

■ La pénibilité au travail est l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

■ Le compte personnel de prévention de la pénibilité, alimenté en points, permet au salarié de diminuer son exposition aux facteurs de risques professionnels.

RISQUES  
PROFESSIONNELS

# LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

« Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie. » En dépit des encouragements de Confucius, la pénibilité s'invite parfois au casting. La réforme des retraites met en scène la prévention de la pénibilité, entre opportunités et contraintes.



**AUTEUR** Julie Leclerc-Tréhin  
**TITRE** Responsable service social Orcom, cabinet d'expertise comptable, d'audit et de conseil

La loi du 20 janvier 2014<sup>1</sup> et les décrets d'application du 9 octobre 2014<sup>2</sup> ont défini le cadre légal du compte personnel de prévention de la pénibilité, aussi appelé C3P<sup>3</sup>. Ce compte, attaché à chaque salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité déterminé par la loi, s'alimente tout au long de sa carrière. Il lui permettra, à terme, de diminuer son exposition à la pénibilité. Jusqu'à la loi « Rebsamen » du 17 août 2015<sup>4</sup>, l'employeur détenait le premier rôle. Face à la critique et par souci de simplification, le dispositif a été assoupli.

## CADRE LÉGAL DU C3P

### Identification des facteurs de risques professionnels

Le législateur a déterminé dix facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à des environnements physiques agressifs ou à des rythmes de travail. Certains sont d'ores et déjà applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et travail en milieu hyperbare) et d'autres s'appliqueront en 2016 (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit). Il est à noter que les risques psychosociaux ne font pas partie des facteurs de pénibilité.

Pour chacun de ces risques, les seuils au-dessus desquels le salarié est considéré comme étant exposé à la pénibilité justifiant l'alimentation du C3P sont définis.

### Déclaration annuelle et alimentation du compte

Chaque année, l'employeur doit déclarer à la caisse de retraite de manière dématérialisée, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN)<sup>5</sup>, l'exposition de ses salariés. La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), chargée de la gestion des comptes, enregistre chaque année les points attribués par l'employeur au titre

de la pénibilité. Elle informe le salarié annuellement du nombre de points acquis : quatre points s'il est exposé au-delà des seuils à un facteur de risque professionnel et huit points s'il est exposé à au moins deux facteurs de risques professionnels ; pour le salarié présent une partie de l'année, un point est attribué par période de trois mois d'exposition à un facteur de risque, deux points en cas de poly-exposition.

Une fois le plafond de 100 points atteint, il n'est plus possible d'acquies de nouveaux droits. ●●●

1. L. n° 2014-40 du 20 janv. 2014, JO du 21.

2. Décr. n° 2014-1155 à 2014-1160 du 9 oct. 2014, JO du 10.

3. V. not. JA n° 508/2014, p. 42.

4. L. n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18.

5. Qui doit remplacer la DADS au 1<sup>er</sup> janv. 2016 (v. JA n° 519/2015, p. 54).



Article extrait de Juris associations n° 528 du 15 novembre 2015. Reproduction interdite sans l'autorisation de Juris éditions © éditions Dalloz. © pict rider

### ●●● Simplification de l'évaluation annuelle des expositions

À l'origine de la loi, il appartenait à l'employeur d'évaluer annuellement l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels. S'il pouvait s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) ou sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il n'en demeurerait pas moins que l'employeur pouvait se trouver démuné face à cette obligation. Souhaitant faciliter la démarche, le législateur l'a simplifiée et sécurisée. Dorénavant, les accords collectifs de branche déterminent l'exposition des travailleurs en se référant aux postes, aux métiers et aux situations de travail. À défaut d'accord de branche, ce sont les référentiels professionnels de branche homologués qui les définissent. Ceux-ci sont opposables par l'employeur en cas de contentieux.

À défaut d'accord de branche ou de référentiel, l'employeur reste tenu d'évaluer l'exposition des salariés dans les conditions habituelles de travail, en moyenne sur l'année, après application des mesures de protection individuelle et collective.

### Suppression de la fiche individuelle d'exposition

Mesure d'assouplissement attendue, la fiche individuelle d'exposition a été supprimée. Celle-ci devait être établie et actualisée tous les ans par l'employeur pour chaque salarié concerné. Elle devait ensuite leur être transmise au terme de chaque année civile. Par volonté d'alléger les procédures déclaratives, le législateur a pris en compte les difficultés des employeurs n'ayant pas nécessairement les ressources pour répondre à cette obligation. Ceux-ci devront

néanmoins déclarer les expositions des salariés aux facteurs de risques auprès de la caisse de retraite.

### Financement du dispositif

À compter de 2017, une cotisation de base, assise sur la masse salariale, de 0,01 % sera due par toutes les entreprises, que les salariés soient ou non soumis à un facteur de risque. Une cotisation additionnelle est due depuis 2015 pour les entreprises dont les salariés sont exposés à la pénibilité. La masse salariale des salariés exposés servira d'assiette à cette cotisation qui sera doublée pour atteindre 0,2 % (ou 0,4 % pour les poly-expositions) en 2017.

### UTILISATION DU COMPTE

#### Action de formation professionnelle

Les 20 premiers points du compte sont nécessairement utilisés pour suivre une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à la pénibilité (un point pour 25 heures de formation). Si cette formation peut permettre à un salarié d'obtenir une évolution professionnelle, le passage obligé par celle-ci n'est pas de nature à garantir la diminution de l'exposition à tous les facteurs de risque, et notamment le travail de nuit par exemple.

La Carsat, qui apprécie l'éligibilité de la formation, prend en principe en charge les frais. Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, l'accord de l'employeur est requis.

#### Passage à temps partiel

Le salarié peut choisir de mobiliser son compte pour financer un passage à temps partiel (10 points pour 90 jours à mi-temps). Les points utilisés financent le complément de sa rémunération et les cotisations et contributions sociales afférentes. Le temps partiel sera compris entre 7 et 28 heures hebdomadaires, pendant maximum deux ans. L'accord de l'employeur sera requis pour le passage à temps partiel.

#### Achat de trimestre d'assurance vieillesse

Enfin, le salarié peut choisir d'utiliser ses points pour acquérir des trimestres d'assurance vieillesse (10 points pour un trimestre) dans la limite de huit trimestres. Ce mécanisme, qui concerne seulement la retraite de base, peut permettre au salarié d'abaisser l'âge de son départ en retraite, sans qu'il ne puisse partir avant l'âge de 60 ans. ■