

COMPTE DE PREVENTION PENIBILITE

Depuis le 1^{er} janvier 2015

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ



Travail de nuit

Au moins 120 nuits par an



Le travail en équipes successives alternantes

Au moins 50 nuits par an



Travail répétitif

Au moins 900 heures par an



Activités exercées en milieu hyperbare

Au moins 60 interventions ou travaux par an

Depuis le 01 juillet 2016

VOUS ÊTES CONCERNÉ SI VOUS ÊTES EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE PÉNIBILITÉ



Manutentions manuelles de charge

Au moins 600 heures par an



Postures pénibles

Position accroupie, à genoux, etc...
Au moins 900 heures par an



Vibrations mécaniques

Au moins 450 heures par an



Agents chimiques dangereux



Températures extrêmes

Au moins 900 heures par an



Bruit

Au moins 600 heures par an

Compte personnel d'activité (CPA)

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (couramment appelée "Loi Travail") crée le compte personnel d'activité (CPA), qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et d'un nouveau dispositif : le compte engagement citoyen (CEC).

Le CPA permettra d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Le dispositif entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise.

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les **9 grands principes généraux de prévention** (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention (voir page 4).

Toute entreprise doit prévenir la pénibilité au travail, quelles que soient sa taille et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration. Le salarié bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sur lequel il peut accumuler des points.

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 évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

| Situations de pénibilité liées aux rythmes de travail | | |
|--|--|--------------------------------|
| Facteurs de pénibilité | Intensité minimale | Durée minimale |
| Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare | 1 200 hectopascals | 60 interventions ou travaux/an |
| 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 |

L'employeur doit déclarer les situations de pénibilité aux caisses de retraite, de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS), puis à partir de 2017 dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif

| Facteurs de pénibilité | Intensité minimale | Durée minimale |
|-------------------------------|--|--------------------------------|
| Activités en milieu hyperbare | 1 200 hectopascals | 60 interventions ou travaux/an |
| Agents chimiques dangereux | Les seuils sont fixés pour chaque agent chimique par une grille d'évaluation prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protection individuelles ou collectives mises en place, et la durée d'exposition. | |
| Températures extrêmes | Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30° | 900 heures/an |
| 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 |

Situations de pénibilité liées à des contraintes physiques

| Facteurs de pénibilité | Intensité minimale | Durée minimale |
|---------------------------------|---|-------------------|
| Manutention manuelle de charges | Tonnage cumulé de 7,5 tonnes | 120 jours par an |
| | Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus | 600 heures par an |
| | Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus | |
| | Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus | |
| Postures pénibles | <ul style="list-style-type: none"> - maintien des bras en l'air à une hauteur située au dessus des épaules - positions accroupies - positions à genoux - positions du torse en torsion à 30 degrés et plus - positions du torse fléchi à 45 degrés et plus | 900 heures par an |
| Vibrations mécaniques | Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras | 450 heures par an |
| | Vibrations de 0,5 m/s ² transmises à l'ensemble du corps | |

Salarié concerné

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un compte de prévention pénibilité :

- s'il a un contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) d'au moins un mois,
- **et** s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son *compte prévention pénibilité* sera automatiquement créé à partir de janvier 2017 à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte. Le salarié peut s'informer sur le site dédié de la CNAV ou en appelant le 3682.

Acquisition de points

| Le nombre de point dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié | | |
|--|-----------------|-------------------------------|
| Acquisition de points chaque année | | |
| Salarié exposé à : | Cas général | Salarié né avant juillet 1956 |
| 1 facteur de risque | 4 points par an | 8 points par an |
| Plusieurs facteurs de risque | 8 points par an | 16 points par an |

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre. Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur. Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.

Utilisation du compte

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- 1- partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité,
- 2- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ,
- 3- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

La salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité peut acquérir des points dès 2016. Ces points seront reportés sur son compte en 2017.

Textes de références

[Code du travail : articles L4121-1 et L4121-5](#)

Obligations de l'employeur en matière de prévention

[Code du travail : articles L4162-1 à L4162-3](#)

Compte personnel de prévention de la pénibilité : principes

[Code du travail : articles R4162-1 à D4162-38](#)

Compte personnel de prévention de la pénibilité : ouverture, utilisation, gestion, contrôle

[Code du travail : articles L4161-1 à L4161-3](#)

Déclaration des expositions

[Code du travail : articles D4161-1 à D4161-6](#)

Déclaration des expositions

[Instruction du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité](#)

Source : <https://www.service-public.fr/>



Les 9 principes généraux de prévention

Article L 4121-2 du Code du Travail



1 Eviter les risques

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

2 Evaluer les risques qui ne peuvent être évités

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

3 Combattre les risques à la source

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

4 Adapter le travail à l'homme (Ergonomie)

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéoarticulaires.

5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif, ou l'utilisation de peintures sans solvant, par exemple).

7 Planifier la prévention

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

8 Mettre en place des protections collectives puis individuelles

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

9 Informer et former les travailleurs

Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention. Ces principes doivent être mis en œuvre en respectant les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de prévention. Ces principes montrent le caractère plurifactoriel (organisationnel, humain, technique...) des risques professionnels.

Selon les recommandations de l'INRS

MCI Prévention - Conseils en prévention assistance et informations aux entreprises

Site: www.mciprevention.fr - mail : contact@mciprevention.fr - Port. : 06.22.92.68.51



« Je, tu, nous conjugurons notre prévention ! »

