



Fin le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)... Vive le Compte professionnel de prévention (C2P) !

Conformément à l'objectif affiché de « simplification, sécurisation juridique et de prévention », l'une des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 vient réformer le compte personnel de prévention et de pénibilité (C3P), devenu depuis le 1er octobre 2017 le Compte professionnel de prévention (C2P). Quelles incidences pratiques en découlent pour les entreprises ?

Quel risques professionnels concernés ?

À l'instar du précédent dispositif, il appartient toujours à l'employeur de **déclarer**, de façon dématérialisée, l'exposition de ses salariés à certains risques professionnels, dès lors que les seuils posés par décrets sont dépassés.

Il s'agit pour mémoire des **6 facteurs de risques** suivants :

- le travail de nuit,
- le travail répétitif,
- le travail en équipes successives alternantes,

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

Sont ainsi sortis du champ des risques de pénibilité à déclarer sur ce compte les quatre anciens facteurs de risques que constituaient les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, l'exposition aux vibrations mécaniques ainsi qu'aux agents chimiques dangereux, la mesure de l'exposition à ces quatre facteurs de risques ayant été jugée « particulièrement complexe ». (nouvel article [L.4163-1](#) du Code du travail).

Ce sont des facteurs de risque assez répandus dans les entreprises...

En pratique, les déclarations s'opérant en début d'année suivante, il conviendra pour l'année 2017 de déclarer pour l'ensemble de l'année les 6 facteurs de risques conservés et les 4 autres sur les seuls 3 premiers trimestres de l'année 2017, compte-tenu de la publication de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

NB : Les quatre facteurs de risques qui disparaissent du champ du Compte professionnel de prévention sont désormais traités dans le cadre du dispositif spécifique de retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, selon des conditions simplifiées (nouvel article [L.351-1-4](#) du Code de la sécurité sociale).

Le salarié aura accès à ce dispositif dès lors qu'il aura contracté une maladie professionnelle (figurant sur une liste qui sera fixée par arrêté) et subi un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) qui sera fixé par décret, qui devrait être à hauteur de 10 %. Il n'aura pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques, ni à démontrer que son incapacité permanente partielle est liée à leur exposition. Il pourra également bénéficier d'un abondement de son Compte personnel de formation (CPF), selon des modalités qui seront fixées par décret, au plus tard le 1er janvier 2019.

Le fonctionnement et le financement du Compte professionnel de prévention

Dans l'attente de la publication des décrets d'application, les principes de fonctionnement du C2P sont calqués sur celui de l'ancien C3P.

Le site Internet est d'ailleurs déjà prêt ! ([cliquez ici](#) ou sur le logo)



La gestion du C2P est désormais confiée à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et non plus à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et son **financement** est logiquement transféré à branche AT/MP de la sécurité sociale.

Les cotisations pénibilité sont donc supprimées à compter du 1er janvier 2018.

Concrètement, à partir de cette date, la cotisation générale de 0,01 % disparaît, comme la cotisation additionnelle de 0,2 % ou de 0,4 % en cas de poly-expositions versées par les entreprises ayant exposé leurs salariés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Pour le dernier trimestre de l'année 2017, la cotisation additionnelle éventuelle ne sera due qu'au titre de l'exposition des six facteurs de risques conservés.

À noter que tous les droits acquis par les salariés au titre du C3P non utilisés sont conservés et transférés sur le nouveau C2P, y compris ceux acquis au titre des 4 facteurs qui n'en relèvent plus.

Enfin, comme précédemment, les points acquis par le salarié sur son compte peuvent être utilisés pour financer des actions de formation, un passage à temps partiel ou être utilisé pour la retraite.

La négociation obligatoire sur la pénibilité

Pour rappel, qui est concerné aujourd'hui ?

Actuellement, seules les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord, ou à défaut un plan d'action, relatif à la prévention de la pénibilité lorsqu'elles emploient une proportion minimale de salariés déclarés exposés aux facteurs de pénibilité.

Ce seuil jusqu'alors fixé à **50 %** de l'effectif et passera à seulement **25 %** de l'effectif au **1er janvier 2018**.

Et demain ?

À compter du **1er janvier 2019**, l'obligation de négocier « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels » évolue dans ces conditions de mise en œuvre.

Elle s'appliquera aux entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'entreprises d'au moins 50 salariés, de façon alternative :

- dont au moins 25 % de l'effectif est exposé aux six facteurs de risques retenus par le C2P au-delà des seuils fixés,
- ou dont la **sinistralité** au titre des AT/MP sera supérieure à un seuil qui sera déterminé par décret (article [L.4162-1](#) du Code du travail – version différée).

L'objectif affiché de l'ordonnance est d'éviter le contournement des effets de seuils par les entreprises au stade de l'appréciation des facteurs d'exposition...

Il y aura donc lieu d'établir un diagnostic préalable tenant compte de ces deux facteurs (identification des situations de pénibilité et évaluation des niveaux d'exposition pour le premier et, pour le second, évaluation de la sinistralité), en s'appuyant notamment sur le « Compte employeur » établi par la CARSAT qui recense le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés et leurs dépenses y afférentes versées par les CPAM aux victimes.

Si une fois ce diagnostic réalisé, il ressort que l'entreprise se trouve concernée par cette obligation, il appartiendra à l'employeur d'ouvrir la négociation auprès du ou des Délégué(s) syndical(aux) ou à défaut auprès des Représentants élus mandatés ou non, voire auprès des salariés mandatés, au regard des nouvelles conditions du dialogue social consacrées par les ordonnances Macron.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord, formalisé par la régularisation d'un Procès-verbal de désaccord que l'entreprise élabore un plan d'action, qui devra être arrêté après avoir recueilli l'avis de cette nouvelle instance que constitue le Conseil Economique et Social (CSE).

Le thème de la pénibilité fait désormais partie du bloc n°2 de négociation, cas dans lesquels la branche peut fixer des clauses dites de « verrouillage ». Il sera donc important de vérifier si la branche a décidé de définir certaines dispositions impératives et, le cas échéant, les respecter ou assurer la détermination de garanties au moins équivalentes.

Quelles sanctions ?

La méconnaissance de l'obligation de négociation sur la pénibilité entraîne une pénalité qui ne peut excéder **1%** des rémunérations ou gains versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Pour mémoire, c'est l'Inspection du travail qui, à l'issue d'un contrôle, peut **mettre en demeure** l'entreprise de remédier à l'absence d'accord ou de plan d'action, et accorder un délai d'au moins 6 mois pour régulariser la situation. Passé ce délai, elle bénéficie du pouvoir souverain d'appliquer une pénalité financière, dans les limites exposées ci-dessus.

La pénalité est ensuite directement recouvrée par les URSSAF, pour être versée à la branche AT/MP de la sécurité sociale.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et qui seraient déjà couvertes par un accord de branche étendu demeurent exonérées de cette sanction pécuniaire.

Nous restons à votre disposition pour refaire le point sur ces nouvelles dispositions et vous accompagner dans la mise en œuvre de vos obligations en matière de prévention de la pénibilité et des risques professionnels.



Anne-Laure Mary Cantin
a-lmary-cantin@racine.eu



Charles Philip
cphilip@racine.eu