

Prévention & Santé au travail

Les
conditions
de
travail

AU
CARRÉ
Forum

Intégration & Formation

Fin de carrière & Transmission

Le Havre

Conditions de travail
& Performances

Carré des Docks - 2 avril 2019



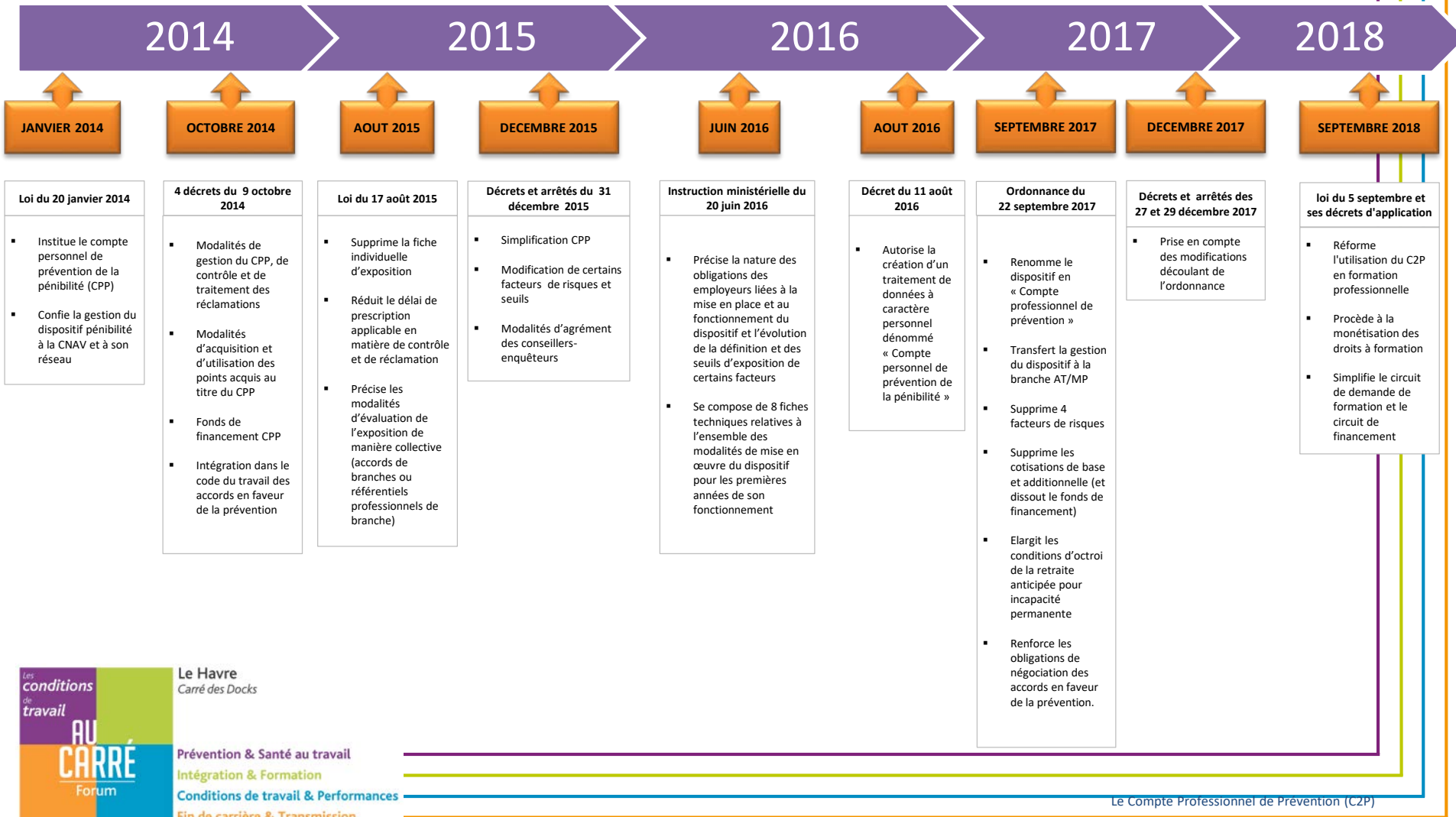
Compte
Professionnel
Prévention

Le Compte Pénibilité devient le Compte Professionnel de Prévention (C2P)

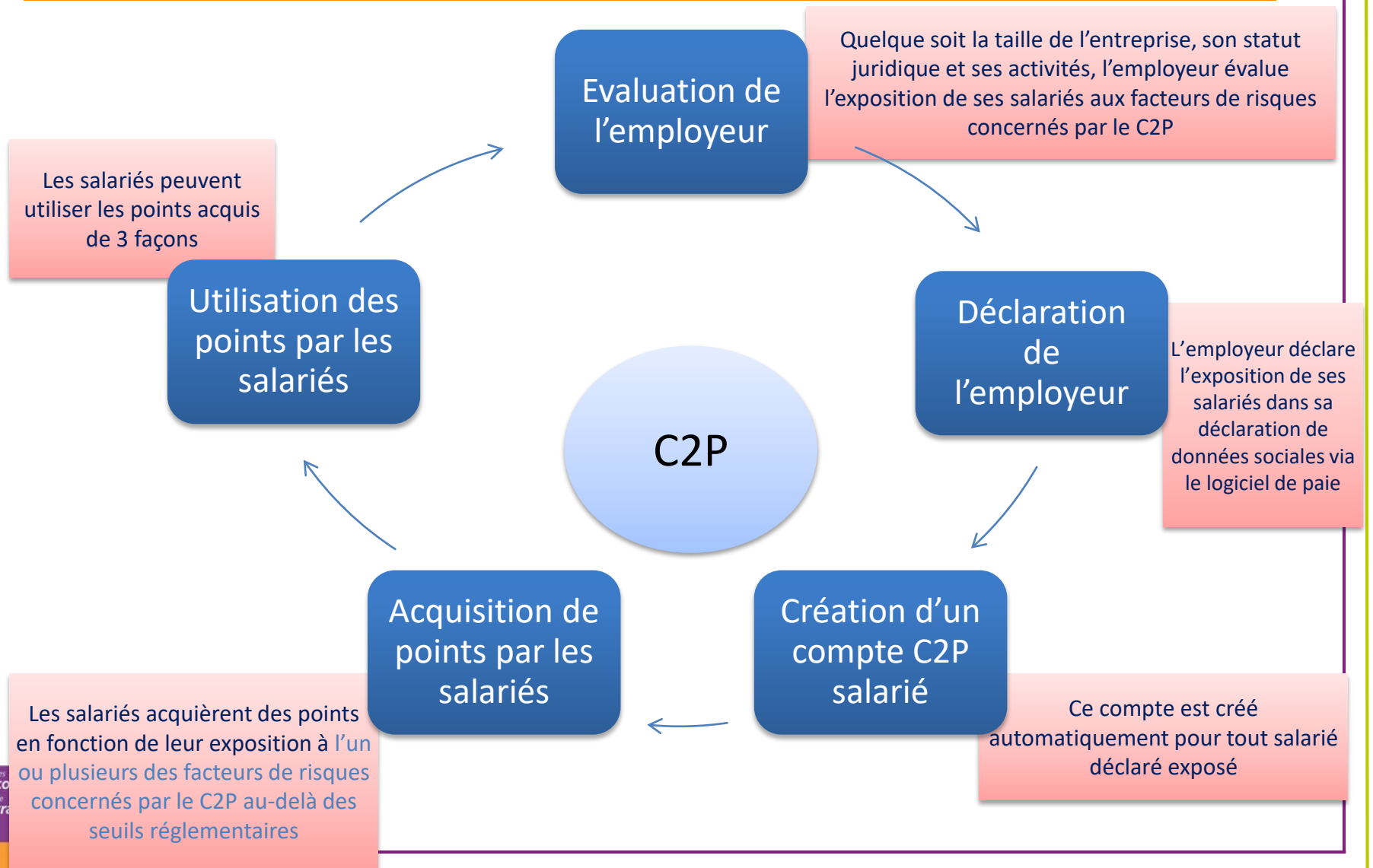
SOMMAIRE

1. Le contexte réglementaire du dispositif
2. Le C2P en quelques mots
3. Les salariés concernés par le dispositif
4. Les facteurs de risques professionnels concernés
5. Les obligations de l'employeur
6. Les accords en faveur de la prévention
7. Les droits des salariés
8. La procédure de contestation par le salarié
9. L'offre de services

Le contexte réglementaire



Le C2P en quelques mots



Les salariés concernés par le dispositif

Sont concernés par le dispositif :

Les salariés de droit privé affiliés au régime général ou agricole

Dans quels cas ?

Tous les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est **au moins égale à un mois** quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage...)

Les facteurs de risques professionnels

- Depuis le 1er octobre 2017, seuls six facteurs de risques sont maintenus :

En vigueur depuis janvier 2015

- **Travail de nuit**



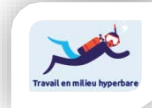
- **Travail répétitif**



- **Travail en équipes successives alternantes**



- **Activités exercées en milieu hyperbare**



En vigueur depuis juillet 2016

- **Températures extrêmes**



- **Bruit**



Les facteurs de risques professionnels

- Depuis le 1er octobre 2017, quatre facteurs de risques sont sortis du périmètre du dispositif C2P :

- Manutentions manuelles de charges



- Postures pénibles



- Vibrations mécaniques



- Agents chimiques dangereux



Ils sont désormais traités spécifiquement au sein du **dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente** (« pénibilité 2010 ») en vigueur depuis 2011. La condition d'exposition de 17 ans est supprimée pour les maladies professionnelles liées à ces 4 facteurs en cas de taux d'IP compris entre 10% et 19%, permettant un élargissement du nombre de bénéficiaires. Les victimes concernées peuvent ainsi bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.


Les obligations de l'employeur - Evaluer

- Evaluer l'exposition des salariés aux risques professionnels dans l'entreprise :
 - **Évaluation annuelle par salarié** (toutes activités confondues).
 - Exposition du salarié **appréciée en moyenne sur l'année, dans les conditions habituelles de travail**, au regard des seuils fixés par décret,
- Présentation de la structuration d'un facteur :



Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 et L.3122-5 du code du travail	Une heure de travail entre 24h et 5h		120 nuits par an

LE TRAVAIL DE NUIT 2015

	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-2 à L.3122-5 du code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

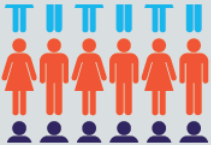


Lors de l'appréciation de l'exposition d'un salarié au travail de nuit, l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.


Evaluer les 6 facteurs

Travail en équipes successives alternantes

LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES 2015

	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an


LE TRAVAIL RÉPÉTITIF 2015

	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		


Evaluer les 6 facteurs

Activité exercée en milieu hyperbare


LES ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE 2015


	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du code du travail	Interventions ou travaux	1200 hPa	60 interventions ou travaux par an

LE BRUIT 2016

	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R.4431-1 du code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

LES TEMPÉRATURES EXTRÊMES 2016

	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an



La température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même : les températures extérieures ne sont pas prises en considération.

Les obligations de l'employeur : évaluer et déclarer

- L'évaluation doit être réalisée **quel que soit le type de contrat du salarié sous réserve qu'il soit de droit privé et supérieur ou égal à un mois.**
- L'employeur doit **déclarer ses salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils** prévus.

J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie

J'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié dans le cadre de mes déclarations sociales

Sur la base de ma déclaration, les comptes des salariés sont automatiquement créés et alimentés en points

Les obligations de l'employeur : déclarer

- Déclarer l'exposition dans la déclaration de données sociales via le logiciel de paie **par DSN** :

	DSN
Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile	5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile	5/15 du mois qui suit la fin du contrat

- La déclaration de l'exposition aux facteurs du C2P est annuelle uniquement dans le cas d'un contrat qui court sur l'année civile.

Les obligations de l'employeur : déclarer

– La période d'exposition correspond à la date du contrat de travail

- Si le contrat couvre l'année civile entière (« contrats annuels » : CDI, CDD en cours sur toute l'année considérée, contrat pluriannuel d'apprentissage...)

La période d'exposition va du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.

- Si le contrat ne couvre qu'une partie de l'année civile, débute ou s'achève au cours de l'année (contrats « infra-annuels » : apprentissage, intérim, CDD ou CDI qui débute et/ou s'achève en cours d'année)

La période d'exposition correspond à la période du contrat.

Les obligations de l'employeur : déclarer

- Concernant la rectification de la déclaration, 2 cas sont à envisager :
 - **Soit la rectification est en faveur du salarié**, l'employeur dispose de trois ans pour rectifier la déclaration via la DSN.
 - **Soit la rectification n'est pas en faveur du salarié**, l'employeur peut procéder à la correction via la DSN au plus tard jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit l'année de l'exposition concernée. Après cette date, les modifications envoyées via les déclarations de données sociales ne seront plus recevables.

Les obligations de l'employeur : les cotisations

- Depuis le 1^{er} janvier 2018, les employeurs ne sont plus redevables de la cotisation de base et de la cotisation additionnelle qui sont remplacées par une majoration au taux AT-MP, commune à toutes les entreprises (M4).
- Cependant, ils restent redevables des cotisations pour les expositions au titre des années antérieures.



Les accords en faveur de la Prévention

- D'après les articles L.4162-1 et D.4162-1 du code du travail, **les employeurs d'au moins cinquante salariés**, y compris les entreprises et les établissements publics à caractère administratif et/ou à caractère industriel et commercial employant au moins cinquante salariés, ainsi que **les entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés** doivent être couvertes par **un accord collectif** (d'entreprise ou de groupe) en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels lorsqu'elles remplissent l'une de ces 2 conditions :
 - 1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés au titre du compte professionnel de prévention ;
 - 2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil de 0.25 (condition en vigueur depuis le 01/01/2019).

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes obligatoires, n'ont pas l'obligation de conclure un accord.



Focus sur l'indice de sinistralité

- Cet indice de sinistralité est égal au rapport, **pour les trois dernières années connues**, entre le **nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles** imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet et **l'effectif de l'entreprise**.



En vigueur depuis le
01/01/2019

Prise en compte
des AT Exclusion
des accidents de
trajet

Indice de sinistralité =

$$\frac{\text{Nombre d'AT/MP} / 3 \text{ dernières années connues}}{\text{Effectif de l'entreprise de la dernière année connue}}$$

L'effectif salarié annuel de
l'employeur correspond à la
moyenne du nombre de
personnes employées au
cours de chacun des mois
de l'année civile précédente



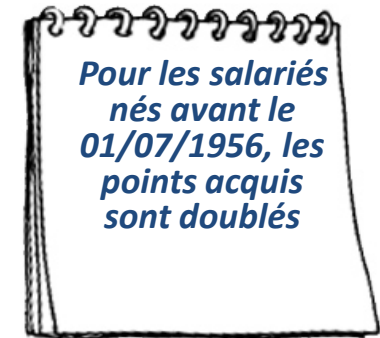
Ce seuil de sinistralité concernerait environ 10 000 entreprises.

Sont exclus notamment du décompte des effectifs : salariés titulaires d'un CDD + salariés mis à disposition par une entreprise extérieure + salariés temporaires **qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation**

Les salariés à temps partiel ou à temps non complet sont décomptés en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Droits des salariés : modalité d'acquisition des points

- L'employeur déclare via la DSN ses salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.
- A la suite de cette déclaration, le compte du salarié est automatiquement créé.
- Chaque salarié acquiert des points en fonction de son exposition à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques :
 - Chaque trimestre d'exposition à un même facteur de risque donne droit à 1 point
 - Chaque trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risque donne droit à 2 points
 - Le nombre total de points est plafonné à 100 points non renouvelables



1 année d'exposition	→ à un facteur de risques =	4 POINTS
	→ à plusieurs facteurs de risques =	8 POINTS

Les points acquis dans le cadre du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) sont maintenus.



Droits des salariés : modalité d'acquisition des points

1/3

- Les 20 premiers points sont réservés à l'utilisation d'une action de formation professionnelle.

Excepté pour les :

Salariés nés avant le 1/01/1960 => aucun point n'est réservé à l'utilisation en formation
Salariés nés entre le 1/01/1960 et le 31/12/1962 => seuls 10 points sont réservés à l'utilisation en formation



1. Une action de formation professionnelle*

- 1 point = 25 h de formation puis, à compter du 1^{er} janvier 2019, 375 euros d'abondement du compte personnel de formation
- Les points sont utilisables un par un
- Les points inscrits au C2P vont abonder le Compte Personnel de Formation (CPF)



Droits des salariés : modalité d'acquisition des points

2/3

2. La majoration de durée d'assurance vieillesse (MDAC2P) :

- 10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance comptabilisé pour déterminer le taux de liquidation de la pension (au maximum taux plein) et permettant d'anticiper le départ à la retraite par rapport à l'âge légal.
- L'âge légal du départ en retraite ne peut être anticipé de plus de 2 ans (80 points maximum soit 8 trimestres MDAC2P)
- Les points sont utilisables par groupe de dix.



*Les points
peuvent être
convertis en
MDAC2P à partir
de 55 ans.*

Les trimestres acquis dans le cadre du dispositif C2P sont comptabilisés pris en compte en tant que trimestres « réputé cotisés » pour l'accès à la retraite anticipée pour carrières longues (RACL).



Droits des salariés : modalité d'acquisition des points

3/3

3. Le temps partiel avec maintien de la rémunération

- 10 points = 90 jours de travail à mi-temps sans perte de salaire
- Le temps partiel doit être compris entre 20% et 80% de la durée du travail applicable dans l'entreprise, et les points sont utilisables par groupe de dix.
- La formule permettant de calculer le nombre de jours financés par le C2P est la suivante :

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

Par exemple, votre salarié souhaite utiliser 20 points, et travailler à 60%

$$\frac{20}{10} \times \frac{45}{(1-60/100)} \text{ Soit : } 2 \times (45/0,4) = 225 \text{ jours de prise en charge}$$



L'employeur paie son salarié sans tenir compte du temps partiel obtenu au titre du C2P . Il est remboursé chaque mois du complément avancé.

Droits des salariés : le relevé de points

- Chaque année, au plus tard le 30 juin, les salariés déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels peuvent consulter **leur relevé de points** :
 - Soit via leur espace personnel sur le site compteprofessionnelprevention.fr
 - Soit via un courrier qui leur est adressé (pour ceux ne disposant pas d'espace personnel)
- Sur ce relevé figure le nombre de points acquis, la période d'exposition et le ou les facteurs déclarés.

Compte Professionnel Prévention

RELEVÉ DE POINTS AU TITRE DE L'ANNEE

Le

N° de sécurité sociale : *

En application de l'article L.4163-15 du code du travail, vous trouverez ci-dessous le détail des périodes d'exposition déclarées et le total des points acquis pour l'année 2017. Ces informations sont délivrées en l'état de la législation applicable et des données déclarées par votre/vos employeur(s).

Employeur(s)	Période(s)	Facteur(s) de risque
	01/01/2017 - 31/12/2017	Travail de nuit

Total de points acquis au cours de l'année 2017	4
---	---

Vous trouverez le détail de vos acquisitions et utilisations de points sur votre espace personnel accessible à l'adresse <https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/>.

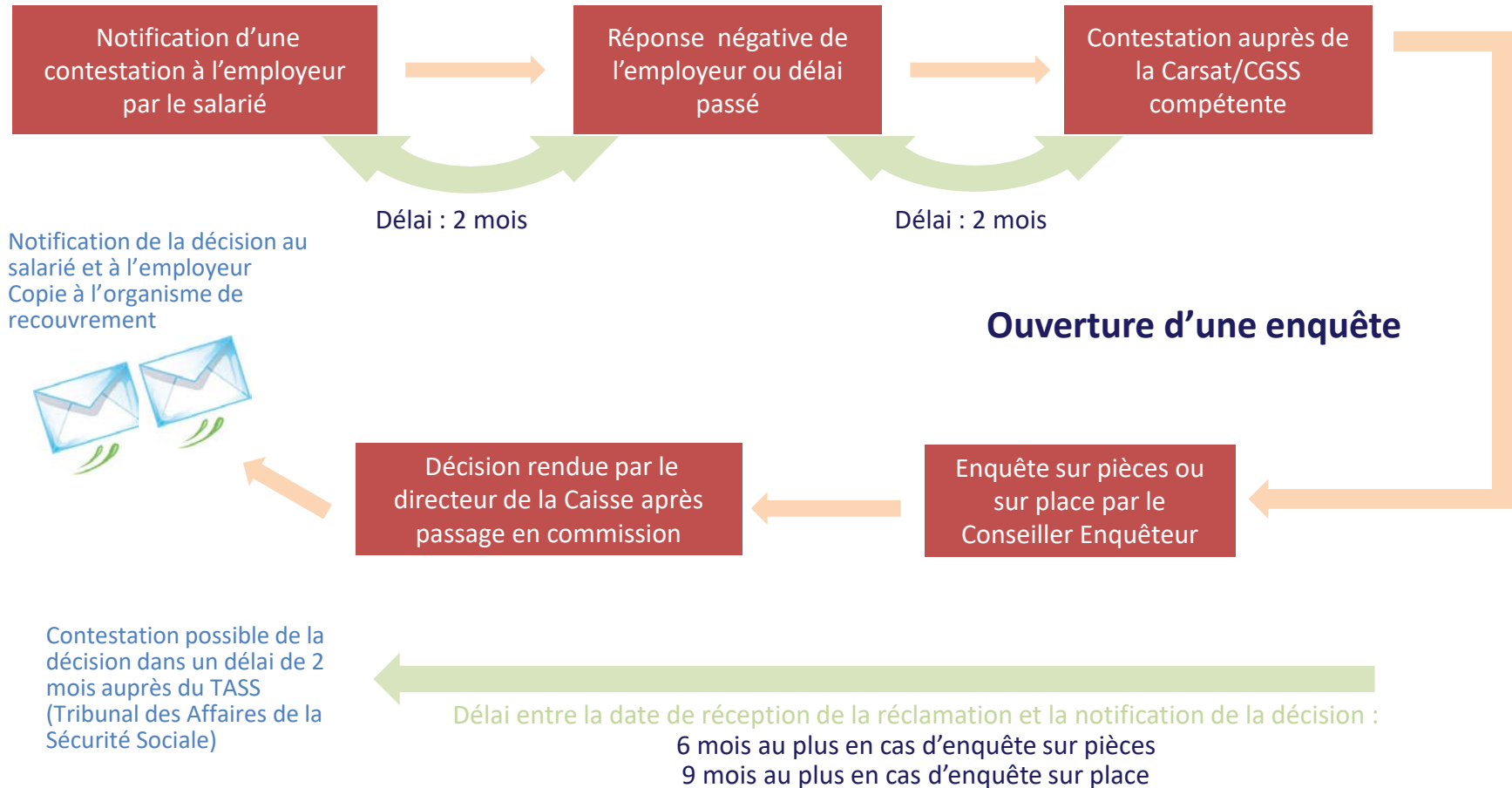
Les modalités de réclamation sont prévues aux articles L.4163-18, L. 4163-21 et R. 4163-34 à 36 du code du travail.

Si vous n'êtes pas d'accord avec les éléments retenus dans ce relevé de points, vous devez en premier lieu vous adresser à votre/vos employeur(s) (par lettre recommandée avec avis de réception en y joignant la copie de ce relevé de points).

En cas de réponse négative ou de décision implicite de rejet (absence de réponse de la part de votre employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de votre réclamation), vous pourrez alors, porter votre réclamation devant la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile de France et ce dans un délai de deux mois à compter de la décision expresse ou implicite de rejet de votre employeur.

Quel que soit votre régime, général ou MSA, votre réclamation doit être adressée avec copie du justificatif attestant de la réception de votre réclamation par l'employeur ou le cas échéant, la copie de sa décision de rejet, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse unique suivante : compte professionnel de prévention, Service Réclamations Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile de France, LIBRE REPONSE 86057, 35099 RENNES CEDEX 9.

La procédure de contestation par le salarié



Notification de la décision au salarié et à l'employeur
Copie à l'organisme de recouvrement



Contestation possible de la décision dans un délai de 2 mois auprès du TASS (Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale)

L'offre de service

- **Le site Internet** dédié au compte professionnel de prévention informe les salariés et les employeurs de leurs droits et démarches.
- **La plateforme téléphonique** traite les demandes d'information pour les salariés, employeurs et partenaires.

3682 (0,06€/min + prix d'appel)

- **L'espace personnel salarié**
- **L'espace personnel employeur**

Des questions ?

- Vos questions
- Nos réponses





Le Havre

Conditions de travail
& Performances

Carré des Docks - 2 avril 2019

MERCI DE VOTRE ATTENTION