C2P et ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur, il s'agit des :

- 1/ manutentions manuelles de charges,
- 2/ postures pénibles,
- 3/ vibrations mécaniques,
- 4/ risques chimiques.

Les salariés exposés à ces facteurs pourront bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas d'incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs facteurs et ce, sans justifier d'un certain nombre d'années d'exposition.

Grace à la ténacité de la CFDT auprès des pouvoirs publics, le Compte personnel de formation (CPF) d'un travailleur atteint d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% pourra bénéficier d'un abondement jusqu'à 500 heures de formation qui pourront être fractionnées.

Attention : l'exclusion du C2P de ces 4 facteurs s'accompagne d'une approche qui n'est pas du tout celle de la CFDT. L'accent est désormais mis sur la reconnaissance de la maladie professionnelle, et sur la réparation, plutôt que sur la prévention des risques professionnels. Dans l'entreprise, il est important que les équipes CFDT s'approprient les enjeux et contribuent aux démarches et aux actions en faveur du maintien en emploi en bonne santé et

les valorisent auprès des travailleurs.



GESTION DU COMPTE ET CONTRÔLE DES DÉCLARATIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2018, c'est la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) qui a la gestion du C2P. Pour ce qui est du niveau local, ce sont les Carsat, Cramif (pour l'Île-de-France) ou les Caisses générales de sécurité sociale (CGSS).

La CNAMTS enregistre les points correspondants aux déclarations de l'employeur au titre de l'année précédente via la déclaration sociale nominative (DSN).

Les contrôles de l'effectivité, de l'exposition aux facteurs et de l'exhaustivité des données déclarées sont toujours effectués par les agents des Carsat.

PROCÉDURES ET PÉNALTÉS

À compter du 1^{er} janvier 2019, la Carsat ou la CGSS devra informer l'employeur des obligations lui incombant en matière de négociation. Si l'entreprise n'est pas couverte par un accord d'entreprise ou de groupe, ou bien n'a pas mis en place un plan d'action alors même qu'elle en a l'obligation, la caisse doit en informer le directeur de la Direccte qui doit statuer sur le montant d'une pénalité éventuelle.

Il y a deux types de pénalités :

- une pénalité pouvant être appliquée en cas de défaut

d'accord ou de plan de prévention. Cette pénalité ne peut excéder 1% de rémunérations ou gains ;

- une pénalité concernant l'inexactitude ou le défaut de déclaration d'exposition : celle-ci s'élève à 1,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Elle est appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard. La pénalité est calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur. Lorsque le défaut de production n'excède pas cinq jours, la pénalité est plafonnée à 150% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur par entreprise. Ce plafonnement n'est applicable qu'une seule fois par année civile.

DROITS ACQUIS ET RÉCLAMATIONS

Pour les salariés qui ont été exposés aux facteurs de risques professionnels pour les années 2015, 2016 et les trois premiers trimestres 2017, les dispositions du Code du travail, antérieures au 1^{er} janvier 2018 s'appliquent pour ce qui est des modalités de déclaration.

Concernant les réclamations, elles restent inchangées :

- En cas de désaccord du salarié sur le nombre de points, ou si ce dernier n'a reçu aucune information concernant les données déclarées, il doit en premier lieu porter sa réclamation auprès de l'employeur. À défaut de réponse de ce dernier dans les 2 mois, la réclamation est rejetée. Le salarié dispose alors de deux mois, à compter

de la décision de l'employeur pour porter sa réclamation auprès de l'organisme gestionnaire au niveau local. À défaut de réponse dans les six mois, la réclamation est également rejetée. Le salarié peut contester la décision devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois ;

- En cas de recours juridictionnel (devant le conseil des prud'hommes) contre une décision de l'organisme gestionnaire au niveau local, l'employeur ou le salarié est appelé à la cause lorsque le recours est formé respectivement par le salarié ou l'employeur : cela signifie que si c'est

l'employeur qui remet en cause la décision de l'organisme, le salarié est automatiquement partie prenante, et inversement.

La vérification des droits acquis et la procédure de réclamation peut être un parcours difficile pour le salarié. C'est aux équipes

CFDT d'informer les salariés quant à leur exposition et aux droits induits et d'accompagner chacun dans une éventuelle procédure de réclamation.

LES OUTILS

FICHE PRATIQUE

- **FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ÉLIGIBLES AU C2P**



CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/
Pénibilité : du C3P au C2P

ORDONNANCES

- **LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT**



CFDT.FR/Outils/Argumentaires/
Les ordonnances commentées par la CFDT