

COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ APPLIQUER ET FAIRE APPLIQUER LA LOI SUR LE C3P

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST UN ACQUIS FONDAMENTAL POUR PLUSIEURS MILLIONS DE SALARIÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2015.

VIVEMENT CRITIQUÉ PAR LES EMPLOYEURS, AUJOURD'HUI, IL EST PLUS QUE TEMPS QU'IL SOIT APPLIQUÉ SANS RÉSERVE.

Il aura fallu 11 décrets, 10 arrêtés et deux instructions interministérielles pour enfin voir s'appliquer le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Concrètement, pour les salariés qui ont acquis des points, comment cela se passe-t-il ? Sur quoi devront s'appuyer les équipes syndicales pour être sûres que les salariés exposés à la pénibilité soient bien pris en charge ? Comment négocier la prévention de la pénibilité dans le cadre de la QVT-EP ? La Cfdt vous donne les clefs indispensables à l'application du C3P.



QUI EST CONCERNÉ ?

DROIT PRIVÉ

Tous les salariés de droit privé sont concernés, ainsi que les contractuels de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé. Sont également concernés : les apprentis et les titulaires de contrat de professionnalisation.

Ne sont pas concernés : les salariés affiliés à un régime spécial de retraite disposant

d'un dispositif de reconnaissance de la pénibilité, les salariés du particulier employeur, et les travailleurs détachés en France. Les salariés sous contrat inférieur à un mois ne sont pas concernés non plus.

N.B. Les agents non titulaires relevant d'un contrat de droit public ne bénéficient d'aucun dispositif de prise en compte de la pénibilité, qu'il s'agisse du service actif (qui réduit l'âge minimal de certains départs en retraite à certaines conditions) ou du C3P.

FONCTION PUBLIQUE

La négociation « pénibilité » est au point mort alors que la Cfdt aimerait pouvoir transposer la reconnaissance de la pénibilité pour l'ensemble des agents, fonctionnaires et contractuels de la fonction publique, avec la généralisation des fiches individuelles d'exposition aux risques. Actuellement, il n'y a aucune prise en compte de la pénibilité pour les agents (sauf approche statutaire « catégorie active » pour certains, voir encadré page suivante). L'Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (Uffa) déplore l'absence de politique publique sur la prévention et le non-respect par les employeurs de leurs obligations. Elle demande la mise en place d'un Plan santé travail dans la fonction publique.

QU'EST-CE QUE LA CATÉGORIE ACTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

C'est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour celle-ci.



OUVERTURE DU C3P ET CRÉDIT DE POINTS

Le C3P est créé automatiquement, sur déclaration de l'employeur. Ni l'employeur qui l'active, ni les suivants, n'ont connaissance du nombre de points disponibles sur le compte, même au moment de l'embauche. L'organisme gestionnaire du C3P informe alors le salarié, par courrier, de la création de son compte. Le C3P est alors à disposition du salarié tout au long de sa carrière: une fois ouvert, il n'est jamais clos, sauf au moment du départ à la retraite, ou en cas de décès.

COMBIEN DE POINTS ?

La période de référence d'acquisition des points est de un an. Trois mois d'exposition à un facteur de pénibilité au-delà des seuils, créditent le C3P de 1 point (cf. Mode d'emploi *Comprendre et utiliser le Compte personnel de prévention de la pénibilité* - janvier 2015).

Pour un contrat de travail supérieur ou égal à l'année

civile, l'exposition au-delà des seuils donne droit à: 4 points pour 1 facteur de pénibilité, 8 points à partir de 2 facteurs de pénibilité.

Pour un contrat de travail supérieur à un mois et inférieur à un an, l'employeur évalue l'exposition aux facteurs de pénibilité au prorata de la durée d'exposition, en tenant compte des seuils. Par exemple, pour le travail de nuit: 35 nuits effectuées sur un CDD de 3 mois dépassent le seuil des 120 nuits par an rapporté à un trimestre, soit 30 nuits. **Dans tous les cas, le C3P est plafonné à 100 points.**



DES POINTS POUR QUOI FAIRE ?

Les points acquis au titre de la pénibilité permettent au salarié de bénéficier soit:

- d'une formation (pour évoluer vers un poste moins ou non exposé),
- d'un passage à temps partiel,
- d'un départ anticipé à la retraite.

N.B. 20 points sont réservés à la formation professionnelle pour permettre au salarié d'évoluer vers un poste moins exposé. MAIS pour les salariés en fin de carrière des dispositions spécifiques sont mises en œuvre:

- **salariés nés avant le 1er janvier 1960** = pas de point réservé à la formation,
- **salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962** = les 10 premiers points doivent être consacrés à la formation professionnelle (soit 250 heures de formation mobilisables au titre du C3P). (Voir page IV les formulaires Cerfa relatifs au C3P.)

SE FORMER

- 1 point = 25 heures de formation,
 - 2 points = 50 heures, etc.
- Le montant de prise en charge de l'heure de formation est de 12 euros.

La demande de points doit se faire après l'inscription effective des points sur le C3P du salarié. Le salarié peut prendre contact avec le Conseiller en évolution professionnelle (CEP) qui l'aidera à définir ses besoins et à construire son parcours de formation.

Pour organiser le financement de la formation:

- Éditer une attestation de points mobilisables via le site du C3P.
- Aller sur www.moncompteformation.gouv.fr pour créer la demande de formation.
- Mobiliser le nombre de points nécessaires au financement en allant sur « votre espace personnel ».
- Réception d'un récépissé de la demande.
- Quand la demande est validée, réception d'une attestation de blocage des points mobilisés pour la formation.
- L'attestation doit être tenue à disposition de l'organisme de formation qui pourra la réclamer.

N.B. Le financement de la formation peut être garanti à hauteur de 650 heures, du moment que cette formation permet au salarié de se former

vers un poste moins ou non exposé. **Pour cela, il est possible de cumuler les points acquis au titre de la pénibilité (20 pts = 500 h de formation) avec les heures acquises sur le Compte personnel de formation, ou CPF, dont le plafond est fixé à 150 heures. 500 h + 150 h = 650 h.**

Si la formation nécessite un financement plus élevé du fait d'une formation plus longue, il faut prendre rendez-vous auprès du CEP.

PASSER À TEMPS PARTIEL SANS RÉDUCTION DE SALAIRE

10 points = 3 mois à mi-temps sans réduction de salaire. Il est possible d'aménager un temps partiel (compris entre 20 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'établissement) en fonction du nombre de points, de la durée sur laquelle le salarié souhaite l'appliquer, et du temps de travail au moment de la demande. (Voir ci-dessous).

Comment passer à temps partiel ?

- Éditer une attestation de points disponibles sur le site du C3P.
- Faire la demande auprès de l'employeur muni de l'attestation qui sert de justificatif des points acquis.
- La demande de temps partiel doit être comprise en 20 % et 80 %.

FORMULE D'AMÉNAGEMENT DE TEMPS PARTIEL

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

EXEMPLE: Avec 10 points, il est possible d'effectuer 90 jours en mi-temps, ou 112 jours en travaillant à 60 % d'un temps plein.

$$\frac{10}{10} \times \frac{45}{0,5} = 90 \text{ jours} \quad \text{ou} \quad \frac{10}{10} \times \frac{45}{0,4} = 112 \text{ jours}$$

- Une fois l'accord de l'employeur obtenu : faire la demande sur l'espace personnel.
- Réception d'un récépissé.
- Conclure avec l'employeur un avenant au contrat de travail.

N.B. Les points qui serviront au financement du maintien de la rémunération durant la période à temps partiel seront débités à l'issue de la période.

PARTIR À LA RETRAITE PLUS TÔT

10 points = 1 trimestre de majoration de durée de droits, donc 80 points = 8 trimestres, ce qui est le maximum (puisque 20 points doivent être réservés à la formation professionnelle, sauf cas particuliers). L'utilisation de ces points peut donc permettre un départ anticipé jusqu'à 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite. Le calcul de la pension de retraite tient compte des trimestres acquis au titre du dispositif pénibilité.

Comment ?

- Éditer une attestation de points disponibles via votre compte prévention pénibilité.
- Obtention d'un récépissé.
- Faire les démarches habituelles auprès de la caisse de retraite.

N.B. Au moment du départ en retraite du salarié le C3P est automatiquement clôturé.

POUR RAPPEL

La reconnaissance de l'incapacité permanente (IP) au moins égale à 10 % suite à un accident du travail, hors accident de trajet ou à une maladie professionnelle, est toujours valable dans le cadre du dispositif pénibilité.



QUI DÉCLARE ?

Il revient à l'employeur de déclarer l'exposition à la pénibilité auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) via la Déclaration annuelle des données administratives et sociales (DADS) ou de la Déclaration sociale nominative (DSN)

Pour les travailleurs intérimaires : il revient à l'entreprise de travail temporaire d'effectuer la déclaration en s'appuyant sur les informations transmises par l'entreprise dans le cadre du contrat de mise à disposition.

Pour les salariés titulaires d'un contrat supérieur à un mois et s'achevant en cours d'année civile : l'employeur doit faire sa déclaration le 5 ou le 15 du mois qui suit la fin du contrat.



LE RÔLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP) doivent s'appuyer sur les accords de branches étendus ou les référentiels homologués, voire le Document unique d'évaluation des risques (DUER), afin de s'assurer que les salariés exposés selon les critères de pénibilité ont bien été déclarés.

QUEL RECOURS POSSIBLE EN CAS DE CONTENTIEUX ?

Au moment de la réception de son relevé de points, si le salarié est en désaccord avec la déclaration faite par l'employeur, ou s'il n'a pas reçu de relevé de points au 30 juin, il doit en informer ce dernier afin qu'il rectifie sa déclaration (3 ans pour la modifier si c'est au profit du salarié). S'il n'y a pas d'entente possible, le salarié fait une réclamation auprès de l'employeur avec accusé de réception (voir page IV « Contester sa déclaration d'exposition à la pénibilité »). L'employeur a alors 2 mois pour répondre, à l'issue de cette période **le silence gardé vaut rejet de la réclamation**. Dès lors, le salarié a 2 mois à son tour pour porter sa réclamation auprès de la caisse compétente.

Quel que soit le régime auquel est affilié le salarié, le recours doit être fait auprès de la caisse chargée de la liquidation des retraites du régime général (CNAV).

Réponse avant 6 mois avec accusé de réception = dossier recevable.

Pas de réponse dans le délai de 6 mois = dossier rejeté.

Délai porté à 9 mois lorsque la caisse estime qu'il faut procéder à un contrôle sur place par un Conseiller enquêteur pénibilité.

Possibilité de contester la réponse de la Caisse devant le Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS) soit par le salarié, soit par l'employeur. C'est la décision de l'organisme gestionnaire qui est remise en cause à ce stade de la procédure.

Une fois le dossier de réclamation jugé recevable, l'organisme gestionnaire procède à une régularisation du nombre de points et du montant de cotisations dont l'entreprise devra s'acquitter ou, à l'inverse, de ce que l'organisme gestionnaire devra rembourser à l'entreprise.

C3P ET COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Le CPA recense les droits attachés à la personne (et non plus au statut), facilite leur accès et doit permettre de construire les parcours professionnels et de vie. Le C3P pourra être mobilisé au travers du CPA via le portail numérique des droits sociaux.



COMMENT APPRÉCIER L'EXPOSITION À LA PÉNIBILITÉ ?

Il n'existe pas d'accord ou de référentiel : les seuils sont déterminés par des critères d'intensité et de durée. Il revient à l'employeur d'évaluer l'exposition. Il doit prendre en compte dans ses mesures les protections individuelles et collectives.

Il existe un référentiel de branche homologué : l'employeur peut utiliser pour mesurer l'exposition des salariés de son entreprise, mais il peut également choisir son propre dispositif d'évaluation des risques. Il doit prendre en compte dans ses mesures les protections individuelles et collectives.

Il existe un accord de branche étendu :

l'employeur doit utiliser l'accord sauf s'il existe déjà un dispositif d'évaluation des risques et d'identification des salariés, il pourra utiliser ce dernier s'il n'est pas contradictoire avec l'accord de branche étendu.

N.B. L'employeur qui utilise un référentiel homologué ou un accord de branche étendu peut se prévaloir de bonne foi en cas de contestation. La CFDT a dénoncé cette mesure qui ne garantit pas une réelle prise en charge de la santé et sécurité des salariés.

CONSIGNE SYNDICALE

La CFDT engage ses équipes à demander l'ouverture de négociations afin de privilégier les accords de branche et d'entreprise



NÉGOCIER DANS LE CADRE DE LA NÉGO QVT-EP

La Loi Rebsamen intègre la prévention de la pénibilité dans le cadre de la négociation égalité professionnelle-qualité de vie au travail, il faut donc que les négociateurs se saisissent de cette opportunité pour impulser des négociations dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour rappel:

- le plan d'action unilatéral établi par l'employeur ne sera

possible qu'après l'engagement préalable d'une négociation avec les représentants des salariés faisant l'objet d'un constat de désaccord;

- l'accord ou le plan peut prévoir des dispositions facilitant la mise en œuvre de la formation ou du temps partiel obtenu dans le cadre du C3P;
- le seuil d'effectif des entreprises assujetties reste à plus de 50 salariés (les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche). Par contre, l'effectif de salariés exposés à prendre en compte est désormais de 25 %;
- les expositions à prendre en compte ne recouvrent que les facteurs de pénibilité supérieurs aux seuils fixés pour le bénéfice du C3P.

POUR LES TPE-PE

Dans les TPE, le dialogue social reste à construire dans le cadre des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), elles peuvent être saisies dès lors que les informations ou débats thématiques intègrent les conditions de travail et la santé au travail. Les Commissions de branches sont également mobilisables pour ouvrir des négociations sur la prévention de la pénibilité.



DOCUMENTS UTILES

CONTESTER SA DÉCLARATION D'EXPOSITION À LA PÉNIBILITÉ AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Retrouvez un exemple de courrier de contestation sur le site cfdt.fr, rubrique outils, onglet Modes d'emploi a télécharger en pdf avec ce Mode d'emploi. Dans le cas où un relevé de points a été reçu pour l'année contestée, il doit être joint au courrier. La réclamation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

LES FORMULAIRES RELATIFS AU C3P

- Cerfa n°15511*01 de demande d'utilisation de points de pénibilité pour une majoration de durée d'assurance pour la retraite.
- Cerfa n°15512*01 de demande d'utilisation de points de pénibilité pour la réduction du temps de travail.
- Cerfa n°15519*01 de demande d'utilisation de points de pénibilité pour suivre une formation professionnelle.
- Le formulaire de réclamation du salarié devant la Caisse est téléchargeable sur VOTRE espace personnel C3P.

LA BOÎTE À OUTILS

Retrouvez l'ensemble de nos outils en ligne sur cfdt.fr dans la rubrique « boîte à outils », régulièrement mise à jour.

NOTRE TRACT

- **LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

cfdt.fr
[outils](#)
[tracts](#)



NOTRE MODE D'EMPLOI

- **COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

cfdt.fr
[outils](#)
[mode d'emploi](#)



NOTRE VRAI FAUX

- **LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

cfdt.fr
[outils](#)
[argumentaire](#)

