

C2P - COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION

**TOUTE ENTREPRISE DOIT PREVENIR LA PENIBILITE AU TRAVAIL,
QUELLES QUE SOIENT SA TAILLE ET SES ACTIVITES.**

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, l'employeur doit établir une déclaration.

Le salarié bénéficie alors d'un compte professionnel de prévention (C2P)¹ sur lequel il peut accumuler des points au titre de son exposition.

Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

PENIBILITE

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont déterminées par les seuils réglementaires.

Dès lors qu'elles sont atteintes ou dépassées, l'employeur doit mettre en œuvre des moyens de protection collective et/ou individuelle.

La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes².

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite dans la déclaration sociale nominative (DSN).

¹ C. trav., [art. L4163-5](#)

² C. trav., [art. L4161-1](#)

FACTEURS DE PENIBILITE ET SEUILS REGLEMENTAIRES^{3 4}

Situations de pénibilité liées à des contraintes physiques marquées		
Facteurs de pénibilité	Définition du facteur	
Manutentions manuelles de charges	Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.	
Postures pénibles	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.	
Vibrations mécaniques	1° Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. 2° Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.	
Situations de pénibilité liées aux rythmes de travail		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée/exposition
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an
Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif		
Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée/exposition
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Activités soumises à des températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Activités soumises au bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

³ Décret [N° 2014-1159](#) du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

⁴ Décret [N° 2017-1769](#) du 27 septembre 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.

DECLARATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur déclare annuellement à la caisse de sécurité sociale le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ont été exposés ses salariés, de façon dématérialisée via la DSN (déclaration sociale nominative).

Il doit pour cela apprécier l'exposition « *après application des mesures de protection collective et individuelle* ».

La déclaration doit toujours être « *en cohérence avec l'évaluation des risques* » prévue par le Code du travail⁵ et se fait « *au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, apprécié en moyenne sur l'année* », notamment à partir des données collectives qui figurent dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)⁶.

CUMUL ET UTILISATION DES POINTS

Le C2P concerne l'ensemble des salariés sous contrat d'au moins un mois, intérimaires compris. Ils pourront au maximum cumuler 100 points au cours de leur carrière.

La demande d'utilisation des points se fait en ligne par le salarié. S'il ne reçoit pas de réponse après un délai de 4 mois, cela signifie que sa demande est rejetée.

Les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à l'année civile cumulent 4 points lorsqu'ils sont exposés à un seul facteur et 8 points lorsqu'ils sont soumis à plusieurs.

Les salariés dont la durée du contrat est supérieure ou égale à un mois mais qui débute ou s'achève au cours de l'année civile, cumulent 1 point par trimestre durant lequel ils ont été exposés à un facteur et 2 points s'ils ont été exposés à plusieurs facteurs.

- 1 point ouvre droit à 25 heures de formation pour accéder à un emploi moins exposé,
- 10 points ouvrent droit à un trimestre à mi-temps au même salaire, ou à un trimestre de retraite.

Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation, sauf pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960, qui peuvent les utiliser à leur guise. Pour ceux nés entre cette date et le 31 décembre 1962, ils doivent uniquement réserver les 10 premiers points à la formation.

SANCTIONS

Si le salarié n'est pas d'accord avec la déclaration de son employeur, il doit d'abord l'en informer.

Si l'employeur ne répond pas dans les deux mois ou s'il rejette expressément la réclamation, le salarié a deux mois pour porter sa réclamation devant la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Au terme de 6 mois, le silence de l'administration (après qu'elle a accusé réception de la demande) vaut son rejet. Reste alors le recours devant le Tass (tribunal des affaires de sécurité sociale).

- Si le salarié n'a pas suivi la procédure complète (réclamation préalable auprès de l'employeur et de la caisse), "*le recours est frappé d'une fin de non-recevoir*"⁷.

L'employeur peut rectifier sa déclaration jusqu'au 5 ou au 15 avril de l'année qui suit la date de la DSN initiale.

Si la rectification est en faveur du salarié, l'employeur peut rectifier sa DSN au maximum dans les trois ans.

Les pénalités qui sanctionnent l'employeur en cas d'inexactitude ou d'absence de déclaration sont fixées par l'un des décrets du 27 décembre 2017⁸ à 0,5 % du plafond de la sécurité sociale, soit environ 16 euros mensuels par salarié⁹.

⁵ C. trav., [art. L4121-3](#)

⁶ C. trav., art. [R4121-1 à 4](#)

⁷ C. trav., [art. R416237](#)

⁸ Décret [N° 2017-1769](#) du 27 décembre 2017

Décret [N° 2017-1768](#) du 27 décembre 2017

⁹ C. trav., [art. L4162-4](#)