

Salariés, Cadres : Do you speak C3P (ou compte personnel de prévention de la pénibilité)?

Actualité législative publié le 26/12/2014, vu 1196 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a créé comme dispositif le compte personnel de prévention de la pénibilité (ou C3P). Le législateur a voulu inciter les entreprises à réduire les expositions auxquelles peuvent faire face les salariés : des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif. Plus de 40% des salariés d'entreprises privées sont aujourd'hui exposés à des facteurs de pénibilité. Malgré la gronde du patronat mais aussi des sénateurs qui avaient déposé un amendement visant à supprimer ce dispositif, le compte personnel de pénibilité sera applicable à partir du 1er janvier 2015.

1) Définition

La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur les conditions de travail et la santé du salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2015, tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité pourront bénéficier d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

A cet égard, toutes les formes de contrat de travail sont concernées par la création de ce compte que ce soit un CDI, CDD, intérim, emplois saisonniers, temps partiels.

2) Les facteurs de risques

Les salariés peuvent faire l'objet de différents risques professionnels. Ces risques peuvent être subis collectivement ou individuellement.

Les partenaires sociaux ont ainsi défini 10 facteurs de risques professionnels pour la prise en compte de la pénibilité au travail :

- les manutentions manuelles de charges lourdes (au moins 600 heures par an) ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (au moins 900 heures par an) ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;

- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- les bruits (au moins 600 heures par an) ;
- le travail de nuit (au moins 120 jours par an) ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif (au moins 900 heures par an) (article D.4121-5 du Code du travail).

Sur les 10 facteurs retenus par les partenaires sociaux, seuls quatre facteurs seront pris en compte à partir du 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et le travail hyperbare.

Les autres facteurs s'appliqueront qu'à compter du 1^{er} janvier 2016.

3) La fiche de prévention des expositions

La fiche de prévention des expositions, issue initialement de la loi relative aux retraites de 2009 et qui suit le salarié dans sa carrière, sert désormais de base à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité. En effet, cette fiche aura un impact important sur le compte personnel de pénibilité.

L'employeur est tenu de remplir une fiche de prévention des expositions lorsqu'un de ses salariés se trouve exposé à un plusieurs facteurs de pénibilité (article L.4161-1 du Code du travail). Cette fiche doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques.

En parallèle de la fiche de prévention, l'employeur est tenu de déclarer, au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, pour les salariés ayant un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à l'année civile, dans le cadre de la DADS (*Déclaration annuelle des données sociales*) le ou les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés ont été exposés et la durée des expositions (article R.4162-1 du Code du travail).

4) Comment créditer le compte personnel de pénibilité ?

L'article R.4162-2 prévoit que les salariés qui sont exposés à un seul facteur du risque professionnel donnent lieu à l'inscription de quatre points alors que ceux qui sont exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels bénéficieront de huit points.

Concernant les salariés exposés, dont le contrat commence ou se finit en cours d'année, ils acquièrent deux points par période de trois mois d'exposition à plusieurs facteurs de risques professionnels et un point s'ils sont exposés à un seul facteur.

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte ne peut dépasser 100 points (article R.4162-2 du Code du travail). Pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1956, les points sont multipliés par deux.

5) Utilisation du compte de pénibilité

Les points inscrits sur le compte peuvent être convertis de la manière suivante :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité (article L.4162-5 du Code du travail) ;
- en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération. L'article L.4162-7 du Code du travail prévoit que cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;
- en trimestres de retraite (article L.4162-10 du Code du travail).

Seul le salarié choisi le mode d'utilisation du compte personnel d'utiliser les points.

Les points inscrits sur le compte sont utilisés de la façon suivante :

- un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé ;
- dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;
- dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse (article R.4162-4 du Code du travail).

Le salarié est tenu d'utiliser les points par groupe de 10 (temps partiel, retraite). Cette règle permet d'éviter une dispersion de l'utilisation des points par les salariés.

Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation sauf pour les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite qui n'ont pas le temps nécessaire pour accumuler suffisamment de points. Dans ce cas, ils bénéficieront d'un doublement de leurs points, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

6) Formulation de la demande

Le salarié devra effectuer sa demande pour utiliser les points inscrits sur le compte personnel en ligne sur le site dédié, dans les formes et avec les justifications déterminées par arrêté ministériel.

L'article R.4162-8 du Code du travail précise que la demande peut être adressée par le titulaire du compte à la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite de base du régime général dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par la caisse sur une demande d'utilisation des points vaut rejet de cette demande (article R.4162-9 du Code du travail).

7) La gestion du compte

La gestion du compte personnel sera assurée par la CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) et les CARSAT (Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) (article L.4162-11 du Code du travail).

Le décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 fixe les conditions de cette gestion. Les caisses enregistrent chaque année les points correspondants aux données déclarées par l'employeur. La CARSAT dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement informera le salarié des points inscrits sur son compte.

Ainsi, le 30 juin au plus tard de l'année suivante l'ouverture du compte, la CARSAT fera connaître par voie électronique au salarié que l'information relative à son compte est disponible sur le site internet dédié. À défaut, elle l'informera par lettre simple (article D.4162-24 du Code du travail).

8) Le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le financement des dépenses liées au compte personnel de pénibilité est pris en charge par un fonds spécialisé (article L.4162-17 du Code du travail).

Les recettes du fonds reposent sur un double système de cotisation patronale :

– une cotisation de base due par l'ensemble des employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et entrant dans le champ d'application du C3P. Cette cotisation sera fixée à 0,01 % des rémunérations et ne sera appliquée qu'à compter de l'année 2017 (article D.4162-54 du Code du travail)) ;

– une cotisation additionnelle des employeurs ayant effectivement exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, égale à 0,1 % des rémunérations des salariés exposés pour les années 2015 et 2016 puis égale à 0,2 % à compter de l'année 2017 (article D.4162-55 du Code du travail).

9) Contestation

Lorsque le différend est lié à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels, le salarié ne peut saisir la caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du compte pénibilité, ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci, que s'il a préalablement porté cette contestation devant l'employeur. Dès réception de la contestation, l'employeur doit indiquer au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de deux mois, celle-ci est réputée rejetée. Le salarié a alors deux mois après la réponse de l'employeur pour porter sa contestation devant sa caisse.

La décision de la CARSAT peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale (TASS) par l'employeur ou le salarié : tous les deux seront parties à l'instance.

Le salarié pourra se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale.

10) L'information des IRP et le rôle primordial du CHSCT

Le rôle des représentants du personnel est primordial et tout particulièrement celui du CHSCT. En effet, la pénibilité faisant partie de son champ de compétence, le CHSCT a un vrai rôle à jouer dans le cadre de la mise en place du compte.

Les membres du CHSCT sont informés et ont accès aux déclarations faites par l'employeur dans le document unique d'évaluation des risques des expositions individuelles ou collectives subies par les salariés.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>