



COMPTES C3P (Compte Professionnel de Prévention de la Pénibilité) ET C2P (Compte Professionnel de Prévention) en 2020

Compte Pénibilité, dernière année en 2020 pour déclarer ou rectifier les 10 critères

1

Pour rappel, toute entreprise doit analyser la pénibilité depuis 2015, qu'elle soit concernée ou non car elle doit justifier son analyse en toute situation. 2020 est la dernière année pour que les dirigeants déclarent ou rectifient leurs déclarations en y intégrant les dix facteurs de « Pénibilité ». En 2021 il sera définitivement trop tard.

Que faire pour les employeurs qui souhaitent se mettre en conformité en 2020 ?

- 1. Rectification ou déclaration des 10 facteurs de pénibilité**
 - L'analyse permet de réaliser un [TABLEAU VOLET PENIBILITE A REMETTRE A VOTRE EXPERT COMPTABLE](#) pour réaliser les déclarations chaque année sur la DSN.
- 2. Les analyses qui en résultent, doivent :**
 - Être **validées et signées par les salariés** puis **annexées au document unique**.
- 3. Finalité**
 - Risque limité en cas de contrôle de l'administration
 - Risque limité en cas de recours d'un ou plusieurs salariés
 - Aucun impact financier

Quels sont les risques pour les employeurs qui n'ont rien fait depuis 2015 ?

- 1. Risque de contrôle suivi d'une réparation financière et de pénalités pour non déclaration**
 - 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (**3428 € en 2020**), par salarié et par année, pour toute inexactitude constatée.
- 2. Risque de recours d'un ou plusieurs salariés qui s'estimeraient lésés.**
 - La réparation financière peut être en rapport avec le rappel ci-dessous.

Rappel : 1 salarié peut avoir potentiellement cumulé 40 points pénibilité depuis 2015. Les 20 premiers points sont destinés à la formation pour un montant de 7500 € et les 20 suivants à une possibilité de départ anticipé à la retraite de 6 mois.

Ce que dit la loi :

Les ordonnances gouvernementales liées au Compte Professionnel de Prévention (compte C2P, ex. Compte Pénibilité), sont entrées en vigueur au 1^{er} Octobre 2017.

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

[Site officiel Compte Professionnel de Prévention](#)

Article L4161-1 et Article D4161-1 et Article L4161-2 - LEGIFRANCE ORDONNANCE N°2017-1389 DU 22 SEPTEMBRE 2017

Les entreprises qui, n'ont effectué aucune déclaration précise depuis 2015 encourent une pénalité de « 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428 € en 2020), par salarié et par année, pour toute inexactitude constatée ».

Les organismes gestionnaires peuvent faire procéder à des contrôles liés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), **sur pièces** (volet pénibilité) 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.

Dernière année pour rectifier les 10 critères

2020 est la dernière année pour que les dirigeants rectifient leurs déclarations en y intégrant les dix facteurs de « Pénibilité ». En 2021 il sera définitivement trop tard.

Au cours de l'année 2020 le dirigeant pourra rectifier 2019, 2018, 2017 car pour rappel celui-ci peut modifier ses déclarations durant les trois ans qui précèdent la période de référence.

En 2017, 10 facteurs de pénibilité devaient être analysés, de Janvier à Septembre, puis 6 à partir d'Octobre 2017.

L'employeur peut donc encore rectifier les 10 facteurs de pénibilité seulement durant l'année 2020 pour se mettre en conformité.

Tous les employeurs qui se mettront en conformité en 2020 et qui feront signer l'attestation « pénibilité » à leurs salariés se sécuriseront car les salariés, de fait valideront l'analyse. De plus en prenant connaissance de leur droit les salariés n'auront plus que deux années pour demander une éventuelle rectification.

L' [Article L4163-16](#) du code du travail précise également qu'en cas de contrôle et de redressement éventuel par l'autorité compétente, celui-ci ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

En résumé, un dirigeant qui se mettra en conformité en rectifiant ses 3 dernières déclarations au cours de l'année 2020 suite à une analyse précise et réelle ne pourra faire l'objet d'un contrôle que sur les trois années passées et pas au-delà et que cette analyse intégrera bien les 10 facteurs de pénibilité.

Il restera néanmoins un risque, celui qu'un salarié qui s'estimerait lésé saisisse le tribunal des prud'hommes pour demander réparation sur les années 2015 et 2016 si celui-ci venait à démontrer que durant cette période il a bien subi un préjudice.

Que risque un dirigeant qui préférerait prendre le risque de ne rien faire ?

La réforme des retraites qui est au centre de l'actualité fin 2019, début 2020, met en lumière la « pénibilité » de façon telle, qu'aucun chef d'entreprise ni salarié ne pourront ne pas être informés de son existence et des enjeux qu'elle suscite. A ce jour un salarié qui saisirait un juge en 2020 mettrait potentiellement le dirigeant face à deux situations possibles.

- 1- **Le dirigeant qui fera le bon choix de se mettre en conformité** ne pourra être inquiété que par le risque qu'un salarié ne demande réparation sur 2015 et 2016. Le salarié qui choisirait d'entamer une procédure sur cette période pourrait espérer une réparation maximale de 16 points. Pour rappel, les 20 premiers points sont destinés à la formation et ont été transformés en euros, un point vaut 375 €.

Le salarié qui aurait dû cumuler au moins deux facteurs de risques au cours des années 2015 et 2016³ pourrait recevoir la somme de 6000 €* plus des dommages et intérêts.

*16 points x 375 €

- 2- **Le dirigeant qui choisira de prendre le risque de ne pas se mettre en conformité** laissera courir la possibilité qu'un ou plusieurs salariés demandent réparation à n'importe quel moment sans limitation de temps car tant que le dirigeant n'a réalisé aucune analyse au sein de son entreprise et qu'elle n'est pas validée par ses salariés, un salarié pourra démontrer qu'il n'a jamais eu connaissance de son droit et que par conséquent il sera en mesure de demander réparation depuis 2015, s'il estime qu'il a été lésé.

Ce sera alors au dirigeant de démontrer que le salarié a bien eu connaissance de son droit et qu'il n'a été soumis à aucun critère de pénibilité, ce qui de fait est impossible à prouver si aucune analyse sérieuse n'a été effectuée depuis 2015.

Sur une période de 5 ans, un salarié peut avoir été exposé à deux facteurs de pénibilité, il aurait donc dû cumuler 40 points.

La réparation financière pourrait se traduire de la façon suivante. 20 points de formation au cout unitaire de 375 € permettraient une réparation de 7500 €.

Les 20 points restants qui auraient dû être affectés au départ anticipé à la retraite correspondent à deux trimestres. Le juge pourrait imposer un rachat de trimestres au dirigeant. Le rachat d'un trimestre est très variable mais une somme de 4000 € est cohérente, ce qui couterait 8000 € au dirigeant auxquels viendraient se rajouter les premiers 7500 €, soit au total 15500 € plus les éventuels dommages et intérêts.

Dans ces différentes situations il faut prendre en compte le nombre de salariés d'une même entreprise qui pourraient demander réparation.

Question possible : Est-ce que les cotisations liées à la pénibilité doivent être payées en cas de régularisation du compte C3P/C2P ?

Les cotisations ont été définitivement supprimées, en revanche concernant la période où elles étaient encore appelées ce pourrait être le cas mais il faut rappeler que la caisse concernant le compte prévention est maintenant géré par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Il est bien également de rappeler que les cotisations étaient minimales voire négligeables.

Compte Professionnel de Prévention (C3P) /(C2P), de 2015 à 2019

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

[Site officiel Compte Professionnel de Prévention](#)

Les entreprises doivent avoir analysé et déclaré les facteurs pénibilité pour les périodes de 2015 à 2019.

C3P, 2015 (4 critères), C3P, 2016 au 30 Septembre 2017 (10 critères), C2P, à partir du 1^{er} Octobre 2017 (6 critères).

Les « volet pénibilité C3P » puis « volet prévention C2P » qui en résultent, doivent être validés et signés par les salariés puis annexés au document unique depuis 2015.

Régularisation des déclarations

Les entreprises ont 3 ans pour déclarer ou rectifier les déclarations liées aux comptes C3P puis C2P (exemple : en 2020, il est possible de rectifier les années 2019, 2018 et 2017.

Au 1^{er} Janvier 2020 il n'est donc plus possible de rectifier 2016 et 2015.

Facteurs de risques liés au compte C3P puis C2P depuis 2015

Rappels des dates d'application des critères

-C3P, 2015 (4 critères)

Milieu hyperbare, Travail de nuit, Travail en équipes successives alternantes, Travail répétitif,

-C3P, 2016 au 30 Septembre 2017 (10 critères)

Températures extrêmes, Milieu hyperbare, Bruit, Travail de nuit, Travail en équipes successives alternantes, Travail répétitif, Manutentions manuelles, Postures pénibles, Vibrations mécaniques, Agents chimiques.

-C2P, à partir du 1^{er} Octobre 2017 (6 critères)

Températures extrêmes, Milieu hyperbare, Bruit, Travail de nuit, Travail en équipes successives alternantes, Travail répétitif.

Quatre critères sont supprimés

Paradoxalement les troubles musculosquelettiques (TMS) représentent 87 % des maladies professionnelles.

60 % de hausse en 10 ans des TMS reconnus d'origine professionnelle

45 % des TMS entraînent des séquelles (incapacités permanentes)

Deux familles de risques dans le document unique permettent principalement de définir et de mettre en place des préventions efficaces pour maîtriser les TMS.

Il s'agit des « ports de charges » et des « postures pénibles », critères qui ont été supprimés du compte prévention.

Points et acquis

Les salariés exposés seront crédités de 4 points pour un facteur, et de 8 points pour 2 facteurs et plus. Le compte professionnel de prévention peut être abondé de 100 points au maximum. Les 20 premiers points doivent être utilisés pour la formation. 1 point vaut 375 €.

Les 80 points suivants permettent de bénéficier de trimestres de majoration dans la limite de 8 trimestres. Cette utilisation de points peut vous permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge légal de départ à la retraite, soit 8 trimestres.

Après que les 20 premiers points aient été utilisés pour la formation, les 10 points suivants sur le compte permettent de réduire d'un trimestre l'âge minimal de départ.

Les salariés exposés bénéficient d'un départ anticipé à la retraite, d'une réduction du temps de travail ou d'une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé.

Au 1er janvier 2018, l'ensemble du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité sont transférés de plein droit aux organismes nationaux de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

Facteurs de risques professionnels

Art. L. 4161-1.-I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

Des contraintes physiques marquées

Manutentions manuelles de charges
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
Vibrations mécaniques

Un environnement physique agressif

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

Certains rythmes de travail :

Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
Travail en équipes successives alternantes ;
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.

Risques et sanctions

Les **organismes gestionnaires** peuvent faire procéder à des contrôles liés aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), sur pièces (volet pénibilité) 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.

La branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pourra également, comme elle le fait pour tous les manquements constatés en sécurité et santé au travail, appliquer des majorations du taux AT/MP.

Quel recours pour le salarié ?

L'[article L. 4163-20](#) indique que : 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*.

Il peut s'agir d'un salarié qui demande que des points lui soient attribués si l'employeur n'a effectué aucune déclaration depuis 2015. La phrase « par une des causes prévues par le code civil » signifie que par principe, le point de départ du délai de prescription commence à s'écouler lorsque le titulaire du droit a effectivement connu les faits permettant de l'exercer.

Ainsi le dirigeant qui n'a effectué aucune déclaration pénibilité sera sous le coup permanent d'une réparation financière envers le ou les salariés qui auront été lésés sans aucune limitation dans le temps. Le dirigeant doit alors justifier que le volet prévention (pénibilité) a été établi, validé et signé par le salarié.

5

En cas de non déclaration

Le salarié lésé sera en mesure de demander une réparation qui pourra se traduire de différentes manières.

1-Saisir les organismes gestionnaires, selon certaines conditions, afin de contraindre le dirigeant à rectifier ou régulariser ses déclarations afin que les points éventuels soient portés au crédit de son compte sur la période de trois ans qui précède.

2-Saisir le tribunal de prud'hommes pour demander réparation de la période pour laquelle il n'est plus possible de rectifier les déclarations. Dans ce cas, le rachat de trimestres imposé à l'employeur au bénéfice du salarié semble être l'éventualité la plus envisageable ainsi qu'une compensation financière visant à réparer les points non acquis destinés à la formation (1 point = 375 €)

3-Saisir directement le tribunal de prud'hommes et demander une réparation globale depuis 2015 en demandant le rachat du nombre de trimestres pour lequel le salarié a été lésé ainsi que le montant qui aurait dû être consacré à la formation.

Exemple des risques pour les cas 1 et 2 : Contrôle de l'organisme gestionnaire et risque d'amende lié à la non déclaration, plus une réparation financière liée à la formation pour laquelle il n'est plus possible de rectifier les déclarations. Au 1^{er} Janvier 2020, il n'est plus possible de rectifier les années 2015 et 2016 et le salarié peut avoir acquis au maximum 16 points en 2015 et 2016 soit un montant de formation de 375 € x 16 points = 6000 €. Cela autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Exemple des risques pour le cas 3 : Un salarié peut avoir acquis 40 points au maximum depuis 2015, soit quatre trimestres, soit 6 mois de départ anticipé à la retraite ainsi que 7500 € de formation. Le cout d'un rachat de trimestres pourrait être conséquent puisqu'il pourrait se traduire par 2 x 4000 € = 8000 €. Cela autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Comment se prémunir pour le dirigeant ?

Pour éviter que le salarié n'entame un recours, ou que les organismes gestionnaires ne déclenchent un contrôle, une seule solution peut prémunir le dirigeant, il suffit que les analyses et préventions qui permettent de réaliser les volets prévention (pénibilité) C3P/C2P qui en résultent, soient réalisées avec précision par le chef d'entreprise et que le volet prévention (pénibilité) soit validé et signé par les salariés puis annexés au document unique.

En résumé, que doit faire le dirigeant pour être en conformité ?

Art. L. 4161-1 et suivants

Un volet pénibilité doit être établi et annexé au document unique. Le volet pénibilité qui en résulte, induit un tableau de synthèse permettant de répondre à l'obligation de déclaration réalisée sur la DSN, déclaration faite généralement par l'expert-comptable. En cas de contrôle, c'est bien le volet pénibilité qui sera contrôlé et non pas le seul tableau de synthèse élaboré par l'expert-comptable ou le conseil sans étude préalable.

L'employeur déclare les facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent prétendre acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention lorsqu'ils sont exposés au-delà de certains seuils après application des mesures de protection collective et individuelle.

Dans le cas où les salariés ne paraissent pas être concernés par une exposition aux critères de pénibilité au-dessus des seuils, le volet pénibilité doit néanmoins être réalisé avec précision. Dans ce cas, le tableau de synthèse sera également réalisé et conservé avec le volet pénibilité, le tout sera annexé au document unique pour se prémunir en cas de contrôle ou de réclamation d'un salarié.

Une attestation sera signée par les salariés et sera conservée dans le dossier du personnel. Cette attestation a pour objectif de justifier que le volet pénibilité est conforme à l'analyse effectuée en amont.

Précision

« Art. L. 4163-3.-Le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 dans les conditions et formes prévues au même article ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Facteurs de pénibilité au travail depuis le 1er janvier 2015

Facteurs de pénibilité	Seuils	
	Intensité minimale	Durée minimale d'exposition
Travail de nuit	1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an
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
Travail répétitif	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes	900 heures par an
Travail répétitif	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)	
Activités en milieu hyperbare	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

D'autres facteurs sont pris en compte au titre de la pénibilité au travail **depuis le 1er juillet 2016**

	Actions ou situations		Intensités minimales	Durées minimales d'exposition
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter		Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer		Charge unitaire de 250 kg	600 heures par an
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules		Charge unitaire de 10 kg	600 heures par an
	Cumul de manutentions de charges		7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
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 ; • Postions du torse fléchi à 45 degrés. 			900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²		450 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²		450 heures par an

		Durée minimale d'exposition
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition
Températures extrêmes	Températures inférieures ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C	900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels	600 heures par an
Bruit	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels	120 fois par an