

NOTE D'INFORMATION

Le compte professionnel de prévention : vos obligations



Tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités. La pénibilité se caractérise par une exposition par année civile, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

>> QUELS SONT CES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ?

Les facteurs de risques sont divisés en deux catégories :

Environnement physique agressif	Rythmes de travail
Activités exercées en milieu hyperbare	Travail de nuit
Températures extrêmes	Travail en équipes successives alternantes
Bruit	Travail répétitif

Pour chaque risque, des seuils annuels d'exposition sont fixés en tenant compte d'une intensité et d'une durée minimale (art. D. 4163-2 du Code du Travail). Pour en savoir plus : www.compteprofessionnelprevention.fr

D'autres risques ne figurent pas dans le Compte professionnel de prévention (C2P), mais pourront bénéficier d'un traitement particulier lors du départ en retraite : postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux.

>> QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

Tous les salariés sont concernés (hors salariés détachés en France et cas de particulier-employeur), quelle que soit la nature du contrat de travail sous réserve qu'il soit d'une durée supérieure ou égale à 1 mois.

Le salarié exposé aux 6 risques relevant du C2P au-delà de certains seuils, accumule des points selon son âge et selon le nombre de risques auxquels il est exposé, qui pourront lui permettre de partir plus tôt à la retraite, de bénéficier d'un temps partiel ou de formation.

Le suivi du C2P par le salarié s'effectue via le Compte personnel d'activité (CPA) :

www.moncompteformation.gouv.fr

L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prend en compte l'ensemble des travailleurs, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (CDI, CDD, stagiaires...), au prorata du temps de travail sur l'année.

>> QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POUR VOTRE ENTREPRISE ?

L'employeur doit :

- ▶ Évaluer l'exposition des salariés selon les critères d'intensité et de durée d'exposition fixés par les textes et les indiquer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ; il est donc indispensable, au préalable, d'établir et de mettre à jour ce document obligatoire dans toutes les entreprises ;
- ▶ Identifier les salariés concernés par les facteurs de pénibilité ; il peut pour cela se référer à un accord de branche étendu et/ou un référentiel professionnel établi au niveau de la branche et homologué, s'ils existent ;
- ▶ Consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- ▶ Déclarer chaque fin d'année ou au terme du contrat de travail s'il s'achève en cours d'année civile, les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié concernés (via la DSN) afin d'alimenter leur compte professionnel de prévention ;
- ▶ Pour l'entreprises comptant au moins 50 salariés ; obligation d'établir un accord collectif (d'entreprise ou de groupe) en faveur de la prévention si elle n'est pas couverte par un accord de branche étendu comprenant les thèmes obligatoires dès lors qu'elle remplit l'une des deux conditions suivantes : au moins 25 % des salariés sont déclarés au titre du C2P ou l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'entreprise est supérieur à un seuil de 0,25.

Afin que les dernières obligations soient respectées, nous vous remercions de retourner à votre gestionnaire de paie avant le 20 décembre 2021 le tableau ci-joint complété.

>> Notre mission :

Notre service juridique RH est à votre disposition pour tout renseignement et peut vous accompagner pour la mise en place de votre document unique et votre diagnostic de pénibilité.

Contactez-nous !

02 38 66 36 81
adespres@mcreuzot.com

Sandrine RAFIN – Responsable Paie (Michel Creuzot)
Alexandra DESPRES – Responsable Juridique RH (Michel Creuzot)
Peggy PARISOT – Responsable Social (Cabinet Martin)