

Le Compte professionnel de prévention C2P

UNIIC



Les salariés concernés par le dispositif

Sont concernés par le dispositif

- Les salariés de droit privé affiliés au régime général

Dans quels cas ?

- Tous les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est au moins égale à un mois quel que soit le contrat de travail (CDD, CDI, intérim, contrat d'apprentissage.....)

Les facteurs de risques professionnels

Depuis le 1^{er} octobre 2017, seuls six facteurs de risques sont maintenus dont 4 pour le secteur de l'imprimerie

En vigueur depuis janvier 2015

- Travail de nuit
- Travail répétitif
- Travail en équipes successives et alternantes

En vigueur depuis juillet 2016

- Bruit

Les facteurs de risques professionnels

Depuis le 1er octobre 2017, quatre facteurs de risques sont sortis du périmètre du dispositif C2P

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux

Ils sont désormais traités spécifiquement au sein du **dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente** en vigueur depuis 2011. La condition d'exposition de 17 ans est supprimée pour les maladies professionnelles liées à ces 4 facteurs en cas de taux d'IP supérieur à 20 % permettant un élargissement du nombre de bénéficiaires Par contre **Si l'IP est située entre 10 et 20%** deux conditions s'ajoutent : avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et qu'il soit établi que l'incapacité est liée à l'exposition aux risques en question. Les victimes concernées peuvent ainsi bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

Les obligations de l'employeur

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 est **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.

Exposition appréciée après la prise en compte des mesures de protection collective et individuelle

Les obligations de l'employeur

Déclarer

Déclarer l'exposition dans la déclaration de données sociales via le logiciel de paie **par DSN**

La déclaration de l'exposition aux facteurs du C2P est annuelle uniquement dans le cas d'un contrat qui court sur l'année civile

	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

Les obligations de l'employeur *cotiser*

Depuis le 1^{er} janvier 2018 les employeurs ne sont plus redevables de la cotisation de base et de la cotisation additionnelle qui sont remplacées par une majoration au taux AT-MP, commune à toutes les entreprises.

Cependant, ils restent redevables des cotisations pour les expositions au titre des années 2015 à 2017.

L'employeur déclare via la DSN ses salariés exposés aux facteurs de risques professionnels. A la suite de cette déclaration le C2P est automatiquement créé et était alimenté du nombre de points correspondants. Désormais le nouvel article R 4163-11 précisera « Un point ouvre droit à un montant de 375 euros de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Ce montant est réévalué selon les modalités fixées au sixième alinéa de l'article L. 6323-11

Les obligations de l'employeur

Cotiser

Les dispositions qui suivent entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020 date à laquelle la Caisse des Dépôts et Consignations deviendra l'unique financeur de ces formations.

Chaque action de formation sera financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) abondé par le compte professionnel de prévention (C2P), la Caisse des dépôts et consignations (CDC) sera l'organisme financeur.

Autres modalités d'utilisation des points

Majoration de durée d'assurance vieillesse :

10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance permettant d'anticiper le départ à la retraite par rapport à l'âge légal (au maximum 8 trimestres de majoration permettant jusqu'à 2 ans d'anticipation au plus). Les points sont utilisables par groupe de dix.

Temps partiel avec maintien de la rémunération

10 points = 90 jours de travail à mi-temps sans perte de salaire

Le temps partiel doit être compris entre 20 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise, et les points sont utilisables par groupe de dix.

Reconversion possible pour certaines victimes AT/MP

Nouveautés du décret 2018-1256 du 27 décembre 2018

A partir **du 1^{er} janvier 2019** les victimes d'un AT/MP dont le taux d'IP est **> ou = à 10 %** pourront **bénéficier de 7500€ d'abondement** sur leur compte personnel de formation pour suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle,

Le financement est assuré par la branche AT-MP au travers d'une majoration forfaitaire du taux de cotisation (mutualisation du coût pour les employeurs).

Les accords d'entreprise en faveur de la prévention

D'après les articles L.4162-1 et D.4162-1 du code du travail, **les entreprises d'au moins cinquante salariés, et les entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés** doivent être couvertes par **un accord** 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 entrant en vigueur à compter du 01/01/2019).

L'Accord conclu en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques entre l'employeur et les salariés ou à défaut le plan d'action sont réalisés par l'employeur, ils sont déposés ensuite près de la Direccte

Les accords d'entreprise en faveur de la prévention

L'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 (article L.411-2 du code de la sécurité sociale) et **l'effectif de l'entreprise**.

$$\text{Indice de sinistralité} = \frac{\text{Nombre d'AT/MP des 3 dernières années connues (à l'exclusion des accidents de trajet)}}{\text{Effectif de l'entreprise des 3 dernières années connues}}$$

Attention : Sont exclus du décompte des effectifs : salariés titulaires d'un CDD + salariés mis à disposition par une entreprise extérieure + salariés temporaires qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Les salariés à temps partiel ou à temps non complet sont décomptés en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Les accords d'entreprise en faveur de la prévention

L'accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, le plan d'action déposé auprès de Direccte est conclu pour une durée maximale de **trois ans**.

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

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

L'accord doit traiter :

▪ **au moins 2 des thèmes suivants**

- La réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- La réduction des expositions aux 10 facteurs de risques professionnels

▪ **et d'au moins 2 des thèmes suivants**

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel
- Le développement des compétences et des qualifications
- L'aménagement des fins de carrière
- Le maintien en activité des salariés exposés aux 10 facteurs de risques professionnels

