

LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

23 JANVIER 2018, HEBDOMADAIRE, N° 3 ISSN 1774-7503

1022

La réforme du dispositif de prévention de la pénibilité

Pratique sociale par Camille-Frédéric Pradel,
Perle Pradel-Boureaux et Virgile Pradel



Act. 19 En région – Sélection de jurisprudence : quatrième trimestre 2017 (aperçu rapide par la Rédaction)

1021 Protection sociale – Suppression du RSI : quel sort pour la protection sociale des travailleurs indépendants ? (Étude par Annabelle Turc)

1023 Égalité de traitement –

De « la Rayonnante » à « la Providence » : le cheminement du principe d'égalité appliqué au transfert conventionnel d'entreprise (Cass. soc., 30 nov. 2017, note Jean-François Cesaro)

1024 Droit pénal du travail – Responsabilité de l'être moral : vers le point d'équilibre ? (Cass. crim., 17 oct. 2017 et 31 oct. 2017, 2 espèces, note François Duquesne)

Sommaire

Actualités

page 3

Aperçu rapide, *En région, Sélection de jurisprudence : quatrième trimestre 2017* p. 3, *L'information en continu* p. 8

Étude

page 10

- 1021 **Doctrine** *Annabelle TURC* - Suppression du RSI : quel sort pour la protection sociale des travailleurs indépendants ?
- 1022 **Pratique sociale** *Virgile PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX, Camille-Frédéric PRADEL* - La réforme du dispositif de prévention de la pénibilité

Jurisprudence

page 28

RELATIONS INDIVIDUELLES

- 1023 *Jean-François CESARO* - De « la Rayonnante » à « la Providence » : le cheminement du principe d'égalité appliqué au transfert conventionnel d'entreprise (Cass. soc., 30 nov. 2017)
- 1024 *François DUQUESNE* - Responsabilité de l'être moral : vers le point d'équilibre ? (Cass. crim., 31 oct. 2017, Cass. crim., 17 oct. 2017)

RELATIONS COLLECTIVES

- 1025 *Jean-Yves KERBOURC'H* - Mise en place d'un collège unique dans un établissement distinct : unanimité des syndicats représentatifs (Cass. soc., 22 nov. 2017)
- 1026 *Jean-Yves KERBOURC'H* - De la modification d'une convention en heures sur l'année d'un salarié protégé (Cass. soc., 13 sept. 2017)

PROTECTION SOCIALE

- 1027 *Thierry TAURAN* - Versement transport : règles de prise en compte de l'effectif de l'entreprise donnant lieu à assujettissement (Cass. 2^e civ., 30 nov. 2017)
- 1028 *Thierry TAURAN* - Attribution d'une retraite anticipée pour carrière longue : pas de discrimination prohibée (Cass. 2^e civ., 9 nov. 2017)
- 1029 *Thierry TAURAN* - Conditions d'attribution des prestations en espèces en cas de reprise d'activité par un demandeur d'emploi indemnisé (Cass. 2^e civ., 9 nov. 2017)

CONTENTIEUX

- 1030 *Jean-Philippe LHERNOULD* - L'immunité de juridiction est écartée en cas de risque de déni de justice (Cass. soc., 13 déc. 2017)
- 1031 *Marlie MICHALLETZ* - De la notion de décision prise par un organisme de sécurité sociale dans le contentieux technique de la sécurité sociale (Cass. 2^e civ., 30 nov. 2017)

INDEX

A

Accidents du travail et maladies professionnelles	
- Contestation.....	1031
Assurance maladie	
- Prestations.....	1029
Assurance vieillesse	
- Pension.....	1028

C

Contentieux de la sécurité sociale	
- Contentieux technique.....	1031
Contentieux du travail	
- Procédure.....	1030
Cotisations et contributions sociales	
- Versement transport	1027
Cour d'appel	
- Arrêts sélectionnés.....	act. 19

D

Droit pénal du travail	
- Responsabilité.....	1024
Durée du travail	
- Convention de forfait.....	1026

E

Égalité de traitement	
- Conventions et accords collectifs	1023
Élections professionnelles	
- Contestation.....	1025
Emploi	
- Entreprise	act. 23

J

Journal Officiel	
- Publication	act. 20

R

Rupture du contrat de travail	
- Prise d'acte	act. 21

S

Salariés protégés	
- Statut protecteur.....	1026
Santé et sécurité au travail	
- Pénibilité	1022

Suite de l'index page suivante >

1022 La réforme du dispositif de prévention de la pénibilité

Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels a apporté des modifications au dispositif de prévention de la pénibilité au travail. Plusieurs textes publiés au Journal officiel entre les 20 et 31 décembre 2017 assurent la mise en œuvre de cette réforme.

Treize textes publiés au Journal Officiel entre les 20 et 31 décembre 2017 assurent la mise en œuvre des modifications du dispositif de prévention de la pénibilité issues de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017¹. Nous retiendrons dans cette étude :

- le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- le décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- le décret n° 2017-1766 du 27 décembre 2017 portant dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- deux décrets n° 2017-1814 et n° 2017-1815 du 29 décembre 2017 qui fixent les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- un arrêté du 26 décembre 2017 fixant la liste des maladies professionnelles mentionnées aux articles L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale et L. 732-18-3 du Code rural et de la pêche maritime.

1. Le compte personnel de prévention (C2P)

A. - Réduction du nombre de facteurs de risques professionnels rentrant dans le champ du C2P

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, a pour objet de comptabiliser, sous forme de points, les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité a acquis du fait de cette exposition. Ce

dispositif a été entièrement déployé depuis le 1^{er} janvier 2016. L'ordonnance n° 2017-1389 le rebaptise « compte professionnel de prévention » (C2P). Désormais, seuls six facteurs entrent dans le champ du dispositif du C2P.

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

- de nuit ;
- en équipes successives alternantes ;
- en milieu hyperbare ;
- exposé au bruit ;
- exposé aux températures extrêmes ;
- exposé au travail répétitif.

Sont donc exclus du périmètre du C2P les quatre facteurs de risques liés :

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

La notion d'« exposition à la pénibilité » est également modifiée. Jusqu'à présent, une exposition à la pénibilité était nécessairement caractérisée par le dépassement d'un certain seuil. Les dix facteurs de risques professionnels et leurs seuils associés étaient définis par décret. Il s'agissait d'un apport important de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014.

Désormais seuls les 6 facteurs entrant dans le champ du nouveau C2P sont caractérisés par le dépassement d'un seuil d'exposition défini par décret. Et seuls ces six facteurs donnent lieu à une déclaration au service public de sécurité sociale (*C. trav.*, art. L. 4163-1, II). Les quatre facteurs sortis du périmètre du C2P ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

1. V. note étude : JCP S 2017, 1315.

B. - Fixation des seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels

Les seuils associés aux 6 facteurs de risques professionnels entrant dans le champ du nouveau C2P sont fixés par le décret

n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (*C. trav.*, art. D. 4163-2, nouveau). Ces dispositions sont entrées en vigueur le 29 décembre 2017. Ont été repris les seuils de l'ancien dispositif.

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 du Code du travail	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou au moins égale à 30 °		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail	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 du Code du travail	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		

Selon nous, les expositions aux 4 facteurs de risques professionnels qui ne sont plus déterminées à l'aide du dépassement d'un seuil vont donner lieu à une appréciation plus subjective car non chiffrée, ce qui peut être donc source de contentieux.

C. - Obligations déclaratives

Dans toute entreprise, 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 devait tracer les expositions individuelles aux facteurs de pénibilité par l'établissement d'une **fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité**. Ce dispositif a été supprimé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 au bénéfice de la **déclaration des expositions**, de matière **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 à une déclaration par le biais de la DSN ou de la DADS.

Les 4 facteurs exclus du champ du compte pénibilité (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**.

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 précise les modalités de déclaration des travailleurs susceptibles d'acquiescer des droits dans le cadre de leur C2P en raison de leur exposition à l'un des 6 facteurs de risques (*C. trav.*, art. D. 4163-3). 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, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives. Pour établir cette déclaration, l'employeur peut utiliser, le cas échéant, les postes, métiers ou situations de travail qui peuvent être définis dans un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par le référentiel professionnel de branche homologué et déterminant l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées. Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, le professionnel de santé peut demander à

l'employeur la communication des informations qu'il déclare en application de l'article L. 4163-1. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.

Le décret n° 2017-1769 prévoit également les modalités déclaratives pour les salariés travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du C2P mais qui sont exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels susvisés : sont visés ici le **personnel de droit public** et les **salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de reconnaissance et de compensation de la pénibilité** propre (V. travailleurs mentionnés au 2° du V de l'article L. 4163-1 du Code du travail). Pour cette catégorie, l'employeur doit établir une **fiche individuelle de suivi** indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels ils sont exposés au-delà des seuils réglementaires. L'exposition de ces travailleurs est évaluée en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. L'employeur remet cette fiche au travailleur au terme de chaque année civile. Il la transmet au travailleur dont le contrat s'achève au cours de l'année civile au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. L'employeur conserve par tout moyen les fiches de suivi des expositions de ses salariés pendant cinq ans après l'année à laquelle elles se rapportent. Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, le médecin de la caisse peut demander à l'employeur la communication de la fiche individuelle de suivi. Le cas échéant, la fiche individuelle de suivi complète le dossier médical en santé au travail du travailleur (*C. trav., art. D. 4163-4*).

Ainsi, l'exposition aux quatre facteurs de pénibilité sortis du C2P n'implique plus, à notre sens, l'obligation d'établir une fiche individuelle de suivi pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du C2P.

2. Modalités de négociation d'un plan de prévention de la pénibilité ou d'établissement d'un plan d'action

A. - Maintien de l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action de prévention de la pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a institué pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, employant une certaine proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, sous peine de pénalité prononcée par le DIRECCTE². L'économie générale de cet ancien dispositif a été conservée par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 (*C. trav., art. L. 4162-1 et L. 4162-3*). Sont toutefois modifiées les conditions de mise en œuvre de l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action.

Actuellement et jusqu'au 31 décembre 2018, l'obligation de négocier un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur la prévention de pénibilité au travail vise toutes les entreprises privées (et les entreprises publiques pour leur personnel de droit privé), d'au moins 50 salariés³, dont au **moins 25 % sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité**⁴. Doivent être pris en compte les 10 facteurs de risque professionnels.

À compter du 1^{er} janvier 2019, l'obligation de négocier un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur la prévention de pénibilité au travail vise toujours les employeurs d'au moins 50 salariés (et les entreprises publiques pour leur personnel de droit privé) mais s'imposera :

– soit pour les entreprises dont les salariés sont exposés à **un des six facteurs entrant dans le champ du C2P et dans la proportion minimale fixée** par le décret du 27 décembre à **25 % de l'effectif**⁵ ;

– soit **lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles** est supérieure à un indice fixé par le décret du 27 décembre à **0,25**. Cet indice de « sinistralité » est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise tel que défini à l'article R. 130-1 Code du travail⁶.

Ainsi, la proportion minimale de salariés exposés déclenchant l'obligation de négocier sera toujours fixée à 25 % de l'effectif après le 1^{er} janvier 2019, même si seules les expositions aux 6 facteurs entrant dans le champ du C2P devront être prises en compte, ce qui implique une diminution du nombre d'entreprises concernées.

La mise en œuvre de l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention de la pénibilité sera d'abord contrôlée par la CARSAT, qui aux termes d'un nouvel article R. 4162-4 du Code du travail⁷, informe le DIRECCTE si elle constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord ou à défaut par un plan d'action.

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 confirme en revanche que l'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action doit reposer sur un diagnostic préalable des expositions aux 10 facteurs de risques professionnels (les six facteurs entrant dans le champ du nouveau C2P et les quatre facteurs sortis du C2P). L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des mesures de prévention qui en découlent et qui s'appliquent à tous les salariés exposés à un ou plusieurs de ces 10 facteurs (*C. trav., art. D. 4162-2*).

B. - Départ anticipé à la retraite : énumération des maladies professionnelles résultant de l'exposition à l'un des facteurs sortis du périmètre du C2P

Est compensée la perte de droits qu'implique la sortie de quatre facteurs du C2P. Ainsi, en cas de séquelles liées à une maladie professionnelle résultant de l'exposition à l'un des facteurs sortis du périmètre du C2P, sont assouplies les conditions du départ anticipé à la retraite instauré par la loi du 9 novembre 2010. Cette loi a introduit un abaissement de la condition d'âge de départ à la retraite pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à un taux de 20 %. Ce dispositif est également applicable à l'assuré justifiant d'une IPP d'un taux inférieur à 20 %, sous réserve notamment qu'il ait été exposé, pendant un certain nombre d'années, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente dont il est atteint soit directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels (*CSS, art. L. 351-1-4*). L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 supprime ces deux conditions de durée d'exposition (17 ans) pour les maladies professionnelles liées aux quatre facteurs de risques sortis du périmètre du C2P lorsque le taux d'incapacité permanente partielle est compris **entre 10 et 19 %**. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

2. Modifié par L. n° 2014-40, 20 janv. 2014.

3. Les entreprises de 50 salariés et plus mais moins de 300 ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés n'ont pas l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3 du Code du travail.

4. Le critère de 25 % est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 (*D. n° 2014-1160, 9 oct. 2014, art. 2*). Il était jusqu'alors fixé à 50 %.

5. *C. trav., art. D. 4162-1, I issu D. n° 2017-1769, 27 déc. 2017.*

6. *C. trav., art. D. 4162-1, II issu D. n° 2017-1769, 27 déc. 2017.*

7. *D. n° 2017-1768, 27 déc. 2017.*

L'arrêté du 26 décembre 2017 fixe la liste des maladies résultant de l'exposition à l'un des quatre facteurs sortis du périmètre du C2P :

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

Figurent dans la liste l'ensemble des maladies professionnelles impliquant un trouble musculo squelettique (tableaux nos 57, 69, 79, 97, 98) ainsi que les maladies liées à une exposition à l'amiante (tableaux nos 30, 30 bis).

L'arrêté concerne également les maladies professionnelles intéressant les salariés agricoles et les non-salariés des professions agricoles.

S'agissant des maladies « hors tableau » (CSS, art. L. 461-1, al. 1), l'arrêté décide que l'imputabilité à un ou des facteurs de risques est attestée par la caisse. Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté, c'est-à-dire le 30 décembre 2017.

C. - Un nouveau droit à formation professionnelle de 500 heures pour les victimes d'AT-MP

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 crée un nouveau droit à formation professionnelle pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Au titre de la reconversion professionnelle, la victime d'un AT-MP, atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à un taux fixé par décret peut bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation. Deux décrets du 29 décembre 2017 fixent les modalités de mise en œuvre de ce dispositif⁸ applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

1° Taux d'IPP

Pour bénéficier de l'abondement du CPF, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle devra justifier d'un taux d'incapacité permanente fixé à 10 % (C. trav., art. D. 432-15, issu D. n° 2017-1815, 29 déc. 2017).

La victime devra fournir à l'appui de sa demande la dernière notification de taux d'incapacité qui lui a été adressée par la caisse primaire dont elle relève. La demande de formation doit être formulée dans les 2 ans qui suivent la date de la notification de l'IPP (C. trav., art. R. 432-9-4).

2° Abondement

L'abondement est fixé à 500 heures ; son utilisation peut être fractionnée (C. trav., art. R. 432-9-3). Les droits accordés en cas de taux d'IPP égal ou supérieur à 10 % sont donc conséquents, au regard de la durée légale du travail pour un temps complet de 1 607 heures par an. L'entrée en vigueur de ce nouveau droit est fixée au 1^{er} janvier 2019.

3° Financement

Le financement de l'abondement du compte professionnel de formation (CPF) des victimes d'accidents du travail et maladies professionnelles est assuré par le biais d'une mutualisation des dépenses correspondantes dans la majoration d'équilibre (M2) du taux de cotisation AT-MP des employeurs du régime général.

D. - Information de l'entreprise de travail temporaire et du travailleur temporaire en cas d'exposition à certains facteurs de risques

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le contrat de mise à disposition doit préciser à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir (C. trav., art. R. 4161-5)⁹.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 précise que cette obligation ne porte désormais que sur les 6 facteurs relevant du périmètre du C2P visés à l'article L. 4163-1 du Code du travail. Conformément au nouvel article R. 4163-7 du Code du travail¹⁰, le contrat de mise à disposition doit indiquer, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4163-1, à quels facteurs de risques professionnels (donc les 6 facteurs de risques entrant dans le champ du C2P), le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie les informations.

E. - Fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

Pour financer le dispositif de prévention de la pénibilité, un fonds spécial avait été créé. Il était jusqu'à présent alimenté par des cotisations à la charge des entreprises, la cotisation de base assise sur l'ensemble de la masse salariale due par tous les employeurs de salariés entrant dans le champ du C2P et une cotisation additionnelle.

Ces deux cotisations (de base et additionnelle) ayant été supprimées par l'ordonnance n° 2017-1789 à compter du 1^{er} janvier 2018¹¹ et remplacées par une prise en charge des coûts mutualisée entre l'ensemble des employeurs, via une majoration générale du taux AT/MP, le fonds spécial est supprimé. Il est prévu par décret qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les éléments d'actif et de passif du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité sont transférés aux organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général et du régime des salariés agricoles¹².

MOTS-CLÉS : Santé et sécurité au travail - Pénibilité - Définition de la pénibilité au travail - Compte professionnel de prévention - Prévention
TEXTES : Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017. - D. n° 2017-1769, 27 déc. 2017. - n° 2017-1768, 27 déc. 2017. - D. n° 2017-1766, 27 déc. 2017. - D. n° 2017-1814, 29 déc. 2017. - D. n° 2017-1815, 29 déc. 2017. - A. 26 déc. 2017

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 20-45 et fasc. 1424 par C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux et V. Pradel

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : Fiche pratique n° 3181 : Gérer le compte personnel de prévention de la pénibilité, par C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux et V. Pradel

9. Issu D. n° 2015-259, 4 mars 2015 : JCP S 2015, act. 152.

10. D. n° 2017-1768, 27 déc. 2017 : JO 28 déc. 2017.

11. Pour le quatrième trimestre 2017, la cotisation additionnelle ne sera due que par les seuls employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés aux six facteurs de risques professionnels

12. D. n° 2017-1766, 27 déc. 2017.

8. D. n° 2017-1814, 29 déc. 2017. - D. n° 2017-1815, 29 déc. 2017.