

# Présentation du compte personnel de prévention de la pénibilité

# Sommaire

1. La logique générale du dispositif
2. Les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité et les seuils
3. Les utilisations du compte
4. Le compte prévention pénibilité et le futur compte personnel d'activité



**1. La logique générale du dispositif**



## 1.1. La logique générale du dispositif (1/3)

- La **réforme des retraites**, adoptée par le parlement le 20 janvier 2014, poursuit trois objectifs :
  - rétablir les équilibres de court et de moyen terme des régimes de retraite ;
  - simplifier le système de retraite et renforcer sa gouvernance ;
  - renforcer la justice du système de retraites.
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité repose sur une approche nouvelle de la pénibilité en s'inscrivant résolument dans une logique de prévention et non de réparation a posteriori (une fois intervenu le risque lié à la pénibilité), cette dernière logique prévalant lors de la réforme des retraites de 2010.
- L'originalité du dispositif tient au fait qu'il se situe à la **frontière entre le droit du travail et la protection sociale** : à partir d'une situation de travail, il met en place **des droits liés tant à la protection sociale du salarié** (utilisation via une retraite anticipée) **qu'à l'amélioration des conditions de travail de ce dernier** (utilisation via la formation professionnelle ou une activité à temps partiel).

## 1.2. La logique générale du dispositif (2/3)

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité repose sur:
  - une action **centrée sur les seuls salariés exposés à un certain degré de pénibilité** ;
  - la définition de **seuils annuels** pour chacun des **dix facteurs** de risques ;
  - **la déclaration** par l'employeur des salariés **pour lesquels le seuil est dépassé**.
- Les salariés qui dépassent les seuils bénéficieront d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité** qui permet de les suivre tout au long de leur carrière.
- Le titulaire du compte peut **librement** choisir d'utiliser ses points pour financer :
  - Une **formation** lui permettant d'accéder à un emploi moins pénible ;
  - Une **réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire** ;
  - Une **anticipation de l'âge de départ à la retraite** dans la limite de 8 trimestres (2 ans).
- Ce compte vise à **réduire l'inégalité face aux risques professionnels** :
  - En incitant les acteurs à **accroître les efforts de prévention** ;
  - En permettant aux salariés de disposer de solutions pour **sortir de la pénibilité**.
- Ce droit nouveau est ouvert à **l'ensemble des salariés titulaire d'un contrat de travail de droit privé**, exception faite de ceux qui bénéficient déjà, dans leur régime de retraite, d'une prise en compte spécifique de la pénibilité de leur emploi.

## 1.3. La logique générale du dispositif (3/3)

- Le compte personnel de prévention de la pénibilité est financé par:
  - Une **cotisation dite « de base »**, payée par toutes les entreprises relevant du champ ;
  - Une **cotisation dite « spécifique »**, payée par l'entreprise pour chaque salarié exposé à la pénibilité.
- La **Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse** est le gestionnaire de ce compte.
- Les flux financiers transitent par **un fonds dédié**, à la gouvernance duquel participent les partenaires sociaux.
- **Pour maîtriser le risque contentieux**, en cas de désaccord entre salariés et employeurs, deux phases de réclamation **préalable** avant toute saisine du juge :
  - Le salarié doit obligatoirement effectuer un recours préalable contre son employeur ;
  - En cas de rejet explicite ou implicite de l'employeur, le salarié peut contester cette décision devant la caisse d'assurance retraite et de santé au travail de son lieu de travail.
- Le compte se veut **un outil de prévention nouveau** face aux risques professionnels:
  - Les seuils d'exposition ne sont appréciés qu'**après prise en compte des mesures de prévention** mises en place dans l'entreprise
  - La loi prévoit la négociation d'**accords de branche** ou **l'élaboration de référentiels professionnels de branche** pour définir les situations types d'exposition, et des recommandations d'actions susceptibles de sortir les salariés des seuils de pénibilité

## 1.4. Les évolutions suite à la loi dialogue social et emploi

- Mesure de simplification administrative : **l'employeur ne doit plus remplir une fiche de prévention des expositions**, la déclaration DADS/DSN suffit.
- Le salarié est **informé par l'envoi par la CARSAT** d'un relevé de point annuel
- Des **référentiels professionnels de branche homologués par arrêté** peuvent identifier des métiers, postes ou situations de travail exposés à la pénibilité en l'absence d'accord collectif étendu au niveau de la branche qui aurait rempli ce rôle.
- L'employeur **pourra s'appuyer sur ces référentiels pour identifier ceux de ses salariés qui sont exposés à la pénibilité** et éligibles au compte pénibilité.



## **2. Les facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité et les seuils**

## 2.1 Une seule définition des facteurs de pénibilité...

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- 1° Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels **susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé**
- 2° Ces facteurs, déterminés par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011, sont liés à:
  - **des contraintes physiques marquées** : Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 , Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations , Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.
  - **un environnement physique agressif** : Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées , les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 , les températures extrêmes, le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.
  - **ou à certains rythmes de travail** : Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 , le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

## 2.2. Des facteurs appréciés au-delà de certains seuils dans des conditions fixées par décret dans le cadre du déploiement du CPP

- L'exposition permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité est celle « **au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle** »
- Des seuils conçus pour être les plus **clairs, accessibles et opérationnels possibles**, tout en visant clairement les populations les plus exposées



### 3. Les utilisations du compte



## 3.1 Les principes généraux (1/2)

- L'alimentation du compte est **opérée par la CNAV grâce aux informations transmises par l'employeur dans sa déclaration annuelle de données sociales (DADS) ou sa déclaration sociale nominative (DSN)**
- Pour les titulaires de contrats annuels, **quatre points sont attribués pour chaque année** durant laquelle le salarié est exposé au-delà des seuils à un facteur au moins. Le nombre de points acquis est **doublé en cas de poly-exposition**.
- **Les expositions constatées au cours de CDD et de périodes de travail de durée infra-annuelle effectuées en CDI, donnent lieu à attribution d'un point pour chaque trimestre d'exposition.**

## 3.2 Les principes généraux (2/2)

- Le salarié **ne peut acquérir des points que jusqu'à un plafond de cent points**. Une fois celui-ci atteint, le salarié ne peut plus engranger de points, même s'il a commencé à en utiliser. Il s'agit de l'inciter à ne pas demeurer toute sa carrière dans un emploi exposé aux facteurs de pénibilité.
- Pour **les salariés les plus proches de la retraite, les règles sont aménagées** pour leur faciliter l'accès au temps partiel ou à l'anticipation du départ à la retraite.
- L'utilisation des points se fait par **tranches de 10 points pour le temps partiel et la retraite, et point par point pour la formation professionnelle**.
- Une attention particulière a été apportée à **l'accessibilité de l'information** : outre une **information spécifique disponible sur un site dédié**, le salarié bénéficiera d'un **espace personnel** qui lui donnera accès à son compte personnel et l'accompagnera dans ses principales démarches d'utilisation de ses droits.

### 3.3 L'utilisation en formation

- **Un point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle** continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé.
- **Les vingt premiers points acquis par le salarié sont réservés pour la formation professionnelle**, même si le titulaire n'est pas obligé de les utiliser. Cette règle a pour objectif d'inciter les salariés exposés, notamment les plus jeunes, à privilégier la prévention et à orienter leur carrière vers des emplois moins exposant à la pénibilité, grâce à la mobilité professionnelle.
- Le salarié qui souhaite financer une formation pour accéder à un poste non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité devra **convertir les points de son compte personnel de prévention de la pénibilité pour abonder son compte personnel de formation** entré en vigueur le 1er janvier 2015 et être mobilisés en complément de la consommation des points du compte personnel de formation.
- Les deux comptes s'échangent des flux d'information afin de faciliter et fiabiliser l'échange de données.
- Les **branches professionnelles** - dans le cadre la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale - **et les entreprises** - dans le cadre des accords « 1% pénibilité » - **sont encouragées à identifier des parcours de reconversion et l'offre des formations associées permettant à leurs salariés les plus exposés à la pénibilité de pouvoir évoluer vers des postes qui le sont moins.**

### 3.3 L'utilisation en formation

- En pratique, les **principales étapes de mobilisation des points par le salarié pour une formation professionnelle** sont les suivantes :
  - Le **salarié consulte son conseil en évolution professionnelle - CEP** (renseignement sur la formation) ;
  - Il demande une attestation spécifique générée par le portail du compte pénibilité (CPP) à partir de son espace personnel, afin d'en extraire le nombre de points souhaités ;
  - Le **CEP établit l'ingénierie financière complète de la formation** et inscrit sur le SI du compte personnel de formation que la formation souhaitée est éligible ;
  - Le **salarié établit sa demande sur son espace personnel ; la CNAV bloque les points ;**
  - Le compte formation envoie au compte pénibilité : le nombre d'heures, le coût total et unitaire et la CNAV vérifie les informations par rapport aux points initialement bloqués ;
  - **L'assuré suit sa formation ; l'attestation de formation est transmise à la CNAV qui paie le financeur de la formation ;**
  - Les points sont consommés.

## 3.4 L'utilisation en temps partiel

- Sous réserve de l'accord de l'employeur, **le salarié choisit sa nouvelle quotité de temps de travail** : la procédure s'inscrit dans le droit commun du droit du travail, le temps partiel étant toutefois encadré dans une fourchette entre 20% et 80% du temps de travail de l'entreprise.
- **Dix 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.** Une formule permet de calculer le nombre de jours en temps partiel en fonction du nombre de points et du temps partiel choisi.
- **C'est l'employeur qui assure le maintien de la rémunération**, qui lui est ensuite intégralement remboursée par la CNAV.
- **Ce passage à temps partiel constitue également un vecteur de prévention**, car il permet au salarié exposé d'obtenir un repos compensateur permettant d'atténuer l'intensité de son exposition et donc d'éviter de voir sa santé durablement affectée. Il peut être également l'occasion pour le salarié d'initier une reconversion vers un métier non exposé.

## 3.4 L'utilisation en temps partiel

En pratique, les principales étapes de mobilisation des points par le salarié pour une formation professionnelle sont les suivantes :

- Le salarié peut demander une attestation spécifique générée par le portail compte pénibilité (CPP) à partir de son espace personnel afin d'en extraire le nombre de points souhaités ;
- **Le salarié demande un temps partiel à son employeur dans les conditions de droit commun ;**
- Dès l'accord de l'employeur obtenu, **le salarié effectue sa demande sur son espace personnel CPP, la CNAV vérifie l'éligibilité et bloque les points;**
- L'avenant est signé par le salarié et l'employeur ; ce dernier transmet l'avenant et les 3 derniers bulletins de salaire (à terme la DSN) à la CNAV qui calcule le montant à lui rembourser au titre du complément de rémunération ;
- **Un flux entre l'employeur et la CNAV permet un remboursement au plus juste chaque mois ;**
- A la fin du temps partiel, les points sont consommés.

## 3.5 L'utilisation pour les droits retraite

- A compter de l'âge de 55 ans, le salarié peut utiliser ses points pour obtenir une majoration de la durée d'assurance.
- **10 points représentent un trimestre** de majoration de durée d'assurance au titre de la pénibilité. 80 points, soit 8 trimestres au maximum peuvent être utilisés à ce titre.
- Cette majoration de la durée d'assurance retraite lui permet **d'anticiper son départ à la retraite jusqu'à deux ans.**
- En pratique :
  - Le salarié demande la **conversion des points en trimestres sur son espace personnel** ; le choix est irréversible ;
  - Si l'assuré remplit les conditions d'éligibilité, les points sont convertis ;
  - Les **trimestres de majoration de durée d'assurance, une fois convertis, apparaissent sur le relevé de carrière de l'assuré.**

## 3.6. L'espace personnel du salarié



### Connexion à mon espace personnel

Pour accéder à votre espace personnel, remplissez les champs ci-dessous :

 Numéro de sécurité sociale (13 caractères sans la clé)

 Mot de passe

→ [J'ai oublié mon mot de passe](#)

→ [J'accède à mon espace personnel](#)

### Création de mon espace personnel

Si vous n'avez pas encore d'espace personnel, cliquez sur le bouton ci-dessous pour en créer un.

Un espace personnel vous permet de gérer en ligne les données liées à votre Compte prévention pénibilité : modification de vos données personnelles, consultation de votre solde de points, demande d'utilisation de points...

→ [Je crée mon espace personnel](#)



Pour une assistance technique d'aide à l'inscription ou à la connexion, reportez-vous à notre [assistance technique](#).

## 3.6. L'espace personnel du salarié

Bienvenue M DUPONT / Dernière connexion le 23/04/2015 à 10:09



### Compte Prévention Pénibilité

Mon solde de points	Total des points acquis	Total des points utilisés	Total des points bloqués
15	55	40	0

#### Mon Compte prévention pénibilité

Bienvenue dans votre espace personnel du Compte prévention pénibilité.  
Votre espace personnel vous permet d'obtenir tous les renseignements et d'effectuer toutes les démarches liées à votre compte.

- Mes services en ligne
- Mes notifications
- Poser une question
- Mes demandes

#### Mon suivi de points

**Année 2015 :** Points acquis : 20 pt(s) / Points utilisés : 10 pt(s) [Relevé de points \(PDF, 40Ko\)](#)

**Année 2014 :** Points acquis : 25 pt(s) / Points utilisés : 20 pt(s) [Relevé de points \(PDF, 40Ko\)](#)

**Antérieur à 2014 :** Points acquis : 10 pt(s) / Points utilisés : 10 pt(s)

Date de création du compte : 28/10/2014

#### Utiliser mes points

A noter : 10 points sur votre solde sont réservés à la formation.

- Obtenir des heures de formation**  
Vous pouvez utiliser jusqu'à 15 points.  
Ce qui équivaut à 375 heures de formation professionnelle continue.
- Acquérir un trimestre retraite**  
Points disponibles insuffisants.
- Aménager mon temps de travail**  
Points disponibles insuffisants.

Qu'est ce que le Compte prévention pénibilité? [Suis-je concerné ?](#)

www.preventionpenibilite.fr 3682\*  
Etranger et Outre-mer : 00 33 971 10 3682\*  
\*appel non surtaxé



**4. Le compte prévention pénibilité et le futur compte personnel d'activité**



## 4.1 Les ambitions du CPA analysées sous le prisme du C3P

- **Lisibilité** : Les employeurs et les salariés bénéficient de l'accompagnement et de l'appui des services publics proposés par les CARSAT et les MSA : mission de conseil effectuée par le futur conseiller enquêteur, offres de service d'information via un site internet dédié ([www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)) et mise en place d'un numéro de téléphone unique dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité (le 3682), depuis novembre 2014. Un espace personnel salarié / employeur sera également mis en place.
- **Portabilité** : Les points restent acquis si le salarié change d'entreprise. Pour les utilisations formations et temps partiel, il ne peut les activer que s'il est dans le secteur privé. Pour l'utilisation retraite il peut l'utiliser dans tous les cas.
- **Fongibilité** : Les points sont fongibles avec le compte personnel de formation (uniquement dans le sens C3P – CPF) et entre les différentes utilisations (excepté pour les 20 premiers points).
- **Réduction des inégalités**: Le compte permet de réduire les inégalités d'espérance de vie en permettant aux salariés exposés de partir plus tôt en retraite, de réduire leur activité professionnelle ou d'effectuer une réorientation professionnelle vers des métiers moins exposés à la pénibilité grâce à la formation.
- **Ciblage des « outsiders »**: Les contrats de moins d'un mois ne permettent pas d'acquérir des points. Il faut au minimum trois mois d'exposition dans l'année pour acquérir un point.