



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

LE COMPTE DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (appelé aussi C3P) est un compte individuel attaché à la personne de chaque salarié exposé à des facteurs de risques ou de pénibilité, au-delà de seuils prédéterminés, et après mise en œuvre des protections individuelles et collectives.

Il permet aux salariés concernés d'acquérir des points, susceptibles à terme, de réduire leur exposition aux facteurs de risques. En effet, les salariés pourront mobiliser leurs points pour suivre une action de formation, réduire le volume de leur activité, ou partir en retraite plus tôt.

La loi du 20 janvier 2014 et ses décrets d'application du 9 octobre 2014 cherchent ainsi à donner des compensations aux salariés occupant des emplois pénibles lorsque la prévention n'a pas permis de diminuer de manière significative leur exposition.

Comme prévu par la loi, le compte sera mis en place à partir de janvier 2015 ; les premiers points seront inscrits au compte en 2016.

L'appréciation du risque professionnel

Les risques professionnels à retenir :

L'exposition effective du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, appelés aussi facteurs de pénibilité, permet l'ouverture et l'alimentation du compte pénibilité.

Ces facteurs sont liés (C. trav., art. L. 4162-2, L. 4161-1 et D. 4161-2) :

- ✓ à des contraintes physiques marquées :
 - manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire à toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
 - postures pénibles, c'est-à-dire aux positions forcées des articulations comme par exemple les positions accroupies ou à genoux ;
 - et vibrations mécaniques, c'est-à-dire aux vibrations transmises aux mains et aux bras ainsi qu'à l'ensemble du corps ;

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

- ✓ à un environnement physique agressif :
 - agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, y compris les poussières et fumées, susceptibles de présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs ;
 - activités exercées en milieu hyperbare ;
 - températures extrêmes ;
 - et bruit ;

- ✓ ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et identifiables et irréversibles sur sa santé :
 - travail de nuit, tel que défini aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
 - travail en équipes successives alternantes, comme par exemple les 3 x 8 ou les 24 x 48 ;
 - et travail répétitif, qui se caractérise par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

L'employeur doit évaluer l'exposition de chaque salarié aux facteurs de risques professionnels. Le code du travail précise à cet effet que l'évaluation est faite au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé (C. trav., art. D. 4161-1).

Les différents seuils s'apprécient après application des mesures de protection collective et individuelle (C. trav., art. D. 4161-3). Il s'agit par exemple d'apprécier si le salarié est exposé à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels malgré le port d'un casque antibruit.

L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité doit être appréciée sur l'année civile, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre inclus. Elle n'est pas décomptée en année d'ancienneté.

Juridiquement, rien n'oblige l'employeur à associer le CHSCT à l'évaluation des expositions aux facteurs de risques professionnels des salariés pour la mise en œuvre du CPPP. Cependant, comme il associe le CHSCT à l'élaboration du document unique ou à ses modifications, l'employeur devra à notre sens y faire appel sur les méthodes d'évaluation retenues pour le CPPP.

Il n'est aucunement précisé dans le code du travail que les représentants du personnel, qu'ils soient membres du CE ou DP, doivent être consultés ou informés sur la manière dont l'employeur évalue les expositions des salariés aux risques professionnels.

Le recensement des facteurs de risques et des salariés exposés :

Pour chaque travailleur exposé, au-delà des seuils, et après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels, l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions (C. trav., art. L. 4161-1 et D. 4161-1). Il s'agit d'une fiche individuelle qui doit être actualisée chaque année, si nécessaire.

Elle est remise au salarié au terme de chaque année civile et au plus tard au 31 janvier de l'année suivante.

Les fiches de prévention s'appuient sur les données du document unique de prévention des risques professionnels mais seront « retraitées » au vu de l'objectif poursuivi.

Rappel : Toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, doivent établir le « document unique » et y répertorier l'ensemble des facteurs de risques auxquels sont exposés ou peuvent être exposés les salariés. A chaque facteur de risque identifié, l'employeur envisage une action de prévention.

Tout d'abord, la fiche de prévention des expositions ne vise que certains facteurs de risques alors que le document unique les répertorie tous. D'autre part, la fiche de prévention ne mentionne que les expositions au-delà de certains seuils

En cas de déclaration inexacte, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de la Carsat, ou de la Cnavts pour l'Ile-de-France, dont il dépend, dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Cette pénalité est due pour chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude de la déclaration est constatée (C. trav., art. L. 4162-12).

Le contrôle de l'appréciation du risque :

Le contrôle se fait a posteriori, c'est-à-dire après que les déclarations aux expositions aient été effectuées par l'employeur.

Que ce soit sur pièces ou sur place, la Carsat, ou la Cnavts pour l'Ile-de-France, doit envoyer un avis à l'employeur, permettant de l'informer du contrôle dont il va faire l'objet incessamment sous peu (C. trav., art. D. 4162-25).

L'employeur doit permettre aux agents de la Carsat l'accès aux locaux de l'exploitation ou de l'entreprise (C. trav., art. D. 4162-25). Il doit ainsi leur permettre l'accès aux zones réglementées, et leur fournir, si nécessaire, les équipements de protection adéquats.

L'employeur est tenu d'adresser ou de présenter aux agents de la Carsat, tout document que ceux-ci lui demandent aux fins d'exercer leur contrôle (C. trav., art. D. 4162-25). Il n'existe donc pas de liste exhaustive de ces documents. Ils peuvent contrôler les 5 dernières années.

L'attribution de points sur le compte pénibilité :

C'est à la Carsat, ou à la Cnavts pour l'Ile-de-France, que revient la gestion du compte pénibilité (C. trav., art. L. 4162-11).

Chaque année, le salarié peut obtenir (C. trav., art. R. 4162-2) :

- ✓ 4 points s'il est exposé, au-delà des seuils, à un facteur de risque professionnel ;
- ✓ 8 points s'il est exposé, au-delà des seuils, à plusieurs facteurs de risques professionnels. Dès lors, l'exposition simultanée, au cours d'une même période de temps, à 2, 3 voire 6 facteurs est sans incidence sur le nombre de points attribués.

Toutefois, le salarié ne peut pas cumuler indéfiniment des points sur son compte pénibilité. En effet, « le nombre total de points inscrits sur le compte ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié » (C. trav., art. R. 4162-2, III).

La contestation du salarié sur l'évaluation du risque auquel il a été exposé :

Le salarié peut contester le nombre de points acquis sur son compte personnel de prévention de la pénibilité

que la Carsat, ou la Cnavts pour l'Ile-de-France, lui a communiqué, lorsque cette situation résulte d'un différend avec l'employeur sur la réalité ou l'étendue de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4162-14 et R. 4162-26).

Avant de saisir la Caisse d'une réclamation, le salarié doit dans un premier temps la porter devant l'employeur.

Dès réception de la réclamation, l'employeur doit indiquer au salarié (C. trav., art. R. 4162-26) :

- ✓ qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de 2 mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée ;
- ✓ que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la Carsat, ou la Cnavts, dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai précédent.

Lorsqu'il fait droit à la réclamation du salarié, l'employeur doit lui notifier sa décision, et ce par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, c'est-à-dire par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier simple remis en main propre contre décharge.

L'employeur a la possibilité de rejeter la demande de réclamation du salarié. Il peut le faire :

- ✓ soit en notifiant sa décision de rejet par tout moyen permettant d'en attester la date de réception, c'est-à-dire par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier simple remis en main propre contre décharge ;
- ✓ soit en laissant s'écouler le délai de 2 mois, qui court à compter de la réception de la réclamation.

En cas de décision expresse ou implicite de rejet de sa demande de réclamation, le salarié dispose d'un délai de 2 mois pour porter sa réclamation devant la Carsat, ou la Cnavts pour l'Ile-de-France, dont il dépend (C. trav., art. R. 4162-26).

Le financement des droits liés au CPPP

Le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité est assuré par un fonds. Ses recettes proviennent des cotisations patronales, de base et additionnelles. Il est prévu d'ores et déjà qu'elles seront ajustées en fonction des prévisions financières du fonds sur les 5 prochaines années. Les taux de cotisations pour les années 2015, 2016 et 2017 ont été, pour l'heure, fixés à des taux inférieurs aux fourchettes de taux prévues par la loi.

L'utilisation du compte

Le salarié peut mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte soit pour se former à un métier moins pénible, soit pour limiter son temps d'exposition à ces risques en travaillant moins ou en partant plus tôt à la retraite. Les choix du salarié ne sont pourtant pas sans conséquence sur la vie et la gestion de l'entreprise : remplacement du salarié parti en formation professionnelle, gestion prévisionnelle des départs en retraite, nouvelle répartition des tâches suite au passage à temps partiel du salarié, multiplication des formalités administratives, etc.

La formation du salarié à un poste moins ou pas du tout exposé à des facteurs de pénibilité

Lorsque le salarié souhaite utiliser les points de son compte personnel de prévention de la pénibilité pour suivre une action de formation, les points ainsi mobilisés sont convertis en heures de formation professionnelle. Elles constituent un abondement du compte personnel de formation mis en place au 1er janvier 2015 (C. trav., art. L. 4162-5).

La formation choisie par le salarié doit avoir pour finalité de lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de risques professionnels (C. trav., art. L. 4162-4).

Le code du travail précise qu'1 point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue éligible (v. no 49). Les points doivent être consommés point par point. Cela signifie qu'ils ne sont pas sécables (C. trav., art. R. 4162-4 et R. 4162-5).

Le passage à temps partiel pour réduire le temps d'exposition aux facteurs de pénibilité

Lorsque le salarié souhaite utiliser les points de son compte personnel de prévention de la pénibilité pour réduire sa durée de travail, les points ainsi mobilisés servent à financer (C. trav., art. L. 4162-4 et L. 4162-9) :

- ✓ d'une part, le complément de sa rémunération ;
- ✓ d'autre part, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles y afférentes, selon les modalités en vigueur à la date de son versement.

Le code du travail précise que 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps pour un salarié travaillant initialement à temps plein. Les points doivent être consommés par tranche de 10 points selon ce barème. Cela signifie qu'il ne peut décider de ne mobiliser que 14 points. Ce sera 10 ou 20 points (C. trav., art. R. 4162-4 et R. 4162-5).

Le code du travail précise que le temps de travail sollicité dans cette hypothèse ne peut être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement. Si le salarié souhaite utiliser son compte personnel de prévention de la pénibilité pour passer à temps partiel, il doit au préalable demander à son employeur à bénéficier de cette réduction.

L'employeur a la possibilité de refuser la demande de passage à temps partiel du salarié, sous réserve (C. trav., art. L. 4162-7) :

- ✓ – d'une part, de motiver son refus ;
- ✓ – d'autre part, de démontrer que cette réduction de la durée du travail est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

La majoration de trimestres d'assurance vieillesse

Le salarié peut décider d'affecter les points inscrits sur son compte à l'acquisition de trimestres d'assurance vieillesse et dans certains cas à l'abaissement de l'âge de départ à la retraite (C. trav., art. L. 4162-4 et R. 4162-23).

Le code du travail précise que 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les points doivent être consommés par tranche de 10 points selon ce barème. Cela signifie qu'ils ne sont pas sécables (C. trav., art. R. 4162-4 et R. 4162-5). Le salarié peut acquérir 8 trimestres au maximum. Le salarié peut demander l'affectation des points de son compte à l'acquisition de trimestres d'assurance vieillesse à partir de l'âge de 55 ans (C. trav., art. L. 4162-4).

