

VEILLE RÉGLEMENTAIRE

Sécurité des personnes

Fiche VRE.14

Document unique
Pénibilité et CPP

Article L 2316-1 du Code du travail
Articles L4121-1 à L4121-5, L4122-1 et L4122-2 du Code du Travail
Articles R4121-1 à R4121-4 du Code du Travail
D 4163-2 du Code du travail.
Article L 4612-16 du Code du travail
Articles R 4227-4 et suivants du Code du travail
Articles R 4741-1 et suivants du Code du travail
Articles 131-13 et suivants du Code pénal
Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives
Décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...], non publié au JO
Circulaire n°6 de la Direction des relations du travail du 18 avril 2002
Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
Décret n°2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels
Décret n°2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité
Décret n°2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale
Décret n°2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche d'exposition pénibilité
Arrêté du 30 janvier 2012 donnant le modèle de fiche de pénibilité
Loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites
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
Loi du 17 août 2015 n°2015-994 sur Dialogue social et emploi ("Loi Rebsamen")
Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité
Décret n°2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité
Arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité au titre du 1°, du 2° ou du 3° du I de l'article L. 4162-4 du code du travail

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

1/11

1. Généralités

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L.4121-1 du Code du travail). Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Cette obligation est une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

Pour cela, l'employeur met en œuvre une organisation et des moyens adaptés, mais peut aussi mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation visant à respecter les principes de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques inévitables ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'Homme (postes de travail, équipements, méthodes de travail) ;
5. Tenir compte de l'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qu'il l'est moins ou plus du tout dangereux ;
7. Planifier les actions de prévention ;
8. Prendre des mesures de protection collective, prioritaire à la protection individuelle ;
9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Les salariés ont également des obligations en matière de santé et sécurité au travail. Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (L4122-1)

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

De plus et selon l'article L4122-2, les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Par ses dispositions, le code du travail impose un management de la sécurité.

L'employeur doit d'abord évaluer les risques puis mettre en place des actions et des méthodes sur l'ensemble de l'activité et à tout niveau d'encadrement, permettant ainsi de limiter ces risques.

Comme développé dans les paragraphes suivants, les exigences portent notamment sur :

- L'évaluation des risques et document unique : L.4121-3 et R.4121-1 ;
- Le programme annuel de prévention : L.4612-16 ;
- La mise en œuvre : L.4121-3 et textes réglementaires spécifiques.
 - o Les formations : L.4141-1 à L.4143-1 et R4141-1 à R4143-2
 - o La représentation du personnel : R4612-1 à R4615-21
 - o Les consignes : L.4121-1 et L.4121-2, R.4323-1 et R.4323-2 et arrêté du 4 novembre 1993
 - o Les réglementations spécifiques (bruit, machine, électricité...) imposent la maîtrise opérationnelle et la formation
- Le contrôle et les actions correctives : L.4121-1 et s. et textes réglementaires spécifiques
 - o La tenue d'un registre de sécurité de vérifications L.4711-5
 - o Le bilan annuel : L.4612-16
 - o Les vérifications périodiques : remise à jour du document unique R.4121-1 et s.

Lorsque plusieurs entreprises sont présentes sur le même lieu de travail, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre de ces actions et méthodes.

Le Document Unique permet d'**énumérer l'évaluation de tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**. Il est réalisé à partir du recensement des situations et activités dangereuses présentes dans les centres de conditionnement et de la connaissance des obligations réglementaires. Le périmètre d'évaluation des risques pour le Document Unique est défini soit au niveau du centre de conditionnement en lui-même, soit à chaque unité de travail du centre. C'est la seconde proposition qui est recommandée.

Pour le personnel itinérant mais inclus dans l'effectif du site, il est obligatoire d'évaluer également les risques auxquels ces personnes sont exposées.

Une mise à jour du Document Unique est nécessaire :

- Au moins **une fois par an** ;
- Lors d'**aménagement**s modifiant les conditions de santé et de sécurité des travailleurs et/ou leurs conditions de travail ;
- Lorsqu'une **information supplémentaire** modifiant l'évaluation d'un risque est recueillie (nouvelles connaissances scientifiques et techniques, survenue d'accidents du travail ou de maladies à caractère professionnel, évolutions des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail).

Il est obligatoire pour les centres de conditionnement ayant un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - cf. Fiche VRE .15) d'obtenir l'avis du CHSCT, d'établir un rapport et un programme annuels de prévention des risques. Pour cela, ils peuvent s'appuyer sur le Document Unique. Pour les autres centres, il est fortement recommandé de planifier et de réaliser le programme annuel de prévention des risques.

D'après l'article L4612-16 du Code du Travail :

- Le rapport annuel écrit fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail mais aussi les actions menées au cours de l'année, notamment s'il y a eu

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

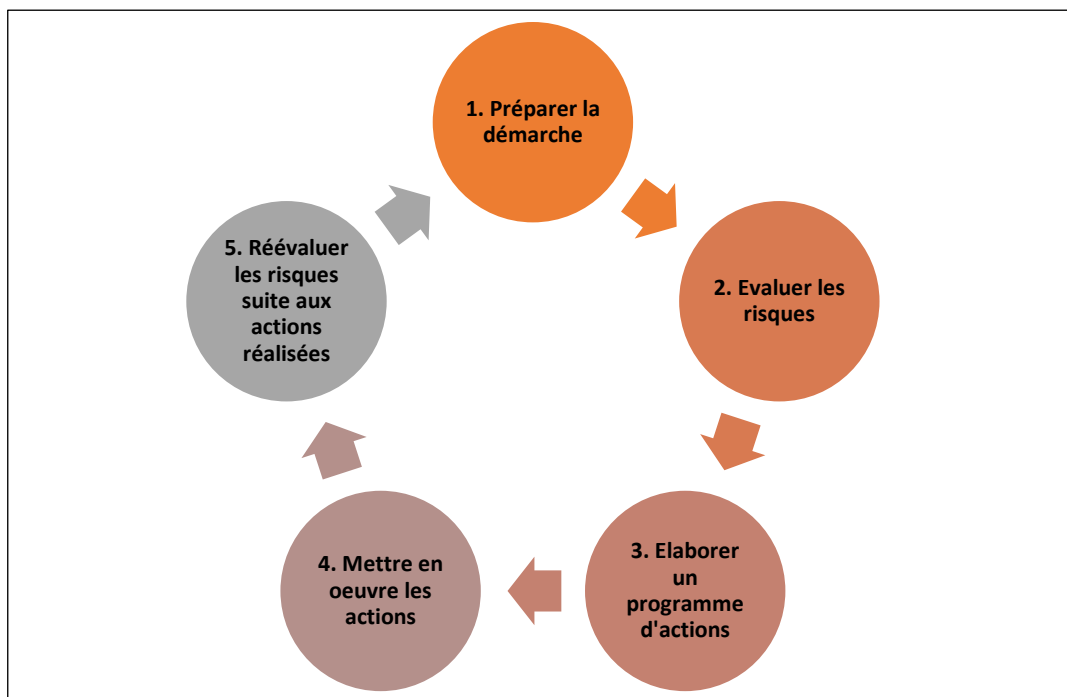
- des aménagements importants (rajout/suppression de matériels, poste de travail adapté à un handicap, etc.) ou encore des harcèlements (moral et/ou sexuel) ... ;
- Le programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que les conditions d'exécution pour chaque mesure et l'estimation de son coût.

C'est l'employeur qui présente ce rapport et ce programme au CHSCT*.

Le Document Unique est tenu à disposition de l'ensemble des parties intéressées. Les modalités d'accès à ce document doivent être affichées. Elles sont affichées au même endroit que le règlement intérieur si l'établissement en possède un (cf. Fiche VRE.13).

** Au 1^{er} janvier 2020, les CHSCT n'existeront plus. Toutefois, leurs missions seront assurées par le Comité social et économique (CSE), et s'il en existe une au sein de l'entreprise, par la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que dans certaines entreprises particulièrement dangereuses, une CSSCT peut être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.*

La vision du ministère du travail est très claire en ce domaine et est précisée dans la circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 dont le schéma suivant est issu :



Ce principe général est repris pour établir les réglementations spécifiques à tous les domaines de la sécurité.

L'évaluation des risques doit être réalisée sur un support unique (le document unique) par souci de cohérence, de commodité et de traçabilité. Le support peut être écrit ou numérique.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

1.1 Photographie de l'entreprise

Il s'agit tout d'abord de recenser les différents accidents et incidents rencontrés au sein de l'entreprise et ce, par activité et par poste. Cela permettra d'alimenter la réflexion sur les dangers d'un centre de conditionnement, en s'appuyant sur les observations du travail réel et en demandant aux salariés de décrire les situations dangereuses telles qu'ils les perçoivent.

1.2 Recenser les dangers

Ensuite, une visite de l'entreprise est réalisée afin de se rendre compte et de lister les dangers existants en situation normale de fonctionnement, mais aussi en situations de dysfonctionnements. Il est préférable d'associer des causes à ces dangers.

1.3 Evaluer les risques

Il s'agit d'évaluer les risques en fonction des dangers répertoriés pour chaque unité de travail, de faire une notation des risques identifiés en fonction de la probabilité d'occurrence, gravité, fréquence...

L'évaluation des risques professionnels peut s'appuyer sur :

- L'analyse des risques réalisée par les institutions représentatives du personnel (si existantes) ;
- La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail ;
- La surveillance médicale particulière assurée par le médecin du travail ;
- La déclaration à la caisse primaire d'assurance-maladie ;
- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (concerne les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire) ;
- Les fiches de données de sécurité concernant les produits chimiques ;
- L'évaluation des risques lors de la conception de machines neuves ou considérées comme neuves (faite par le concepteur).

1.4 Elaborer un programme annuel de prévention des risques

Un programme annuel de prévention des risques doit être élaboré afin de mettre en place des actions de prévention en priorité pour les dangers ayant les risques les plus élevés et jugés non acceptable.

Le programme est élaboré, les mesures de prévention doivent être discutées avec les différentes instances et respecter la hiérarchie suivante :

- « combattre les risques à la source » ;
- « adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé » ;
- « tenir compte de l'état d'évolution de la technique » ;
- « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux » ;
- « prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle » ;
- « donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

1.5 Mettre en place les actions de prévention

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Les actions énoncées dans le programme annuel de prévention des risques sont à mettre en place.

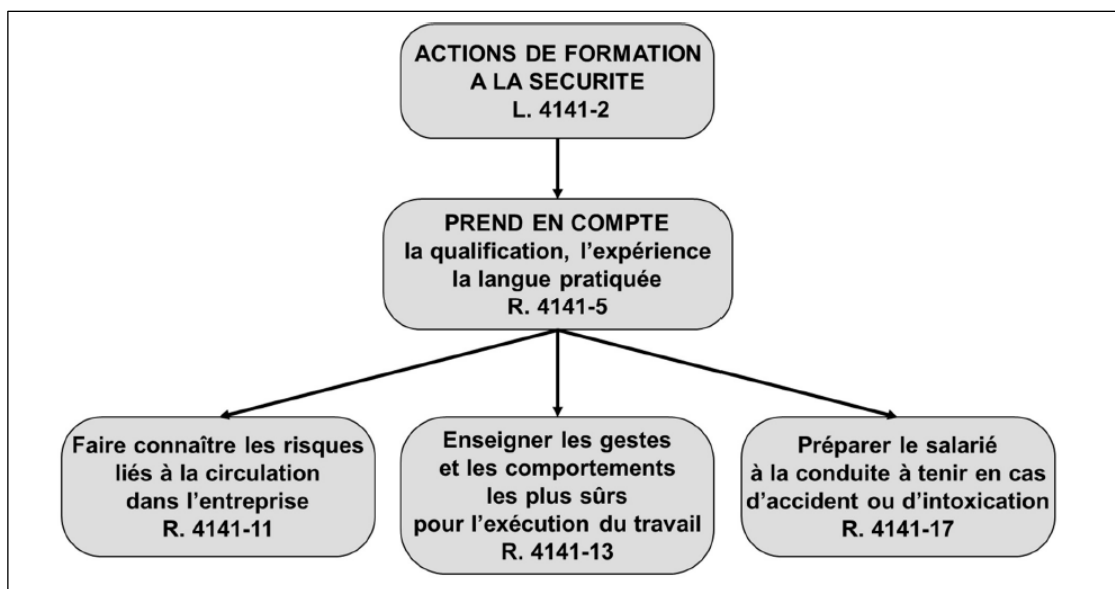
2. Formation à la sécurité

2.1 Obligation générales

La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels.

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire (R4141-1 et R4141-2).

2.2 Schéma récapitulatif



La formation initiale en matière de sécurité doit traiter 3 domaines :

- Risques liés à la circulation ;
- Formation au poste qui concerne les risques spécifiques à chaque poste ;
- Réaction en cas d'accident ou d'incident.

Cette formation doit être renouvelée autant de fois que nécessaire :

- Lors d'un changement de poste ;
- Lors d'une absence prolongée ;
- Après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours (à la demande du médecin du travail dans ce cas).

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

3. Pénibilité

3.1 Obligation de l'employeur

Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité : ils peuvent occasionner des dommages durables aux salariés au-delà de certains seuils d'exposition. La loi instaure alors, au bénéfice de ces salariés, un mécanisme de compensation.

L'employeur est soumis aux obligations suivantes :

- Effectuer chaque année une évaluation de l'exposition à la pénibilité de chaque travailleur en fonction de ses conditions de travail ;
- Consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité, la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils (article R.4121-1-1) ;
- Renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle (par exemple, le port de casque anti-bruit peut permettre de rester en-dessous du seuil d'exposition au bruit).

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales, évaluées selon des critères (voir § FACTEURS DE RISQUE ET SEUILS D'EXPOSITION).

Les seuils sont appréciés après prise en compte des moyens de protection collective et individuelle mis en œuvre par l'employeur.

Tous les salariés de l'entreprise doivent être pris en compte, quel que soit leur contrat (CDI ou CDD au-delà d'1 mois) ou la durée de travail (sauf pour les CDD égaux ou inférieurs à 1 mois qui sont exclus). Chaque année, l'employeur doit déclarer aux caisses de retraite les facteurs de pénibilité auxquels a été exposé chaque salarié au-delà des seuils, dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales DADS par la déclaration sociale nominative (DSN).

La CARSAT informe ensuite les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient dans un relevé annuel.

Pour effectuer sa déclaration et déterminer l'exposition des salariés aux risques, l'employeur peut utiliser les postes (ou métiers) définis par un accord collectif de branche étendu ou par un référentiel professionnel de branche homologué (impact des mesures de protection sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité, réévalué tous les 5 ans maximum).

3.2 Accord de prévention de la pénibilité

Conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et dont la moitié de l'effectif (NB : ce taux doit passer à 25 % à compter du 1er janvier 2018) est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus (L. 4163-1 et suivants, D. 4163-1 et suivants).

Les entreprises visées sont exonérées de cette obligation si leur effectif (ou celui du groupe auquel elles appartiennent) est compris entre 50 et 299 salariés et qu'elles sont couvertes par un accord de

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

branche étendu abordant les thèmes obligatoirement traités par un accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité.

L'accord (d'entreprise ou de groupe ou de branche étendu) ou le plan d'action (d'entreprise ou de groupe) doit traiter d'au moins un des thèmes suivants :

- La réduction de l'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

Il doit également aborder au moins 2 des thèmes suivants :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

L'accord (ou le plan d'action), conclu pour 3 ans maximum, prévoit les mesures de prévention basées sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité.

L'accord ou le plan d'action de prévention de la pénibilité doit être déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation qui doivent être communiqués, au minimum une fois par an, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, CSE, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Remarque : la loi du 17 août 2015 n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « Loi Rebsamen ») a supprimé l'obligation pour les employeurs d'établir des « fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité » (dites « fiches pénibilité ») pour leurs employés exposés à des facteurs de risque de pénibilité au-delà de certains seuils. Dorénavant, l'employeur réalise une déclaration des expositions.

3.3 Facteurs de risques et seuil d'exposition

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a complété le Code du travail (article L. 4121-1), pour y introduire une obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation de générale de sécurité qui incombe à l'employeur.

Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail (...) ».

Le décret du 27 décembre 2017 n°2017-1769 (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) a réduit de 10 à 6 le nombre de facteurs de risque.

Les facteurs de risque et les seuils d'exposition sont donnés par l'article D. 4163-2 du Code du travail.

« 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	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

« 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	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		

3.4 Compte professionnel de prévention (CPP ou C2P)

3.4.1 Généralités

Le premier Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité prévoit que pour les travailleurs susceptibles d'acquérir des points au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, la fiche de prévention des expositions, dans laquelle l'employeur devait initialement consigner les facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité auxquels sont exposés ses travailleurs, est supprimée au profit **d'une déclaration** dans le cadre des supports déclaratifs existants : **déclaration annuelle des données sociales (DADS) et déclaration sociale nominative (DSN)**.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

9/11

Le décret définit les modalités de cette déclaration et prévoit des modalités transitoires s'agissant des entreprises n'utilisant pas la DSN pour leurs déclarations.

Il précise enfin qu'en cas d'erreur, l'employeur peut rectifier la déclaration initiale relative à l'exposition, dans un délai de trois ans dans le cas où la rectification est faite en faveur du salarié et dans les autres cas jusqu'en avril de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle a été effectuée.

Le second Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité modifie les règles relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il adapte les modalités de déclaration des facteurs d'exposition et de paiement des cotisations à la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative et prévoit des modalités transitoires s'agissant des entreprises n'utilisant pas le support DSN pour leurs déclarations.

En outre, il explicite les modalités de prise en compte des référentiels professionnels de branche dans l'évaluation de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

3.4.2 Acquisition et utilisation du compte

L'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte professionnel de prévention. Une ordonnance du 22 septembre 2017 relative au compte personnel de prévention a modifié le compte personnel de prévention de la pénibilité en compte professionnel de prévention.

Le compte professionnel de prévention du salarié est géré par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Ainsi, les points sont enregistrés sur le compte professionnel de prévention par la CNAM, en fonction des expositions déclarées par l'employeur. L'employeur n'est donc pas chargé de la tenue et du suivi du compte.

Les salariés titulaires d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à l'année civile acquièrent 4 points par an s'ils ont été exposés sur l'ensemble de l'année à un facteur de risques et 8 points en cas d'exposition à 2 facteurs de risques ou plus.

Les salariés titulaires d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à 1 mois acquièrent, en cas d'entrée/sortie en cours d'année, 1 point par période de 3 mois d'exposition s'ils ont été exposés à un facteur de risques et 2 points en cas d'exposition à 2 facteurs de risques ou plus.

Dans tous les cas, un salarié ne peut accumuler plus de 100 points sur l'ensemble de sa carrière. A titre d'illustration, il faut 25 années complètes d'exposition à un facteur de risques pour arriver aux 100 points, ou 12,5 années en cas de plusieurs expositions.

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

10/11

Barème d'acquisition des points sur le compte professionnel de prévention

	Exposition à un seul risque	Exposition à plusieurs risques
Contrat d'une durée égale ou supérieure à l'année civile	4 points par année d'exposition	8 points par année d'exposition
Contrat d'au moins 1 mois, débutant ou prenant fin en cours d'année	1 point par période d'exposition ou prenant fin en cours d'année	2 points par période d'exposition de 3 mois

Depuis 2018, le C2P est financé par la branche accident du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale. Les entreprises n'ont plus à payer la cotisation générale ni la cotisation individuelle destinées à financer les mesures dispensées dans le cadre du compte professionnel de formation.

Le salarié titulaire du compte professionnel de prévention peut utiliser ses points accumulés pour :

- Bénéficier d'actions de formation et ainsi accéder à des emplois moins pénibles ;
- Compléter sa rémunération dans le cadre d'une réduction de sa durée de travail ;
- Où, à partir de 55 ans, financer une majoration de sa durée d'assurance et partir à la retraite avant l'âge légal.

Modalités d'utilisation	Condition d'âge	Nombre de points	Conversion des points consommés
Formation	-	1 point	25h de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.
Réduction du temps de travail	-	10 points	Complément de rémunération correspondant à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps.

Le titulaire du compte doit utiliser son compte par tranche de 10 points, sauf pour la formation, pour laquelle les points peuvent être consommés à l'unité.

Pour en savoir plus : <https://www.droit-travail-france.fr/compte-professionnel-prevention-c2p.php>

Le présent document a été rédigé dans un but informatif par le CNIPT. Toutes les positions, informations et données présentées sont censées être exactes et précises, mais ne comportent ni garantie ni responsabilité, explicite ou implicite, d'aucune espèce. Toute erreur ou omission ne saurait engager la responsabilité de l'interprofession. Seuls les textes réglementaires, publiés aux Journaux Officiels, français ou communautaires, font foi.

Date de MAJ : 26/08/2019

11/11