

NOTE D'INFORMATION



ACTUALITES SOCIALES

Le 15 Novembre 2018

Cher client,

Par la présente, nous souhaitons attirer votre attention aujourd'hui sur deux dispositions sociales qui nécessitent de votre part la plus grande vigilance :

- 1) Le compte professionnel de prévention des risques
- 2) L'entretien professionnel

1) Le compte professionnel de prévention (« C2P »)

Le C2P consiste à permettre à un salarié qui travaille dans des conditions difficiles d'accumuler des points, notamment pour financer une majoration de sa durée d'assurance et partir en retraite avant l'âge légal.

Champ d'application :

Ce dispositif est applicable à tous les employeurs de droit privé (entreprises, associations, etc.) ainsi qu'au personnel des entreprises publiques employé dans les conditions du droit privé.

Les travailleurs concernés sont ceux exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils précisément définis, appréciés après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle (voir ci-après).

Pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la fin de l'année civile, la déclaration s'effectue au terme de l'année en question et au plus tard au titre de la paie du mois de décembre (c. trav. art. R. 4163-8, I).

Pour les salariés dont le contrat de travail s'achève au cours de l'année civile, la déclaration s'effectue au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat de travail (sous réserve, que les intéressés aient travaillé au moins 1 mois) :

Facteurs de risques professionnels et seuils d'exposition pris en compte dans le C2P depuis le 1.10.2017			
Facteurs de risques professionnels	Seuils d'exposition		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Facteurs liés à certains rythmes de travail			
Travail de nuit (c. trav. art. L. 3122-2 à L. 3122-5 , L. 3122-15 et L. 3122-20) (1)	Une heure de travail entre minuit et 5 h du matin		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 h du matin		50 nuits par an
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 (2)
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		
Facteurs liés à un environnement physique agressif			
Activités exercées en milieu hyperbare (c. trav. art. R. 4461-1)	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an (2)
Bruit (c. trav. art. R. 4431-1)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an (2)
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
<p>(1) Lorsque l'employeur apprécie l'exposition d'un salarié au travail de nuit, il ne prend pas en compte les nuits effectuées en équipes successives alternantes (c. trav. art. D. 4163-5).</p> <p>(2) Le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroule chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.</p>			

Si vos salariés sont concernés par ces critères, ils ont droit à :

Barème d'acquisition des points
--

	Mono-exposition	Poly-exposition
Contrat d'une durée égale ou supérieure à l'année civile	4 points par année d'exposition	8 points par année d'exposition
Contrat d'au moins 1 mois, débutant ou prenant fin en cours d'année	1 point par période d'exposition de 3 mois	2 points par période d'exposition de 3 mois
Salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956	Doublement des points	

Il faut alors nous donner l'information, pour que nous intégrions ces données dans les fichiers DSN que nous enverrons aux caisses gestionnaires.

Sanction :

Si l'employeur ne déclare pas les points « pénibilité » des salariés concernés par les critères, il s'expose à des dommages et intérêts vis-à-vis du salarié qui aura subi un préjudice. Et en cas de déclaration inexacte, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par la CARSAT, jusqu'à 1655 euros par salarié.

2) L'entretien professionnel

Tous les 2 ans, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur. Toutes les entreprises sont concernées par l'organisation de l'entretien professionnel, quelle que soit leur taille. De même, tous les salariés de l'entreprise sont concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il s'agit aussi d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience. En revanche, il n'est pas question d'évaluer le travail du salarié. L'entretien professionnel se distingue donc de l'éventuel entretien d'évaluation.

Cet entretien professionnel doit être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié.

L'entretien professionnel doit également être organisé pour le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, d'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée.

Sanction :

De manière générale, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le défaut d'organisation de l'entretien professionnel expose l'employeur à des dommages et intérêts, un salarié pouvant invoquer la perte d'une chance d'avoir pu bénéficier d'une formation et/ou d'une évolution de carrière.

De plus, à compter du 1.01.2019, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de 6 années de présence continue dans l'entreprise, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (bisannuels et au retour d'une absence), l'employeur devra abonder le CPF du salarié, sous la forme d'une somme forfaitaire en euros qui sera fixée par Décret.

Nous restons naturellement à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces mesures qui prennent une importance grandissante.

~