

# **Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité**

**Le C3P mode d'emploi**



*Libres ensemble*  
**LA MARQUE AUTONOME**

## Sommaire

<b>Edito</b>	<b>3</b>
<b>Quels sont les salariés concernés ?</b>	<b>4</b>
<b>Que prévoit le dispositif ?</b>	<b>5</b>
<b>Quelle est la date d'entrée en vigueur ?</b>	<b>5</b>
<b>Quels seuils ?</b>	<b>6-9</b>
<b>Quel rôle des représentants du personnel ?</b>	<b>9</b>
<b>Combien de points ?</b>	<b>10</b>
<b>Comment connaître son solde de points ?</b>	<b>10</b>
<b>Que faire en cas de désaccord sur l'exposition déclarée ?</b>	<b>10</b>
<b>Comment utiliser ces points ?</b>	<b>11-12</b>
<b>Annexe : courrier-type de contestation</b>	<b>13-14</b>

**La création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) répond à une vieille revendication de l'UNSA. C'est une des mesures essentielles de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014.**

**Depuis son inscription dans la loi, cette mesure fait l'objet de débats quant à la mise en œuvre concrète de ce nouveau droit. Beaucoup sont encore totalement opposés à ce système qui peut notamment permettre à des salariés exposés à des facteurs de pénibilité (10) de partir en retraite anticipée. Juste retour des choses.**

**Les statistiques indiquent qu'en 2015 plus de 510 000 salariés disposaient d'un C3P. Près de 45% sont soumis à du travail de nuit.**

**En 2016, cette montée en charge s'est poursuivie puisque tous les facteurs de risques ont été enfin pris en compte.**

**Aujourd'hui, le C3P est encore méconnu des salariés. C'est dans cette optique que l'UNSA a décidé de réaliser ce guide.**

**En souhaitant qu'il vous permette de mieux comprendre son fonctionnement et qu'il vous aidera dans vos démarches.**

**Bonne lecture.**

**Dominique Corona  
Secrétaire national**

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) a été institué par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Il a été ensuite, modifié par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social. Son objectif est de prendre en compte des différences d'expérience de vie au regard de l'exposition à des facteurs de pénibilité et donc à des différences de durée passé à la retraite.

La mise en place du C3P répond à une vieille revendication de l'UNSA.

C'est un acquis fondamental qui reconnaît pour des millions de salariés la pénibilité de leur travail.

La pénibilité au travail se définit comme l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

En 2011, 10 facteurs de risques ont été définis et inscrits dans le code du Travail suite à une négociation interprofessionnelle.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites prévoit la création d'un Compte prévention pénibilité dont la mise en œuvre est progressive : 4 facteurs de risques sont entrés en vigueur en 2015, les 6 autres en 2016.

Les 10 facteurs de risques retenus sont les suivants :

- la manutention manuelle de charges ;
- les postures pénibles ou positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) - en vigueur en 2015 ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit ;
- le travail de nuit - en vigueur en 2015 ;
- le travail en équipes successives alternantes - en vigueur en 2015 ;
- le travail répétitif - en vigueur en 2015.

## Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés de droit privé sont concernés par cette mesure, apprentis et contrats de professionnalisation compris ; les contractuels de droit privé de la Fonction publique peuvent aussi bénéficier de ce dispositif. Les salariés sous contrat inférieur à un mois ne sont pas concernés.

Les salariés sous contrat de droit public sous statut ou affiliés à des régimes spéciaux, ainsi que les salariés des particuliers employeurs sont exclus du champ d'application du dispositif.

## **Que prévoit le dispositif ?**

Chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois, doit être déclaré par son employeur.

Cette déclaration permet de cumuler des points au titre d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée, qui vont alimenter le C3P.

Le Compte prévention pénibilité est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables).

Grâce aux points cumulés, le salarié peut bénéficier :

- de formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité ;
- d'un passage à temps partiel tout en conservant son salaire ;
- de la validation de trimestres d'assurance retraite, dans la limite de 8 trimestres ; cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Le C3P est intégré au Compte Personnel d'Activité (CPA). Il est donc indépendant de l'employeur et il

est rattaché aux salariés si le salarié quitte l'entreprise son C3P lui reste acquis.

## **Quelle est la date d'entrée en vigueur ?**

**Depuis 2015**, le dispositif concerne les salariés exposés à un ou plusieurs des 4 facteurs suivants au-delà des seuils fixés par le code du Travail :

- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif ;
- le travail sous pression hyperbare.

Dans ce cadre les salariés ont acquis des points dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, qui sont reportés sur le C3P en 2016 (mais correspondent à la période d'exposition de l'année 2015).

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016**, le dispositif concerne les salariés exposés à un ou plusieurs des 4 facteurs ci-dessus et/ou à un ou plusieurs des 6 facteurs suivants au-delà des seuils fixés :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles, forçant les articulations ;

- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

Pour ces 6 facteurs, les points acquis en 2016 seront portés au compte du C3P en 2017.

Pour les salariés ayant effectué plusieurs contrats de travail pendant l'année (d'une durée d'un mois minimum) portant sur des activités exposées, les différentes périodes d'exposition sont cumulées : chaque trimestre d'exposition à un facteur permet au salarié d'acquies des points.

## Quels seuils ?

### Les contraintes physiques découlant de la nature du travail

#### 1 - Les manutentions manuelles de charges

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R4541-2 du code du Travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15kg	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

#### 2 - Les postures pénibles

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

### 3 - Les vibrations mécaniques

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1 du code du Travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s <sup>2</sup>	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s <sup>2</sup>	

## Les facteurs de risques professionnels au titre de l'environnement physique agressif

### 1 - Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées

Facteurs de risques professionnels	Seuil	
	Action ou situation	Intensité minimale / Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60 du code du Travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n°1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du Travail	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 oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du Travail et du ministre chargé de la Santé

### 2 - Les activités exercées en milieu hyperbare (depuis 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du code du Travail	Interventions ou travaux	1200 heures par an	60 interventions ou travaux par an

### 3 - Les températures extrêmes

Facteurs de risques professionnels	Seuil	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égales à 5°C ou au moins égale à 30°C	900 heures par an

### 4. Le bruit

Facteurs de risques professionnels	Seuil	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Bruit mentionné à l'article R.4431-1 du code du Travail	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

## Les facteurs de risques professionnels au titre de certains rythmes de travail

### 1 - Le travail de nuit (depuis 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du code du Travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures	120 nuits par an

### 2 - Le travail en équipes successives alternantes (depuis 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil	
	Action ou situation / Intensité minimale	Durée minimale
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



### 3 - Le travail répétitif (depuis 2015)

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
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		

#### **Quel rôle des représentants du personnel ?**

C'est l'employeur qui déclare auprès de la CNAV l'exposition de ses salariés à la pénibilité.

Il est également responsable de la mesure de l'exposition. Pour ce faire, il peut s'appuyer soit sur des référentiels réalisés par la branche professionnelle dont il dépend (s'ils existent), soit choisir son propre dispositif d'évaluation.

La loi Rebsamen a intégré la pré-

vention de la pénibilité dans le cadre de la négociation égalité professionnelle-qualité de vie au travail. Il est primordial que les négociateurs se saisissent de cette opportunité pour négocier le dispositif d'évolution. De plus, les organisations syndicales doivent être informées du bilan annuel et du nombre de points attribués par métier et par facteur de pénibilité.

Il est indispensable que les membres du CHSCT se saisissent de la pénibilité en s'appuyant sur le Document Unique d'Evolution des Risques (DUER).

## Combien de points ?

	Salariés nés avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1956	Salariés nés après le 30 juin 1956
Salarié présent dans l'entreprise toute l'année	Exposition* au-delà du seuil à 1 facteur : 8 points Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs : 16 points	Exposition* au-delà du seuil à 1 facteur : 4 points Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs : 8 points
Salarié présent dans l'entreprise pendant une partie de l'année seulement (un mois minimum)**	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risque : 2 points par période d'exposition de trois mois dans l'année	Exposition* au-delà du seuil à 1 seul facteur de risque : 1 point par période d'exposition de trois mois dans l'année
	Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs de risque : 4 points par période d'exposition de trois mois dans l'année	Exposition* au-delà du seuil à au moins 2 facteurs de risque : 2 points par période d'exposition de trois mois dans l'année

\* La durée d'exposition est appréciée dans les conditions habituelles du poste, en moyenne annuelle

\*\* Salarié dont le contrat de travail a débuté et/ou fini en cours d'année

## Comment connaître son solde de points ?

Les points que les salariés ont acquis l'année précédente sont reportés sur leur compte une fois par an. Le salarié qui a bénéficié de points au titre de la pénibilité reçoit avant le 30 juin une notification.

Vous avez aussi la possibilité d'activer votre espace personnel en ligne sur le site :  
[www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)

## Que faire en cas de désaccord sur l'exposition déclarée ?

Il est de la responsabilité de l'employeur d'évaluer l'exposition aux facteurs de pénibilité et, si l'activité dépasse les seuils fixés, de déclarer cette exposition à la CNAV.

Chaque année avant le mois de juin, les salariés concernés sont informés de la ou des déclaration(s) dont ils ont fait l'objet pour l'année écoulée par le relevé annuel de

points (RAP). Celui-ci mentionne le nombre de points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que le détail des employeurs ayant déclaré l'exposition.

En cas de désaccord avec les informations contenues dans ce document ou si le salarié n'a pas reçu au 30 juin de relevé de points, il doit en informer son employeur afin que celui-ci modifie sa déclaration. Si cette phase n'aboutit pas, alors nous conseillons aux salariés de se rapprocher de leurs élus UNSA afin qu'ils interviennent auprès de l'employeur.

Si ce dialogue n'aboutit toujours pas, vous pouvez adresser une réclamation à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. (Modèle de courrier en annexe).

## **Comment utiliser ces points ?**



- **Pour se former** : 20 points sont réservés d'office pour la formation (à l'exception des salariés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960, ainsi que pour les salariés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : 10 points sont réservés à la formation).

## **Chaque point donne droit à 25 heures de formation (20 points = 500 heures de formation)**

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants syndicaux, de votre DRH ou de votre OPCA pour trouver la formation la plus adéquate. N'oubliez pas que le C3P fait partie intégrante de votre CPA.

Vous pouvez donc aussi contacter votre Conseiller en Evolution Professionnelle qui vous aidera dans votre démarche.

- **Passer à temps partiel sans réduction de salaire** : 10 points pénibilité donnent droit à un trimestre à mi-temps sans réduction de salaire. Ainsi, vous avez la possibilité de moduler votre rythme de temps de travail, dans la limite d'une fourchette comprise entre 20 % et 80 % de la durée du travail applicable dans votre établissement.

## Comment est calculé le temps partiel ?

En nombre de jours, la durée de temps partiel prise en charge correspond à la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times \frac{45}{\text{Coefficient de réduction de la durée de travail}}$$

Exemple : Avec 10 points, vous pouvez effectuer 90 jours en mi-temps, ou 112 jours en travaillant à 60 % d'un temps plein (donc coefficient de réduction de la durée du travail = 0,4).

La demande de passage à temps partiel doit se faire auprès de l'employeur. Afin de faciliter cette demande il est primordial d'avoir au préalable édité une attestation de points disponibles sur le site [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)

ce qui représente le maximum (20 points étant réservés à la formation professionnelle), cette utilisation de points peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge légal de départ à la retraite (8 trimestres maximum).

- **Partir en retraite anticipée :**

10 points valident un trimestre de majoration de durée d'assurance. Par conséquent, avec 80 points,

*La demande doit se faire par l'intermédiaire du site : [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)*

## Annexe

Nom et Adresse du salarié

.....  
.....  
.....  
.....

Adresse de l'entreprise

N° de sécurité sociale :

.....

Le .....

Objet : (Veuillez préciser le motif de votre réclamation parmi les deux propositions suivantes)

Contestation de la déclaration d'exposition à la pénibilité

Contestation de l'absence de déclaration d'exposition à la pénibilité

Madame, Monsieur,

J'interviens dans le cadre du dispositif du Compte personnel de prévention de la pénibilité (prévu aux articles L. 4161-1 et L. 4162-1 et suivants du code du Travail) et des droits s'y rattachant.

Je souhaite contester (Optez pour l'une des propositions suivantes) la déclaration d'exposition de l'année ..... et/ou l'absence de déclaration d'exposition à la pénibilité pour l'année.....

En effet, j'estime avoir été exposé(e) au(x) facteur(s) de risques professionnels suivants : (choisissez parmi les 10 facteurs proposés celui ou ceux au(x)quel(s) vous estimez avoir été exposé(e))

Activités exercées en milieu hyperbare

Travail de nuit

Travail en équipes successives alternantes

Travail répétitif

Manutentions manuelles de charges

Postures pénibles, forçant les articulations

Vibrations mécaniques

Agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées

Températures extrêmes

Bruit.

au titre de mon activité de .....exercée au  
sein de votre entreprise au cours de la période suivante : du .....  
au .....

(Optez pour l'une des propositions suivantes) :

Je joins à ma réclamation le relevé de points Compte personnel de prévention de la pénibilité de l'année concernée.

Je n'ai pas reçu de relevé de points Compte personnel de prévention de la pénibilité pour l'année contestée.

Je vous saurais gré de bien vouloir étudier ma demande et dans le cas où vous décideriez d'y accorder une suite favorable, d'effectuer les démarches prévues par les dispositions de l'article R. 4162-27 du code du Travail.

Je reste à votre disposition pour échanger sur cette demande.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Nom

Signature



# Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité

**Le C3P mode d'emploi**



*Libres ensemble*  
**LA MARQUE AUTONOME**

 [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

 [www.facebook.com/Syndicat.UNSA](https://www.facebook.com/Syndicat.UNSA)

 [@Unsa\\_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET CEDEX