

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL



Ce qu'il faut retenir

Mesures de prévention ou de compensation

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité. Au-delà de certains seuils d'exposition, la loi prévoit la mise en place d'actions spécifiques et instaure des mécanismes de compensation au bénéfice des salariés concernés.

Le dispositif pénibilité

Après plusieurs évolutions du dispositif, les expositions aux facteurs de pénibilité ouvrent aujourd'hui le droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation qui varient selon les facteurs concernés.

Éléments constitutifs de la pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Dix facteurs de risques sont prévus par le Code du travail.

Pénibilité au travail : facteurs de risque définis par le Code du travail

Contraintes physiques marquées

- **Manutentions manuelles de charges**, c'est-à-dire 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** définies comme positions forcées des articulations
- **Vibrations mécaniques** transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

Environnement physique agressif

- **Agents chimiques dangereux**, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en **milieu hyperbare**
- **Températures extrêmes**
- **Bruit**

Rythmes de travail

- **Travail de nuit** sous certaines conditions
- **Travail en équipes successives alternantes**, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- **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

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du travail.

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de pénibilité. En revanche, les mesures de compensation sont différenciées.

Différentes situations de travail exposant à des facteurs de pénibilité, avec parfois des polyexpositions

Mesures de compensation (depuis le 1er octobre 2017)

Seuls 6 des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) :

- activités exercées en milieu hyperbare,
- températures extrêmes,
- bruit,
- travail de nuit,
- travail en équipes successives alternantes
- travail répétitif.

Pour les salariés exposés aux 4 autres facteurs de pénibilité, il est prévu un aménagement du dispositif spécifique de compensation prévu depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ anticipé en retraite) :

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

Les seuils pénibilité

Lorsque le dispositif pénibilité a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. C'est suite à la première réforme du dispositif qu'au 1er janvier 2015, il a été prévu que pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, pour chaque facteur de pénibilité, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1er octobre 2017, une distinction est effectuée entre les facteurs de pénibilité, puisque seuls les 6 d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leur sont associés (art. D. 4163-2 du Code du travail).

Les seuils associés aux facteurs de pénibilité fixés 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	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	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



Les seuils associés aux facteurs de pénibilité fixés 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	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		

Identification des salariés concernés

L'identification des salariés qui font l'objet d'une déclaration (salariés exposés à compter de 2017 aux 6 facteurs concernés par le C2P) est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses **conditions habituelles de travail**, appréciées, en moyenne, sur l'année.

Pour établir sa **déclaration**, l'employeur peut toutefois utiliser les **postes, métiers ou situations de travail** définis par un **accord** collectif de branche étendu ou, à défaut, par un **référentiel** professionnel de branche homologué. Lorsqu'ils existent, ces documents d'aide à l'employeur déterminent l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle (article L. 4163-2 du Code du travail).

À noter que si l'employeur applique l'accord ou le référentiel pour effectuer la déclaration, il ne peut se voir appliquer la pénalité pour déclaration inexacte prévue au titre du C2P.

Le référentiel professionnel de branche homologué

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche peut **définir les postes, métiers ou situations de travail exposés**. Il doit être **homologué par un arrêté** conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales.

L'employeur qui applique ce référentiel pour déterminer l'exposition des salariés est présumé de bonne foi.

Contenu du référentiel :

- il présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité,
- il détermine la périodicité selon laquelle il doit être réévalué (au maximum cinq ans).

De plus, en vue de l'instruction de la demande d'homologation, il est accompagné de toutes données permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche concernée exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Conditions d'établissement, d'homologation et exclusivité :

- un tel référentiel ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée et seulement dans la limite de son champ d'activité,
- il ne peut y avoir qu'un seul référentiel par branche ou par champ d'activité d'une branche,
- pour les postes, métiers ou situations de travail identifiés par un référentiel, il ne peut être fait usage d'un autre référentiel dans la branche ou le champ d'activité de la branche concerné,
- l'arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales qui homologue le référentiel professionnel de branche est pris après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail.

Selon les articles L. 4163-2 et D. 4163-3 du Code du travail.

Traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité

Suppression de la « fiche pénibilité » en 2015

La fiche individuelle d'exposition à certains facteurs de risques professionnels, dite « fiche pénibilité » a été créée en 2012. Cela a eu pour conséquence la suppression de la fiche d'exposition aux agents chimiques dangereux (ACD) et de l'attestation d'exposition aux ACD.

À noter : pour les expositions antérieures au 1er février 2012, l'attestation d'exposition est toujours remise au travailleur à son départ de l'établissement.

La « fiche pénibilité », dont l'évolution a d'abord été envisagée (prise en compte des seuils et simplification) au moment de la création du « compte pénibilité », a finalement été supprimée. Ainsi, les expositions au-delà des seuils après application des mesures de protection collective et individuelle ne font désormais l'objet que d'une déclaration, afin d'alimenter le compte pour les 6 facteurs concernés.

En revanche, d'autres fiches permettant la traçabilité des expositions subsistent. Il en est ainsi de :

- La fiche d'exposition à l'amiante (article R. 4412-120 du Code du travail),
- La fiche de sécurité pour les activités exercées en milieu hyperbare (article R. 4461-13 du Code du travail).

Pour en savoir plus sur les fiches qui subsistent, voir le dossier **Traçabilité en santé et sécurité au travail**.

Pour en savoir plus sur le lien entre les textes pénibilité et les documents permettant la traçabilité des expositions, voir l'article **Pénibilité et traçabilité des expositions : fiches et attestations. Le point sur les documents créés, maintenus ou supprimés**.

La déclaration des expositions (à compter de 2016 pour les expositions de 2015)

Depuis le 1er janvier 2015, l'attribution de points affectés au « compte pénibilité », alors dénommé compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), dépend d'une **déclaration dématérialisée** effectuée par l'employeur. Cette déclaration était censée être effectuée sur la base de la fiche pénibilité, mais celle-ci ayant été supprimée, il s'agit de la **seule mesure persistant en matière de traçabilité** des expositions aux facteurs de pénibilité.

L'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité vient apporter des précisions, notamment quant aux seuils, à l'évaluation des expositions et aux modalités de la déclaration de celles-ci.

Depuis le 1er octobre 2017, 4 facteurs sont exclus du champ du « compte pénibilité » devenu compte professionnel de prévention (C2P) : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux. Ces 4 facteurs ne font donc plus l'objet d'une déclaration pour les expositions postérieures au 30 septembre 2017.

Facteurs de pénibilité : déclarations des expositions 2017

1er janvier – 30 septembre 2017 : concerne les 10 facteurs

1er octobre – 31 décembre 2017 : concerne 6 facteurs

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

Pour les expositions survenues en **2018**, la déclaration ne concerne que ces 6 facteurs.

À noter que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité dans les conditions et formes prévues par le Code du travail ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4163-3 du Code du travail).

Modalités de déclaration

Ne sont concernées que les **expositions au-delà des seuils réglementaires, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle**.

À noter : les **données déclarées** restent confidentielles. Dès lors, les informations contenues dans la déclaration ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi (article L. 4163-1 du Code du travail).

La déclaration s'effectue de manière **dématérialisée**, par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

Règles méthodologiques de l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité permettant d'effectuer la déclaration des expositions

- L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels, au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives annexées au document unique.
- Le cas échéant, l'employeur peut utiliser les **postes, métiers ou situations de travail** définis dans l'**accord** collectif de branche étendu ou, à défaut d'accord, définis par le référentiel professionnel de branche homologué qui détermine l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité, en tenant compte des mesures de protection collectives et individuelles appliquées.
- Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le **dépassement du seuil** est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

- Pour l'évaluation du **travail de nuit**, l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

Selon les articles D. 4163-3 et D. 4163-5 du Code du travail

Cas particulier du travail temporaire

Les entreprises utilisatrices (EU) doivent notamment transmettre aux entreprises de travail temporaire (ETT) les informations nécessaires à l'établissement par ces dernières de la déclaration dématérialisée des expositions :

- Les EU transmettent à l'ETT les informations dont cette dernière a besoin pour effectuer la déclaration.
- L'ETT, en tant qu'employeur, effectue la déclaration.

Le **contrat de mise à disposition** indique à quels facteurs de pénibilité le travailleur temporaire est exposé au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'EU caractérisant le poste occupé. Au besoin, ces informations sont rectifiées, à l'initiative de l'EU, par un avenant au contrat de mise à disposition.

Selon les articles L. 4163-1 et R. 4163-7 du Code du travail

Possibilité de rectification de la déclaration

L'**employeur** peut rectifier sa déclaration jusqu'en **avril** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration est effectuée (5 ou 15, en fonction de l'échéance du paiement des cotisations qui lui est applicable). Par ailleurs, une **dérogation** est prévue concernant la possibilité de rectification par l'employeur : une rectification en **faveur du salarié** peut être effectuée dans les trois ans (article R. 4163-8 du Code du travail).

Communication des informations déclarées

Le travailleur est informé par la caisse chargée des retraites, par voie électronique, que les informations concernant son « compte pénibilité » sont disponibles sur le site internet dédié.

Le professionnel de santé peut, dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical.

Cas particuliers des travailleurs exposés qui ne bénéficient pas du compte pénibilité : la fiche individuelle de suivi

La déclaration des expositions est un préalable à l'alimentation du « **compte pénibilité** ». Elle n'est dès lors pas à effectuer pour les travailleurs qui sont hors du champ d'application de ce dispositif, même s'ils sont exposés à des facteurs de pénibilité relevant du C2P, au-delà des seuils réglementaires, après application des mesures de protection.

Des dispositions réglementaires spécifiques déterminent donc les modalités d'adaptation de la déclaration pour ces travailleurs.

Sont concernés 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** (dont la liste est fixée par le décret 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du Code du travail [devenu L. 4163-4]).

À noter : il s'agit en particulier des agents titulaires de la Banque de France, des agents de l'Opéra national de Paris et de la Comédie-Française, des clerks et employés de notaire, des agents de la RATP et de la SNCF, etc.

L'employeur de ces catégories de travailleurs doit établir une **fiche individuelle de suivi** indiquant les facteurs de pénibilité auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. Depuis le 1er octobre 2017, seuls les 6 facteurs pris en compte au titre du C2P sont concernés. L'exposition est évaluée en cohérence avec **l'évaluation des risques professionnels** (article D. 4163-4 du Code du travail).

Toutefois, il existe une **exception** car cette fiche n'a pas à être établie pour les travailleurs déjà soumis à un suivi de l'exposition à la pénibilité approuvé par arrêté.

Ainsi, les salariés affiliés au régime général des industries électriques et gazières ne sont pas concernés par ce dispositif (arrêté du 4 mai 2015 relatif à l'approbation du référentiel de classement des emplois en services actifs applicable aux entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières).

À noter que les travailleurs détachés en France font également l'objet d'une fiche individuelle de suivi.

Modalités de transmission, de communication et de conservation de la fiche individuelle de suivi

- Elle est **remise au travailleur** au terme de chaque année civile et, si son contrat s'achève au cours de l'année civile, elle lui est transmise au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de contrat.
- Elle est communiquée au professionnel de santé, à sa demande, dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur. Elle complète alors le dossier médical.
- **L'employeur** la conserve par tout moyen pendant **cinq ans**.

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche individuelle de suivi est puni d'une **amende** de 1500 € (avec une majoration en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction (article R. 4741-1-1 du Code du travail).

Pour en savoir plus sur la déclaration, se reporter à l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, annexes 1 et 6. Son annexe 2 apporte des précisions relatives à la fiche individuelle de suivi.

Cas particulier des salariés en CDD de moins d'un mois et des salariés du particulier employeur

Les travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD) de moins d'un mois et les salariés du particulier employeur sont totalement exclus du dispositif pénibilité : ils ne sont concernés ni par la déclaration des expositions (car ils ne sont pas éligibles au compte pénibilité), ni par la fiche individuelle de suivi.

Compensations liées à la pénibilité

À la possibilité de **départ en retraite anticipé** prévue par la réforme des retraites de 2010, s'est ajoutée, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le **compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**.

En d'autres termes, ces deux dispositifs de compensation coexistaient.

Textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité

- Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1er juillet 2011).
- Loi 2014-40 du 20 janvier 2014 : instauration d'un C3P qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1er janvier 2015).

Avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 4 facteurs de pénibilité sont sortis du champ d'application du « compte pénibilité », C3P devenu compte professionnel de prévention (C2P) et relèvent désormais du dispositif de départ anticipé initialement prévu, avec quelques aménagements.

Départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente

Les salariés justifiant d'un certain **taux d'incapacité permanente partielle (IPP)** ont droit, sous certaines conditions, à une **retraite anticipée**.

En effet, depuis le 1er juillet 2011, le Code de la sécurité sociale (articles L. 351-1-4, **D. 351-1-9** et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une IPP reconnue au titre d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP :

- **d'au moins 20 %**,
- **inférieure à 20 %**, mais au moins égale à 10 % sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition.

À noter qu'à chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecteur peut consulter la circulaire DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011. Il peut également s'adresser à la caisse chargée des retraites de la région dont il dépend.

Au 1er octobre 2017, ce dispositif est aménagé pour les 4 facteurs de pénibilité désormais exclus du C2P. En effet, lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'un ou des facteurs de pénibilité exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'incapacité permanente inférieure à 20 % mais supérieure à 10 % ne sont pas applicables.

Et dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire prévu dans la procédure n'est pas requis. Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

Compte pénibilité (C3P puis C2P)

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 prévoyait comme dispositif de compensation un **compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**, en dehors de considérations liées à un quelconque taux d'IPP. Ce dispositif n'exclut donc pas, comme le fait celui introduit par la loi de 2010, les travailleurs qui, bien qu'exposés à des facteurs de pénibilité, ne peuvent bénéficier d'un **départ anticipé à la retraite** car ils ne remplissent pas les conditions liées à l'IPP.

En effet, le seul fait d'être exposé à un ou plusieurs risques, facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, permet d'acquérir des points qui seront enregistrés sur le « compte pénibilité ».

Le « compte pénibilité » est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1er janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité permettaient l'ouverture de droits. Les six autres n'ont été pris en compte qu'au 1er juillet 2016.

Depuis le 1er octobre 2017, le C2P n'est prévu que pour 6 de ces facteurs, les autres ne relèvent plus que du dispositif aménagé de départ à la retraite anticipé pour incapacité.

Facteurs de pénibilité pris en compte sur le C2P à partir du 1er octobre 2017

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

À noter : par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un abondement du **compte personnel de formation (CPF)** : au titre de la reconversion professionnelle, la victime atteinte d'une incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son CPF selon les modalités fixées par décret (articles L. 432-12 et R. 432-9-2 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Travailleurs pouvant bénéficier d'un C2P

Un compte pénibilité est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé et du personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé.

Outre les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ne peuvent en bénéficier les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le décret 2014-1617 du 24 décembre 2014).

À noter : les salariés du particulier employeur et les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à un mois sont totalement exclus du dispositif pénibilité

Le Code du travail détermine les conditions :

- **d'ouverture et d'abondement** du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur effectuée pour l'année précédente),
- **d'utilisation** du compte pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite,
- de gestion des comptes, du contrôle et des réclamations,
- de **financement** des droits liés au compte.

Le **barème d'attribution** des **points** prend en compte l'**âge**, la **durée du contrat de travail** et le nombre de facteurs auxquels le travailleur est exposé. L'attribution se fera chaque année civile, dans la limite de 100 points inscrits sur le compte au cours de la carrière.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour financer :

- une formation professionnelle permettant de s'orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité (1 point = 375 euros crédités sur le compte personnel de formation),

- un **complément de rémunération** lors d'un **passage à temps partiel** (10 points = réduction équivalente à 50 % pendant un trimestre),
- un **départ anticipé à la retraite** (10 points = un trimestre de majoration).

Les 20 premiers points acquis sont réservés au financement d'une formation professionnelle (sauf cas particuliers).

Depuis le 1er janvier 2018, la gestion du compte est confiée, au niveau national à la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) et au niveau local, aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, Cnam pour l'Île-de-France) ou aux caisses générales de sécurité sociales (CGSS) (art. R. 4163-1).

C'est donc désormais la Cnam qui enregistre sur le C2P du salarié, les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration sociale nominative (art D. 4163-31).

À noter que le site internet **Compte professionnel de prévention** est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte.

De plus, des précisions utiles ont été apportées par les annexes 1, 7 et 8 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

Initialement, le compte était financé par des cotisations des employeurs :

- **cotisation de base** des employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d'application du C3P (0,01 % à compter de 2017),
- **cotisation additionnelle** des employeurs exposant au moins un salarié à la pénibilité : 0,1 % en 2015 et 2016 (0,2 % pour plusieurs facteurs), 0,2 % à compter de 2017 (0,4 % pour plusieurs facteurs).

L'objectif était d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés en améliorant la prévention.

Depuis le 1er janvier 2018, les coûts engendrés par le C2P sont pris en charge par la branche AT/MP (4e majoration prévue à l'article D. 242-6-9 du Code de la sécurité sociale).

Depuis le 1er janvier 2017 : le compte pénibilité est regroupé avec d'autres comptes

Un compte personnel d'activité (CPA) a été créé par la loi 2015-994 et a vu le jour au 1er janvier 2017. Il a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue fixer les modalités de mise en œuvre du CPA, applicables au 1er janvier 2017. Ce compte est destiné à regrouper le compte pénibilité, le compte personnel de formation, ainsi que le compte d'engagement citoyen (CEC).

