



HAL
open science

Compte pénibilité, C3P un virage manqué pour la prévention ?

Sophie Fantoni-Quinton, Céline Czuba

► **To cite this version:**

Sophie Fantoni-Quinton, Céline Czuba. Compte pénibilité, C3P un virage manqué pour la prévention ?. Retraites et société, 2016, 2015/n°3 (n°72), pp.168. halshs-01722190

HAL Id: halshs-01722190

<https://shs.hal.science/halshs-01722190>

Submitted on 12 Mar 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité – C3P, un virage manqué pour la prévention ?

S Fantoni Quinton, Professeur des Universités, Praticien Hospitalier, Docteur en droit (CRDP, Université Lille), Service de pathologies professionnelles/maintien en emploi, 1 avenue Oscar Lambret, 59037 Lille cedex.

Céline Czuba, doctorante et juriste droit social (CRDP Université Lille), Institut de Santé au travail Nord de France, 235 Av de la Recherche, Lille.

Résumé

Parce que le socle de notre système de retraite est la durée de cotisation, le compte personnel de prévention de la pénibilité doit pouvoir venir tenir compte de la réalité de travail et de ses pénibilités pour venir aménager cette durée. La réforme des retraites met en place ce compte de prévention de la pénibilité, avec un double objectif, celui de contribuer à réduire la pénibilité du travail et les durées d'exposition et celui de tenir compte des périodes de pénibilité dans la définition des droits à la retraite. Mais au delà de ce volet de compensation qui capte tous les regards, le dispositif pénibilité étaye également un volet prévention qui devait, initialement, venir soutenir le volet compensation. Il n'en reste pas moins que ce volet prévention paraît relativement indigent au regard de la complexité du volet du droit à compensation et on peut penser, qu'une fois encore dans notre pays, la réparation a pris le pas sur la prévention.

L'allongement de l'espérance de vie et la diminution de l'âge de fin de carrière ont permis d'augmenter de 13 ans la durée moyenne de la retraite des hommes entre 1960 et 2005 (Eurofound). Cet allongement représente un coût financier de plus en plus difficile à supporter par la société et une des solutions retenue pour résoudre ce problème a été de reculer l'âge effectif de départ en retraite. On assiste donc à une augmentation de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans ainsi que de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En contrepartie, les négociations sur la pénibilité du travail se sont engagées entre l'Etat et les partenaires sociaux. La réforme de 2010¹ sur les retraites reprenait une part des conclusions de ces négociations et introduisait deux volets relatifs au dispositif pénibilité, l'un de prévention, l'autre de compensation. Cette Loi a introduit plusieurs dispositions pour prévenir la pénibilité au travail dans toutes les entreprises. En premier lieu, la prévention de la

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

pénibilité faisait son apparition dans les dispositions fondamentales imposant à l'employeur le principe de prévention des risques professionnels. En second lieu, cette Loi et ses décrets d'application définissaient de façon limitative et restrictive les « facteurs de pénibilité² », assez loin de l'acceptation ergonomique de tout ce que recouvre réellement le concept de pénibilité³ (Struillou, 2003). Enfin, ces textes visaient à assurer une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle des salariés aux facteurs de pénibilité (à travers ce qui était alors nommé les fiches de prévention des expositions), à mobiliser les différents acteurs de la prévention autour de la création d'une véritable politique de prévention dans l'entreprise et à permettre, sous certaines conditions pour le moins restrictives, un départ à la retraite à 60 ans pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité⁴. Ce premier dispositif de compensation a été estimé insuffisant.

C'est pourquoi le nouveau texte, introduit par la Loi de 2014⁵, va plus loin et prévoit que tout salarié ayant été exposé à l'un des dix critères de pénibilité (bruit, travail de nuit, températures élevées, etc.) au delà de certains seuils et en tenant compte des moyens de protection mis en place, pourra cumuler des points dans un compte personnel de prévention de la pénibilité, en fonction du temps passé dans cette situation. Ces points pourront ensuite être transformés pour lui permettre de partir plus tôt à la retraite, comme c'était déjà le cas avant mais avec de nouvelles modalités, de se reconvertir, ou de travailler à temps partiel. Tout récemment, en raison de la complexité de ce dispositif et alors qu'il n'était pas encore totalement déployé, en Mai 2015, des amendements ont été présentés dans le cadre de la Loi sur la modernisation du dialogue social, dont la conséquence sera sans doute notamment de raboter le volet prévention⁶.

Les différentes dispositions compensatoires d'une grande complexité, puisque ayant donné lieu à 6 décrets d'application⁷, seront détaillées (2) après que nous ayons présenté le volet

² Cf. note 13.

³ Les textes relatifs à la pénibilité ne recouvrent par exemple pas les questions de pénibilité ressentie, ni l'ensemble des pénibilités qui « réduisent l'espérance de vie sans incapacité » (rapport Struillou, p. 26), ni la dimension psycho-sociale de la pénibilité, pourtant centrale dans les risques professionnels actuels.

⁴ Il fallait avoir été victime d'un accident de travail et/ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné au moins 10% d'incapacité permanente partielle.

⁵ Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

⁶ cf. article 19 du projet de Loi *relatif au dialogue social et à l'emploi*, adopté par l'assemblée nationale en première lecture, juin 2015.

⁷ décrets n° 2014-1155 à 1160 du 9 octobre 2014. parmi eux, les trois premiers décrets, émanant du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, viennent préciser respectivement : Les modalités de gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), et de contrôle et de traitement des réclamations, (n° 2014-1155) ; Les modalités d'acquisition et d'utilisation des points acquis au titre du compte

prévention de ce dispositif (1).

1. Un volet prévention dont l'ambition initiale a fait long feu

Le volet prévention du dispositif pénibilité se décline en de nouvelles obligations pour les employeurs (1.1) et en un élargissement du rôle des services de santé au travail (1.2) ainsi que de celui du Comité d'Hygiène et des Conditions de travail (CHSCT) (1.3). Il faut pourtant bien constater que le dispositif pénibilité reste davantage tourné vers la compensation dans la mesure où les obligations en matière de prévention comportent, majoritairement, des « seuils d'action » qui vont d'emblée en limiter la portée ; par ailleurs, les évolutions à venir introduites par la Loi de modernisation du dialogue social, élarguent encore les dispositions de prévention de la pénibilité (1.4).

1.1. L'obligation de sécurité de l'employeur intègre désormais la prévention de la pénibilité

Les obligations de l'employeur pour ce volet prévention peuvent se décliner en deux points : une obligation générale de prévention, et une obligation conditionnelle, celle de négocier un accord de prévention de la pénibilité. A noter qu'à l'obligation systématique initiale de tracer individuellement la pénibilité, se substitue dorénavant l'application de référentiels de branches professionnelles à construire, pour « identifier » les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

La notion juridique de pénibilité a été introduite dès 2010, au sein du Code du travail dans l'article relatif à l'obligation générale de prévention et de sécurité de l'employeur concernant la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Loin d'être anodine, la position emblématique de la notion lui confère une grande portée. L'obligation de prévention, devenue depuis 2002 (Arrêts « Amiante », du 28 février 2002) une obligation juridiquement

personnel de prévention de la pénibilité, (n°2014-1156) ; Les modalités d'organisation et de fonctionnement du fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, (n° 2014-1157). Par ailleurs, les trois autres décret, issus du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, visent respectivement : à renforcer l'articulation entre les fiches de prévention des expositions et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), (n°2014-1158) ; à fixer la liste des facteurs de risques professionnels à prendre en compte au titre de la pénibilité, les seuils associés à chacun d'eux et précise la périodicité et les modalités de la traçabilité ainsi réalisée, (n°2014-1159) ; à apporter des précisions quant aux accords à négocier en faveur de la prévention de la pénibilité, (n°2014-1160).

sanctionnée (obligation de sécurité de résultat), trouve son fondement dans l'article L.4121-1 du Code du travail. Dorénavant, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail, peu importe l'effectif de son entreprise, ou les personnes réellement exposées aux facteurs de pénibilité listés par le décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014⁸.

L'obligation initiale de traçabilité individuelle, qui consistait, après une phase liminaire de diagnostic systématique, à mettre en place des fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité, quel que soit l'effectif de l'entreprise⁹, a été supprimée par la Loi de Modernisation du dialogue social de l'été 2015. Cette fiche devait être établie pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé ; [...] et uniquement au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle ». Pour déterminer les salariés qui répondent aux critères de pénibilité, il fallait donc que l'employeur effectue un diagnostic systématique et individualisé qui devait s'appuyer notamment sur le document unique d'évaluation des risques professionnels obligatoire, lui, depuis 2001 et qui collige tous les risques professionnels de l'entreprise.

A l'avenir, pour déterminer si des salariés ont été exposés à la pénibilité, les entreprises seront autorisées à appliquer un "référentiel" défini par leur branche professionnelle et homologué par l'Etat, qui identifiera de façon générique, quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. On voit d'emblée que la phase de diagnostic « personnalisé » initial qui participait de la prévention dans chaque entreprise, ne sera plus nécessaire et qu'on efface ainsi un pan de la philosophie initiale du dispositif de prévention de la pénibilité.

⁸ Article L.4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

⁹ Dorénavant l'employeur, après application des mesures de protection collective et individuelle, doit consigner dans une fiche de prévention des expositions les conditions de pénibilité (période d'exposition, mesures de prévention) résultant des facteurs de risques professionnels dépassant ainsi un certain seuil réglementaire. L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives mentionnées en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels (nouvel article R.4121-1-1 du Code du travail).

Une autre obligation de l'employeur en matière de prévention de la pénibilité est la négociation d'un accord de prévention de la pénibilité qui devient obligatoire (il s'agissait auparavant d'une alternative) et ce n'est qu'en cas d'échec de conclusion d'un accord collectif que l'employeur pourra alors adopter (de façon unilatérale) un plan d'actions sur la pénibilité après avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel (nouvel article L4163-2 du Code du travail)¹⁰. Le décret n°2014-1160 du 9 octobre 2014 précise que cette obligation de négocier un accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité rentrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Seules sont concernées les entreprises de plus de 50 salariés (ou qui appartiennent à un groupe d'au moins 50 salariés) ET qui emploient au moins 25% (et non plus 50%) de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition définis réglementairement.

A noter que les évolutions prévues par le projet de Loi *relatif au dialogue social et à l'emploi*, adopté par l'assemblée nationale en première lecture, juin 2015, mentionnent l'introduction d'un article L. 4161-3 ainsi rédigé : « Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues à l'article L. 4161-1 ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation résultant du titre II du présent livre d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs résultant du titre II du présent livre. ». Il s'agit là de dispositions qui ont pour objectif théorique de ne pas associer par principe, la déclaration de facteurs de pénibilité à un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

1.2. Le rôle incontournable des services de santé au travail dans la prévention de la pénibilité

La loi portant réforme de l'organisation de la médecine du travail¹¹ est venue légalement redéfinir les missions des services de santé au travail, parmi lesquelles la prévention de la pénibilité a fait son apparition de façon explicite.

Ainsi, l'article L.4622-2 du Code du travail consacre la « mission exclusive » de prévention des services de santé, consistant à « éviter toute altération de la santé des travailleurs. Parmi les différentes missions déclinées, les services de santé au travail ont celle de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires à prendre afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de

¹⁰ Encore faudra-t-il justifier d'un procès verbal de désaccord dans l'entreprise avec les délégués syndicaux.

¹¹ Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail

travail, de prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ils doivent en outre participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles ainsi qu'à la veille sanitaire. Ainsi selon le Code du travail¹², « un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1¹³ [...]. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur».

Une meilleure traçabilité de l'exposition professionnelle des salariés aux facteurs de pénibilité doit donc se faire grâce aux dossiers de santé au travail qui réuniront les données d'exposition recensées par le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

En tant que conseiller, le médecin du travail devra également informer le salarié sur les risques auxquels il est exposé et les moyens de prévention existant. En regard, il conseillera l'employeur et lui signalera tous les risques qu'il constatera pour la santé des salariés en lui faisant des préconisations à la fois individuelles¹⁴ et collectives¹⁵.

Ainsi, le rôle du médecin du travail (grâce à la synthèse qu'il peut effectuer sur les interactions santé/travail) et de son équipe pluridisciplinaire se déploiera dans toutes les dimensions de son action : une action collective en milieu de travail pour aider l'employeur à repérer, évaluer et réduire la pénibilité, ainsi qu'une action plus individuelle centrée sur la santé du salarié afin de contribuer à la construction de sa santé tout au long de sa vie professionnelle.

Ce rôle de conseil en matière de prévention de la pénibilité des services de santé au travail nous paraît d'autant plus déterminant que les obligations de l'employeur en matière d'évaluation individuelle de la pénibilité ont été réduites par la suppression des fiches individuelles de prévention de la pénibilité, qui ne pourront plus non plus participer de la traçabilité des expositions pour le salarié (puisqu'il était prévu qu'elles intègrent le dossier médical).

1.3. Le rôle déterminant des CHSCT dans la prévention de la pénibilité

¹² Article L.4624-2 du Code du travail .

¹³ Il s'agit des propositions d'aménagement de poste que peut formuler le médecin du travail en fonction de l'état de santé du salarié.

¹⁴ Art. L.4624-1 du Code du travail.

¹⁵ Art. L 4624-3 du Code du travail.

Ce point faisant l'objet d'une contribution du professeur Pierre-Yves Verkindt dans ce même numéro, nous ne le développerons que peu.

Il faut en tous cas retenir que le CHSCT a un rôle déterminant dans le dispositif de prévention de la pénibilité (Héas, 2012). Ce thème fait aussi maintenant partie du champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui "*procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité*" (cf. art. L. 4612-2).

Dans le cadre de la négociation obligatoire conditionnelle, la pénibilité faisant partie de son champ de compétence, il peut par exemple, demander communication des éléments de diagnostic retenus par l'entreprise, afin d'en débattre, notamment si le seuil retenu est inférieur à 25% des salariés exposés à des facteurs de pénibilité (seuil en deçà duquel la négociation d'un accord n'est pas obligatoire). Le CHSCT, grâce à la connaissance du travail réel, doit notamment porter son attention sur l'inventaire et la cartographie des salariés exposés. Il devra dorénavant également confronter cette réalité du travail aux référentiels génériques élaborés par les branches et rester vigilant quant à un éventuel décalage pour en alerter l'employeur.

Enfin, l'accord ou le plan d'action (cf. art. D. 138-28 du CSS) doit prévoir des mesures de prévention et "*les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective*", à savoir des "*objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs*", ces derniers étant communiqués, au moins annuellement, aux membres du CHSCT. Comme pour tout suivi statistique, le CHSCT doit rester prudent et vérifier davantage la pertinence des indicateurs qu'on lui présente que leur évolution.

1.4. Un volet prévention réduit à la portion congrue

La pénibilité se trouve au croisement de plusieurs notions : le fait d'être exposé à des contraintes liées au travail (la pénibilité réelle), ayant potentiellement des effets sur la santé des salariés et donnant lieu à un ressenti différencié en fonction des caractéristiques des individus et des caractéristiques des situations de travail (pénibilité perçue). Ces différentes notions (contraintes, effets, ressenti) constituent autant de points d'entrée pour aborder la pénibilité dans une perspective de prévention. Si depuis 2003, la pénibilité au travail dans toutes ces acceptions est un objet du dialogue social, la notion ne bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail jusqu'en 2010 (Héas, 2005 et 2009). Hélas, le législateur ne retient *in fine* que des facteurs de pénibilité physique, sans envisager la pénibilité mentale évacuée sans doute en raison de la complexité

de son approche. De plus, seule une liste limitative de risques sont prévus par décret et encore, uniquement quand ils dépassent certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle. C'est donc comme cela que se définit juridiquement (et admettons le, restrictivement) la pénibilité au travail. Elle tend de fait à orienter restrictivement l'analyse des situations de pénibilité vers l'identification des dix facteurs de risques précisés par décret et à agir, en termes de prévention, sur ces seuls facteurs. Or, cette définition limitative de la pénibilité est déterminée, non dans un objectif de prévention mais par des modalités de compensation.

Mis à part l'intégration de l'obligation de prévenir la pénibilité (en général) aux principes généraux de prévention des risques professionnels, les autres obligations en matière de prévention de la pénibilité obéissent à différents critères et seuils qui en limitent forcément la portée. Ce volet prévention aurait pu être plus ambitieux sous plusieurs angles.

Tout d'abord, la définition juridique de la pénibilité ne correspond en rien à la pénibilité réelle et/ou à la pénibilité ressentie (Volkoff, 2007). Dès lors, la limitation de sa définition borne d'emblée sa prévention.

Ensuite, ces seuils, dont nous concevons l'existence lorsqu'ils fondent la réparation ou la compensation (en raison d'un compromis social toujours difficile), nous semblent beaucoup moins compréhensibles comme point de déclenchement de l'action de prévention. Les facteurs de pénibilité devraient être recensés sans notion de niveau d'exposition car il n'est pas déterminé scientifiquement aujourd'hui un niveau en deçà duquel l'innocuité de certains de ces facteurs est garantie. Par ailleurs, l'obligation de négociation autour de cette question est aussi limitée par un seuil d'effectif de l'entreprise en plus d'un seuil de salariés exposés au risque de pénibilité.

Ainsi l'obligation générale de prévention de la pénibilité nous semble être neutralisée par les seuils et limitations de toutes les autres mesures de prévention.

La philosophie du système de 1898 qui a instauré la réparation des risques professionnels¹⁶, et qui souffre d'une faiblesse atavique par sa logique essentiellement tournée vers la réparation plutôt que la prévention, nous semble ici encore trop prégnante...

2. Un volet compensation étouffé par sa complexité

¹⁶ La loi du 9 avril 1898 a rendu l'employeur responsable des accidents du travail sur le plan civil. L'indemnisation des conséquences est ainsi devenue systématique mais forfaitaire. Cette loi de 1898 est la première loi instituant la réparation des conséquences corporelles des accidents du travail. Auparavant, la victime d'un accident du travail devait fournir la preuve d'une faute commise par son employeur et du lien entre celle-ci et le dommage corporel.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les salariés de droit privé exposés à des risques professionnels liés à la pénibilité (répertoriés par décret¹⁷) peuvent cumuler des points sur un compte personnel de prévention de la pénibilité – C3P. On estime que 20% des salariés sont concernés. Nous examinerons le principe de ce C3P (2.1), les modalités de son ouverture et de son abondement (2.2) et les utilisations possibles (2.3).

2.1. Les principes directeurs du C3P

L'objectif de ce compte personnel est de financer notamment une réorientation professionnelle par le biais de formations, d'un passage à temps partiel ou d'une retraite anticipée. Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre pour l'octroi d'une retraite anticipée ou d'un temps partiel ; pour les formations, chaque point rapportera 25 heures de formation. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de leurs points, et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

Les modalités d'acquisition et d'utilisation de ces points, la gestion de ce compte ainsi que le fonds de financement de ce dernier ont fait l'objet de trois décrets d'application en date du 9 octobre 2014. Ces derniers se sont fortement inspirés du rapport établi par Michel de Virville, remis le 10 juin 2014 au Gouvernement.

Ce C3P s'appuyait jusqu'alors essentiellement sur la fiche de prévention des expositions qui devait s'appliquer depuis le 1^{er} janvier 2015 et remis en cause par la Loi sur la modernisation du dialogue social qui supprime ces fiches. Jugé trop complexe, ce dispositif doit évoluer et à la transmission annuelle de ces fiches se substituera une transmission de données fondées sur les référentiels de branche.

¹⁷ Les dix facteurs de pénibilité retenus sont ceux qui ont été définis par les partenaires sociaux en 2008 : les manutentions manuelles de charges lourdes ; les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; 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 ; le travail de nuit ; le travail en équipes successives alternantes ; le travail répétitif.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) au niveau national et par les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) au niveau régional¹⁸. Chaque année, elles enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation. Elles mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points¹⁹. Elles versent enfin les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux différentes utilisations, respectivement, aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

2.2. L'ouverture et l'abondement du C3P

Chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (définis par le nouvel article D.4161-2 du Code du travail), au-delà des seuils d'exposition définis par le décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014, après application des mesures de protection collective et individuelle²⁰, pourra acquérir des points sur son compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les droits ainsi constitués sur le compte restent acquis jusqu'à leur liquidation ou jusqu'à l'admission du salarié à la retraite²¹.

2.2.1. Modalités d'acquisition des points

Conformément au rapport remis au Gouvernement le 10 juin 2014 par Michel de Virville, le décret est venu fixer les modalités d'acquisition des points. Ainsi, pour les salariés titulaires

¹⁸ Code du travail, article L.4162-11.

¹⁹ Dans tous les cas : le salarié est informé des possibilités d'utilisation du compte. A cet effet, le titulaire du C3P peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et en éditer un justificatif¹⁹.

²⁰ La définition de ces seuils d'exposition a été confiée à une commission de concertation menée par Michel de Virville. Cette commission a rendu public fin avril 2014 ses conclusions, portant notamment sur la propositions des seuils d'exposition chiffrés, lesquels associent systématiquement l'intensité de l'exposition et sa temporalité (durée d'exposition).

²¹ Code du travail, article L.4162-2

d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, la déclaration par l'employeur donne lieu à l'inscription de points²² par la CNAVTS sur son compte personnel de prévention de la pénibilité :

- 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels, c'est-à-dire en cas de poly-exposition.

Il est par ailleurs réglementairement prévu que le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié²³.

Le rapport de Virville précisait qu'une fois ce plafond atteint, même après utilisation de tout ou partie des points existants, il n'est plus possible d'acquérir de nouveaux points. L'employeur continue de cotiser une fois le plafond atteint.

2.2.2. Cas particuliers des contrats à durée déterminée (CDD)

Comme préconisé par le rapport de Virville, ce dispositif de points enregistrés sur un C3P est de droit pour tous les salariés. Néanmoins, le calcul de points va varier pour tenir compte des spécificités liées au contrat de travail, et notamment pour les salariés titulaires d'un ou de plusieurs contrat(s) de travail (CDD) ²⁴ :

- dont la durée est supérieure ou égale à un mois ;
- qui débute(nt) ou s'achève(nt) en cours d'année civile.

Pour ces salariés, il est précisé que chaque période d'exposition de 3 mois donne lieu à l'attribution de :

- 1 point si le salarié est exposé à un facteur de risque professionnel ;
- 2 points si le salarié est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

²² Code du travail, article R.4162-2

²³ Code du travail, article R.4162-2

²⁴ Code du travail, article R.4162-2.

Pour ces salariés, le ou les employeur(s) établi(ssent)t, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, la durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

En tout état de cause, le nombre de points susceptibles d'être acquis par n'importe quel salarié sur l'ensemble de sa vie professionnelle devrait être plafonné à 100 points.

2.2.3. Cas particuliers de certains salariés nés avant une certaine date

Comme préconisé par le rapport de Virville, le barème d'acquisition des points (ainsi que les modalités d'utilisation) fait l'objet d'un aménagement pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1956 (soit âgés de 58,5 ans au 1^{er} janvier 2015), à savoir que leurs points inscrits au C3P seront doublés²⁵.

Par ailleurs, il existe des dispositions particulières concernant les personnes âgées d'au moins 52 ans au 1^{er} janvier 2015 : Le barème d'acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité et les conditions d'utilisation des points acquis sont aménagés afin de faciliter le recours à la réduction de la durée de travail et au départ anticipé pour la retraite²⁶.

Il est ainsi prévu par le décret n°2014-1156 du 9 octobre 2014 que²⁷ :

- Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à l'utilisation de la formation professionnelle continue.
- Pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les 10 premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation de la formation professionnelle continue (au lieu de 20).

2.3. Le souhait d'une utilisation simple du C3P

Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte pour financer la prise en charge, soit²⁸ d'une action de formation professionnelle (2.3.1.), soit d'une réduction de son temps de travail (2.3.2.), soit enfin d'un départ à la retraite anticipée (2.3.3.). Les décrets de 2014 ont ainsi

²⁵ Code du travail, article R.4162-3.

²⁶ Code du travail, article L.4162-4.

²⁷ Code du travail, article R.4162-6.

²⁸ Code du travail, article L.4162-4.

élargi le spectre des mesures de compensation et / ou de réparation par rapport aux décrets antérieurs qui ne prévoyait une compensation que par le biais d'une retraite anticipée, qui plus est, au prix de conditions très restrictives (uniquement en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle avec une incapacité permanente partielle au moins supérieure à 10%).

Les démarches sont également simplifiées par le site dédié à cet effet, dans la mesure où la demande d'utilisation des points inscrits au C3P est effectuée en ligne par le titulaire du compte.

La demande d'utilisation des points ne peut intervenir qu'à compter de l'inscription des points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité²⁹.

De manière générale, le silence de la caisse pendant plus de 4 mois à propos d'une demande d'utilisation de points vaut rejet de cette demande³⁰. Le titulaire du C3P est en principe libre de choisir le moment de sa carrière et la manière dont il utilise ses points, avec néanmoins quelques spécificités pour certaines actions.

Les dispositions sont très précises et prévoient par ailleurs, les recours, sanctions (2.3.4) ainsi que le financement du dispositif de compensation (2.3.5).

2.3.1. Une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité

Chaque point inscrit sur le C3P donne droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue³¹ (ces points peuvent être « consommés » point par point et non par tranche de 10 comme pour les 2 autres mesures de compensation). Les 20 premiers points inscrits au C3P sont d'ailleurs exclusivement réservés au financement d'une action de formation³². La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi³³.

²⁹ Code du travail, article R.4162-8.

³⁰ Code du travail, article R.4162-9

³¹ Code du travail, article R.4162-4

³² Code du travail, article R.4162-6

³³ Code du travail, article L.4162-4

Les points utilisés pour la formation professionnelle seront alors convertis en heure de formation pour abonder le nouveau compte personnel de formation³⁴ (CPF) dont la mise en place est prévue pour 2015³⁵. Ainsi les démarches à accomplir seront celles prévues pour le CPF.

2.3.2. Une réduction de la durée de travail (sans perte de salaire)

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail, l'inscription de 10 points sur le C3P ouvre droit à un complément de rémunération permettant de compenser l'équivalent d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps pendant 3 mois³⁶. Les points sont utilisés par tranche de 10³⁷. Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande à son employeur³⁸. La demande d'utilisation des points peut également intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte.

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail relatif aux modalités de demande et d'acceptation du temps partiel³⁹, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire⁴⁰, c'est à dire par lettre recommandée avec avis de réception à son employeur. La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date. En outre, le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel en utilisant ses points enregistrés sur son C3P doit éditer un justificatif de son relevé de points auquel il aura accès en ligne⁴¹. L'employeur doit répondre à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci⁴².

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'entreprise⁴³.

³⁴ Code du travail, articles L.4162-5 et R.4162-14

³⁵ Décret n° 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du compte personnel de formation.

³⁶ Code du travail, article R.4162-4

³⁷ Code du travail, article R.4162-5

³⁸ Code du travail, article L.4162-6

³⁹ Code du travail, article L.3123-5

⁴⁰ Code du travail, article L.3123-6, alinéa 1^{er}

⁴¹ Code du travail, article R.4162-7

⁴² Code du travail, article D.3123-3

⁴³ Code du travail, article L.4162-7

En cas de différend avec son employeur dû à un refus de celui-ci de faire droit à la demande du salarié d'utiliser son C3P pour un passage à temps partiel, alors le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes⁴⁴.

Sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié choisit librement sa nouvelle quotité de temps de travail, dès lors qu'elle est comprise entre 20 et 80 % d'un temps plein. En effet, le salarié doit préciser sa demande de réduction du temps de travail sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement⁴⁵.

Une fois l'accord de son employeur obtenu, les formalités sont réduites puisque le salarié formule en ligne sur un site dédié à cet effet⁴⁶ sa demande de bénéficier d'un complément de rémunération pour compenser une réduction de durée de travail dans le cadre du dispositif du C3P. En outre, l'employeur transmet par tout moyen à la CNAVTS les éléments permettant de déterminer les montants à rembourser : à savoir une copie de l'avenant au contrat de travail ainsi que les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément (soit les bulletins de salaires)⁴⁷.

Une fois ces éléments transmis à la CNAVTS, celle-ci procède au remboursement à l'employeur du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles afférentes à ce complément, versés par l'employeur.⁴⁸

2.3.3. Un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite

Les titulaires du C3P décidant d'affecter des points à l'utilisation du compte pour la retraite bénéficient de la majoration de durée d'assurance⁴⁹ (article L. 351-6-1 du code de la sécurité

⁴⁴ Code du travail, article L.4162-8

⁴⁵ Code du travail, article D.4162-18

⁴⁶ Les formes et les justifications seront déterminées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

⁴⁷ Un arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du travail doit venir fixer la liste des éléments ainsi que leurs modalités de transmission.

⁴⁸ Code du travail, article D.4162-21

⁴⁹ Code du travail, article L.4162-10

sociale) dans les conditions suivantes : 10 points, à consommer par tranche de 10⁵⁰, ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse⁵¹.

Le titulaire d'un C3P pourra demander à utiliser ses points pour obtenir une retraite « anticipée » à compter de 55 ans⁵², dans la limite de 8 trimestres⁵³ (soit 2 ans). Autrement-dit, l'acquisition des points dans le cadre d'un C3P permettrait à un salarié d'anticiper son départ en retraite jusqu'à deux ans plus tôt que l'âge légal.

Comme pour les deux autres utilisations, le salarié titulaire d'un C3P devra remplir un formulaire en ligne auprès de la CNAVTS⁵⁴.

A souligner qu'en l'état actuel du droit, rien ne vient annuler les dispositions antérieures qui octroyaient également une possibilité de départ en retraite anticipée pour les victimes d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle ayant eu un taux d'incapacité permanente d'au moins 10% (Le Garff, 2013).

2.3.4. Réclamations, contrôles et pénalités

En cas de différend lié à un désaccord avec son employeur sur le nombre de points communiqués⁵⁵ le salarié doit d'abord porter sa contestation devant l'employeur avant de porter sa réclamation, dans les deux mois, à la CARSAT en cas de rejet direct ou implicite de l'employeur (le délai de prescription est ici de 3 ans). Après un délai de six mois à compter de la réception de la réclamation, celle-ci est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) dans un délai de deux mois. Le délai de six mois est porté à neuf mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place de l'effectivité ou de l'ampleur de l'exposition. La caisse en informe alors l'assuré par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.

Les CARSAT (ou les Caisses de mutualité sociale agricole le cas échéant) peuvent⁵⁶ procéder à des contrôles, sur pièces et sur place⁵⁷, de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition du

⁵⁰ Code du travail, article R.4162-5

⁵¹ Code du travail, article R.4162-4

⁵² Code du travail, article R.4162-23

⁵³ Code de la sécurité sociale, article D.161-2-1-10

⁵⁴ Code du travail, article R.4162-8

⁵⁵ Code du travail, article L.4162-14

⁵⁶ Notamment pour l'application de l'article nouveau L.4162-14 du Code du travail

salarié aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités⁵⁸, en vue de déterminer les droits des salariés au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le cas échéant, la Caisse impartit à l'employeur un délai d'un mois pour présenter ses observations, à l'issue duquel elle notifie sa décision avec mention des voies et délais de recours. En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations⁵⁹ et le nombre de points sont régularisés par la Caisse⁶⁰.

Le cas échéant, la Caisse mentionne dans une notification adressée à l'employeur le montant supplémentaire des cotisations dont ce dernier devra s'acquitter auprès de l'organisme de recouvrement. Ce redressement ne peut intervenir qu'au cours des 5 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

L'employeur peut en outre faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale⁶¹ au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée.

2.3.5. Financement du C3P

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est financé par un fonds spécifique, via les cotisations des entreprises : une cotisation minimale de toutes les entreprises et une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre. Ce fonds, chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité, est un établissement public de l'Etat, placé sous la tutelle des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget⁶².

Les recettes sont actuellement constituées par :

- Une cotisation due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité (dans la limite de 0.2% des rémunérations ou gains)⁶³. La cotisation ne débutera qu'en

⁵⁷ Code du travail, article D.4162-25, alinéa 2^{ème}

⁵⁸ Code du travail, article L.4162-12

⁵⁹ Code du travail, article L.4162-20

⁶⁰ Code du travail, article D.4162-25, alinéa 9^{ème}

⁶¹ Code de la sécurité sociale, article L.241-3

⁶² Code du travail, article D.4162-39

⁶³ Code du travail, article L.4162-20, alinéa 1^{er}

2017 selon l'article 19 de la Loi de modernisation du dialogue social présenté en juin en 1ere lecture à l'Assemblée Nationale.

- Une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité (comprise entre 0.1 et 0.8% des rémunérations ou gains, doublée [Soit 0.2 et 1.6%] pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité)⁶⁴.

Conclusion :

Il n'est pas étonnant que ces dispositions aient tout d'abord été invalidées par les sénateurs compte tenu de leur complexité qui s'insère mal dans la logique par ailleurs affichée de simplification du droit. Il n'est pas étonnant non plus dans ce contexte que la Loi de modernisation sociale soit venue encore simplifier ce dispositif d'une complexité certaine pour les entreprises, malgré les efforts du législateur pour que les mesures de compensation soient facilement mobilisables par les salariés.

Quoiqu'il en soit, ce dispositif très discuté en amont montre déjà ses failles sur son versant préventif entravé par des seuils multiples. On peut s'interroger sur sa portée réelle en matière de prévention, sachant que la pénibilité telle que définie juridiquement ne se distingue guère de la notion plus générale de risques professionnels et qu'elle aurait tout aussi bien pu être pensée comme partie prenante de la logique de prévention des risques plutôt que de faire l'objet de dispositions spéciales (qui plus est, avec l'introduction de multiples critères qui en atténuent la portée). Quant aux mesures de compensation, si elles sont élargies en envisageant d'autres alternatives que la retraite anticipée, elles seront inévitablement source de difficultés de mise en œuvre concrète et de probables contentieux. On peut également s'interroger sur la nécessité d'avoir édifié ce C3P alors que la CARSAT aurait pu être interrogée au cas par cas par les travailleurs salariés et au regard de son *cursus laboris* sur la possibilité ou non de partir de façon anticipée à la retraite. Finalement, seules les possibilités de formation et de passage à temps partiel justifiaient la création de ce C3P. Or la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aurait pu, mieux utilisée, jouer pleinement ce rôle d'une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, pour aider chaque salarié à être

⁶⁴ Code du travail, article L.4162-20, alinéa 2^{ème}

acteur de son parcours professionnel. Cela aurait sans doute épargné aux entreprises ce que d'aucun qualifierait d'usine à gaz....

Bibliographie

ANACT, Comment aborder la pénibilité dans une perspective de prévention, Juin 2011, www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/8744378.PDF

Héas Franc, Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité, *Droit Ouvrier* 2012, pp 348-355

F. Héas, Pénibilité et droit du travail, *JCP éd. Sociale*, 27 janvier 2009, n° 5, 1038

Héas, F. La définition juridique de la pénibilité au travail. Travail et Emploi n° 104 • Octobre-décembre 2005

Le Garff Erwan, Mesli Vadim, Even Dorothée, Petit Philippe, Frimat Paul, Fantoni Quinton Sophie, Outil d'aide à la décision pour les commissions pluridisciplinaires de pénibilité pour les accidents de travail, *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, décembre 2013, 74 n° 6, p. 638-644.

Struillou Yves, Pénibilité et retraite : rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, *La Documentation Française*, 2003, 119p.

Virville Michel, Concertation relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité : préconisations établies par M. de Virville au terme de la deuxième étape de la concertation, *La documentation française*, 2014, 5p.

Volkoff Serge, Les trois facettes de la pénibilité, *Santé & Travail* n° 059 - juillet 2007.