

# LE POINT SUR...

## Le compte professionnel de prévention

Le « Compte professionnel de prévention » (C2P) permet à un salarié, exposé à certains facteurs de risques professionnels, d'accumuler des points pour financer, soit des formations en vue d'un emploi moins exposé, soit un passage à temps partiel, soit un départ anticipé à la retraite, soit depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un métier non exposé aux facteurs de risques professionnels.

### Les employeurs et les salariés concernés

Tous les employeurs de droit privé, quel que soit leur effectif, doivent mettre en œuvre le dispositif.

Sont concernés les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, définis par les textes.

Sont exclus du dispositif, les salariés titulaires d'un contrat de travail inférieur à 1 mois, les salariés des particuliers employeurs, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite prenant en compte la pénibilité.

Six facteurs de risques sont inclus dans le champ du C2P. Il s'agit : du travail de nuit, des activités exercées en milieu hyper-bare, du travail en équipes successives alternantes, des températures extrêmes, du bruit et du travail répétitif à une cadence contrainte.

Quatre autres facteurs de risques sont exclus du compte professionnel de prévention : la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux. Le salarié soumis à l'un de ces 4 risques pourra bénéficier de la retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, sous certaines conditions. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les salariés exposés aux risques ergonomiques bénéficient d'une modalité particulière d'accès au CPF de transition en vue de se reconvertir dans un métier non exposé aux risques professionnels.

### L'appréciation des seuils

L'appréciation des facteurs de risques et des seuils fixés par décret nécessite une très bonne connaissance technique des métiers. C'est à l'employeur qu'il incombe de procéder à cette appréciation au regard des conditions de travail.

Les seuils d'exposition combinent 2 critères, un critère d'intensité et un critère de durée, calculés sur l'année. Ils sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Par exemple, pour le travail de nuit, un salarié acquiert des points s'il a travaillé 1h entre 24h00 et 5h00 plus de 100 fois par an (voir tableau en annexe).

L'appréciation des facteurs de pénibilité peut se faire au regard de référentiels types définis au niveau des branches professionnelles (les référentiels homologués sont disponibles sur le site du Ministère du travail). L'employeur qui applique un référentiel de branche pour déterminer l'exposition d'un salarié est présumé de bonne foi.

### L'acquisition et l'utilisation des points du compte pénibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le nombre de points acquis sur le C2P est proportionnel au nombre d'expositions.

Le salarié exposé acquiert 4 points par an en cas d'exposition à un facteur de risques, 8 points en cas d'exposition à deux facteurs de risques, 12 points par an en cas d'exposition à trois facteurs de risques... En cas d'année incomplète, il acquiert 1 point par période de 3 mois pour un facteur de risques (2 points en cas d'exposition à deux facteurs de risques ou 3 points en cas d'exposition à trois facteurs de risques...). Le nombre de points est doublé pour les salariés nés avant 1956. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 le nombre de points acquis n'est plus plafonné.

- Les 20 premiers points peuvent être utilisés uniquement pour financer des actions de formation afin d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé à la pénibilité (1 point « formation » du C2P ouvre droit à un abondement du CPF de 500 €).

Mais, pour les salariés nés avant 1960, il n'y a pas d'obligation de formation (pour ceux qui sont nés entre 1960 et 1962, 10 points sont affectés à la « réserve formation »). Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un accompagnement préalable par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

- Les points peuvent être utilisés pour financer un passage à temps partiel : 10 points génèrent un complément de rémunération pour compenser pendant 4 mois un passage à mi-temps. Le nombre maximal de points du C2P pouvant être utilisés pour financer une réduction du temps de travail avant l'âge de 60 ans est fixé à 80 points.
- Les points peuvent également être utilisés pour financer une retraite anticipée (55 ans minimum) : 10 points ouvrent droit à 1 trimestre de majoration de durée d'assurance pour la retraite.
- Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les points peuvent aussi être utilisés pour financer une reconversion professionnelle : 1 point du C2P ouvre droit à 500 € pour financer des actions de formation (ou bilan de compétences ou VAE) et le cas échéant, la rémunération du salarié durant son congé de reconversion. Le salarié peut débloquer la « réserve formation » de 20 points pour les utiliser pour financer son projet de reconversion. Le salarié doit faire l'objet d'un accompagnement préalable par un opérateur du CEP.

L'organisme gestionnaire porte annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée. Le salarié peut effectuer sa demande d'utilisation de points via le site internet dédié à la pénibilité.

Les points acquis sont conservés en cas de changement d'employeur ou de période de chômage et ce jusqu'à la retraite.

### Les obligations de l'employeur

#### **Déclaration via la DSN**

L'employeur doit indiquer, via la DSN, les facteurs de risques professionnels auxquels ses salariés ont été exposés au-delà des seuils. Pour les salariés présents toute l'année, la déclaration se fait dans la dernière DSN de l'année (à déposer le 5 ou le 15 janvier N+1). Pour les contrats s'achevant en cours d'année, la déclaration se fait avec la DSN correspondant au mois de sortie du salarié.

L'employeur peut éventuellement rectifier ses déclarations jusqu'au 15 avril de l'année N+1 (ou 5 avril selon la date de dépôt de la DSN). Lorsque la rectification est favorable au salarié, elle peut intervenir dans le délai de 3 ans.

### **Le document d'évaluation des risques**

Il doit être complété, en annexe, des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles et de la proportion de salariés concernés. Le défaut d'établissement conforme ou de mise à jour du document unique est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>ème</sup> classe (1 500 € pour les personnes physiques).

### **L'obligation de négocier**

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, doivent négocier un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité lorsqu'elles emploient une proportion minimale de 25 % de salariés exposés.

Doivent également négocier, les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés, qui possèdent une sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) supérieure à 0,25 (nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles/effectif).

### **Le financement du dispositif**

La gestion du compte professionnel de prévention est assurée par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie. Les dépenses engendrées par le compte professionnel de prévention ne sont plus couvertes par une cotisation à la charge de l'employeur.

### **Le contrôle du compte pénibilité**

Les organismes gestionnaires peuvent opérer un contrôle sur pièces ou sur place. Suite au contrôle, des régularisations du nombre de points acquis peuvent être opérées. L'employeur peut également être condamné à verser une pénalité financière (50 % du plafond mensuel de sécurité sociale pour chaque salarié concerné). Le redressement peut intervenir au cours des 3 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points auraient dû être inscrits au compte. Le salarié, en désaccord avec le nombre de points inscrits à son compte, doit effectuer une réclamation auprès de son employeur avant de saisir la caisse. L'action du salarié ne peut intervenir qu'au cours des 2 années civiles suivant la fin de l'année concernée.

**Le Ministère du travail a mis en place, pour permettre aux salariés et aux employeurs de s'informer sur le compte professionnel de prévention :**

- Un numéro de téléphone : le 3682,
- Un site : [compteprofessionnelprevention.fr](https://compteprofessionnelprevention.fr)

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail	Interventions ou travaux	1 200 hPa	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30°C		900 heures par an
Bruits mentionnés à l'article R. 4431-1 du Code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 h 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
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du Code du travail	Une heure de travail entre 24h00 et 5h00		120 nuits par an jusqu'au 31/08/2023 et 100 nuits par an à compter du 01/09/2023 (soit un seuil annuel à retenir de 113 nuits pour un salarié présent toute l'année 2023)
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24h00 et 5h00		50 nuits par an jusqu'au 31/08/2023 et 30 nuits par an à compter du 01/09/2023 (soit un seuil annuel à retenir de 43 nuits pour un salarié présent toute l'année 2023)
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		