LA CONTESTATION LIÉE AU C2P

La contestation se fait en 3 temps :

Étape 1
Procédure de règlement amiable interne

Le salarié adresse sa réclamation à l'employeur par un moyen attestant la date de réception en y joignant l'information notifiée par la Carsat. L'employeur accuse réception de la réclamation et dispose d'un délai de 2 mois pour y répondre. L'absence de réponse équivaut à rejet de la réclamation.

Important !

Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix membre du personnel de l'entreprise.

Étape 2
Procédure précontentieuse auprès de la Carsat

Le salarié adresse dans les 2 mois suivant le rejet par l'employeur sa réclamation à la caisse par un moyen attestant la date de réception en y joignant la décision de rejet de l'employeur ou, en cas de rejet implicite, une justification de la réception par l'employeur de la réclamation.

La caisse dispose d'un délai de 6 mois, porté à 9 mois en cas de contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition, pour rendre sa décision, après avis d'une commission paritaire constituée de représentants des employeurs et des salariés.

L'absence de réponse de la caisse à la fin de ce délai vaut rejet de la réclamation.

Important !

Le salarié ne peut pas être assisté dans cette phase de la procédure.

Étape 3
Procédure contentieuse devant le TASS

La saisine du TASS se fait dans un délai de 2 mois suivant la notification de la décision de rejet explicite de la caisse ou de la date de la décision implicite de rejet, par dépôt de la demande à son secrétariat ou par lettre recommandée avec AR.

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES ENTREPRISES

En plus de ces dispositions réparatrices individuelles, l'entreprise a l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action de prévention.

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont 25 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels (listés à l'art. L.4161-1 C.trav.) ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action de prévention. À défaut, ces entreprises encourent une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains (art.L.4163-2 C.trav.).

LES CHIFFRES

39 % des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité.
70 % des ouvriers sont exposés à au moins un des facteurs de pénibilité, 48 % des employés des commerces et des services, contre seulement 12 % des cadres.
Plus d'1 ouvrier sur 4 est exposé à au moins 3 facteurs de pénibilité.

Près d'1 travailleur sur 2 est exposé à des facteurs de pénibilité, contre moins d'1 travailleuse sur 3. Les facteurs de pénibilité les plus fréquents sont l'exposition au bruit ou aux agents chimiques dangereux.

Source : L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail, DARES, 2014.

POUR EN SAVOIR PLUS

Sites internet

- **http://www.compteprofessionnelprevention.fr**
- **https://www.moncompteactivite.gouv.fr**
- Site officiel sur le compte de prévention pénibilité : **http://www.preventionpenibilite.fr**
- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) : **http://www.inrs.fr/**

LA CFTC MILITE ET AGIT

Pour la reconnaissance de la pénibilité :

- en s'assurant de l'information des salariés sur leurs droits ;
- en accompagnant les démarches des salariés pour faire reconnaître la pénibilité au travail ;
- en s'assurant que l'estimation de la pénibilité repose effectivement sur une appréciation objective.

Pour la promotion de la prévention des risques professionnels :

- en veillant à ce que l'employeur ait évalué les risques professionnels ;
- en veillant à ce que l'employeur ait décidé, planifié et mis en œuvre des actions de prévention pour éliminer ou réduire les conséquences des risques professionnels ;
- en veillant à ce que l'efficacité de la prévention soit mesurée ;
- en veillant à ce que l'employeur fasse procéder, lorsque cela est nécessaire (bruit, substances chimiques, vibrations, etc.), à la mesure des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez :

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou administration
- le CHSCT / CSE
- le médecin du travail
- l'inspection du travail
- le service de prévention de la CARSAT

Mars 2019 – Conception : agence 90c – Imprimerie de la Centrale Lens - Rédaction : Sébastien GAROUTTE

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | **WWW.CFTC.FR**

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : ACQUISITION & UTILISATION DES POINTS

QU'EST-CE QUE LE C2P ?

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) est devenu le compte professionnel de prévention (C2P). Il permet aux salariés exposés, après application des mesures de prévention collective ou individuelle, à un ou plusieurs facteurs au-delà des seuils d'exposition définis par décret, d'acquérir des points qu'ils choisiront d'utiliser pour financer une formation, un temps partiel ou un départ anticipé à la retraite.
Avec le C3P, la déclaration devait se faire pour les 10 facteurs initiaux. Depuis 2018 et l'instauration du C2P, cette déclaration ne se fait plus que pour les 6 facteurs suivants, présentés dans le tableau ci-dessous.

Les facteurs de risques professionnels restants du C2P

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Environnement physique agressif			
Activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 C. trav.)	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux / an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 h / an
Bruit (art. R. 4431 C. trav.)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 h d'au moins 80 décibels (A)		600 h / an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois / an
Certains rythmes de travail			
Travail de nuit (art. L. 3122-29 à -31 C. trav.)	Une heure de travail entre 0 h et 5 h		120 nuits / an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 0 h et 5 h		50 nuits / an
Travail répétitif*	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 h / an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus / mn		

* 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.

Le départ anticipé à la retraite

Le salarié victime d'une maladie professionnelle consécutive à l'un des 4 facteurs de risque sortant du C2P – manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, environnement physique agressif, agents chimiques dangereux – bénéficie d'une procédure allégée pour bénéficier d'un départ à la retraite anticipé à 60 ans

Si son taux d'IPP est supérieur à 10 %, il n'aura pas à justifier de conditions supplémentaires comme par exemple une durée minimale d'exposition aux risques.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Pour les salariés du secteur privé, les employeurs doivent déclarer des facteurs de risques professionnels (ex-facteurs de pénibilité) auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils d'exposition réglementaires, dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN), afin que soit renseigné le **compte professionnel de prévention.**

Pour les salariés du secteur public (ainsi que les salariés détachés en France), bien qu'ils ne puissent acquérir des droits au titre de la pénibilité, leur exposition doit néanmoins être connue. Pour ces salariés (fonctionnaires ou agents des personnes publiques sous contrat de droit public, salariés relevant de régimes spéciaux), l'employeur doit établir une fiche individuelle de suivi indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés sont exposés au-delà des seuils réglementaires. Cette fiche est remise au salarié à la fin de chaque année civile ou à la fin de son contrat de travail si celui-ci se termine en cours d'année.

La Carsat informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

À noter !

En plus des obligations vis-à-vis de chacun des salariés exposés, l'employeur doit :

- **mettre en place des actions de prévention de ces facteurs de risques professionnels dans le cadre de la mise en place d'actions de prévention globale des risques professionnels (art. L. 4121-1 C. trav.) ;**
- **négocier un accord ou élaborer un plan d'action dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) dont 25 % des salariés sont exposés aux facteurs de risques (ex-pénibilité) au-delà des seuils prévus (ce seuil est passé de 50 % à 25 % depuis le 1er janvier 2018) ;**
- **communiquer les informations déclarées au médecin du travail lorsque celui-ci en fait la demande.**

L'ACQUISITION ET L'UTILISATION DES POINTS

L'acquisition des points

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, l'exposition sur une année, à un ou plusieurs facteurs, détermine le nombre de points des travailleurs salariés sur le compte :

- l'exposition à un facteur donne lieu à l'attribution de 4 points ;
- l'exposition à plusieurs facteurs donne lieu à l'attribution de 8 points.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée supérieure ou égale à 1 mois débute ou s'achève en cours d'année civile, la CNAM agrège l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile :

- l'exposition de 3 mois, à un facteur donne lieu à l'attribution d'1 point ;
- l'exposition de 3 mois, à plusieurs facteurs donne lieu à l'attribution de 2 points.

À noter !

Le nombre total de points inscrits sur le compte professionnel de prévention ne peut excéder 100 au cours de la carrière professionnelle du salarié (soit une exposition de 25 ans à un facteur). Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par deux.

L'utilisation des points

Le titulaire du compte professionnel de prévention peut décider d'affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- financement, partiel ou total, d'une **action de formation,** via une alimentation du compte personnel de formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. 1 point ouvre droit à 25 heures de formation ;
- financement d'une **réduction du temps de travail.** 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction de 50 % du temps de travail pendant trois mois ;
- **départ anticipé à la retraite.** 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse. L'utilisation des points pour la retraite peut permettre d'anticiper le départ en retraite jusqu'à deux ans plus tôt.

Les points sont consommés point par point pour financer une formation et par tranche de dix pour la réduction du temps de travail et le départ anticipé en retraite.

À noter !

Les 20 premiers points inscrits sont réservés au financement d'une action de formation.

La demande d'utilisation des points

La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du salarié pour l'utilisation du droit à réduction du temps de travail. En cas d'utilisation des points pour financer une formation, le titulaire du compte peut en faire la demande, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi. Pour le départ anticipé à la retraite, la liquidation des droits ne peut intervenir qu'à partir de 55 ans.

Le salarié, titulaire du compte, effectue sa demande en ligne, sur le site **www.compteprofessionnelprevention.fr** dans des formes et avec des justifications déterminées. Toute demande d'utilisation des points se fait via un formulaire homologué.

Les modèles de formulaire pour une majoration de durée d'assurance pour la retraite et pour la réduction du temps de travail sont disponibles pour impression sur le site internet **www.compteprofessionnelprevention.fr**