

# Le compte professionnel de prévention (C2P)



# Sommaire

**1**

Le contexte  
réglementaire du  
dispositif

**2**

Le C2P en  
quelques mots

**3**

Les salariés  
concernés par le  
dispositif

**4**

Les obligations  
de l'employeur

**5**

Les démarches des  
salariés exposés

**6**

L'offre de services





## 1 – Le contexte réglementaire du dispositif



# Contexte réglementaire

2014

2015

2016

2017

2023

JANVIER 2014

AOUT 2015

JUIN 2016

SEPTEMBRE  
2017

Avril 2023

Août 2023

Loi du 20 janvier 2014

Loi du 17 août 2015

Instruction ministérielle  
du 20 juin 2016

Ordonnance du  
22 septembre 2017

Loi de financement  
rectificative de la sécurité  
sociale pour 2023

Décrets 2023-759 et 2023-760  
du 10 août 2023

- Institue le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPP)
- Confie la gestion du dispositif pénibilité à la CNAV et à son réseau

- Supprime la fiche individuelle d'exposition
- modalités d'évaluation de l'exposition (accords de branches ou référentiels professionnels de branche)

- Précise la nature des obligations des employeurs
- Définition des facteurs et des seuils réglementaires
- 8 fiches techniques d'aide à la mise en œuvre du dispositif

- Renomme le dispositif en « Compte professionnel de prévention »
- Transfert la gestion du dispositif à la branche AT/MP
- Supprime 4 facteurs de risques
- Supprime les cotisations de base et additionnelle (et dissout le fonds de financement)

- Crée une 4<sup>e</sup> utilisation de points : le projet de reconversion professionnelle
- Intègre de nouveaux bénéficiaires : les nouveaux embauchés des régimes spéciaux supprimés
- Permet l'utilisation de MDA pour améliorer la pension de retraite

- Abaisse les seuils des facteurs « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes »
- Améliore l'acquisition des points en cas de poly-exposition
- Améliore le barème de conversion des points pour la formation professionnelle et le temps partiel
- Précise les modalités de l'utilisation des points pour un projet de reconversion professionnelle
- Supprime le plafond de 100 points
- Introduit un plafond pour le temps partiel



## 2 – Le C2P en quelques mots



# Principe

Evaluation – Déclaration – Acquisition - Utilisation





## 3 – Les salariés concernés par le dispositif



# Les salariés concernés par le dispositif

- Régime général (RG) et/ou Mutualité sociale agricole (MSA)
- Employé par une personne publique avec un contrat de droit privé (CDI/CDD/Intérim)

**Salariés**



- Contrat d'une durée supérieure ou égale à 1 mois
- CDI, CDD, Intérim ou contrat spécifique (apprentissage)

**Contrat de travail  
> ou = 1 mois**



- Être déclaré exposé par son employeur
- À un ou plusieurs des 6 facteurs de risques en vigueur dans le cadre du Compte professionnel de prévention

**Être déclaré**



Les nouveaux embauchés à partir du 01/09/2023 des entreprises des anciens régimes spéciaux sont également concernés par le C2P





## 4 – Les obligations de l'employeur

- ▶ **L'évaluation**
- ▶ **La déclaration**





## ▶ L'évaluation

# Evaluer

Evaluer l'exposition des salariés aux risques professionnels dans l'entreprise :

- ▶ **Évaluation annuelle par salarié (toutes activités confondues)** quel que soit le type de contrat du salarié sous réserve qu'il soit supérieur ou égal à un mois.
- ▶ Exposition du salarié appréciée **en moyenne sur l'année**, dans les **conditions habituelles de travail**, au regard des seuils fixés par décret, et **après application des mesures de protection individuelle et collective**.



# Le facteur « travail de nuit »



Art. D. 4163-5 : Lors de l'appréciation de l'exposition d'un salarié au travail de nuit, **l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.**

# Le facteur « travail en équipes successives alternantes »



Le travail  
en équipes  
successives  
alternantes <sup>1</sup>

1 heure  
de travail  
entre minuit  
et 5 heures

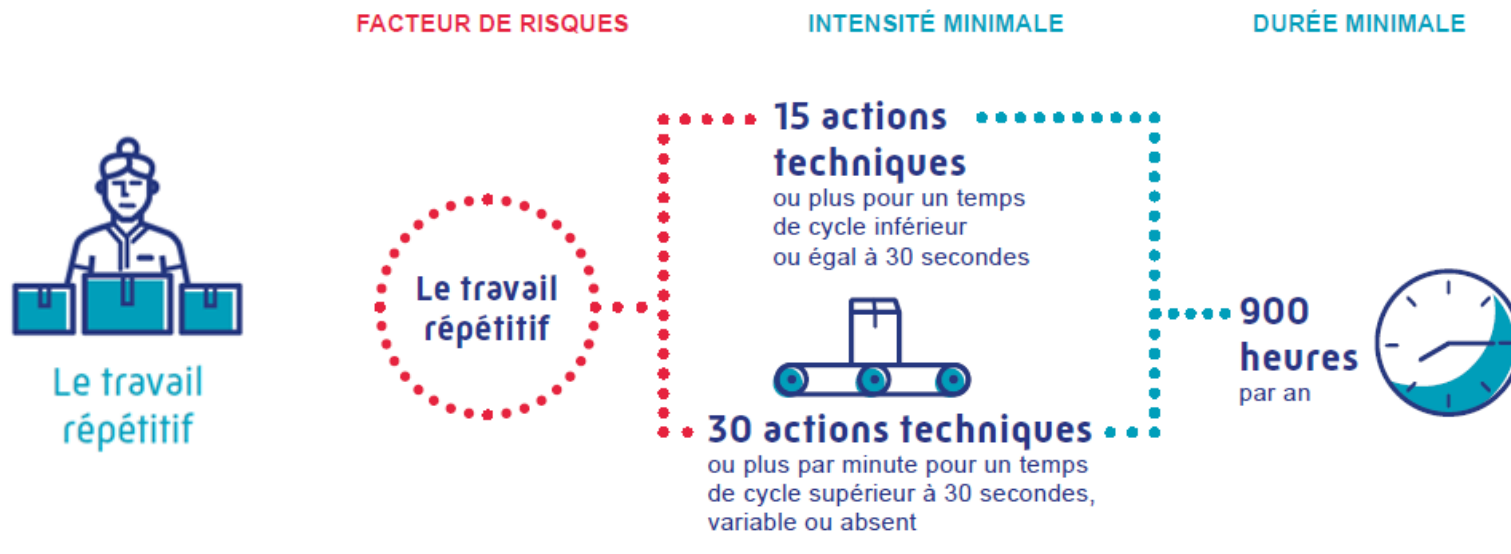


30 nuits  
par an



**Les nuits réalisées au titre du « travail en équipes successives alternantes » ne peuvent être prises en compte au titre du « travail de nuit ».**

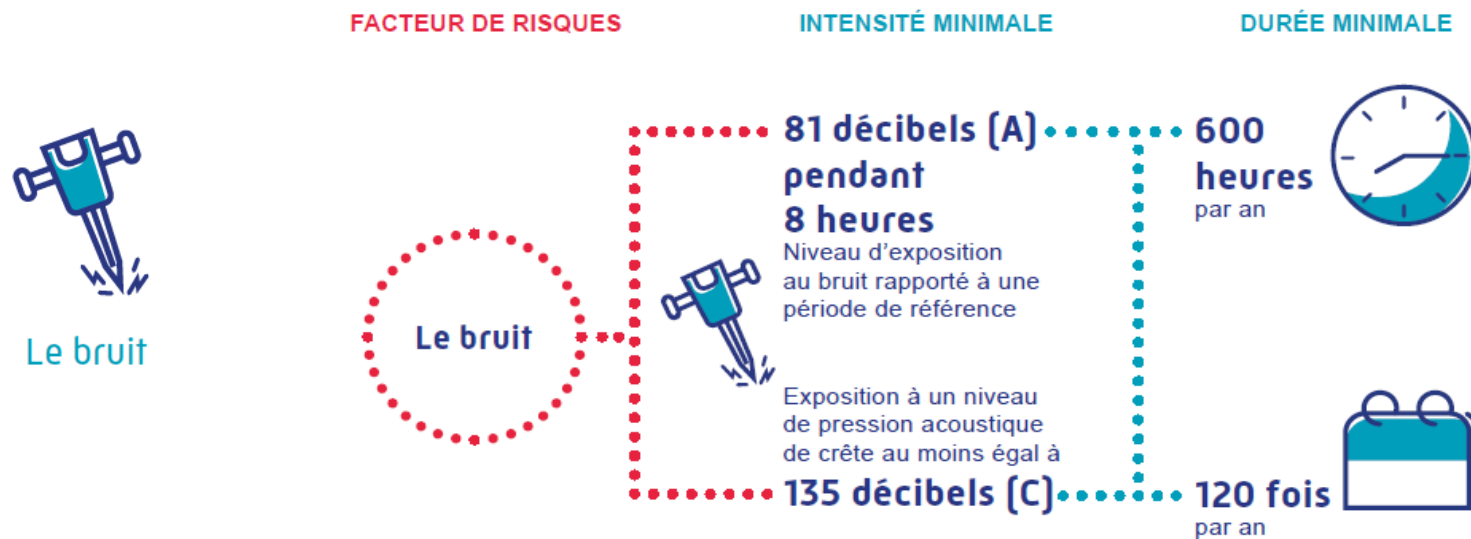
# Le facteur « travail répétitif »



# Le facteur « activités exercées en milieu hyperbare »



# Le facteur « bruit »

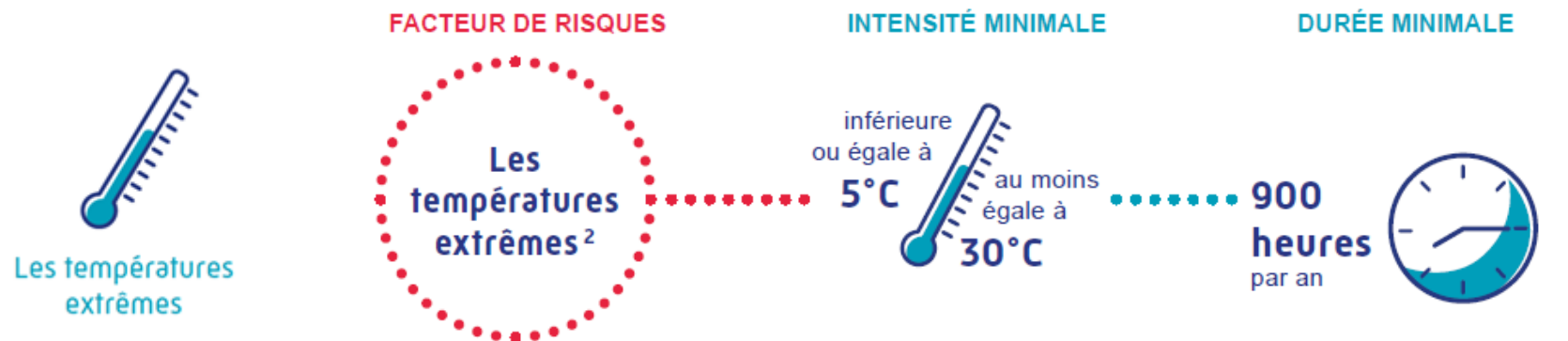


**L'exposition des travailleurs au regard des seuils doit être appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.**

Exemple : les PICB (Protections Individuelles Contre le Bruit)



# Le facteur « températures extrêmes »



**La température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même. Les températures extérieures ne sont pas prises en considération.**



## ▶ La déclaration

# La période d'exposition

La période d'exposition à déclarer correspond à **la période couverte par le contrat de travail**.

- ▶ Si le contrat **couvre l'année civile entière** (« contrats annuels » : CDI, CDD en cours sur toute l'année considérée, contrat pluriannuel d'apprentissage..) :
  - ▶ La période d'exposition à déclarer va du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.
- ▶ Si le contrat **ne couvre qu'une partie de l'année civile**, débute ou s'achève au cours de l'année (contrats « infra-annuels » : apprentissage, intérim, CDD ou CDI qui débute et/ou s'achève en cours d'année) :
  - ▶ **La période d'exposition à déclarer correspond à la période du contrat.**

# Quand déclarer ?

La déclaration de l'exposition est réalisée dans la DSN (via le logiciel de paie) dans les délais suivants :

	DSN
<b>Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile</b>	5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
<b>Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile</b>	5/15 du mois qui suit la fin du contrat



*Exemple :* Un salarié, titulaire d'un contrat d'une durée d'1 an du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, est affecté à un poste permanent exposé au facteur « travail de nuit ». Le salarié est donc considéré comme exposé sur l'ensemble de la période. Deux périodes déclaratives doivent être distinguées :

- **Du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 décembre 2023** : le contrat demeurant en cours à la fin de l'année civile , le facteur « travail de nuit » est déclaré **dans la DSN du 5/15 janvier 2024.**
- **Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 mai 2024** : le contrat s'achevant au cours de l'année civile 2024, le facteur « travail de nuit » est déclaré **dans la DSN du 5/15 juin 2024.**

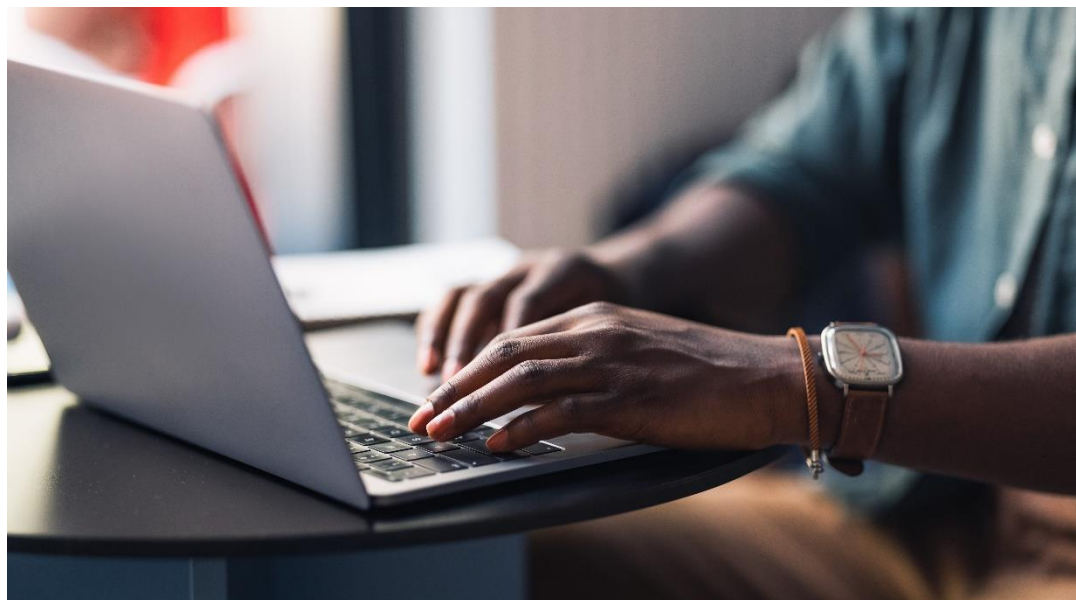
# Quand déclarer ?

L'employeur a la possibilité de rectifier sa déclaration, 2 cas sont à envisager :

- **Soit la rectification est en faveur du salarié** : l'employeur dispose de trois ans pour rectifier la déclaration via la DSN.
- **Soit la rectification n'est pas en faveur du salarié** : l'employeur peut procéder à la correction via la DSN au plus tard jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année qui suit l'année d'exposition concernée. Après cette date, les modifications envoyées via les déclarations de données sociales ne seront plus recevables.

Concernant une exposition de l'année 2021,

- Si la rectification est en défaveur du salarié, l'employeur ne peut plus procéder à la correction de sa déclaration. Il pouvait le faire jusqu'au 5/15 avril 2022.
- Si la rectification est en faveur du salarié, l'employeur peut corriger sa déclaration jusqu'au 31/12/2024



## 5 – Les démarches des salariés exposés



# L'acquisition des points par le salarié



Période d'exposition de **3 mois**  
= **1 point / facteur d'exposition**

Nombre de facteurs	Exposition 3 mois	Exposition annuelle
Exposition à 1 facteur	1 point	<b>4 points</b>
Exposition à 2 facteurs	2 points	<b>8 points</b>
Exposition à 3 facteurs	3 points	<b>12 points</b>
...	...	...



**Chaque année**, le compte du salarié est alimenté du nombre de points acquis via la déclaration d'exposition.

Les bénéficiaires **peuvent cumuler des points sans limite tout au long de leur carrière.**

**Le compte est clos** au départ à la retraite du salarié ou à son décès.



**Le salarié peut contester le nombre de points acquis** (ou l'absence de déclaration par son employeur) **dans les 2 ans** qui suivent l'année de l'exposition remise en cause.

# Modalités d'utilisation des points

**FINANCER UNE ACTION  
DE FORMATION  
PROFESSIONNELLE**



**ANTICIPER SON DÉPART  
À LA RETRAITE**



**AMÉNAGER  
SON TEMPS DE  
TRAVAIL**



**FINANCER UN PROJET  
DE RECONVERSION  
PROFESSIONNELLE**



**Les 20 premiers points sont réservés pour le financement d'une action de formation professionnelle ou d'un projet de reconversion professionnelle.**

**Excepté pour les :**

Salariés nés avant le 1/01/1960 => aucun point n'est réservé

Salariés nés entre le 1/01/1960 et le 31/12/1962 => seuls 10 points sont réservés



# Salarié – financer une formation



## Généralités

- **Les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation ou la reconversion**
- sauf pour les salariés
  - nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 – aucun point réservé;
  - ceux nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : seulement 10 points réservés



## Droits

- **1 point = 500 euros de formation.**
- **Les points sont utilisables un par un.**
- **Abondement du CPF (Compte personnel de formation)**
- **Permet de financer toute ou partie d'une formation professionnelle**



## Démarches

- **Rencontrer un conseiller en évolution professionnel**
- **Identifier sa formation sur le portail CPF**
- **Mobiliser ses points sur son espace C2P**
- **Finaliser la demande de financement sur le site du CPF**



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié

# Salarié – financer un projet de reconversion professionnelle



## Généralités

- **Les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation ou la reconversion professionnelle**
- sauf pour les salariés
  - nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 – aucun point réservé;
  - ceux nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 : seulement 10 points réservés



## Droits

- **1 point = 500 euros**
- **Pour financer une/des formations professionnelles et le cas échéant la rémunération du salarié dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle et si la formation a lieu sur le temps de travail.**
- **Les points sont utilisables un par un.**



## Démarches

- **Etre accompagné par un conseiller en évolution professionnelle :**
  - **Définition du projet,**
  - **Orientation vers les formations,**
  - **Identification des financements**
- **Instruction de la demande et prise en charge administrative par les commissions paritaires interprofessionnelles (Transition pro)**



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié

# Salarié – anticiper son départ à la retraite et compléter sa carrière



## Généralités

- **Permettre d'anticiper un départ à la retraite**
- La MDAP participe à :
  - Anticiper l'âge légal de départ en retraite
  - Et/ou déterminer le taux et la durée d'assurance pour calculer la pension retraite de l'assuré
  - Ouvrir les droits à certains dispositifs retraite (RACL, retraite progressive...)



## Droits

- Les points sont utilisables par bloc de 10.
- 10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance pénibilité
- Mobilisables à partir de 55 ans
- 8 trimestres maximum
- **Départ anticipé maximum 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite**



## Démarches

- Rencontrer son conseiller retraite pour vérifier l'impact sur les droits retraite
- Demander l'utilisation des points pour une MDAP sur l'espace personnel du salarié
- Clôture du compte au départ à la retraite du salarié



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié



Les points ne sont pas convertis en trimestres de manière automatique

Les trimestres C2P peuvent compléter le dispositif carrières longues (RACL) dans la limite de 2 ans avant l'âge légal  
Les trimestres C2P peuvent être comptabilisés pour l'ouverture des droits à la RACL

# Salarié – aménager son temps de travail



## Généralités

- Permettre de **réduire son temps** de travail sur une période définie **sans perte de salaire**.
- **L'employeur assure le maintien de la rémunération**.
- Réduction du temps de travail : entre **20 et 80% de la durée de travail** applicable dans l'établissement.
- Les salariés de moins de 60 ans ne pourront pas utiliser plus de 80 points pour aménager leur temps de travail.



## Droits

- **Les points sont utilisables par bloc de 10.**
- Durée modulable selon le coefficient de réduction du temps de travail  
Ex : 20 points mobilisés permettront au salarié de diminuer son temps de travail de 50% pendant 240 jours.



## Démarches

- Obtenir **l'accord de l'employeur** et convenir des modalités de temps partiel
- Mobiliser les points C2P
- Cosigner un **avenant au contrat de travail** (employeur et salarié)
- L'employeur envoie l'avenant + 3 derniers bulletins de salaire + RIB au moins 1 mois avant le début du temps partiel



## Contacts

- 1 site internet : [www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)
- 1 numéro de téléphone : 3682 (Service gratuit + prix appel)
- 1 espace salarié

# Le temps partiel avec maintien de la rémunération

La formule permettant de calculer le nombre de jours financés par le C2P est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points utilisés}}{10} \times \frac{60}{\text{Coefficient de réduction de la durée de travail}}$$

Par exemple, votre salarié souhaite **utiliser 20 points**.

$$\frac{20}{10} \times \frac{60}{(1-50/100)}$$

Il peut **réduire son temps de travail de 50%** pendant 240 jours calendaires

Exemples de jours financés en fonction des points mobilisés et de la diminution du temps de travail

Points mobilisés	10
------------------	----

Diminution du temps de travail	Durée de l'avenant en jours
20%	300
30%	200
40%	150
50%	120
60%	100
70%	86
80%	75

Points mobilisés	20
------------------	----

Diminution du temps de travail	Durée de l'avenant en jours
20%	600
30%	400
40%	300
50%	240
60%	200
70%	171
80%	150

# Le temps partiel avec maintien de la rémunération

## Éléments qui doivent figurer dans l'avenant

- ▶ Date de début du Temps Partiel
- ▶ Date de fin du Temps Partiel
- ▶ Temps de travail réglementaire dans l'entreprise
- ▶ Temps de travail du salarié avant la diminution du temps de travail
- ▶ Temps de travail du salarié accordé dans le cadre du Temps Partiel
- *Maintien de la rémunération pendant le temps partiel*

# Le temps partiel avec maintien de la rémunération

## Éléments de Rémunération pendant le Temps Partiel

Le salarié perçoit une **rémunération identique** à celle qu'il percevait avant la diminution du temps de travail dans le cadre du dispositif C2P.

L'employeur est tenu de maintenir tous les éléments qui constituent le salaire en considérant le salarié « **présent** » sur son ancien temps travail, c'est-à-dire comme s'il avait réellement effectué son activité.

Ex : un salarié travaille normalement tous les dimanches (4 par mois) et passe à 50%.

L'employeur doit lui maintenir ses primes liées aux 4 dimanches qu'ils auraient effectués alors même qu'il en a travaillé que 2.

### Ne sont pas pris en compte, les éléments :

- ▶ liés au départ du salarié de l'entreprise
- ▶ sans lien avec la durée du temps de travail à temps partiel
- ▶ Prime d'intéressement et participation aux bénéfices
- ▶ Avantages en nature
- ▶ en lien avec des mois hors temps partiel C2P.
- ▶ relatifs aux heures supplémentaires, CET
- ▶ liés à des primes exceptionnelles

Les autres primes sont proratisées / durée du TP

Exemple : Pour un TP de 120 jours, on proratisera le 13<sup>ème</sup> mois (120/360).

**ZÉRO PERTE**  
TOUT LE MONDE Y GAGNE !



## 6 – L'offre de services





# Le relevé annuel de points

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les salariés déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels peuvent consulter leur relevé de points

Le relevé est envoyé **par voie dématérialisée** (espace personnel en ligne)

Ou, à défaut (lorsque la personne n'a pas créé son espace personnel), **par courrier**

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

**Mon suivi de points**

Année 2015 : Points acquis : 20 pt(s) / Points utilisés : 10 pt(s) / Relevé de points (PDF, 40K)

Année 2014 : Points acquis : 25 pt(s) / Points utilisés : 20 pt(s) / Relevé de points (PDF, 40K)

PDF à télécharger



# La plateforme téléphonique

**La plateforme téléphonique** traite les demandes d'information pour les salariés, employeurs et partenaires.



**3682**

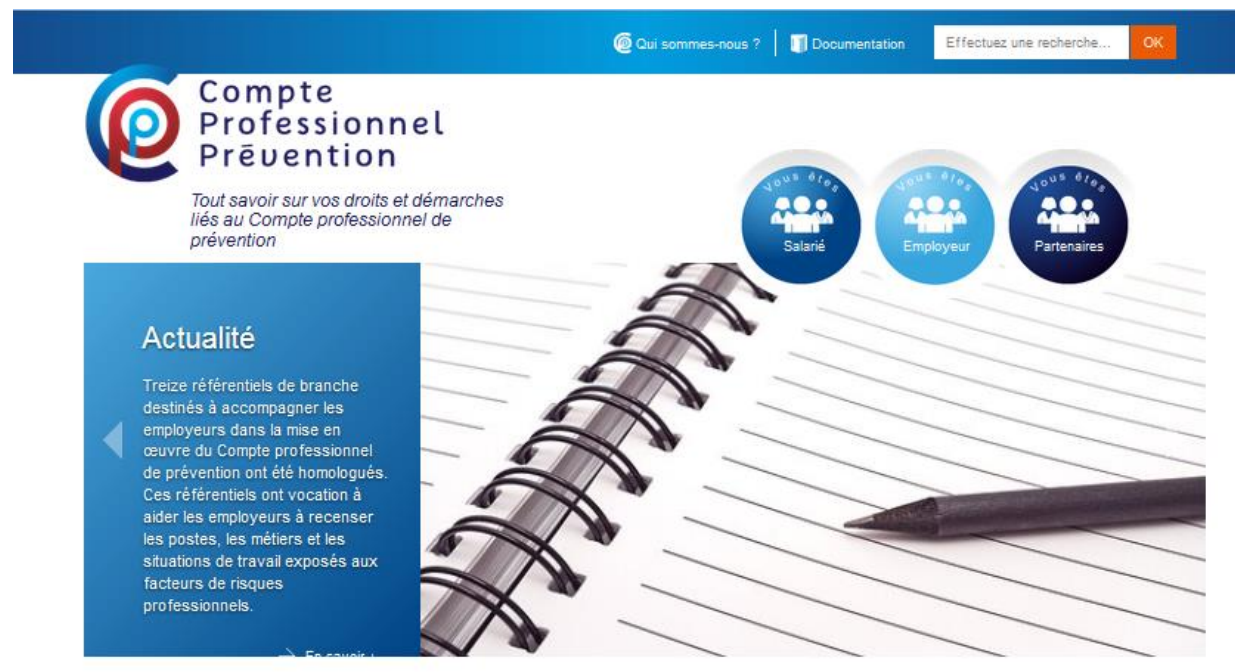
Service gratuit  
+ prix appel

**Du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00**

**Pour les situations particulières (salarié ou employeur) demander à être appelé sur le créneau horaire de votre choix**

# Le site internet

Le site Internet dédié au compte professionnel de prévention informe les salariés et les employeurs de leurs droits et démarches.



[www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)

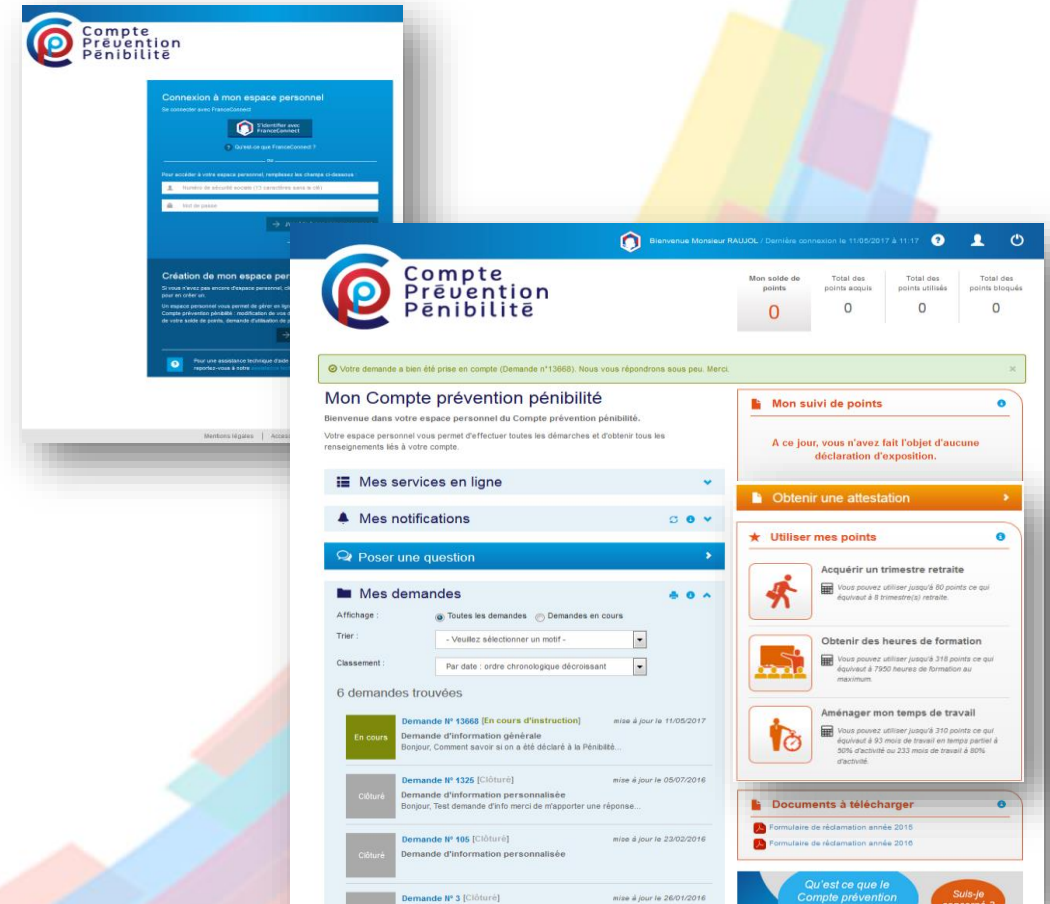
# L'espace personnel salarié

Après inscription, les salariés ont accès à leur espace personnel en ligne en entrant leur numéro de sécurité sociale et un mot de passe personnel.

Ils peuvent également se connecter via FranceConnect en utilisant leurs identifiants/Mot de passe d'améli, de la DGFIP ou de La Poste.

Sur cet espace, ils peuvent

- ▶ consulter leur solde de points et leur relevé,
- ▶ effectuer leurs demandes d'utilisation de points,
- ▶ générer une attestation de points acquis,
- ▶ poser leurs questions
- ▶ suivre l'avancé de leurs demandes.



# L'espace employeur

Cet espace permet aux employeurs de

- ▶ suivre leurs déclarations,
- ▶ poser leurs questions,

Les employeurs peuvent accéder à cet espace via leur authentification sur Net-E.

