



## QU'EST-CE QUE LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION ?

Le C2P permet à son titulaire de financer des actions visant à réduire son exposition à des facteurs de risques, ou à en réparer les effets.

### QUELS SONT LES FACTEURS DE RISQUES PRIS EN COMPTE ?

Il s'agit de réduire l'exposition à l'un ou plusieurs des facteurs de risques suivants : activités en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif (impliquant des mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte). Pour chacun, la loi prévoit des seuils spécifiques au-delà desquels le travailleur acquiert des points (jusqu'à 100 points maximum tout au long de la carrière). Par exemple, le travail de nuit ouvre droit à des points lorsque, 120 nuits dans l'année, le salarié a travaillé au moins une heure entre minuit et 5 heures.

Chaque année, l'employeur doit déclarer, via la déclaration sociale nominative (DSN), l'exposition de ses salariés à un ou plusieurs facteurs de risques. Lorsque la personne a été exposée à un risque dans l'année, au-delà de ces seuils, elle acquiert quatre points (huit points en cas de poly-exposition).

### COMMENT UTILISER LES POINTS ACQUIS ?

Les points acquis sur le C2P permettent, au choix :

- **De réaliser une formation de reconversion professionnelle** : les points sont convertis en euros sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié, un point donnant droit à un abondement de 375 euros. Les 20 premiers points acquis doivent être, sauf pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960, utilisés pour une formation en vue d'une reconversion professionnelle.
- **De financer un temps partiel** : 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation, pendant trois mois, d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps.
- **De financer un départ anticipé à la retraite** : 10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance et permettent d'anticiper votre départ d'un trimestre par rapport à l'âge légal de 62 ans. Cette utilisation du C2P est limitée à huit trimestres.

Leslie Robillard



## QU'EST-CE QUE LE DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait permet au salarié d'assurer sa propre sécurité et celle des autres salariés. S'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, le salarié peut quitter son poste de travail sans risquer de perdre son salaire ou d'encourir une sanction disciplinaire. Il doit en revanche informer l'employeur du danger constaté.

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son activité dès lors que la situation de travail continue de présenter un danger grave et imminent résultant, notamment, d'une défectuosité du système de protection.

Justifie l'exercice légitime du droit de retrait le défaut de conformité des machines et des installations électriques avec les normes de sécurité. De même, plusieurs agents de transports publics ont pu refuser de reprendre le travail pendant deux jours à la suite de l'agression d'un contrôleur, les agresseurs n'ayant pas été interpellés.

### QUELLES SONT LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT ?

Le droit de retrait peut être exercé individuellement par un salarié ou par un groupe de salariés. Concrètement, le salarié n'a pas à demander l'autorisation de quitter son poste à l'employeur et ce dernier ne peut pas le contraindre à reprendre son travail tant que la situation n'a pas été élucidée.

Toutefois, ce droit de retrait doit être mis en œuvre de sorte qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Un signalement doit impérativement être fait auprès de l'employeur, à défaut duquel l'exercice du droit de retrait sera considéré comme illégitime et pourra aller jusqu'à justifier un licenciement pour faute grave si d'autres salariés se sont retrouvés dans une situation d'insécurité. Cette obligation d'information n'est soumise à aucun formalisme précis. Aucune disposition ne peut imposer un écrit.

### QUELLES PEUVENT ÊTRE LES CONSÉQUENCES ?

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui ont exercé leur droit de retrait. Il en va autrement en l'absence de danger grave et imminent, où une retenue de salaire est alors possible, de même qu'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En résumé, le droit de retrait ne saurait être exercé à la légère, car il peut entraîner des conséquences graves.

Aurélie Céa