



**l'Assurance  
Maladie**

**RISQUES PROFESSIONNELS**

Agir ensemble, protéger chacun



L'essentiel & plus encore



**Compte  
Professionnel  
Prévention**

# LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

*La Caisse Nationale d'Assurance Maladie et son réseau sont gestionnaires du Compte professionnel de prévention.*

*Retrouvez-nous sur [compteprofessionnelprevention.fr](https://compteprofessionnelprevention.fr) ou composez le*



Version septembre 2023

# SOMMAIRE

**01**

LE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE  
DU DISPOSITIF

**02**

LE C2P EN QUELQUES MOTS

**03**

LES SALARIÉS CONCERNÉS  
PAR LE DISPOSITIF

**04**

LES FACTEURS DE RISQUES  
PROFESSIONNELS CONCERNÉS

**05**

LES OBLIGATIONS  
DE L'EMPLOYEUR

**06**

LES ACCORDS EN FAVEUR  
DE LA PRÉVENTION

**07**

LES DÉMARCHES  
DES SALARIÉS EXPOSÉS

**08**

LA PROCÉDURE DE CONTESTATION  
PAR LE SALARIÉ

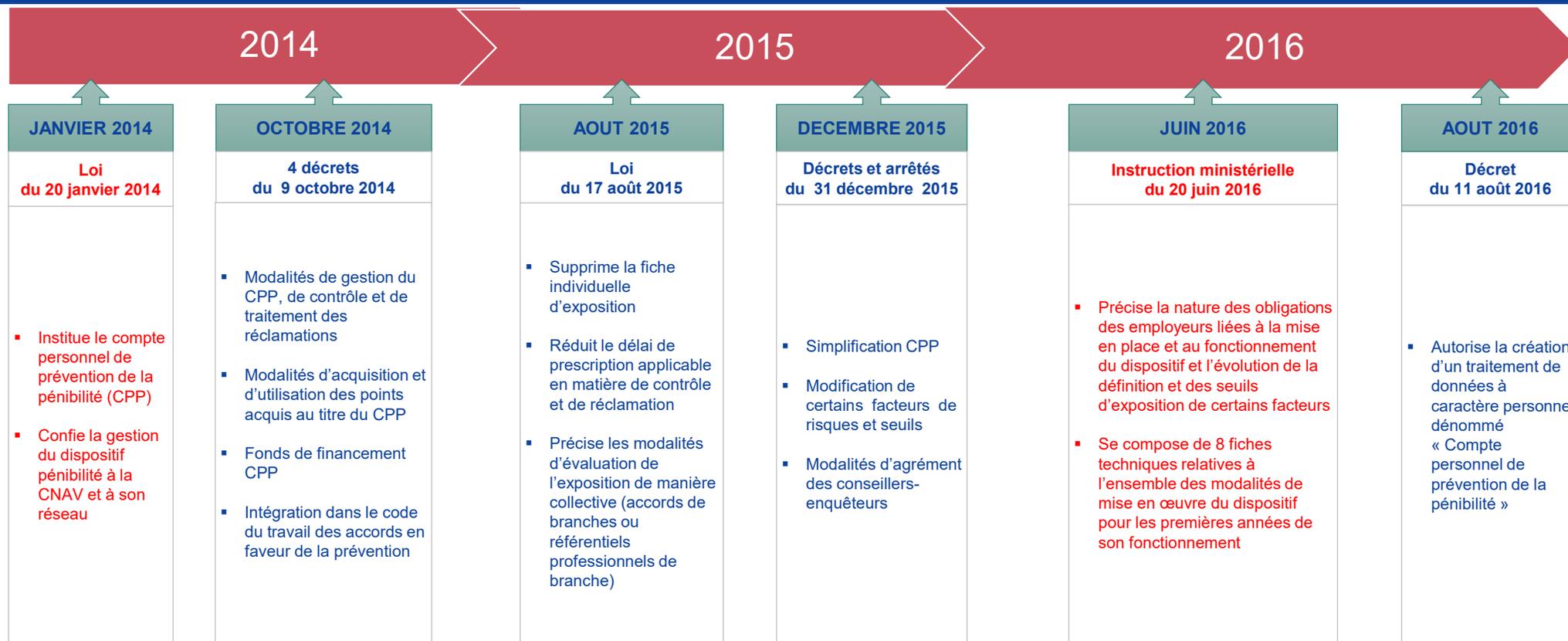
**09**

L'OFFRE DE SERVICES

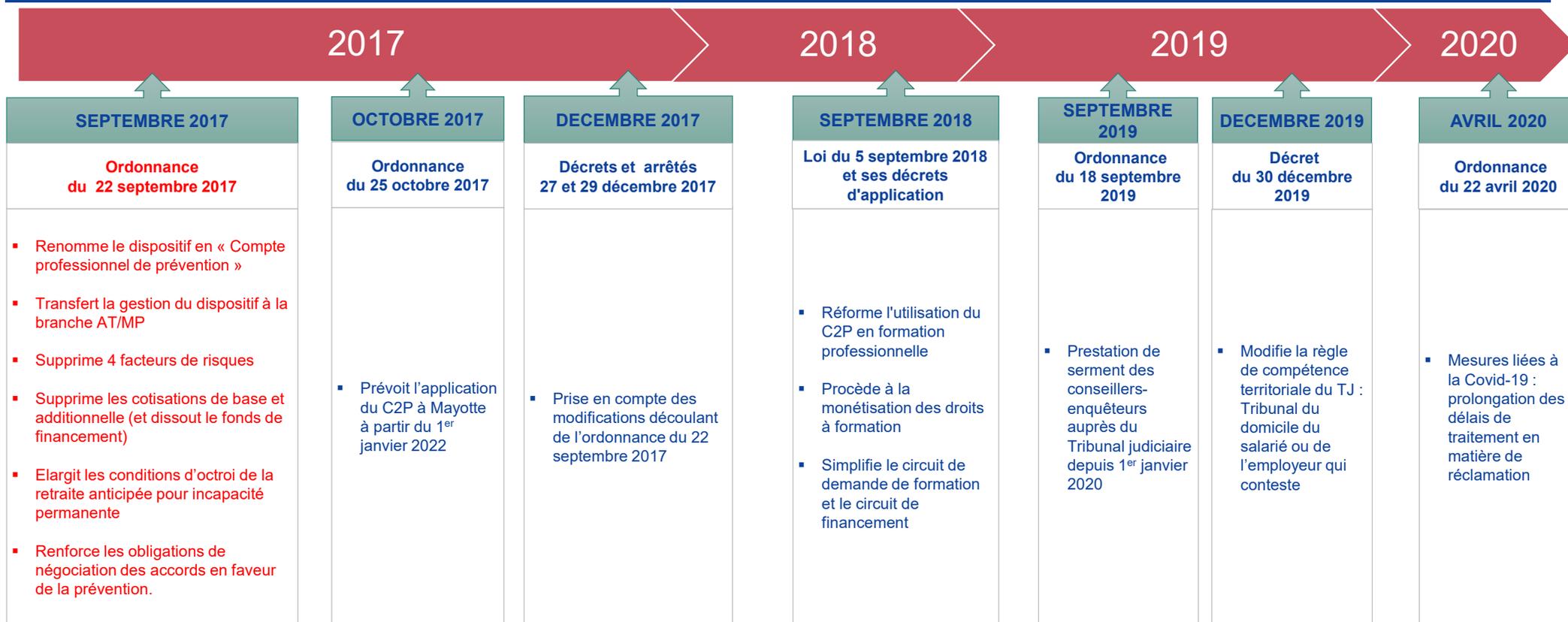
# 01.

## LE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE (1/3)



# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE (2/3)



# CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE (3/3)

2023

AVRIL 2023

## Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

- 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

AOÛT 2023

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

- Abaisse les seuils assortis aux 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

02.

LE C2P EN QUELQUES MOTS

## LE DISPOSITIF

Créé en 2014, en vigueur dès le 1er janvier 2015

Réformé en 2017 et 2023, gestion par l'Assurance Maladie Risques professionnels et la MSA depuis 2018

**Objectifs** : Contribuer à réduire les effets de l'exposition aux risques professionnels

- en favorisant la formation
- en réduisant le temps d'exposition



# PRINCIPE

Evaluation – Déclaration – Acquisition - Utilisation



# LE C2P EN QUELQUES MOTS

Evaluation de l'employeur

Quelle que soit la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités, l'employeur évalue l'exposition de ses salariés aux facteurs de risques concernés par le C2P

Déclaration de l'employeur

L'employeur déclare l'exposition de ses salariés dans sa déclaration de données sociales via le logiciel de paie

Création d'un compte C2P salarié

Ce compte est créé automatiquement pour tout salarié déclaré exposé (régime général et agricole)

Acquisition de points par les salariés

Les salariés acquièrent des points en fonction de leur exposition à l'un ou plusieurs des facteurs de risques concernés par le C2P au-delà des seuils réglementaires

Utilisation des points par les salariés

Les salariés peuvent utiliser les points acquis de 4 façons

C2P

**03.**

**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 SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF

La LFRSS du 14 avril 2023 et les décrets du 30 juillet 2023 mettent fin à plusieurs régimes spéciaux :

- Les industries électriques et gazières (IEG)
- La Régie autonome des transports parisiens (RATP)
- Les clercs et les employés de notaire
- La Banque de France
- Les membres du Conseil économique social et environnemental

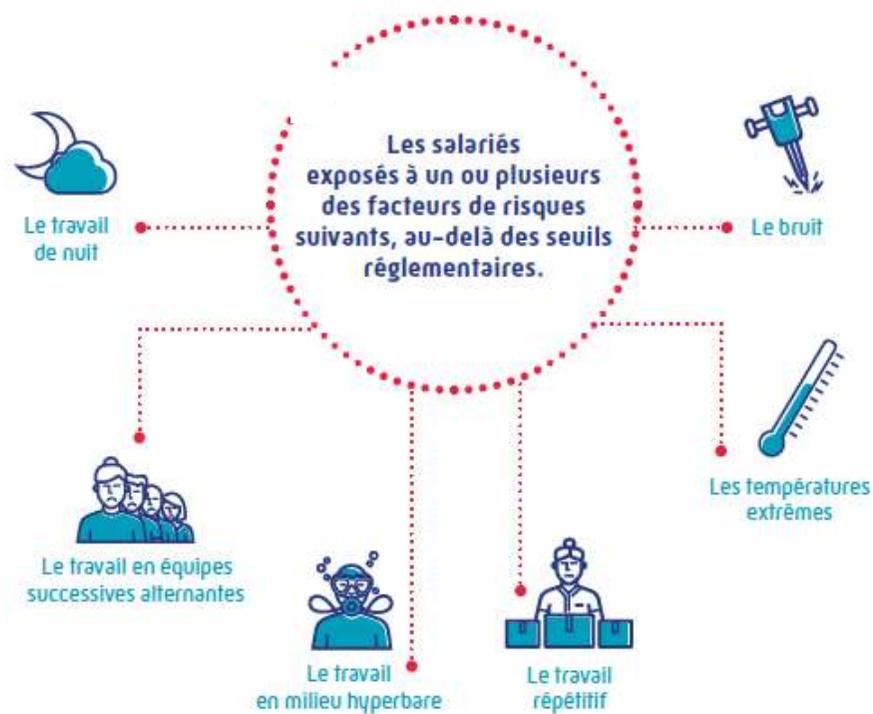
A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, les salariés qui intègrent dans les entreprises relevant initialement de ces régimes spéciaux :

- sont affiliés au Régime général au titre de la retraite
- rentrent dans le champ d'application du C2P.

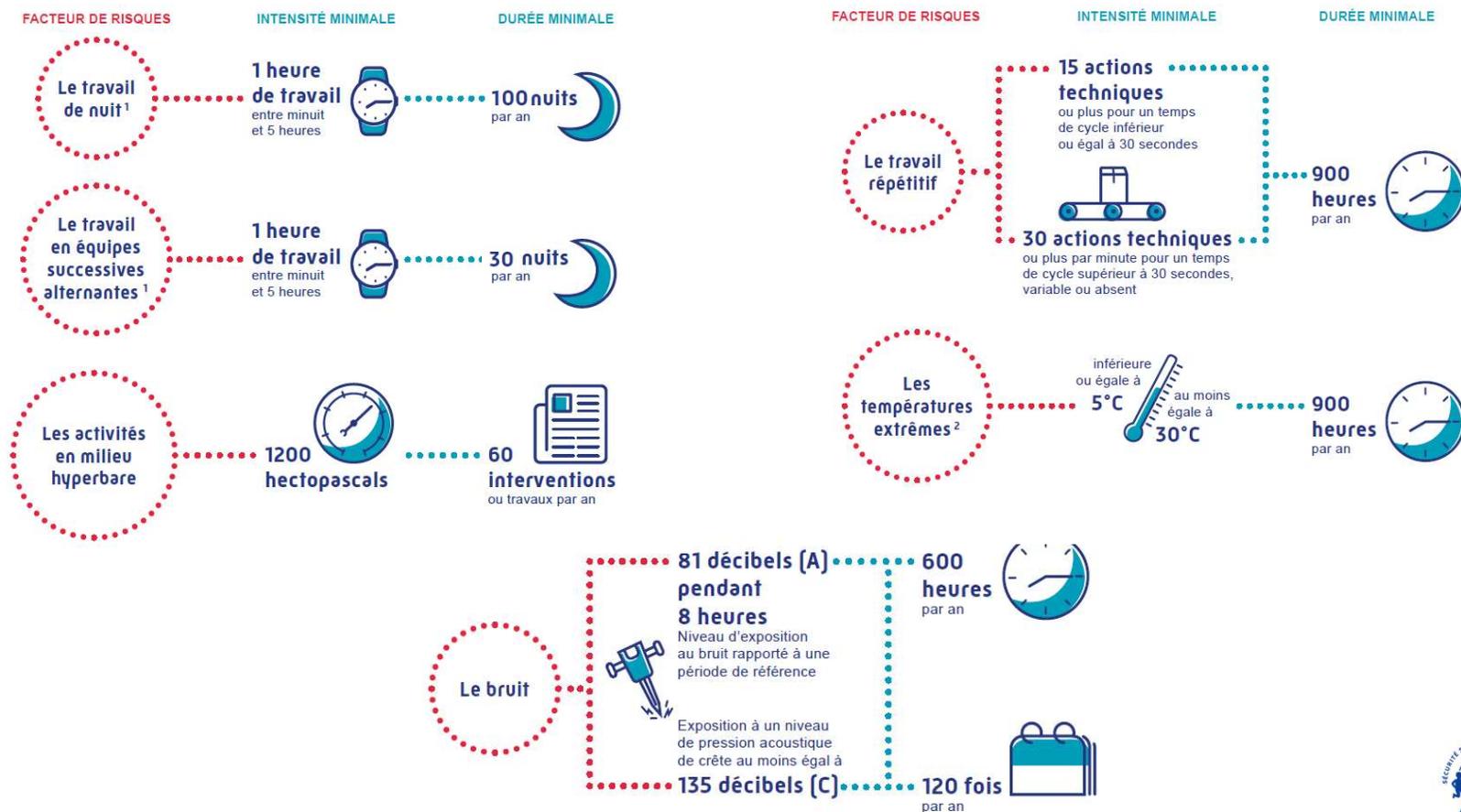
# 04.

## LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS CONCERNÉS

# LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS



# LES SEUILS DES FACTEURS DE RISQUES



05.

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

# CÔTÉ EMPLOYEUR



## Evaluer

- **1 évaluation annuelle, par salarié ayant un contrat supérieur ou égal à 1 mois**
- **Evaluation de l'exposition :**
  - En moyenne sur l'année
  - Dans les conditions habituelles de travail
  - En fonction des seuils fixés par décret
  - Après application des mesures de protection individuelle et collective



## Déclarer

- **Période d'exposition à déclarer = période couverte par le contrat de travail**
- **Via DSN**
- **Le 5/15 janvier 2023 pour les contrats encore effectifs le 31/12/2022**
- **Le 5/15 du mois suivant la fin du contrat pour les contrats se terminant en cours d'année**



## Corriger

- **En défaveur du salarié : jusqu'au 5-15 avril suivant l'année d'exposition**
- **En faveur du salarié : jusqu'à 3 ans**



## Contacts

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

## ÉVALUER ET DÉCLARER

**L'évaluation** doit être réalisée quel que soit le type de contrat du salarié sous réserve qu'il soit de droit privé et supérieur ou égal à un mois.

L'employeur doit **déclarer ses salariés exposés** à un ou plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils prévus.

**J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie**

J'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié dans le cadre de mes déclarations sociales

Sur la base de ma déclaration, les comptes des salariés sont automatiquement créés et alimentés en points

# L'ÉVALUATION

# L'ÉVALUATION

- **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.



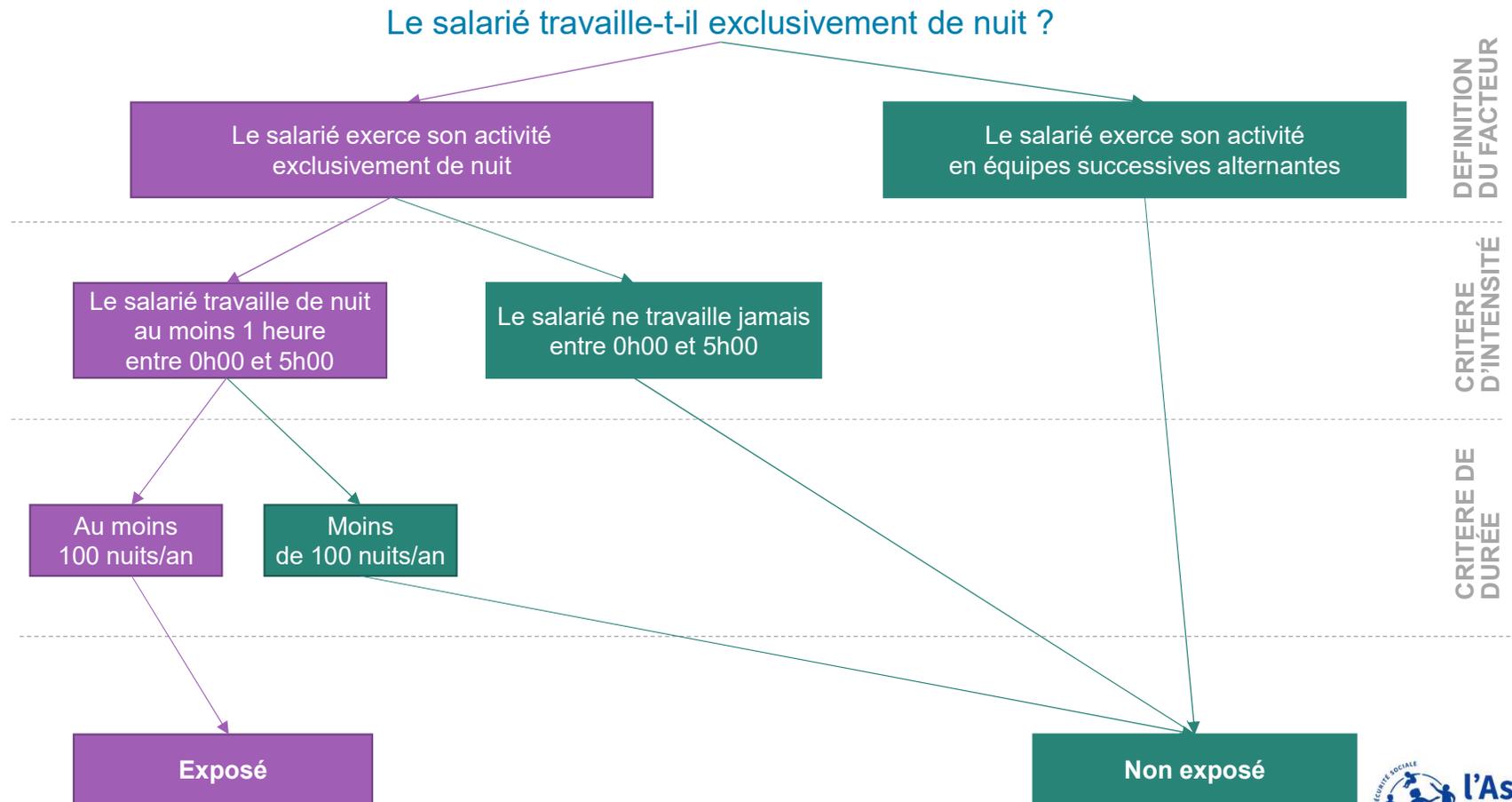
- Exposition du salarié appréciée **en moyenne sur l'année**, dans les **conditions habituelles de travail**, au regard des seuils fixés par décret, et **après application des mesures de protection individuelle et collective**.
- *« En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle »*  
(INSTRUCTION N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité)
- **La répartition des journées ou heures d'exposition dans l'année n'a pas d'impact sur l'évaluation de l'exposition.**

# LE FACTEUR « TRAVAIL DE NUIT »

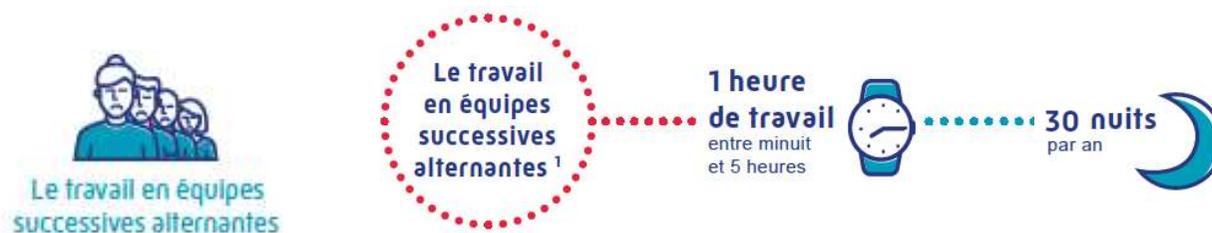


**Art. D. 4163-5 :** Lors de l'appréciation de l'exposition d'un salarié au travail de nuit, **l'employeur ne prend pas en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.**

# LOGIGRAMME FACTEUR « TRAVAIL DE NUIT »



# LE FACTEUR « TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES »



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

## DÉFINITION DU FACTEUR « TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES »

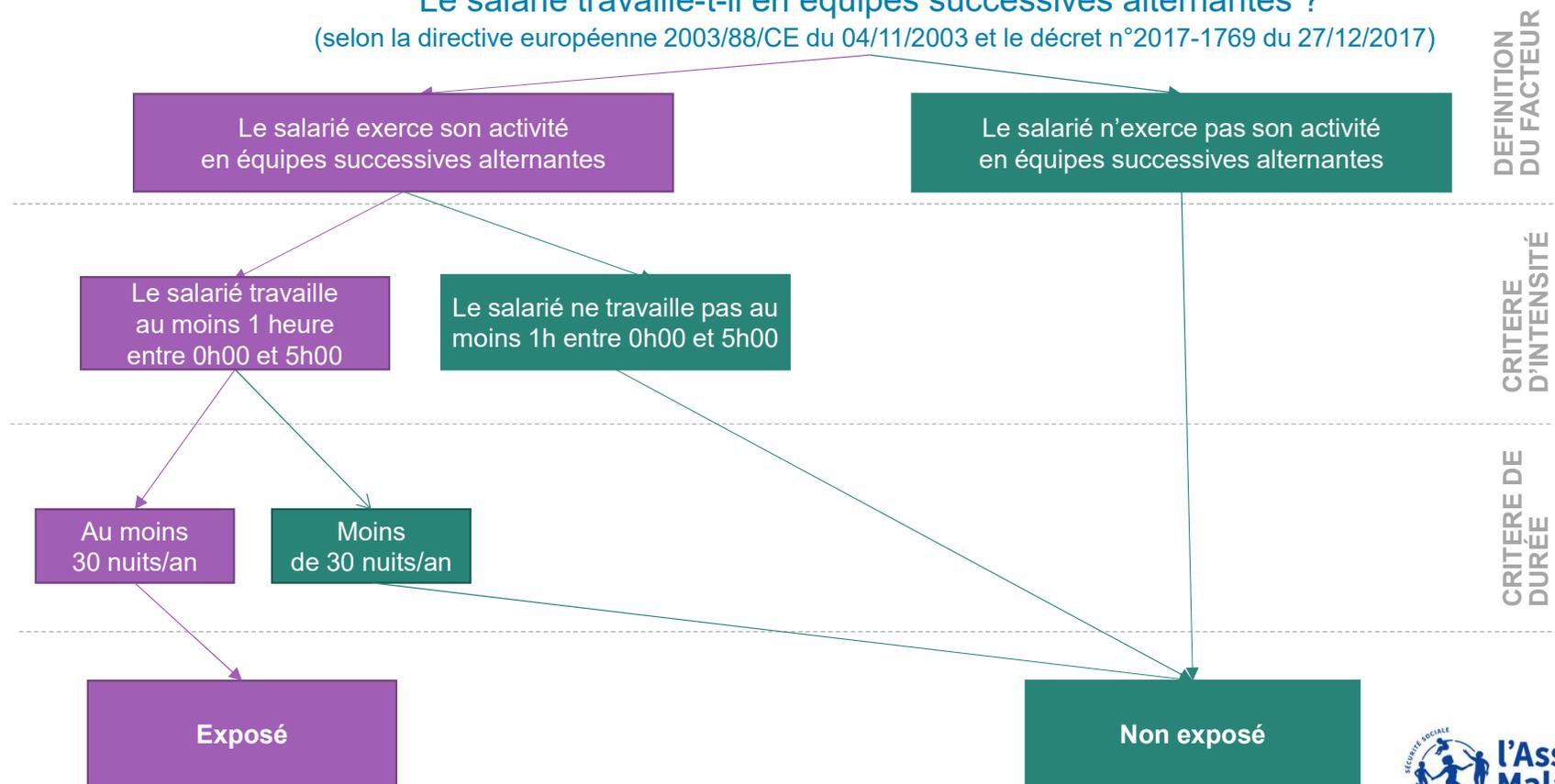
D'après l'instruction N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité :

Par travail en équipes successives alternantes on vise, comme le précise la directive européenne du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail, **tout mode d'organisation du travail selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail**, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs **la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.**

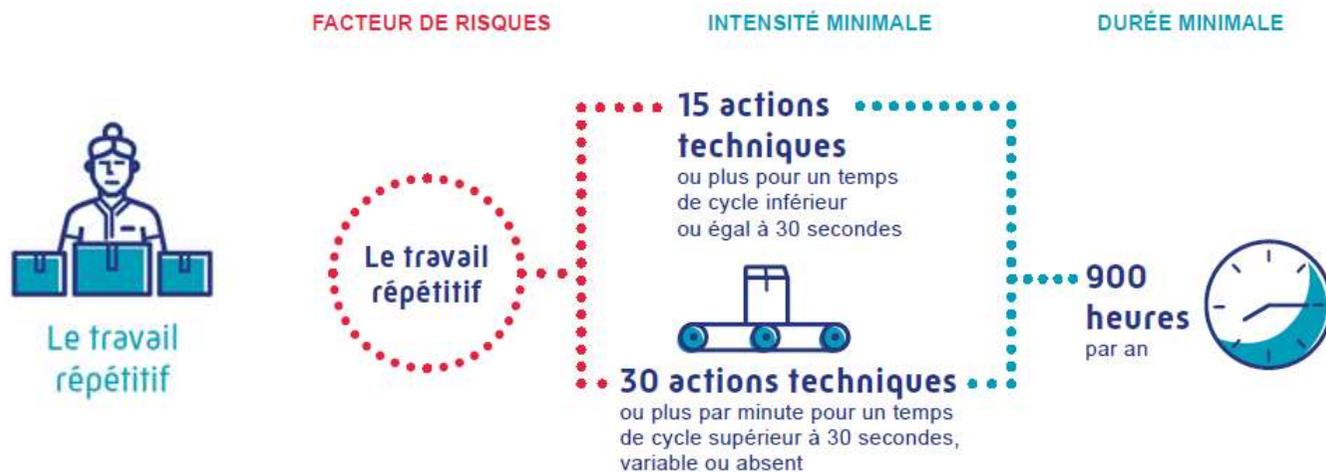
Le travail posté, comme par exemple les 5x8, 4x8, 3x8, 2x8, 2x12, fait partie de ces organisations temporelles atypiques, tout comme des rythmes de travail plus irréguliers, qui peuvent être utilisés dans certains secteurs, dès lors que les conditions ci-dessus sont remplies.

# LOGIGRAMME DU FACTEUR « TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES »

Le salarié travaille-t-il en équipes successives alternantes ?  
(selon la directive européenne 2003/88/CE du 04/11/2003 et le décret n°2017-1769 du 27/12/2017)



# LE FACTEUR « TRAVAIL RÉPÉTITIF »



## DÉFINITION DU FACTEUR « TRAVAIL RÉPÉTITIF »

D'après l'instruction N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité :

Par « **mouvements répétés** », on entend la reproduction de mêmes actions techniques dans un même cycle de travail ou sur un laps ou une unité de temps donné.

Par « **fréquence élevée** », on entend une fréquence telle qu'elle ne permet pas au salarié une récupération suffisante des structures anatomiques sollicitées.

Par « **temps de cycle** », on entend le temps écoulé entre le moment où un opérateur commence un cycle de travail et le moment où il recommence le cycle de travail suivant.

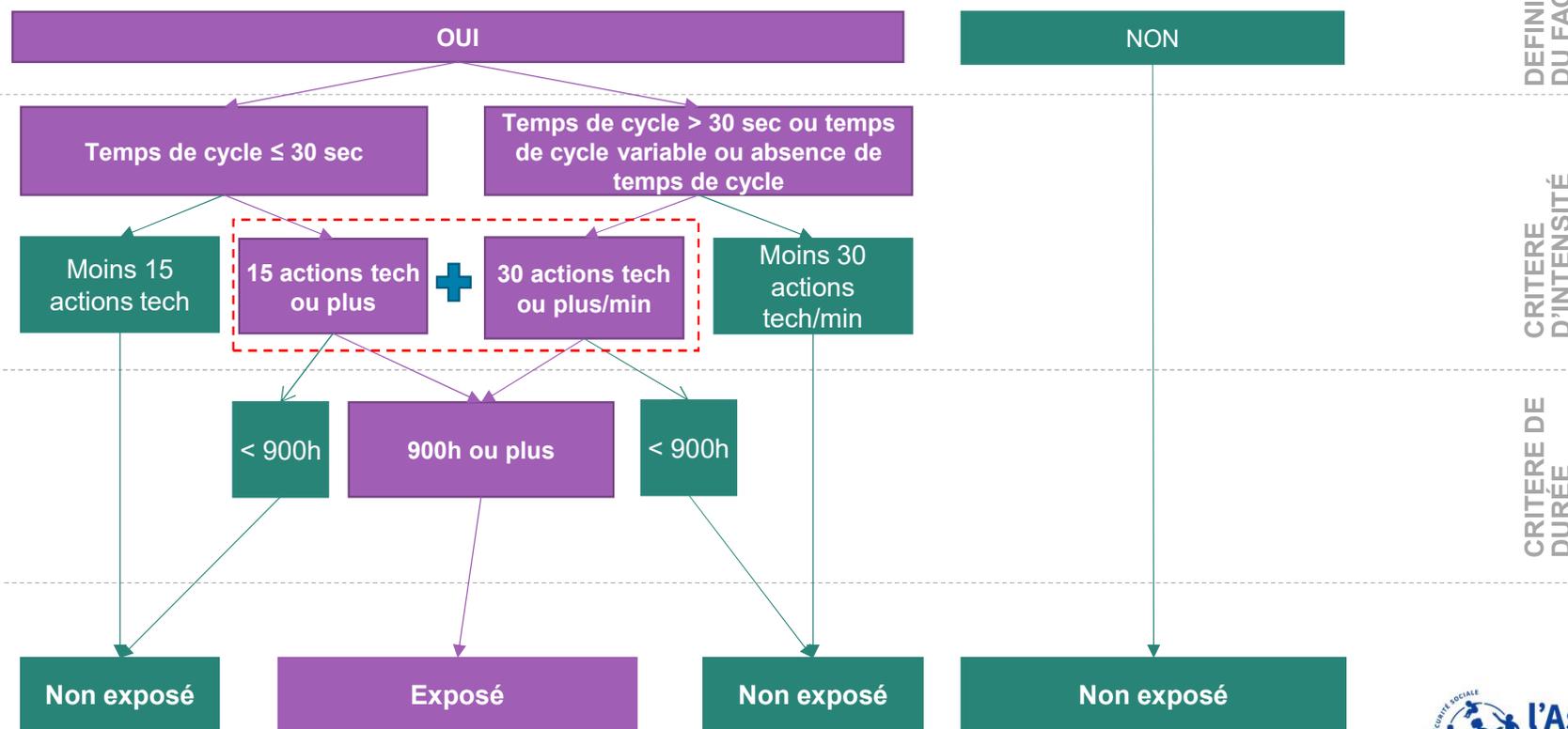
Par « **actions techniques** », on entend les actions manuelles élémentaires requises pour la réalisation des opérations effectuées au cours du cycle de travail, telles que « tenir », « tourner », « pousser », « couper »...

Par « **cadence contrainte** », on entend toute situation où le salarié ne peut se soustraire de la situation de travail sans préjudice immédiat pour la production, le service ou lui-même et ses collègues. On peut donc juger du caractère contraint du temps imparti aux conséquences attachées à son non-respect.

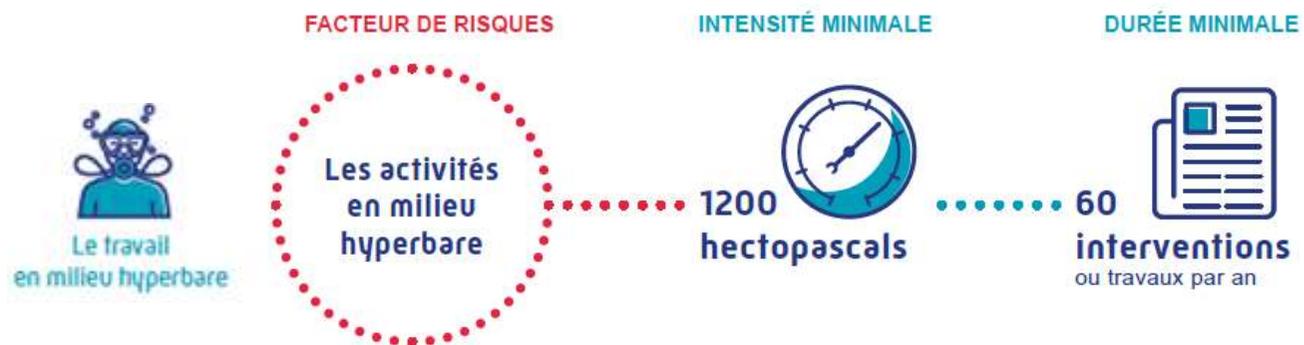
Lorsque le salarié **n'a pas la possibilité de réguler sa charge de travail** et se voit imposer une cadence techniquement contrainte à laquelle il lui est impossible de se soustraire sauf en cas d'urgence et ne peut, par exemple, vaquer à d'autres occupations sans se faire immédiatement remplacer, la contrainte temporelle s'impose à lui et la cadence doit donc être considérée comme contrainte.

# LOGIGRAMME DU FACTEUR « TRAVAIL RÉPÉTITIF »

L'activité de travail du salarié implique t-elle l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ?

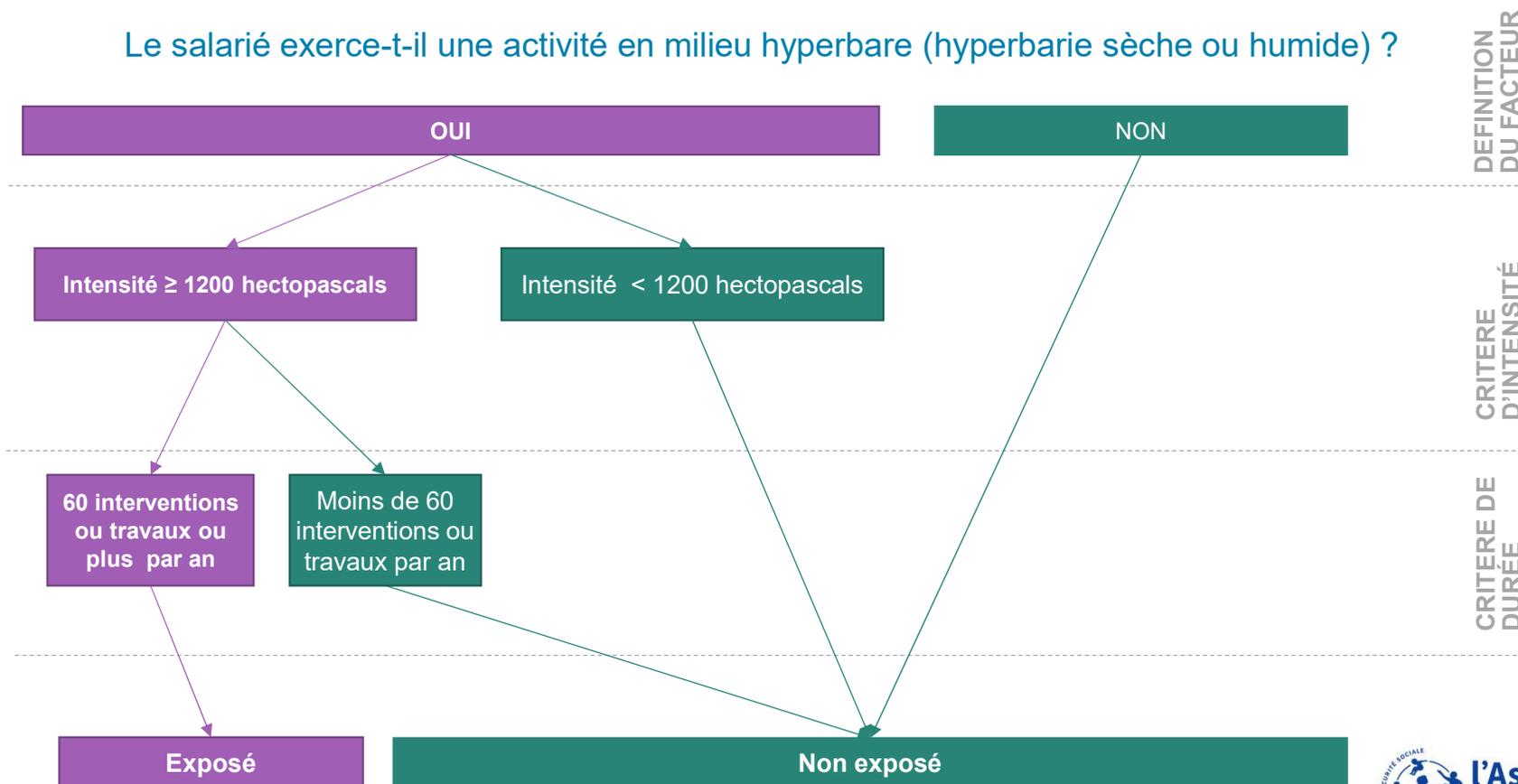


# LE FACTEUR « ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE »

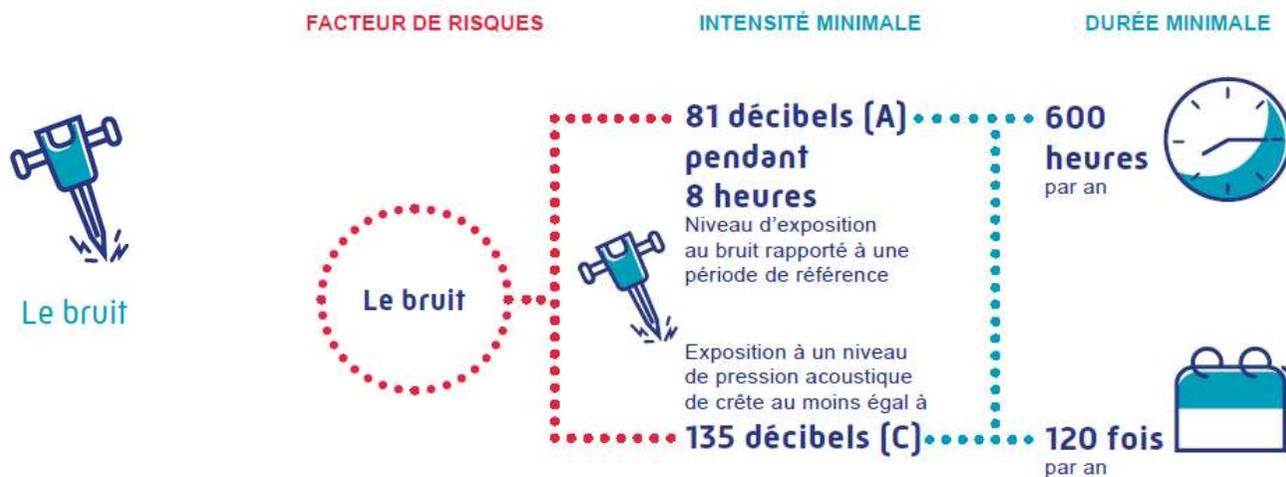


# LOGIGRAMME « ACTIVITÉS EXERCÉES EN MILIEU HYPERBARE »

Le salarié exerce-t-il une activité en milieu hyperbare (hyperbarie sèche ou humide) ?



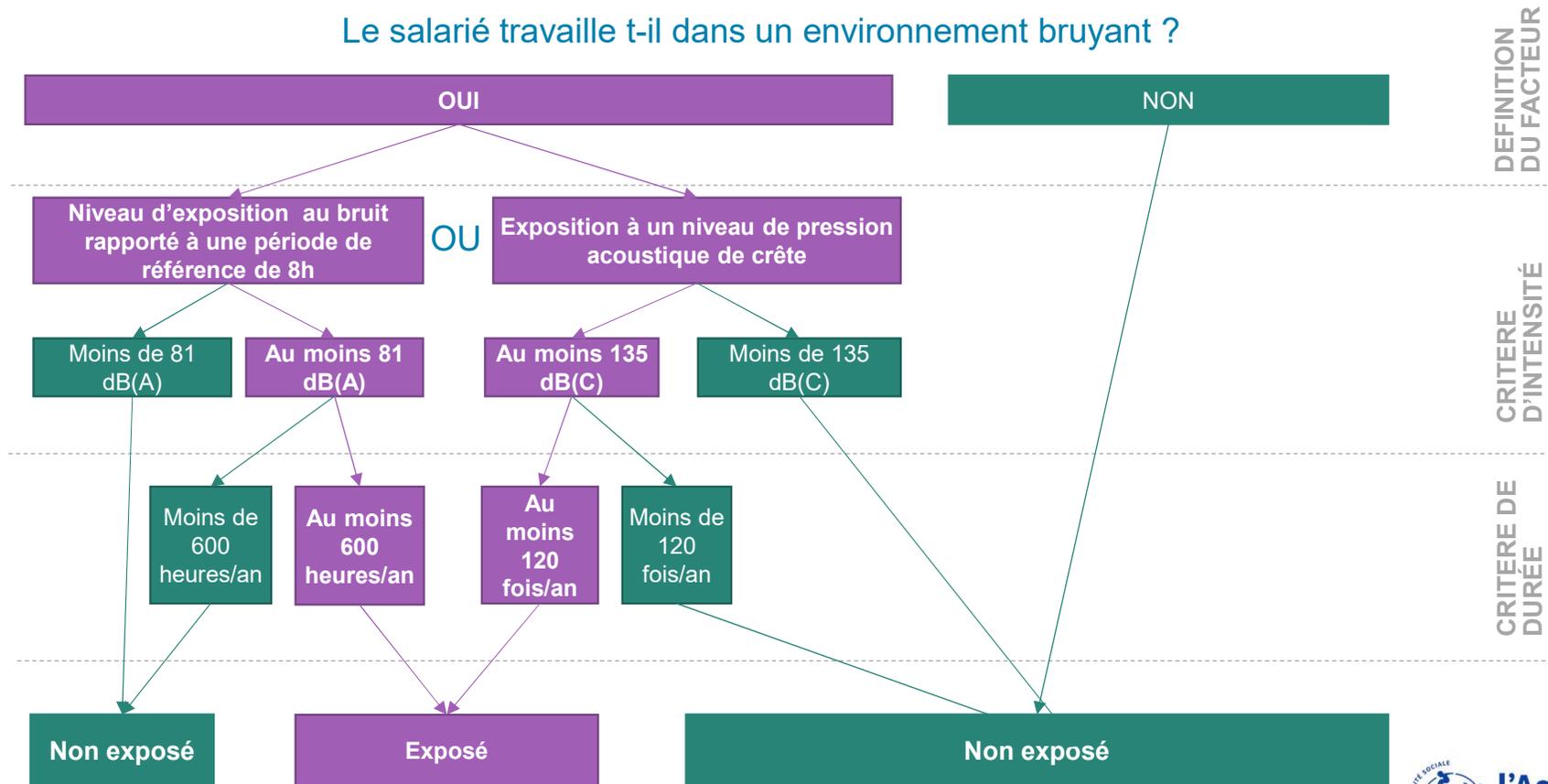
# LE FACTEUR « BRUIT »



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)

# LOGIGRAMME FACTEUR « BRUIT »



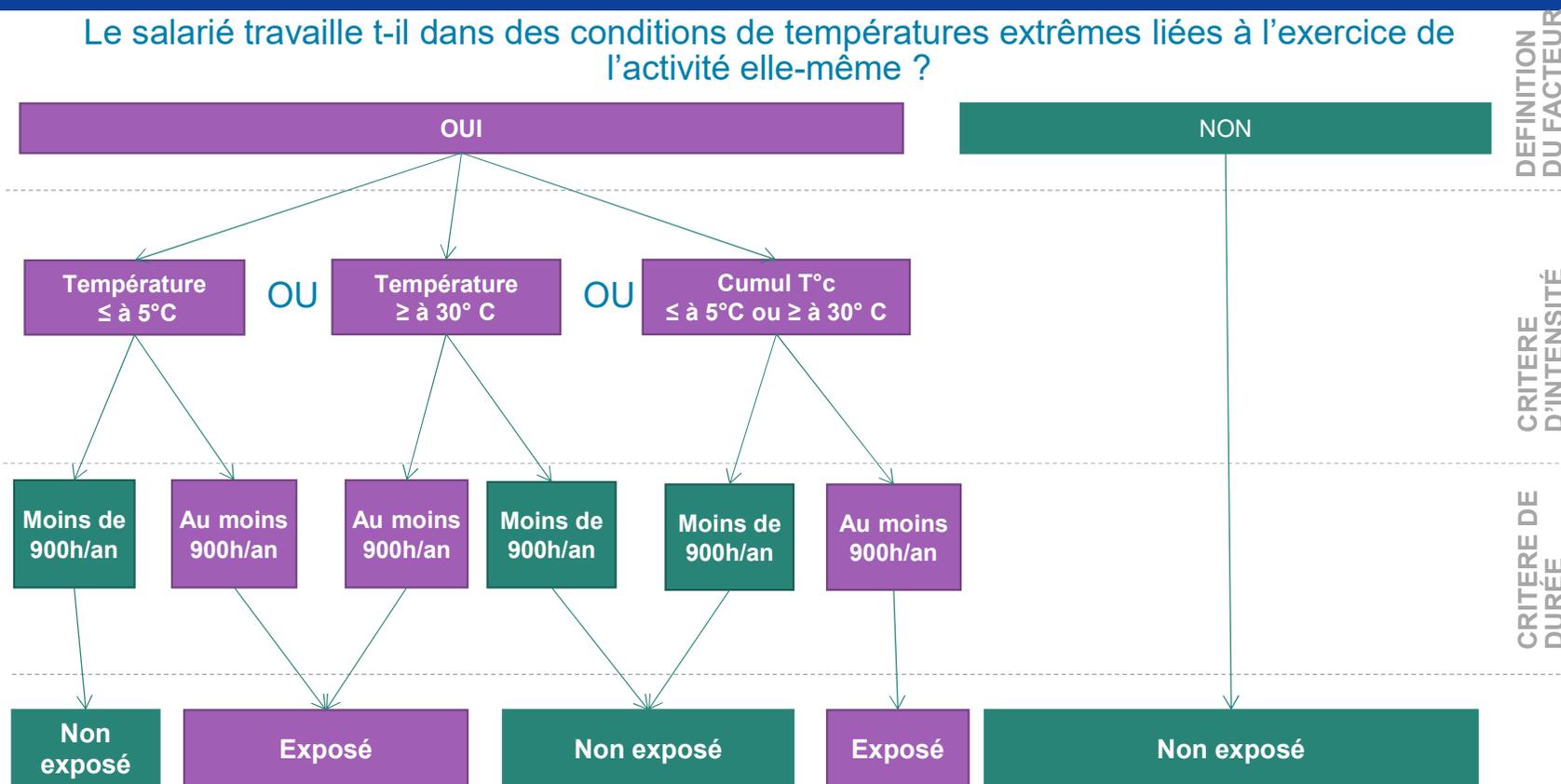
# LE FACTEUR « TEMPÉRATURES EXTRÊMES »



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

# LOGIGRAMME FACTEUR « TEMPÉRATURES EXTRÊMES »

Le salarié travaille-t-il dans des conditions de températures extrêmes liées à l'exercice de l'activité elle-même ?



DEFINITION DU FACTEUR

CRITERE D'INTENSITÉ

CRITERE DE DURÉE

# ASTREINTES ET ÉVALUATION

D'après l'instruction N° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité :

En cas d'astreinte du travailleur, deux situations peuvent se présenter :

- En cas d'astreinte où le travailleur **demeure à son domicile** en attendant d'être sollicité pour une intervention, **seul le temps d'intervention effectif est pris en compte dans l'évaluation des expositions réalisée par l'employeur**, en application de l'article L. 3121-5 du code du travail.
- Dans le cas où le travailleur **assure une veille sur son lieu de travail**, il s'agit ici **de temps de travail effectif pris en compte dans sa globalité** pour l'évaluation des expositions par l'employeur.

# CONTRAT ANNUEL ET CONTRAT INFRA ANNUEL

L'évaluation se base sur l'atteinte des critères d'intensité et de durée sur l'année.

## **Contrat annuel**

Données annuelles comparées à des seuils annuels.

## **Contrat infra annuel**

Il n'existe de données annuelles. Pour effectuer la comparaison avec des seuils annuels, il faut donc remettre l'évaluation sur une année.

Exemple : Le salarié était sous contrat de juin à décembre et a réalisé 60 nuits. Nous ne pouvons pas comparer cette donnée infra annuelle à un seuil annuel. Nous allons voir dans les slides suivantes comment faire.

## AIDES POUR L'ÉVALUATION

**Les accords collectifs de branche étendu et les référentiels professionnels de branche homologués** peuvent faciliter la démarche d'évaluation de l'employeur en identifiant au préalable les postes, métiers ou situations de travail exposés au-delà des seuils dans la branche.

Accédez à ces documents sur le [site du ministère du travail](#).



**Lorsqu'un accord de prévention** des effets de l'exposition à certains facteurs de risques **est étendu dans la branche**, l'employeur est tenu de l'appliquer lorsque cet accord détermine les postes exposés.

En revanche, en cas de **référentiel au sein de la branche**, l'employeur a le choix ou non de suivre le référentiel. L'employeur qui applique le référentiel de branche homologué pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi.

# LA DÉCLARATION

# LA DÉCLARATION

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 = 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 la période du contrat.

**La période à déclarer ne correspond pas forcément à la période à laquelle le salarié est exposé de façon effective au risque !**

**Le nombre de points à acquérir dépend de la période du contrat et non de la période d'exposition effective !**

# QUAND DÉCLARER ?

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

	DSN
Contrats qui demeurent en cours à la fin de l'année civile	5/15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée
Contrats qui s'achèvent au cours de l'année civile	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 2022 au 31 mai 2023, 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 2022 au 31 décembre 2022 : 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 2023.
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 mai 2023 : le contrat s'achevant au cours de l'année civile 2023, le facteur « travail de nuit » est déclaré dans la DSN du 5/15 juin 2023.

# RECTIFICATION DE LA DÉCLARATION

**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 2022,**

- 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 2023.
- Si la rectification est en faveur du salarié, l'employeur peut corriger sa déclaration jusqu'au 31/12/2024.

# CAS PARTICULIERS

## Le salarié à temps partiel

- Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil. Quelle que soit l'organisation du travail, l'appréciation se fait de manière identique à un temps plein en appliquant les méthodes vues précédemment selon qu'il s'agit d'un contrat annuel ou infra-annuel.

## Les périodes d'absences

- Les périodes d'absence peuvent remettre en cause l'exposition au-delà des seuils. Il s'agit de périodes d'absences dont la durée cumulée est suffisamment longue pour produire manifestement cet effet (notamment congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.) ».
- Les absences courtes ne sont pas prises en compte.

## L'avenant au contrat de travail

- L'avenant ne modifie pas la date de conclusion du contrat de travail, il permet d'adopter de nouvelles modalités pour l'exercice du contrat.
- En conséquence, même lorsque le CDI du salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail en cours d'année, la période d'exposition à déclarer reste identique.
- Si l'avenant modifie un élément affectant l'exposition, l'atteinte du seuil pourra être remise en cause.

## Les intérimaires

- Comme pour tout salarié, l'exposition de l'intérimaire doit être évaluée et le cas échéant déclarée. C'est l'entreprise de travail temporaire qui déclare l'exposition sur la base des informations transmises par l'entreprise utilisatrice.

# APPLICATIONS CONCRÈTES

# CONTRAT ANNUEL

La répartition des journées ou heures d'exposition dans l'année n'a pas d'impact sur l'évaluation de l'exposition.

## Exemple 1 :

Un salarié en CDI intérimaire qui a travaillé l'ensemble de l'année.

Il a réalisé 2 missions différentes dans l'année :

- Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin chez un client A, il était sur un poste de nuit et a effectué 120 nuits
- Du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre chez un client B, il travaillait uniquement de jour.



Evaluation annuelle de l'exposition = 120 nuits  
=> Le salarié a été exposé  
=> La déclaration = période du contrat soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

## Exemple 2 :

Un salarié en CDI intérimaire qui a travaillé l'ensemble de l'année.

Il a réalisé 2 missions différentes dans l'année :

- Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars, il était sur un poste de nuit et a effectué 60 nuits
- Du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre, il travaillait uniquement de jour.



Evaluation annuelle = 60 nuits  
=> L'exposition du salarié n'a pas dépassé le seuil.  
=> Pas de déclaration

# ÉVALUATION D'UN CONTRAT INFRA ANNUEL

## Travailleur affecté à un poste dit « exceptionnel » \*

L'employeur doit apprécier l'exposition en transposant les conditions constatées au cours du contrat sur une période de 12 mois.

**→ Pas de comparaison à un poste identique mais une projection sur une période de 12 mois**

\* n'ayant pas un caractère permanent tels que les travailleurs saisonniers ou les travailleurs recrutés pour faire face à un besoin présentant un caractère exceptionnel au regard de l'activité de l'entreprise

## Travailleur affecté à un poste dit « permanent » :

L'employeur doit vérifier si le salarié aurait été exposé à l'année pour le même emploi afin de pouvoir le déclarer exposé sur sa période réelle d'activité.

**→ Comparaison à un poste identique en contrat annuel.**

# CONTRAT INFRA ANNUEL AFFECTÉ À UN POSTE DIT « EXCEPTIONNEL »

## Exemple 3 :

Dans une usine de fabrication de jouets, un salarié vient renforcer l'équipe de nuit de mise en carton pour la période des fêtes – **CDD du 1er octobre au 31 décembre**

Il a réalisé 30 nuits.



Evaluation annuelle =  $30 \text{ nuits} \times 4 = 120 \text{ nuits}$

=> L'exposition du salarié a dépassé le seuil. Elle doit être déclarée.

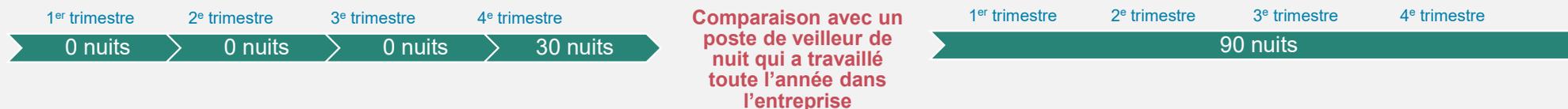
=> La déclaration = période du contrat soit du 1er octobre au 31 décembre

## CONTRAT INFRA ANNUEL AFFECTÉ À UN POSTE DIT « PERMANENT »

### Exemple 4 :

Un veilleur de nuit est engagé en CDD du 1er octobre au 31 décembre sur un poste permanent.

Il a réalisé 30 nuits. Son collègue, qui occupe le même poste, réalise chaque année 90 nuits/an.



Le salarié occupe un poste qui n'est pas exposé en moyenne sur l'année.

Evaluation annuelle = 90 nuits

=> L'exposition annuelle n'est pas supérieure au seuil réglementaire. Non exposé

=> Pas de déclaration

**06.**

**LES ACCORDS  
EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION**

## ACCORD EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION

D'après les articles L.4162-1 et D.4162-1 du code du travail, **les employeurs d'au moins cinquante salariés**, y compris les entreprises et les établissements publics à caractère administratif et/ou à caractère industriel et commercial employant au moins cinquante salariés, ainsi que **les entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés** doivent être couvertes par un **accord collectif** (d'entreprise ou de groupe) en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels lorsqu'elles remplissent l'une de ces 2 conditions :

1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés au titre du compte professionnel de prévention ;

2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil de 0.25 (condition en vigueur depuis le 01/01/2019).



Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes obligatoires, n'ont pas l'obligation de conclure un accord.

## FOCUS SUR L'INDICE DE SINISTRALITÉ

Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet et l'effectif de l'entreprise.

**Indice de sinistralité** =  $\frac{\text{Nombre d'AT/MP / 3 dernières années connues}}{\text{Effectif de l'entreprise de la dernière année connue}}$

*Prise en compte des AT  
Exclusion des accidents de  
trajet*

*L'effectif salarié annuel de  
l'employeur correspond à la  
moyenne du nombre de  
personnes employées au cours de  
chacun des mois de l'année civile  
précédente*

## QUELLE SANCTION ?

Les Carsat / Cramif / Cgss et caisses MSA informent l'employeur de ses obligations.

La méconnaissance des obligations précédentes entraîne une pénalité à la charge de l'employeur.

Le montant de cette pénalité ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Cette pénalité est prononcée par la DREETS.

Les entreprises employant entre 50 et 299 salariés échappent à la pénalité financière si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

## QUEL CONTENU?

L'accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut le plan d'action :

- Repose sur un diagnostic préalable des expositions aux 10 facteurs de risques professionnels
- Prévoit les mesures de prévention qui en découlent, les modalités de suivi et de leur mise en œuvre effective

L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, le plan d'action fait l'objet d'un dépôt auprès de la **DREETS\***.

L'accord ou le plan d'actions doit traiter d'au moins deux des points parmi les suivants :



la réduction des polyexpositions aux facteurs de risques au-delà des seuils prévus



l'adaptation et l'aménagement du poste de travail



la réduction des expositions aux 10 facteurs de risques

Il doit également aborder au moins deux de ces thèmes :



l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel



le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de risques



le développement des compétences et des qualifications



l'aménagement des fins de carrière

Chaque thème retenu doit être accompagné d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de réalisation devant être communiqués au minimum une fois par an au comité social et économique (CSE).

Cet accord collectif ou plan d'actions doit être conclu pour 3 ans maximum.

\*\*Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) regroupent depuis le 1er avril 2021 les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et des Directions régionales de la cohésion sociale (DRCS).

07.

**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 à l'utilisation en formation

Salariés nés entre le 1/01/1960 et le 31/12/1962 => seuls 10 points sont réservés à l'utilisation en formation

# 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 – ANTICIPER SON DÉPART À LA RETRAITE



## 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

HF/P6



## Droits

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



## Démarches

- **Rencontrer son conseiller retraite pour vérifier l'impact sur la carrière**
- **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

## Diapositive 58

---

**HF/P6** Les trimestres MDAP continuent ils à avoir une valeur particulière pour les RACL ?

HAUTDIDIER FLORENCE (CNAM / Paris); 25/08/2023

**HF/P7** A valider sur l'âge de départ à la retraite et sur les conditions de la MDA Incapacité permanente et sur la retraite anticipée pour  
Carrières longues

HAUTDIDIER FLORENCE (CNAM / Paris); 25/08/2023

# 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 :

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

Nombre de points mobilisés	Diminution du temps de travail	Nombre de jours calendaires de l'avenant
10	20%	300
10	50%	120
10	80%	75

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

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

Il peut **travailler à 50%** pendant 240 jours de prise en charge

# 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

# LE RELEVÉ 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** :

- Soit via leur espace personnel sur le site [compteprofessionnelprevention.fr](https://compteprofessionnelprevention.fr)
- Soit via un courrier qui leur est adressé (pour ceux ne disposant pas d'espace personnel)

Sur ce relevé figure :

- le nombre de points acquis,
- la période d'exposition
- et le ou les facteurs déclarés.



RELEVÉ DE POINTS AU TITRE DE L'ANNÉE

Le

N° de sécurité sociale :

En application de l'article L.4163-15 du code du travail, vous trouverez ci-dessous le détail des périodes d'exposition déclarées et le total des points acquis pour l'année 2017. Ces informations sont délivrées en l'état de la législation applicable et des données déclarées par votre/vos employeur(s).

Employeur(s)	Période(s)	Facteur(s) de risque
	01/01/2017- 31/12/2017	Travail de nuit
Total de points acquis au cours de l'année 2017		4

Vous trouverez le détail de vos acquisitions et utilisations de points sur votre espace personnel accessible à l'adresse <https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/>.

Les modalités de réclamation sont prévues aux articles L.4163-18, L. 4163-21 et R. 4163-34 à 36 du code du travail.

Si vous n'êtes pas d'accord avec les éléments retenus dans ce relevé de points, vous devez en premier lieu vous adresser à votre/vos employeur(s) (par lettre recommandée avec avis de réception en y joignant la copie de ce relevé de points).

En cas de réponse négative ou de décision implicite de rejet (absence de réponse de la part de votre employeur dans un délai de deux mois à compter de la réception de votre réclamation), vous pourrez alors, porter votre réclamation devant la Caisse régionale d'assurance maladie d'Île de France et ce dans un délai de deux mois à compter de la décision expresse ou implicite de rejet de votre employeur.

Quel que soit votre régime, général ou MSA, votre réclamation doit être adressée avec copie du justificatif attestant de la réception de votre réclamation par l'employeur ou le cas échéant, la copie de sa décision de rejet, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse unique suivante : compte professionnel de prévention, Service Réclamations Caisse régionale d'assurance maladie d'Île de France, LIBRE REPONSE 86057, 35099 RENNES CEDEX 9.

# LE RELEVÉ ANNUEL 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 Compte prévention pénibilité

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

**Mon suivi de points**

- Année 2015 : Points acquis : 20 pts, Points utilisés : 10 pts. **Relevé de points (PDF, 40K)**
- Utilisation : 10 pt(s), le 26/10/2014. Occupation de semestre retraite [Ciboulet]
- Utilisation : 10 pt(s), le 29/10/2014. Obtention de trimestre retraite [Annulé]
- Acquisition : 20 pt(s), le 29/10/2014. Travail répétitif. Déclaration d'exposition [Ciboulet] Dominos Pizza
- Année 2014 : Points acquis : 25 pts, Points utilisés : 25 pts. **Relevé de points (PDF, 40K)**
- Antérieur à 2014 : Points acquis : 10 pts, Points utilisés : 10 pts.

Date de création du compte : 28/10/2014

**Utiliser mes points**

- A noter : 5 points sur votre solde sont réservés à la formation.
- Obtenir des heures de formation

PDF à télécharger



# 08.

## LA PROCÉDURE DE CONTESTATION PAR LE SALARIÉ

# SALARIÉ – CONTESTER LA DÉCLARATION



## Généralités

- **Le salarié peut effectuer une réclamation pendant 2 ans suivant l'année d'exposition**  
Ex le salarié peut faire une réclamation concernant son exposition en 2021 jusqu'au 31/12/2023



## Démarches

- En cas de désaccord avec son nombre de points C2P, le salarié sollicite un **échange avec son employeur**
- Si aucun accord n'est trouvé, **le salarié doit porter réclamation devant son employeur par courrier**
- Si la réponse ne satisfait pas le salarié ou si l'employeur ne répond pas dans le délai imparti, **le salarié peut alors déposer une réclamation auprès de la caisse compétente**
- Si le dossier du salarié est recevable, **un conseiller enquêteur de la caisse compétente intervient pour vérifier l'effectivité et l'exhaustivité de la déclaration de l'employeur**



## Contacts

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

## DIALOGUE SALARIÉ / EMPLOYEUR

Si le salarié est en désaccord avec la déclaration de son employeur (reportée sur l'attestation annuelle qu'il reçoit)

- **Un dialogue employeur/salarié doit être engagé.**
  - Une explication peut être apportée au salarié pour éviter un processus de réclamation
- **Si aucun accord n'est trouvé,**
  - le salarié doit porter réclamation devant son employeur en attestant la date de réception (LRAR par exemple).
  - L'employeur a deux mois pour répondre à la demande du salarié.
- **Si la réponse ne satisfait pas le salarié ou si l'employeur ne répond pas dans le délai imparti,**
  - le salarié peut alors déposer une réclamation auprès de la caisse compétente, en justifiant d'un envoi préalable à son employeur.

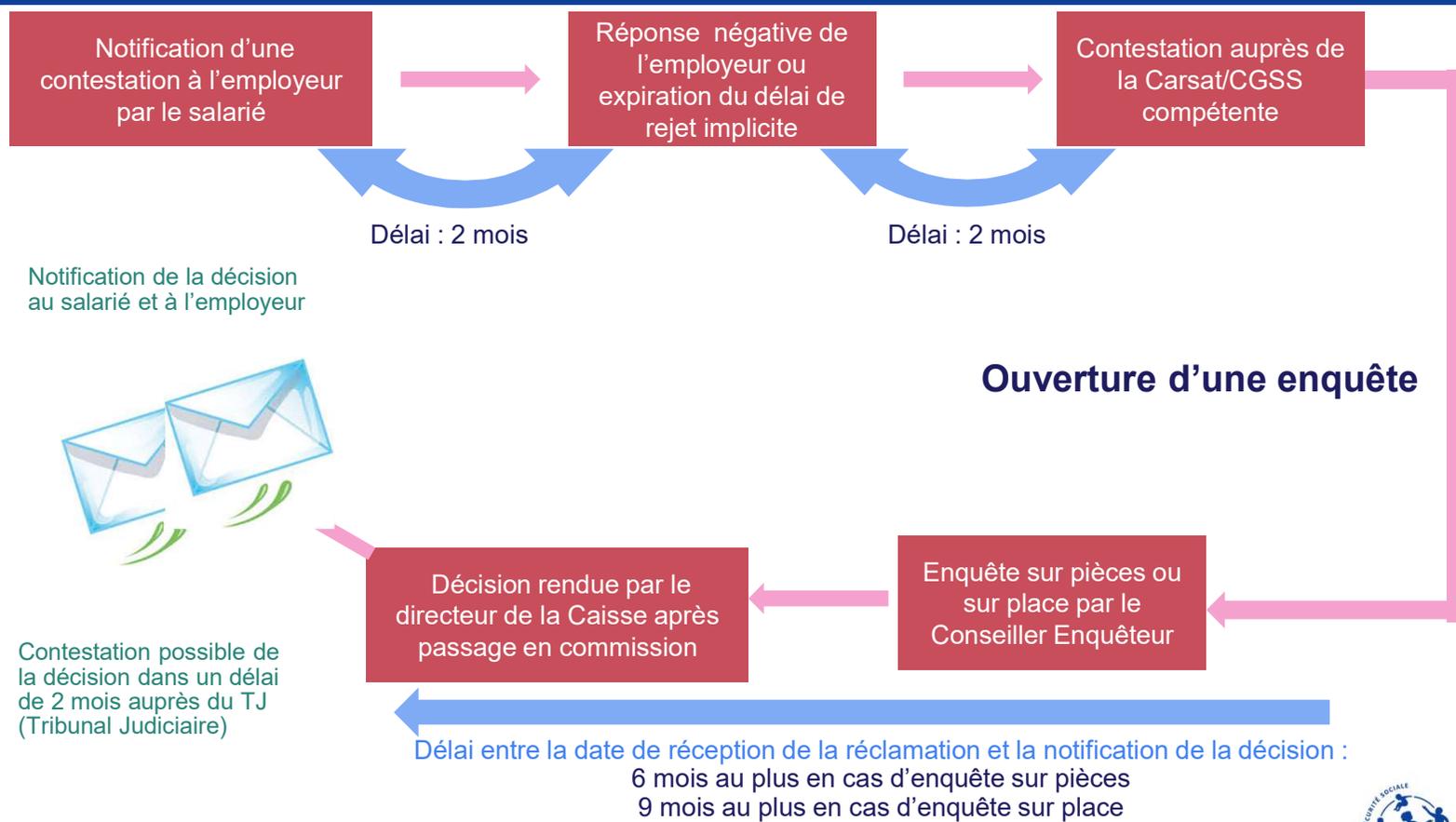


## TRAITEMENT DE LA RÉCLAMATION

- **Si le dossier du salarié est recevable**, un conseiller enquêteur intervient pour vérifier l'effectivité et l'exhaustivité de la déclaration.
  - Celui-ci peut contrôler directement sur pièces ou sur place après en avoir informé l'employeur.
  - Le conseiller enquêteur est agréé et assermenté et a l'obligation de respect les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il peut prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- **En cas de déclaration inexacte constatée**, l'organisme gestionnaire procède alors, après avis d'une commission paritaire constituée dans chaque caisse du réseau et décision du directeur de l'organisme, à une **régularisation du nombre de points**.
- **Le salarié et l'employeur peuvent contester, devant le TJ\* du ressort duquel il demeure, la décision rendue par l'organisme gestionnaire dans un délai de 2 mois suivant cette décision.**



# SCHÉMA RÉCAPITULATIF ET DÉLAI DE TRAITEMENT



09.

# L'OFFRE DE SERVICES

# DES OUTILS D'INFORMATION



**3682** Service gratuit  
+ prix appel



Un relevé de points  
annuel si l'assuré a été  
déclaré exposé par son  
employeur pour l'année  
précédente



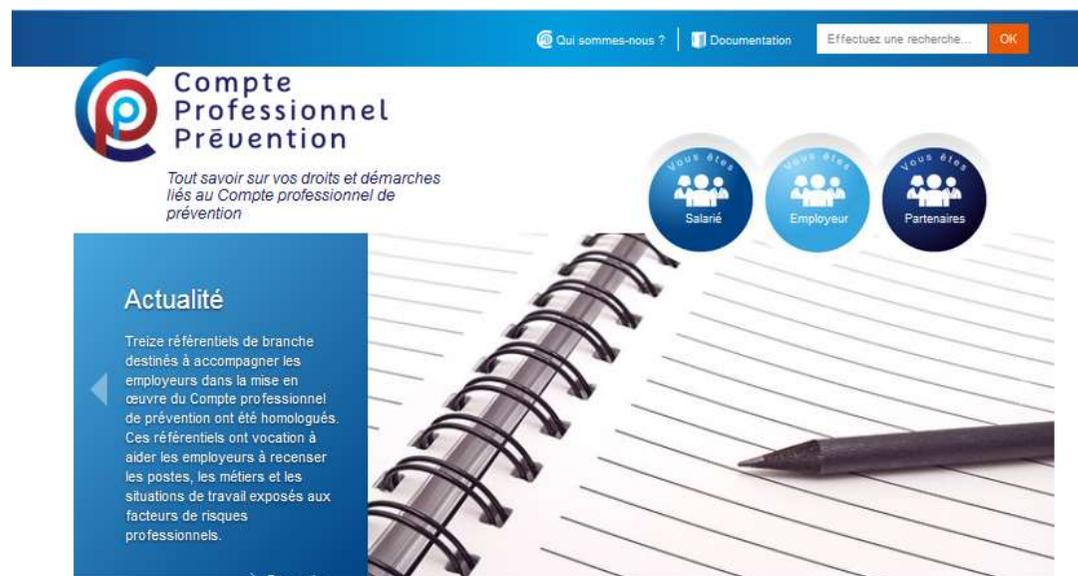
[www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)

Du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00

Espace personnel C2P

# 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)

# 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**

# 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.

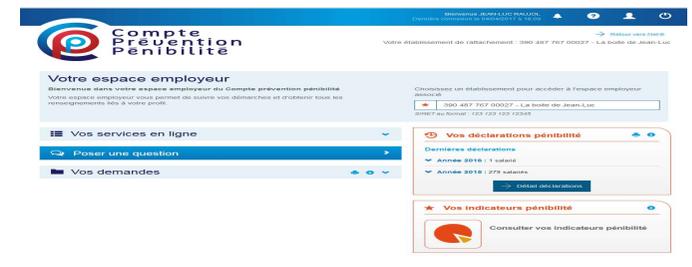
The screenshot displays the 'Compte Prévention Pénibilité' website. It shows a login page with fields for 'Numéro de sécurité sociale' and 'Mot de passe personnel'. Below it, there's a section for 'Création de mon espace personnel'. The main dashboard includes a header with the user's name 'Bienvenue Monsieur RAUJOL', the date 'Dimanche 14 11:02:2017 à 11:17', and a table of points: 'Mon solde de points: 0', 'Total des points acquis: 0', 'Total des points utilisés: 0', and 'Total des points bloqués: 0'. The main content area is titled 'Mon Compte prévention pénibilité' and contains sections for 'Mes services en ligne', 'Mes notifications', 'Poser une question', and 'Mes demandes'. A list of 6 requests is shown, including 'Demande n° 13666 [En cours d'instruction]' and 'Demande n° 1326 [Clôturée]'. On the right, there are sections for 'Mon suivi de points', 'Obtenir une attestation', 'Utiliser mes points', and 'Documents à télécharger'.

# L'ESPACE EMPLOYEUR

Cet espace permet aux employeurs de

- suivre leurs déclarations,
- poser leurs questions,
- disposer d'indicateurs statistiques
- gérer leurs préférences d'abonnements

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



# VOS QUESTIONS ? NOS RÉPONSES