

De la **PÉNIBILITÉ** à la **PRÉVENTION**



LES NOUVEAUTÉS

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 publiée au Journal officiel du 23 septembre apporte de nombreuses modifications en matière de pénibilité dont notamment les mesures suivantes :

- le C3P devient au **1^{er} octobre 2017** le C2P (**Compte Professionnel de Prévention**) ;
- 4 facteurs de risques sont exclus du fonctionnement du C2P : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux ;
- ces 4 facteurs sont traités dans le cadre du **dispositif de retraite anticipée pour pénibilité** qui est aménagé ;
- l'obligation de déclaration des employeurs ne subsistent que pour les 6 facteurs entrant dans le champ du C2P : travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, bruit et températures extrêmes ;
- les **cotisations de base et additionnelle sont supprimées** à compter du 1^{er} janvier 2018 (un régime transitoire est prévu pour le dernier trimestre 2017) ;
- le C2P sera financé par les organismes nationaux de la **branche AT-MP** à partir du 1^{er} janvier 2018 et les droits du fonds chargé du financement de l'ancien C3P seront transférés de plein droit à la branche AT-MP ;
- la gestion du C2P sera donc confiée à la **CNAMTS** et non plus à la CNAV ;
- le champ de l'obligation de négocier des accords en faveur de la prévention de la pénibilité, renommés **accords en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques**, sera étendu à compter du **1^{er} janvier 2019** aux entreprises dont la sinistralité au titre des AT-MP dépasse un seuil défini par décret...

DÉFINITION ET FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La pénibilité au travail se définit par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

10 facteurs de risques professionnels ont été définis à ce titre. À chacun des facteurs, a été associé un seuil annuel d'exposition dont le dépassement générerait l'acquisition de points au compte. Depuis le 1^{er} octobre 2017, seuls 6 facteurs sont associés à des seuils et sont concernés par l'obligation de déclaration de l'employeur (cf fiche 2).

Qui est concerné ?

- Par le C2P : salariés d'employeurs de droit privé (contrat de travail \geq 1 mois) y compris apprentis, contrats de professionnalisation, intérimaires, personnel de personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.
- Par les fiches individuelles de suivi : salariés détachés en France, salariés affiliés à un régime spécial de retraite prévoyant déjà un dispositif de compensation, agents des trois fonctions publiques.
- Non concernés : particuliers employeurs et contrat de travail $<$ 1 mois.

Quels sont les facteurs retenus ?

6 facteurs sont définis par une **intensité** (dB pour le bruit, kg pour les manutentions...) et une **temporalité** (fréquence ou durée). Le dépassement ou non des seuils est apprécié après application des mesures de protection individuelle et collective (ex : port d'un casque anti-bruit).

Au-delà des obligations en matière de prévention, l'employeur a une obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses salariés (en jurisprudence, le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable).

Ne sont pas prises en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.



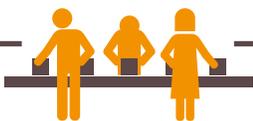
LE TRAVAIL DE NUIT

Au moins 120 nuits par an
 \geq 1 heure continue ou non,
 entre minuit et 5h



LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES

Au moins 50 nuits par an
 Travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.
 \geq 1 heure continue ou non, entre minuit et 5h



LE TRAVAIL RÉPÉTITIF

Au moins 900 heures par an

Mouvements répétés à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (un nombre d'actions techniques dans un temps déterminé)



LES ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE

Au moins 60 interventions ou travaux par an

L'exposant à une pression $\geq 1\ 200$ hectopascals



LES TEMPÉRATURES EXTRÊMES

Au moins 900 heures par an

$\leq 5^{\circ}\text{C}$ ou $\geq 30^{\circ}\text{C}$



LE BRUIT

Au moins 600 heures par an

Au moins 81 dB sur une période de 8 heures

ou

Au moins 120 fois par an

Au moins 135 dB



LES MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGE

Au moins ~~600~~ heures par an



LES POSTURES PÉNIBLES

Au moins ~~900~~ heures par an

Position accroupie, à genoux, etc.



LES VIBRATIONS MÉCANIQUES

Au moins ~~450~~ heures par an



LES AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

Grille d'évaluation ~~à~~

4 facteurs exclus du champ du C2P (cf fiche 2) mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite (cf fiche 3).

ÉVALUATION DES EXPOSITIONS AUX FACTEURS

Un accord de branche étendu peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils par des situations types d'exposition en faisant référence aux postes, métiers ou situations de travail exposés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées.

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent être définis par un référentiel professionnel de branche établi par une organisation représentative dans la branche concernée et homologué par un arrêté (un seul référentiel pour chaque branche ou champ d'activité d'une branche).

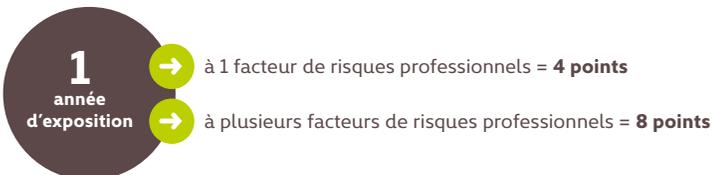
Les référentiels sont réévalués tous les 5 ans maximum.

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

À compter du 1^{er} octobre 2017, le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devient le C2P. Sont exclus de son champ les facteurs de risques professionnels suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux (cf fiche 3).

Comment acquiert-on des points ?

La durée d'exposition est appréciée dans les conditions habituelles du poste, en moyenne annuelle.

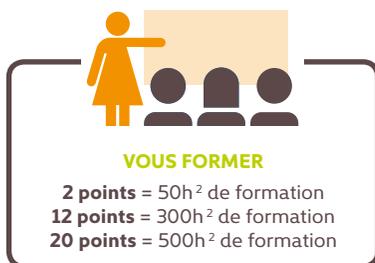


Le compte est plafonné à 100 points pour l'ensemble de la carrière d'un salarié.

Comment utilise-t-on ses points ?

→ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Ces heures de formation ont pour objectif de 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 particuliers¹).

1. 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 les 10 premiers points sont réservés à la formation.
2. Le montant du plafond de l'heure de formation financée est fixé à 12 €.

→ LE PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Les salariés peuvent choisir de réduire leur temps de travail, (entre 20 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement), sous réserve d'un accord de l'employeur, qui assurera directement le maintien de la rémunération.



L'organisme gestionnaire du C2P rembourse le complément de rémunération et les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément.

La quotité du temps partiel prise en charge est modulable et se calcule selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times \frac{45}{\text{Coefficient de réduction de la durée de travail}}$$

→ LA VALIDATION DE TRIMESTRES RETRAITE

Cette utilisation de points peut être demandée à partir de 55 ans et peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans le départ à la retraite par rapport à l'âge légal.



PARTIR PLUS TÔT À LA RETRAITE
10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire
Maximum 8 trimestres (2 ans)

Ces trimestres sont pris en compte pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrières longues.

Comment déclarer l'exposition au(x) facteur(s) ?

Depuis le 1^{er} octobre 2017, l'employeur déclare l'exposition à l'un ou plusieurs des facteurs suivants : travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif, en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes. **La déclaration s'effectue via la DSN au terme de chaque année civile** et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre.

Les organismes gestionnaires (CNAMTS, MSA) enregistrent sur le compte les points correspondants. **Un service d'information personnalisé est mis à disposition en ligne** (points acquis, consommés, utilisations possibles).

Quelle sanction ?

Le salarié a **deux années civiles**¹ pour contester le nombre de points attribués. En cas d'absence ou de déclaration inexacte, l'employeur s'expose à une pénalité s'élevant à 0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 16,55 € pour 2018, et ce par salarié pour lequel l'inexactitude est constatée. À défaut de fiches, le cas échéant, une amende de 1 500 € par salarié concerné est encourue. Le délai de prescription du **redressement** opéré, le cas échéant, est de **trois années civiles**¹.

Comment le compte est-il financé ?

Une cotisation de base

due par tous les employeurs pour tous les salariés même non exposés à un facteur de risques, quelle que soit la durée du contrat.

2015 et 2016 → 0 %
À compter de 2017 → 0,01 %
Supprimée au 1^{er} janvier 2018



Une cotisation additionnelle

due par les employeurs ayant exposé 1 ou plusieurs salariés.

| | 2015-2016 | 2017 | 2018 |
|-------------|-----------|-------|-----------|
| Mono-exposé | 0,1 % | 0,2 % | Supprimée |
| Poly-exposé | 0,2 % | 0,4 % | |

Pour le dernier trimestre 2017, seule l'exposition aux 6 facteurs est prise en compte

Pas de pénalités ni majorations de retard pour les employeurs qui appliquent les stipulations d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel de branche homologué pour déclarer l'exposition de leurs salariés.

Dès 2018, le C2P sera financé par les organismes de la branche AT-MP.

1. Suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte.

LA RETRAITE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE

(Loi du 9 novembre 2010)

L'assuré atteint d'une incapacité permanente (IP) a droit à une retraite anticipée dès 60 ans, quelle que soit sa durée d'assurance. Cette retraite est calculée au taux plein (50 %).

Bénéficiaires

Les assurés relevant du régime général, du régime des salariés agricoles et du régime des non salariés agricoles.

Conditions

L'assuré doit justifier d'un taux d'incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

→ LE TAUX D'INCAPACITÉ EST AU MOINS ÉGAL À 20 %

Maladie professionnelle



retraite anticipée pour incapacité permanente

Accident du travail en totalité ou en partie



OK si avis favorable du médecin-conseil

→ LE TAUX D'INCAPACITÉ EST AU MOINS ÉGAL À 10 % ET INFÉRIEUR À 20 % sous réserve, dans certains cas, d'un avis favorable de la commission pluridisciplinaire

Maladie professionnelle



- Justifier de 17 ans d'activité professionnelle (68 trimestres de cotisations)
- Le lien entre l'IP et l'exposition aux facteurs de risques est établi du seul fait de la production des notifications de rente et/ou de taux d'IP

À compter du 1^{er} octobre 2017, la condition de durée d'exposition de 17 ans et l'avis de la commission pluridisciplinaire sont supprimés pour les maladies professionnelles liées aux **4 facteurs de risques** sortis du périmètre du C2P en cas de taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 19 %.

Il s'agit des postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux.

Accident du travail



- Avis favorable du médecin conseil nécessaire
- La commission pluridisciplinaire vérifie :
 - l'exposition pendant 17 ans à des facteurs de risques professionnels ;
 - l'existence du lien entre cette exposition et l'IP.

Droit à la formation professionnelle pour les victimes d'AT-MP

à compter du 1^{er} janvier 2019

Les victimes d'AT-MP atteintes d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % bénéficient, à des fins de reconversion professionnelle, d'un abondement de leur CPF (compte personnel de formation) à hauteur de 500 heures.

Ces heures de formation sont prises en charge par la CNAM (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie).

Ce droit à la formation est valable 2 ans.

L'incapacité permanente due à un accident de trajet n'ouvre pas droit à la retraite pour incapacité permanente.

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR LA PRÉVENTION

Certaines entreprises doivent négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques.

Qui doit négocier en 2018 ?



1. Ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.
2. Les 10 facteurs présentés en fiche 1 sont maintenus dans le champ de négociation des accords.
3. Négocier un accord ou établir unilatéralement un plan d'action de prévention.

Quelles sont les obligations des entreprises selon l'effectif et la présence ou non d'un accord de branche étendu ?

→ Hypothèse 1 : il existe un accord de branche étendu :

| | Effectif (dont 25 % exposé) | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|----------------|
| | < 50 salariés | Entre 50 à 299 salariés | ≥ 300 salariés |
| Doit-on appliquer l'accord de branche étendu ? | OUI si prévu par l'accord | OUI | OUI |
| Obligation de négocier ³ au niveau de l'entreprise ? | NON sauf si prévu par l'accord | NON sauf si prévu par l'accord | OUI |
| Obligation de déclarer les salariés exposés à l'un des 6 facteurs du C2P ? | OUI | OUI | OUI |

ATTENTION :

même si l'entreprise emploie moins de 50 salariés ou entre 50 et 299 salariés, dès lors qu'elle appartient à un groupe de ≥ 300, elle doit négocier un accord d'entreprise ou établir un plan d'action et ce même en présence d'un accord de branche étendu en la matière.

→ Hypothèse 2 : il n'existe pas d'accord de branche étendu :

| | Effectif (dont 25 % exposé) | | |
|--|-----------------------------|-------------------------|----------------|
| | < 50 salariés | Entre 50 à 299 salariés | ≥ 300 salariés |
| Obligation de négocier ³ au niveau de l'entreprise ? | NON | OUI | OUI |
| Obligation de déclarer les salariés exposés à l'un des 6 facteurs du C2P ? | OUI | OUI | OUI |

À quelle(s) date(s) négocier ?

À compter du 1^{er} janvier 2018



Entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 25 % de l'effectif est exposé à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques

À compter du 1^{er} janvier 2019



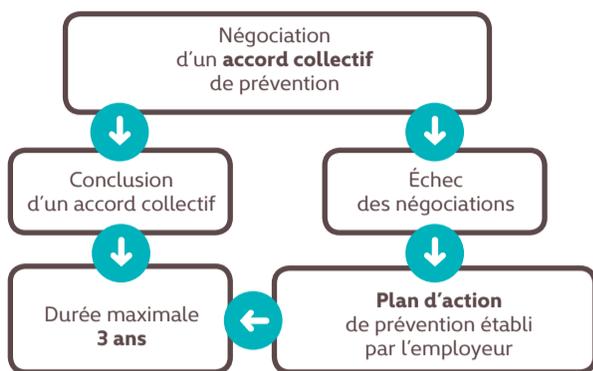
Entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 25 % est exposé à un ou plusieurs des 6 facteurs du C2P



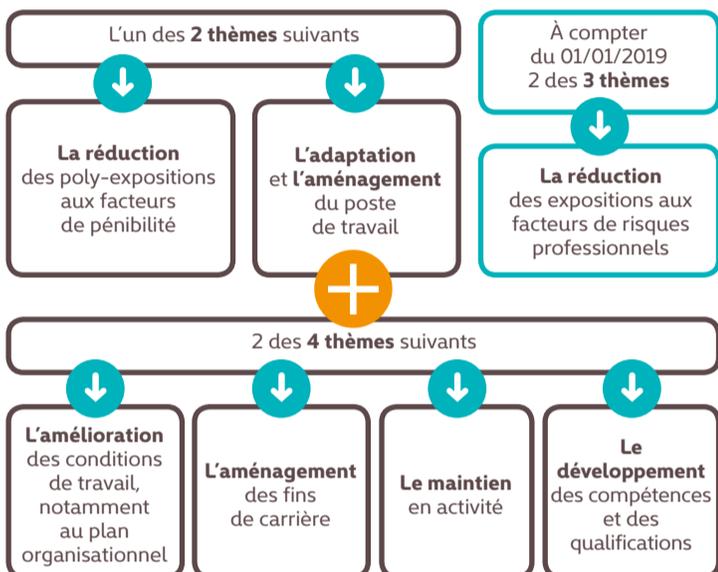
Entreprises dont la sinistralité AT-MP dépasse un indice de 0,25

Depuis 2002, l'employeur ayant au moins un salarié doit établir un **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)**, obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif. Il s'agit d'un inventaire des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs identifiés dans chaque unité de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit consigner en annexe de ce document la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

Selon quelles modalités négocier ?



Quel est le contenu de la négociation ?



L'accord ou le plan d'action devra reposer sur un diagnostic préalable des situations d'exposition. Chaque thème est assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation sera mesurée aux moyens d'indicateurs qui seront présentés aux membres du CSE, au moins une fois par an.

Quelle sanction à défaut d'accord ou de plan d'action ?

La pénalité ne peut excéder 1 % des rémunérations brutes versées aux salariés exposés au cours de la période pendant laquelle l'entreprise n'aura pas été couverte (en mois entiers).



1. Insuffisant au regard des thèmes obligatoires, objectifs chiffrés ou indicateurs, diagnostic préalable, modalités de suivi etc.

2. Par LRAR à l'inspecteur du Travail qui informe ensuite la Direccte de ses conclusions quant à la situation de l'entreprise.

3. Survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, existence d'une procédure collective en cours, franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure, ou tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non régularisation de sa situation.

4. La Direccte fixe le taux de la pénalité de manière proportionnelle compte tenu de la situation de l'entreprise : diligences accomplies pour conclure un accord ou un plan d'action ou mesures de prévention déjà prises en entreprise et si celle-ci compte moins de 300 salariés, avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche.

DES LIENS UTILES

- compteprofessionnelprevention.fr
- travailler-mieux.gouv.fr
- solidarites-sante.gouv.fr
- inrs.fr
- anact.fr
- lassuranceretraite.fr

TÉL
3682