

LE COMPTE **PROFESSIONNEL** DE PRÉVENTION

Par Martine **BARBIER-GOURVES**, Docteur en droit, Directeur Formation-Social **PARTENAIRES Consulting**.

En complément de nos précédents articles relatifs aux ordonnances du 22 septembre 2017, nous aborderons ici un autre thème pris en compte par les ordonnances : celui de la pénibilité au travail, ou pour être plus exact, celui des « effets de l'exposition à certains risques professionnels ».

A titre liminaire, rappelons, que le Code du travail prévoit une **obligation générale de sécurité** qui incombe à **tout employeur**, quels que soient la structure de son entreprise et ses effectifs salariés. À ce titre, il doit **évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés**. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont **facteurs de pénibilité**. **Au-delà de certains seuils d'exposition**, la loi a instauré des mécanismes de compensation au bénéfice des salariés concernés. C'est ainsi, que la **loi du 20 janvier 2014** a créé le **compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**, applicable depuis le 1^{er} janvier 2016, qui permet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque salarié exposé à des facteurs de pénibilité déterminés par décret a acquis en raison de cette exposition. Ce dispositif avait fait l'objet de critiques, essentiellement en raison de la complexité d'évaluation de certains risques.

L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 supprime ce dispositif et le remplace par un « compte professionnel de prévention » (C2P) dont le champ d'application est réduit par rapport à celui de son prédécesseur, puisqu'il ne comprend plus que 6 facteurs au lieu de 10 facteurs de risques. Plusieurs décrets et arrêtés sont venus préciser le nouveau dispositif.

Un nombre réduit de facteurs de risques dans le C2P.

Ainsi, depuis le 1^{er} octobre 2017, les salariés n'obtiennent de droits qu'en cas d'exposition à 6 des 10 facteurs de risques professionnels, qui relevaient du champ d'application du régime antérieur. Il s'agit des facteurs de risques liés au travail :

- de nuit,
- en équipes successives alternantes,
- en milieu hyperbare,
- comportant une exposition au bruit,
- exposé aux températures extrêmes,
- exposé au travail répétitif.

Sont donc exclus du champ d'application du nouveau C2P les 4 facteurs de risques suivants :

- postures pénibles,
- manutentions manuelles de charges,
- vibrations mécaniques
- agents chimiques dangereux.

Désormais seuls les 6 facteurs entrant dans le champ d'application du nouveau C2P sont caractérisés par le dépassement d'un seuil d'exposition défini par décret. Et seuls ces 6 facteurs donnent lieu à une déclaration au service public de la sécurité sociale. Les 4 autres facteurs sortis du périmètre du C2P ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur (mais continuent à faire l'objet d'une évaluation et de mesures de prévention dans le cadre du Document unique). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2017 (voir ci-dessous « les obligations déclaratives »). Cependant, les points acquis par les salariés au titre de l'ancien dispositif C3P non utilisés sont transférés sur le C2P.

Les seuils applicables aux 6 facteurs entrant dans le C2P

La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs de pénibilité sont définis dans le Code du travail. Le décret n°2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28/12/17) précise les seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels du C2P :

1° Au titre de l'environnement physique agressif :



Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	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

2° Au titre de certains rythmes de travail :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) 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
c) 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		

En résumé, dans la pratique, l'employeur doit :

- D'une part, s'assurer que les risques professionnels, facteurs de pénibilité, ont bien été **identifiés** dans son entreprise, et s'il y a lieu, qu'ils ont été effectivement **répertoriés** dans le **document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels**.
- D'autre part, vérifier concernant les 6 facteurs relevant du C2P (voir ci-dessus) si l'évaluation de ces risques met en évidence, pour certains salariés, des niveaux d'exposition dépassant les «**seuils de pénibilité**» réglementaires (voir ci-dessus), après application des **mesures de protection collective et individuelle**. Si tel est le cas, il devra remplir les obligations déclaratives ci-après.

Les obligations déclaratives de l'employeur

Dans toutes les entreprises, quelle que soit sa taille, et pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection collective et individuelle, l'employeur doit désormais **procéder à une déclaration des expositions de manière dématérialisée, par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN), auprès de la caisse en charge des retraites, ou par dérogation, par la déclaration annuelle des données sociales (DADS)**.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 ayant réduit à 6, les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre du nouveau C2P, pour les expositions postérieures au 1^{er} octobre 2017, seule l'exposition à un ou plusieurs de ces **6 facteurs donne lieu, depuis cette date, à une déclaration par le biais de la DSN ou de la DADS**. En 2018, la déclaration concernant ces 6 facteurs, portera sur les expositions éventuelles constatées sur la totalité de 2017.

Les 4 facteurs exclus du champ d'application du C2P (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) **ne font donc plus l'objet d'une déclaration pour les expositions postérieures au 30 septembre 2017**. Cependant, en 2018, ces 4 facteurs doivent faire l'objet d'une déclaration, pour les expositions éventuelles constatées sur les 3 premiers trimestres 2017.

L'employeur déclare l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels en cohérence avec l'évaluation des risques au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciés en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives.

Important : L'appréciation de l'exposition du salarié se fait **en intégrant les effets des moyens de protection collectifs** (exemples : utilisation de produits adaptés type phytosanitaires, systèmes d'aspiration d'air, engins de

levage mécanique...) ou **individuels** (exemples : vêtements de travail adaptés, port de gants, masques anti-poussières, casques de protection auditive, appareils de protection respiratoire...). Ce travail permet **d'évaluer l'exposition des postes ou des situations de travail**, en termes de prévention globale des risques, ainsi que les **salariés concernés** par les facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires, et donc, si besoin est, de procéder à la déclaration prévue.

Lorsque cela est possible, l'employeur peut utiliser, pour établir cette déclaration, les postes, métiers ou situations de travail qui peuvent être définis **par accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par le référentiel professionnel de la branche homologué** et déterminant l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées. L'employeur qui utilise le référentiel pour sa déclaration est présumé de bonne foi.

Conditions d'utilisation du C2P par les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels

Sur la base des déclarations transmises par l'employeur, l'exposition du salarié à un ou plusieurs risques professionnels provoque **l'ouverture du C2P et lui permet d'acquérir des points sur ce compte**.

Les possibilités d'utilisation de ces points restent inchangées par rapport au dispositif antérieur. Le salarié peut décider **d'affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des modalités** suivantes :

- Prise en charge de tout ou partie des frais d'une **action de formation professionnelle continue** en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux 6 facteurs de risques professionnels pris en compte par le C2P. Dans ce cas, les points sont convertis en heures pour abonder le CPF du salarié ;

LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL !

Comment répartir le travail de ses salarié(e)s selon le volume de l'activité de son entreprise ?

La modulation du temps de travail est le seul outil permettant de faire varier les horaires de travail d'un(e) salarié(e), selon les besoins de l'entreprise.

Ce dispositif est défini dans l'accord du 13 Juin 2000 de la branche des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers, ainsi que dans les avenants en découlant. En application des dispositions légales et conventionnelles, c'est à titre dérogatoire uniquement que les entreprises peuvent faire varier la durée hebdomadaire du travail. Cette variation peut se faire sur tout ou partie de l'année. Pour autant la durée sur un an ne doit pas excéder en moyenne l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel de référence.

Peuvent être soumis au dispositif de la modulation, les salariés sous CDI ou CDD à temps plein d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance, des apprentis, stagiaires conventionnés, personnel intérimaire et cadres dirigeants.

Ce dispositif peut être mis en place dans les entreprises appliquant la convention collective fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers après information et consultation des représentants du personnel s'ils en existent, information préalable des salariés et de l'inspection du travail.

L'application de la modulation du temps de travail implique obligatoirement d'appliquer le cadre de la durée légale du travail de 35 heures par semaine avec un plafond de durée annuelle de travail effectif de 1 607 h (y compris la journée de solidarité).

Déroulement de la mise en œuvre pratique de cette modulation

L'employeur doit mettre en place un système de contrôle de la présence journalière de chaque salarié, à l'aide d'une fiche de pointage, registre avec émargement ou tout document ou système équivalent.

Une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et mensuelle du travail (à faire chaque mois) effectuée pour chaque salarié sur la période de modulation. Cette comptabilisation apparaît chaque mois, soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexé à lui. En fin de période de modulation ou en cas de départ du salarié, un document lui est remis, récapitulant le total des heures de travail effectuées au cours de cette période.

L'ensemble du personnel de l'entreprise peut être concerné mais le système de la modulation du temps de travail dans la branche permet aussi de ne l'appliquer qu'à un(e) ou plusieurs salarié(e)s.



ASSUR'CHIOT-CHATON

Pourquoi faire ?

Assur'Chiot-Chaton est une offre qui vous permet de vendre des chiots et des chatons assurés et ainsi rassurer vos clients et vous protéger contre une éventuelle perte financière.

L'offre se compose de deux garanties :

- **Une couverture contre votre perte pécuniaire en cas de décès dans les 15 jours de l'animal vendu.**

Les maladies couvertes sont la parvovirose, la maladie de Carré, la leptospirose, la rage chez le chien et la leucopénie féline, la péritonite infectieuse féline, l'infection par le virus leucémogène félin, l'infestation par le virus de l'immuno-dépression féline chez le chat.

Vous serez indemnisé jusqu'à 500 € HT si le chiot ou le chaton vendu décède de l'une de ces maladies dans un délai de 15 jours après la vente.

- **Une prise en charge des frais de vétérinaires jusqu'à 2 000 € en cas d'accident pour nos adhérents.**

-> 1 000 € si vous n'êtes pas adhérent au SNPCC.

Combien cela coûte-t-il ?

Rien ! Ça rapporte !

Entre 3 et 5 € par animal vendu et en fonction de critères de labellisation fixés par le SNPCC



Label « or » : 5 €

Label « argent » : 4 €

« Sans label » : 3 €



Comment faut-il faire ?

Pour faire bénéficier vos clients de ces garanties, c'est simple, il faudra juste vous rendre sur le site de l'APCC pour déclarer l'animal vendu.

Vous disposerez d'un espace sécurisé à votre attention, qui vous permettra notamment d'éditer un certificat d'assurance pour votre client.

