

NEWSLETTER n°1 : le C2P en 2021

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

10 facteurs de risques professionnels sont définis à l'[Article L4161-1](#) dont :

6 facteurs d'exposition sont concernés par le Compte professionnel de prévention

Le risque hyperbare / Le travail de nuit
Le travail en équipes successives alternantes / Le travail répétitif
Les températures extrêmes / Le bruit

4 facteurs d'exposition [bénéficient d'un traitement particulier](#)

Postures pénibles / Manutentions manuelles de charges
Vibrations mécaniques / Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées).

Ces risques sont rentrés en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et sont sortis du dispositif le 1^{er} octobre 2017.

Les enjeux pour les salariés ? Retraite anticipée dès 60 ans dans 2 situations :

- S'il peut justifier d'une incapacité permanente d'origine professionnelle d'au moins 10 % reconnue par l'Assurance maladie. [Service-Public.fr \(traitement particulier\)](#)
Si son incapacité est causée par l'un ou plusieurs des 4 facteurs de risques faisant l'objet d'un traitement particulier, il peut bénéficier d'une retraite anticipée **sans autre condition**.
- S'il peut justifier d'un nombre minimal de points sur un compte professionnel de prévention (C2P).

S'il peut prétendre à une retraite anticipée au titre de ces 2 dispositifs, il doit choisir celui dont il souhaite bénéficier.

En cas d'accident du travail, il peut prétendre à une retraite anticipée si l'accident a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées en cas de maladie professionnelle.

Que doivent faire les employeurs pour être en conformité en 2021 ?

Concernant les 6 critères, les employeurs doivent effectuer une analyse en tenant compte des seuils d'exposition qui ont été fixés puis réaliser une synthèse à utiliser lors de la déclaration DSN chaque année. Ils doivent déclarer l'année en cours et peuvent rectifier 3 années, c'est-à-dire qu'en 2021 les années 2020, 2019 et 2018 peuvent être rectifiées sans risque de sanction.

Concernant les 4 critères soumis à un traitement particulier, l'employeur doit évaluer les risques en réalisant une **analyse renforcée**. Cette analyse renforcée se justifie car parmi les 4 critères, figurent les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges et les vibrations mécaniques qui à elles seules représentent 87% des maladies professionnelles dont 45% entraînent une incapacité permanente.

[santepubliquefrance.fr](#)

L'objectif pour le dirigeant est double. Se mettre à l'abri en évitant une mise en cause de sa responsabilité et s'assurer que ses salariés puissent prendre leur retraite à l'âge légal sans avoir subi de dommages préalables pour leur santé.

Les analyses qui en résultent, doivent être validées et signées par les salariés puis annexées au document unique.

Quels risques pour les employeurs qui ne sont pas en conformité ?

En cas de contrôles

[Article L4163-16](#) Les organismes gestionnaires (inspection du travail, CARSAT ou MSA) peuvent faire procéder à des contrôles liés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), sur pièces (Déclaration du C2P et analyse renforcée des 4 critères) et sur place (dans l'entreprise).

Pénalité appliquée dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428 € en 2020) au titre de chaque salarié sur les trois années civiles précédentes à l'année de référence.

Risques de recours d'un ou plusieurs salariés qui s'estimeraient lésés.

Dans le cas où aucune analyse n'aurait été réalisée depuis 2015, un salarié peut avoir cumulé jusqu'à 48 points depuis 2015 (du C3P en passant par le C2P).

- Les 20 premiers points étant destinés à la formation de reconversion, l'employeur peut devoir s'acquitter du montant de la formation qui n'a pu être suivie par le salarié. valeur unitaire du point 375€, le dirigeant peut être contraint de payer une somme de 7500 € par salarié concerné.
- Les 28 points restants représentant 8.4 mois peuvent également être convertis en rachats de 2.8 trimestres au bénéfice du salarié si le dirigeant n'engage aucune mise en conformité.

En cas de contrôle concernant les 4 facteurs

- Pour les employeurs qui ne réalisent pas une **analyse renforcée des 4 critères soumis à un traitement particulier**, leur responsabilité peut être recherchée au titre de la faute inexcusable si un salarié est victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et si une insuffisance de prévention de l'employeur est avérée après contrôle de l'inspection du travail.
- Il semble probable que la sanction viserait au minimum à réparer financièrement le cout engendré par un départ anticipé à la retraite de 24 mois, qui devrait être supporté par le dirigeant.

Autres risques

[Article L4163-20](#) L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des deux années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. **La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil.**

Selon une jurisprudence constante, la prescription d'une action en responsabilité résultant d'un manquement aux obligations nées du contrat de travail ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance (Soc., 1^{er} avril 1997, pourvoi n° 94-43.381, *Bull.* 1997, V, n° 130). courdecassation.fr

Majoration du taux AT/MP

En cas de non-respect des mesures de prévention, l'autorité compétente peut majorer les taux AT/MP d'au moins 25%. [Majorations taux AT/MP amel.fr](#)