



# Le compte professionnel de prévention (C2P) en 2021

[Légifrance ordonnance N°2017 du 22 Septembre 2017](#)

Tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités. La pénibilité se caractérise par une exposition au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. [Pénibilité au travail : rappels de 2015 à 2020](#)

10 facteurs de risques professionnels sont définis à l'[Article L4161-1](#)

## 6 facteurs d'exposition sont concernés par le Compte professionnel de prévention

Six facteurs sont concernés par le [Compte Professionnel de Prévention](#), à savoir :

- Le risque hyperbare
- Le travail de nuit
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif
- Les températures extrêmes
- Le bruit

## 4 facteurs d'exposition sont concernés par un traitement particulier

Quatre facteurs de risques ne figurent pas dans le Compte professionnel de prévention [mais bénéficient d'un traitement particulier](#) (voir FAQ)

- Postures pénibles
- Manutentions manuelles de charges
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux.



### A savoir

Quatre facteurs de risques ne figurent pas dans le Compte professionnel de prévention mais bénéficient d'un traitement particulier. Il s'agit des :

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

Ces risques sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et sont sortis du dispositif le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

### Quels sont les enjeux pour les salariés ?

#### Retraite anticipée du salarié pour pénibilité du travail

- Un salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée liée à la pénibilité dans son travail dans 2 situations. C'est le cas, sous conditions, s'il peut justifier d'une incapacité permanente d'origine professionnelle d'au moins 10 %.
- Cela peut aussi être le cas s'il peut justifier d'un nombre minimal de points sur un compte professionnel de prévention (C2P).
- S'il peut prétendre à une retraite anticipée au titre de ces 2 dispositifs, il doit choisir celui dont il souhaite bénéficier.

2

#### Pour bénéficier d'un C2P, il faut remplir les conditions suivantes :

- Travailler dans le secteur privé
- Être affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la MSA
- Avoir un contrat d'au moins 1 mois
- Être exposé à un facteur de pénibilité au moins

#### Facteurs de pénibilité, seuils et durée d'exposition

### 4 critères bénéficiant d'un traitement particulier

Il s'agit des postures pénibles (positions forcées des articulations), manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées).

Un salarié peut partir en retraite dès 60 ans s'il est atteint d'une incapacité permanente d'origine professionnelle reconnue par l'Assurance maladie. [Service-Public.fr](http://Service-Public.fr) ([traitement particulier](#))

#### Conditions

- Le salarié doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.
- Si son incapacité est causée par l'un ou plusieurs des 4 facteurs de risques faisant l'objet d'un traitement particulier, il peut bénéficier d'une retraite anticipée **sans autre condition**.

#### En cas d'accident du travail

- Il peut prétendre à une retraite anticipée si l'accident a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées en cas de maladie professionnelle .

## Que doivent faire les employeurs pour être en conformité en 2021 ?

### Déclaration ou rectification des 6 facteurs de pénibilité et analyse renforcée des 4 critères

**Concernant les 6 critères**, les employeurs doivent effectuer une analyse en tenant compte des seuils d'exposition qui ont été fixés puis réaliser une synthèse à utiliser lors de la déclaration DSN chaque année. Ils doivent déclarer l'année en cours et peuvent rectifier 3 années, c'est-à-dire qu'en 2021 les années 2020, 2019 et 2018 peuvent être rectifiées sans risque de sanction.

**Concernant les 4 critères** soumis à un traitement particulier, l'employeur doit évaluer les risques en réalisant une **analyse renforcée**. Cette analyse renforcée se justifie car parmi les 4 critères, figurent les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges et les vibrations mécaniques qui à elles seules représentent 87% des maladies professionnelles dont 45% entraînent une incapacité permanente. [santepubliquefrance.fr](http://santepubliquefrance.fr)

L'objectif pour le dirigeant est double. Se mettre à l'abri en évitant une mise en cause de sa responsabilité et s'assurer que ses salariés puissent prendre leur retraite à l'âge légal sans avoir subi de dommages préalables pour leur santé.

### Les analyses qui en résultent, doivent :

- Être validées et signées par les salariés puis annexées au document unique.

## Quels risques pour les employeurs qui ne sont pas en conformité ?

### En cas de contrôles

- [Article L4163-16](#) Les organismes gestionnaires peuvent faire procéder à des contrôles liés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), sur pièces (Déclaration du C2P et analyse renforcée des 4 critères) et sur place (dans l'entreprise). Ces contrôles sont effectués par des agents assermentés, il s'agit de l'inspection du travail, des CARSAT ou de la MSA.
- L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428 € en 2020) au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée. Ce redressement concerne les trois années civiles précédentes à l'année de référence.

### Risques de recours d'un ou plusieurs salariés qui s'estimeraient lésés.

- De nombreux recours peuvent également être engagés par des salariés qui s'estiment lésés si aucune analyse n'a été réalisée depuis 2015. Un salarié peut avoir cumulé jusqu'à 48 points depuis 2015 (du C3P en passant par le C2P).

- Les 20 premiers points étant destinés à la formation de reconversion, l'employeur peut devoir s'acquitter du montant de la formation qui n'a pu être suivie par le salarié. Les 20 points ayant une valeur unitaire de 375 €, le dirigeant peut être contraint de payer une somme de 7500 € par salarié concerné.
- Les 28 points restants représentant 8.4 mois peuvent également être convertis en rachats de 2.8 trimestres au bénéfice du salarié si le dirigeant n'engage aucune mise en conformité.

## En cas de contrôle concernant les 4 facteurs

- Pour les employeurs qui ne réalisent pas une **analyse renforcée des 4 critères soumis à un traitement particulier**, leur responsabilité peut être recherchée au titre de la faute inexcusable si un salarié est victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et si une insuffisance de prévention de l'employeur est avérée après contrôle de l'inspection du travail.
- En cas de reconnaissance de maladie professionnelle avec incapacité d'au moins 10%, le salarié obtient sans condition un départ anticipé de deux ans à la retraite.
- Il semble probable que la sanction viserait au minimum à réparer financièrement le coût engendré par un départ anticipé à la retraite de 24 mois, qui devrait être supporté par le dirigeant.

## Autres risques

- [Article L4163-20](#) L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des deux années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. **La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil.**
- b. Le point de départ de l'action en responsabilité contre l'employeur

Selon une jurisprudence constante, la prescription d'une action en responsabilité résultant d'un manquement aux obligations nées du contrat de travail ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance (Soc., 1<sup>er</sup> avril 1997, pourvoi n° 94-43.381, *Bull.* 1997, V, n° 130). [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr)

- En d'autres termes, le délai de prescription de deux ans ne commence à courir que lorsque le salarié a eu connaissance de son droit. Le dirigeant doit alors apporter la preuve que le salarié a bien eu connaissance de son droit en démontrant que l'analyse de la pénibilité a bien été effectuée depuis 2015 et que le salarié en a eu connaissance, par exemple, par la signature d'une attestation.

## Majoration du taux AT/MP

En cas de non-respect des mesures de prévention, l'autorité compétente peut majorer les taux AT/MP d'au moins 25%. [Majorations taux AT/MP amel.fr](#)

# Les TMS en entreprise




**87%**  
des maladies professionnelles reconnues sont des TMS.

**20%**  
des accidents du travail sont liés au mal de dos.

**Les TMS, qu'est-ce que c'est ?**

Les Troubles Musculo-Squelettiques sont des maladies qui affectent les muscles, les tendons et les nerfs.

Ils proviennent d'un déséquilibre entre les capacités du corps et les contraintes auxquelles il est exposé. Les conditions de travail sont la première cause de TMS.

Le mal de dos, douleur souvent intense, au niveau des vertèbres lombaires, est un TMS particulièrement fréquent.

Quelles conséquences pour les salariés ?

Quelles conséquences pour les chefs d'entreprise ?

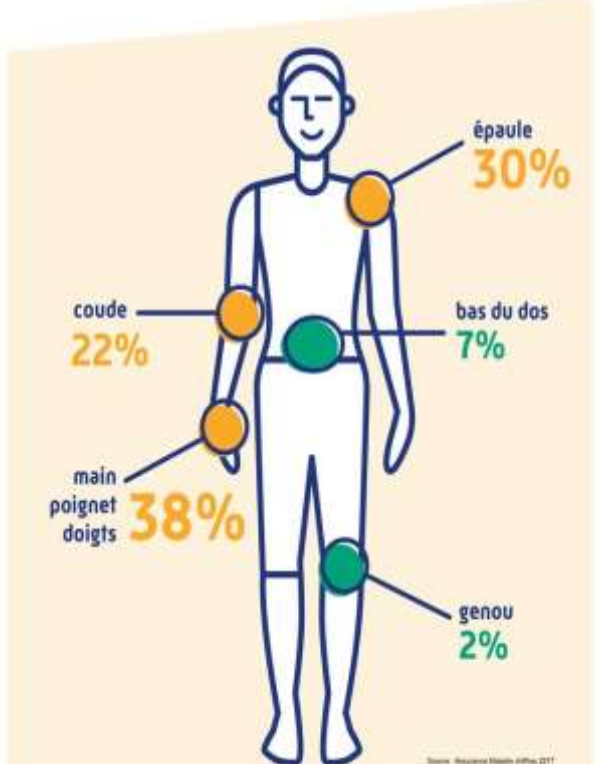
## Troubles Musculo-squelettiques (TMS)

Parmi les 4 critères soumis à un traitement particulier et faisant l'objet d'une **analyse renforcée**, figurent les postures pénibles, les manutentions manuelles de charges et les vibrations mécaniques qui favorisent la survenue de TMS.

Elles représentent 87% des maladies professionnelles dont 45% entraînent une incapacité permanente.

5

### Les parties du corps les plus touchées par les TMS




main poignet doigts	38%
coude	22%
épaule	30%
bas du dos	7%
genou	2%

Source: Assurance Maladie 2016, 2017


Quelles conséquences pour les salariés ?

Quelles conséquences pour les chefs d'entreprise ?



**1ère**

La lombalgie représente la première cause d'incapacité avant 45 ans.



**30%**  
des arrêts de travail sont causés par un TMS.

**2 mois**  
d'arrêt en moyenne pour un accident du travail lié au mal de dos.



**45%**  
des TMS entraînent des séquelles lourdes (incapacités permanentes).

**2 Mds €**  
dont la moitié est liée au mal de dos.



**22 M**  
de journées de travail perdues à causes des TMS et du mal de dos.

Assurance Maladie  
RISQUES PROFESSIONNELS



# Risques chimiques

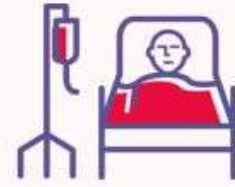
## ◆ Les chiffres :



**1 salarié sur 3**  
exposé à au moins  
un produit chimique



**Plus de 2 millions de salariés** potentiellement concernés



**La 2<sup>e</sup> cause** de maladies professionnelles en France

6

Les risques chimiques sont la deuxième cause de maladies professionnelles en France. Chaque année, ils sont responsables de près de 1 800 cancers professionnels reconnus.

Les produits chimiques dangereux ont des effets immédiats sur la santé des salariés. Ils peuvent provoquer des allergies, de l'asphyxie, des intoxications aiguës, des cancers ou des leucémies.

Selon une étude Ifop, 36 % des dirigeants d'entreprises déclarent utiliser des produits chimiques alors qu'en réalité 89 % des entreprises utilisent et manipulent réellement des produits chimiques.

## GRANDES LIGNES D'UNE DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES RISQUES CHIMIQUES

- 1** Évaluer les risques
- 2** Supprimer si possible les risques
- 3** Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins (qu'il s'agisse de produits ou de procédés)
- 4** Réduire les risques en privilégiant les mesures de protection collective (système clos, mécanisation, encoffrement, ventilation et assainissement de l'air...) par rapport aux mesures de protection individuelle
- 5** Former et informer les salariés sur les risques et leur prévention sans négliger les mesures d'hygiène et d'urgence

## Facteurs de pénibilité au travail

Facteurs de pénibilité	Seuils	
	Intensité minimale	Durée minimale d'exposition
<b>Travail de nuit</b>	1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an
<b>Travail en équipes successives alternantes (Exemple : travail posté en 5x8, 3x8)</b>	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	50 nuits par an
<b>Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte</b>	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes	900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes (temps de cycle variable ou absence de temps de cycle)	
<b>Activités en milieu hyperbare</b>	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
<b>Températures extrêmes</b>	Températures inférieures ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C	900 heures par an
<b>Bruit</b>	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels	600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels	120 fois par an