

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 26 mars 2018

Fiche pratique / Santé au travail

LA PÉNIBILITÉ

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, a modifié les règles relatives au système de pénibilité.

UN C3P QUI DEVIENT C2P

Le compte sur lequel les points acquis au titre de l'exposition aux facteurs de pénibilité sont inscrits s'intitule désormais « compte professionnel de prévention ».

DES DROITS DIFFÉRENTS SELON LES FACTEURS

Quels sont les facteurs qui ne donnent plus droit à l'acquisition de points ¹ ?

L'ordonnance a repris la liste des dix facteurs de pénibilité, qui était auparavant fixée par décret.

En revanche, l'exposition du salarié aux facteurs de risques suivants ne donne plus droit à l'acquisition de points sur le compte de prévention :

- manutention manuelle de charges ;
- postures pénibles ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques dangereux.

La mesure de l'exposition des salariés à ces quatre facteurs n'est donc plus obligatoire pour les employeurs.

ATTENTION

Pour les expositions au titre des années 2015, 2016 et les trois premiers semestres de 2017, les entreprises doivent déclarer l'exposition à l'ensemble des dix facteurs dans les conditions antérieures à l'ordonnance.

C'est désormais le Code de la Sécurité sociale qui fixe les règles pour les quatre facteurs qui sortent du dispositif de points.

Incapacité permanente et départ anticipé à la retraite ²

Lorsqu'un salarié justifie d'une incapacité permanente au moins égale à 10 % et que cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle listée dans l'arrêté du 26 décembre 2017³, son âge de départ à la retraite peut être abaissé.

NB : Ces dispositions s'ajoutent à celles prévues par la loi du 9 novembre 2010.

Selon cette loi, les victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant un taux d'IPP d'au moins 10 % et résultant d'une exposition à un des 10 facteurs de risques, peuvent bénéficier d'une retraite anticipée.

¹ Articles L4161-1, L 4163-1 du Code du travail.

² Articles L 351-1-4 et D 351-1-10 du Code de la Sécurité sociale.

³ Arrêté du 26 décembre 2017 fixant la liste des maladies professionnelles mentionnées aux articles L. 351-1-4 du Code de la Sécurité sociale et L. 732-18-3 du Code rural et de la pêche maritime.

L'ordonnance instaure une différence de conditions selon les facteurs pour pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée.

Pour les six facteurs qui donnent encore droit à des points, les salariés doivent établir que :

- ils ont une IPP entre 10 et 19 % ;
- ils ont été exposés durant 17 ans à un ou plusieurs facteurs ;
- l'IPP dont ils sont atteints, est directement liée à l'exposition à ce(s) facteur(s).

Dans le cas d'une exposition à l'un ou plusieurs des quatre facteurs ne donnant plus droit à des points, les salariés n'ont plus qu'à établir que :

- ils sont victimes d'une des maladies fixées par arrêté ou d'une maladie admise via le système de reconnaissance complémentaire ;
- ils ont une IPP entre 10 et 19 % ;
- ils ont été exposé à un ou plusieurs des 4 facteurs.

Ainsi, ils n'ont plus à établir la durée d'exposition (17 ans !) et le lien entre l'exposition et la maladie.

Incapacité permanente et formation ⁴

La victime d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % peut désormais également bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation.

Chaque accident du travail ou maladie professionnelle donne droit à 500 heures complémentaires sur le compte, dont l'utilisation peut être fractionnée.

La demande de formation doit être formulée dans les deux ans qui suivent la date de notification de l'IPP.

L'entrée en vigueur de ce nouveau droit est fixée au 1^{er} janvier 2019.

Un examen médical avant le départ en retraite pour les salariés exposés à un risque particulier ⁵

Il s'agit d'un examen médical effectué par le médecin du travail, pour les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé, c'est-à-dire les salariés exposés ou ayant été exposés à un poste à risque⁶.

Cet examen doit être effectué avant le départ en retraite de ces salariés.

Il a pour but de faire le bilan des expositions du salarié aux risques, qu'il s'agisse des six facteurs de risque entrant dans le C2P, ou des quatre autres facteurs.

⁴ Articles L 432-12 CSS, D 432-15, R 432-9-2 à R 432-9-4 du Code de la Sécurité sociale.

⁵ Article L 4624-2-1 du Code du travail.

⁶ Il s'agit des postes exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, aux risques hyperbares, ainsi qu'aux risques de chute de hauteur.

Au cours de cet examen, le médecin pourra mettre en place, s'il constate que le travailleur a été exposé à certains risques dangereux (notamment les risques chimiques), une surveillance post professionnelle en lien avec le médecin traitant de la personne.

NB : Celle-ci permettra de faciliter la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie qui se déclare après un départ en retraite.

Par ailleurs, si la date de cet examen est fixée assez longtemps avant le départ en retraite du salarié, il sera également l'occasion pour le médecin du travail qui détecte une maladie professionnelle, de suggérer au salarié de bénéficier du dispositif de départ anticipé à la retraite dans les modalités précisées ci-dessus. (Voir « *Incapacité permanente et départ anticipé à la retraite* »).

NB : Un dispositif de suivi post professionnel existe déjà pour les agents ou procédés cancérogènes. Lors d'un départ de l'entreprise, l'employeur et le médecin du travail délivrent au salarié qui quitte l'entreprise, une attestation fixant l'exposition et les modalités d'un suivi post professionnel qui sera assuré par la CPAM.

L'ordonnance ajoute deux éléments à ce suivi :

- avant le départ en retraite, le salarié bénéficie d'un examen au cours duquel le médecin du travail pourra l'informer de l'existence de ce suivi ;
- le lien sera organisé avec le médecin traitant.

Un système inchangé pour les six autres facteurs ⁷

Pour les six autres facteurs⁸, l'employeur doit déclarer l'exposition de ses salariés lorsqu'elle dépasse certains seuils. Ces seuils n'ont pas été modifiés.

L'exposition du salarié lui ouvre droit à des points, dans les mêmes conditions qu'auparavant. Ainsi, une année d'exposition à l'un des six facteurs donne droit à quatre points, sachant que :

- un point donne droit à 25 heures de formation ;
- 10 points permettent de financer, durant trois mois, un complément de rémunération d'un mi-temps ;
- 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse.

EXTENSION DES ENTREPRISES VISÉES PAR LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION RELATIVE AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ⁹

L'ordonnance maintient l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont 25% de salariés sont déclarés exposés aux facteurs de risques, d'engager une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux dix facteurs de risques professionnels.

⁷ Articles L 4163-1, R 4162-2 et R 4162-4 du Code du travail.

⁸ Il s'agit des six facteurs suivant : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif.

⁹ Articles L 4162-1 et D 4162-1 du Code du travail.

Cependant, ne seront désormais comptés dans les 25%, que les salariés exposés aux six facteurs précités, et non plus à l'ensemble des 10 facteurs.

À défaut d'accord conclu, la règle est maintenue : ces entreprises doivent élaborer un plan d'action sur le même thème.

L'ordonnance étend par ailleurs cette obligation de négociation : à compter du 1er janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont un indice de sinistralité, au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, supérieur à 0,25¹⁰, devront également engager cette négociation, et, à défaut d'accord, être couvertes par un plan d'action.

GESTION ET FINANCEMENT DU DISPOSITIF¹¹

Depuis le 1^{er} janvier 2018, ce sont la CNAM et le réseau des organismes de la branche AT/MP du régime général qui sont en charge de la gestion du compte professionnel de prévention.

À ce titre, ils devront enregistrer sur le compte les points correspondant aux données déclarées, communiquer annuellement aux salariés les points acquis, mettre à leur disposition un service d'information sur internet et rembourser le coût des dispositifs de pénibilité à leurs financeurs (financeurs des actions de formation, employeurs concernés par un temps partiel et régime de retraite).

Par ailleurs, les deux cotisations employeurs qui finançaient le système de pénibilité¹², ne doivent plus être versées à compter du 1^{er} janvier 2018.

NB : pour les expositions au titre des années 2015, 2016, et les trois premiers semestres de 2017, ces deux cotisations sont maintenues.

S'agissant du 4^e semestre 2017 (octobre à novembre), la cotisation additionnelle ne sera due que par les entreprises qui exposent à un ou plusieurs des six facteurs de pénibilité maintenus dans le dispositif, au-delà des seuils fixés.

À la place de ces cotisations, à compter du 1er janvier 2018, les dépenses engendrées par l'utilisation des points ainsi que de celles issues de la gestion du compte seront couvertes par la branche AT/MP du régime général et du régime MSA.

NB : A ce titre, le solde du fonds chargé du financement du dispositif pénibilité, a été affecté aux ressources de la branche AT/MP.

Ce sont donc les cotisations AT/MP de **toutes les entreprises** qui couvriront les dépenses, et plus précisément la majoration prévue à l'alinéa 4 de l'article D 242-6-9 du Code de la Sécurité sociale.

¹⁰ Cet indice de sinistralité est le rapport entre le nombre d'AT et celui de MP au cours des trois dernières années connues.

¹¹ Articles L 4163-21 du Code du travail.

¹² Une cotisation de base fixée à 0,01 % de la rémunération des salariés est due par tous les employeurs, et pour les entreprises ayant au moins un salarié exposé à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité au-delà des seuils, une cotisation additionnelle fixée à 0,20 % ou 0,40 %.