

FICHE VEILLE JURIDIQUE

Financement des reconversions — Volet employeur

1 CONTEXTE / OBJET

Dans un contexte d'intensification des contraintes physiques et organisationnelles, la prévention de l'usure professionnelle est un enjeu central de gestion RH.

Les dispositifs de transition professionnelle engagent la responsabilité de l'employeur, tant au titre de l'évaluation des risques que de la gestion des parcours.

2 LE C2P : OBLIGATIONS / FONCTIONNEMENT

2.1. Fondement juridique

Articles L.4163-1 à L.4163-22 du Code du travail.

2.2. Obligations de l'employeur

- Évaluer l'exposition aux facteurs de risques
- Apprécier le dépassement des seuils
- Déclarer via la DSN (obligation de sécurité, art. L.4121-1)

2.3. Acquisition et utilisation des points

- 1 trimestre exposé = 1 point ; max 4 pts/an
- 1 point = 500 € formation ; 10 points = 1 trimestre retraite
- 20 premiers points réservés à la formation ; aucun droit avant 2016

3 PRINCIPE GÉNÉRAL

3.1. Le Projet de transition professionnelle (PTP)

Art. L.6323-17 s. Formation certifiante pour changement de métier. Instruction selon cohérence du projet, pertinence du parcours, perspectives d'emploi.

3.2. Le dispositif PTP-FIPU

Loi n°2023-270 ; Décret n°2023-759. Spécificités : pas d'application des priorités budgétaires si critères remplis ; forte probabilité d'acceptation ; obligation pour l'employeur d'attester l'exposition et de participer au financement (min. 5% des coûts pédagogiques).

3.3. Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)

Articulé au C2P. Mobilise les points pour formation, VAE ou bilan de compétences, dans une logique préventive.

4 POINTS DE VIGILANCE - EMPLOYEURS

- Qualité de l'évaluation des risques et traçabilité des expositions
- Conformité des déclarations DSN
- Anticipation des reconversions (GPEC)
- Articulation des financements (C2P, PTP, FIPU, PUR)
- Recours au CEP (art. L.6111-6 s.)
- Modalités de cofinancement (PTP-FIPU)

5 LECTURE OPÉRATIONNELLE (CFA)

Ces dispositifs participent à une évolution des politiques RH vers une logique intégrée de prévention et de reconversion. Ils permettent de :

- Limiter les situations d'inaptitude et de désinsertion professionnelle
- Sécuriser les parcours des salariés exposés
- Optimiser les coûts liés aux arrêts de travail et ruptures
- Répondre aux besoins de recrutement dans les secteurs en tension

Conclusion

- Le C2P et les dispositifs associés sont de véritables outils de pilotage des parcours, et non de simples obligations déclaratives — un levier d'anticipation des risques et d'accompagnement des transitions.