



En partenariat avec le Cabinet spécialisé en optimisation réglementaire
« Prévention des Risques »



Qualité de Vie au Travail (QVT) Prévention et Maîtrise des Risques / DUERP / Compte Pénibilité / Risques Psychosociaux

COMPTE PÉNIBILITÉ (C3P) ET DOCUMENT UNIQUE RAPPELS ET PRÉCISIONS DES OBLIGATIONS POUR LES TPE ET PME EN 2017

Face au manque de clarté sur le thème de la pénibilité au travail, quelques rappels et précisions d'un expert en « sécurité et santé au travail » habilité IPRP par la DIRECCTE (intervenant en prévention des risques professionnels) concernant les obligations et le formalisme que les TPE et les PME doivent réaliser avant le 31 Janvier 2017, ceci afin d'être en conformité.

Obligations en matière de pénibilité au travail

Toutes les entreprises, doivent étudier la pénibilité au travail de leurs salariés en réalisant un volet pénibilité qui doit être annexé au document unique EvRP. Quatre facteurs sont entrés en application au 1er Janvier 2015, les six autres au 1er Juillet 2016.

Ce volet pénibilité réalisé avec précision permet de générer un tableau de synthèse qui est nécessaire pour établir les déclarations de fin d'année en matière de pénibilité.

Mise en œuvre du compte C3P avant le 31 Janvier 2017

Le dirigeant a le choix d'évaluer la pénibilité selon sa propre analyse en appliquant directement les seuils qui ont été définis par décret. Il peut également choisir d'appliquer les référentiels de branches. Actuellement, seuls 4 référentiels sont disponibles.

Chaque entreprise doit évaluer la pénibilité en réalisant un « Volet pénibilité » et finaliser les résultats dans un tableau de synthèse servant de support pour les déclarations annuelles.

Limite de déclaration

Les entreprises doivent réaliser leur déclaration au plus tard pour le 31 Janvier 2017. A partir du 1er Février, les dirigeants qui n'auront pas effectué leur déclaration seront en défaut de déclaration.

Le compte personnel d'activité (CPA) et pénibilité

Depuis le 1er Janvier le CPA (compte personnel d'activité) est actif. Ce compte, géré par la CNAV, est destiné aux salariés afin qu'ils puissent se tenir informés de leurs acquis notamment concernant leur compte pénibilité.

Un salarié qui est concerné par un facteur de pénibilité va cumuler 4 points par an, s'il est concerné par au moins deux facteurs, il en cumulera 8 chaque année.

Enjeux pour les salariés

Le salarié qui est soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité va cumuler un certain nombre de points qui vont lui permettre de se former à un autre métier moins « pénible », de réduire son temps de travail avec un maintien du salaire et surtout il pourra partir plus tôt à la retraite. Il peut gagner jusqu'à deux ans de départ anticipé.

Conséquences de la mauvaise interprétation des textes de loi

L'information est souvent brouillée et mal comprise. Certaines entreprises entendent dire qu'elles peuvent faire leur déclaration jusqu'au 30 Septembre 2017, voire même pendant 3 ans.

Il y a une confusion dans l'interprétation des textes. Les entreprises peuvent corriger leur pénibilité à la seule condition que la déclaration ait été réalisée avant le 31 janvier à travers la DADS ou DSN. Et dans ce cas, il est vrai que des rectifications peuvent être effectuées jusqu'au 30 Septembre 2017 et pendant 3 ans lorsque la rectification est en faveur du salarié.

Les raisons de cette mauvaise interprétation

Cette mesure qui est un acquis social pour les salariés, ne fait pas l'unanimité. Les négociations ont été compliquées entre les différents acteurs (syndicats, syndicats patronaux, fédérations professionnelles, gouvernement). Certaines fédérations ont « mal » interprété les textes et ont créé une confusion entre « déclaration préalable » et « rectification de la déclaration », d'autres conseillent même à leurs adhérents à ne rien faire pour le moment.

Conséquences

Lorsque des contrôles vont être déclenchés, les entreprises qui seront en défaut de déclaration vont se retrouver seules pour se défendre en essayant d'expliquer pourquoi elles n'ont rien fait, sans aucune justification crédible.

Votre Expert-Comptable

Les entreprises de moins 50 salariés n'ont que très rarement un service « Ressources Humaines » en interne et elles n'ont souvent comme seul conseil que leur expert-comptable.

Or, dans la **démarche d'évaluation** des risques, aussi bien en ce qui concerne le Document Unique d'évaluation des risques, que la pénibilité au travail (au sens de la réforme des Retraites), l'Expert-Comptable n'a pas la compétence d'évaluation. Son rôle se limite à collecter les informations que les Chefs d'entreprise lui communiquent en vue de procéder aux déclarations des cotisations via la DADS ou la DSN.

En 2015, l'ordre des experts-comptables à travers cette vidéo (ci-après) incitait déjà les entreprises à réaliser cette déclaration en s'appuyant sur un IPRP.

VIDEO / Interview Madame FAGES / Directrice des affaires sociales du Conseil de l'ordre national des Experts Comptables / Juillet 2015 :

[LE COMPTE PENIBILITE VU PAR L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES](#)

La sécurité et la santé au travail relèvent de la compétence des IPRP exclusivement et nullement de celle de l'expert-comptable dont il est facile de comprendre que ce n'est pas son métier. Il est aisé de comprendre que les métiers de la comptabilité n'ont strictement rien à voir avec la sécurité dans l'entreprise, dont seul le dirigeant est responsable, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Précision sur la loi, liée à la pénibilité

Il s'agit d'une loi applicable depuis le 1er Janvier 2015 dont la date limite de déclaration est au 31 Janvier 2017. Il faut faire cette déclaration de façon précise et méthodique, d'autant qu'une fois l'évaluation faite à travers le volet pénibilité, il est souvent possible de mettre en place des actions correctives qui permettent à certains salariés de repasser sous les seuils.

Possibilité de diminuer, voire de supprimer la pénibilité

Ces dix facteurs de pénibilité n'ont pas été choisis par hasard, car il s'agit de risques qui sont susceptibles de laisser une trace durable sur la santé physique des salariés concernés.

Ce qu'a voulu le législateur, c'est inciter les dirigeants à mettre en place des préventions, justement pour permettre aux salariés concernés de repasser sous les seuils dès que cela est possible.

Par exemple si un salarié est concerné par le bruit au point d'être au-dessus des seuils fixés par décret, que le dirigeant fournit des bouchons d'oreilles ou des casques anti-bruit répondant aux normes, le salarié sera à nouveau en dessous des seuils et sera soustrait à ce facteur de pénibilité.

De cette façon, chaque fois qu'une action corrective est mise en place et que le salarié est en dessous des seuils, alors il n'est plus concerné par ledit facteur de pénibilité et le dirigeant n'aura aucune cotisation à payer.

Risques pour le dirigeant en cas de non déclaration

Il existe tout un panel de risques divers et variés.

S'agissant d'une obligation déclarative, en cas de non déclaration le dirigeant se trouve en défaut de déclaration et de formalisme.

Des contrôles risquent d'être déclenchés par l'inspection du travail, et c'est déjà le cas. D'autres par l'Urssaf qui est l'organisme collecteur des cotisations à verser.

Comme il n'est pas prévu de rétroactivité en matière de pénibilité, lorsque les salariés concernés vont s'apercevoir qu'ils ont été lésés, outre les conflits sociaux qui pourront apparaître, les salariés n'auront pas d'autres moyens que de demander une réparation financière.

Sans détailler tout le processus, le salarié pourra demander des comptes à son employeur par voie officielle si la pénibilité n'a pas été déclarée ou si elle a été calculée de façon aléatoire.

Dans le premier cas, un accord amiable n'est pas envisageable, car il est impossible. Cela se règlera certainement devant le tribunal de prud'hommes avec toute la contrainte de gérer une procédure difficile, longue et coûteuse.

Le salarié qui aura été lésé pourra demander à son employeur, le rachat de trimestres qui seront alors très coûteux également pour le chef d'entreprise.

Rappels et méthodologie

Toutes ces obligations ne sont pas très simples à mettre en place, mais les experts IPRP conseillent généralement aux entreprises qu'ils accompagnent, de commencer par mettre en place un document unique exhaustif qui est une base solide.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une enquête est ouverte de façon quasi systématique par l'inspection du travail afin de déceler si la responsabilité du dirigeant peut être engagée. Le dirigeant doit démontrer dans ce cas que le risque qui a généré l'accident a bien été évalué et qu'une prévention a été mise en place lors de la réalisation du document unique.

Le dirigeant a une obligation de résultat quant à la protection de la santé physique et mentale de ses salariés.

Ensuite il faut réaliser le volet pénibilité de façon précise et détaillée qui découle en grande partie du document unique. Ce volet doit être annexé au DUER.

C'est seulement une fois cette analyse finalisée qu'il est possible d'établir un tableau de synthèse qui sera remis à l'expert-comptable.

Nous restons à votre entière disposition pour toute information complémentaire.

Votre Cabinet Comptable.