



LE C 3 P EST « DANS LE TIROIR » DU GOUVERNEMENT PRET A S'OUVRI... ?

publié le 27/10/2013, vu 4504 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le compte personnel de prévention de la pénibilité va concerner les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Ils pourront acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sous réserve de remplir certaines conditions.

Seront exclus du bénéfice du C 3 P les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

Le C 3 P s'activera dès qu'un salarié aura acquis des droits qui perdureront jusqu'à leur liquidation ou le départ en retraite.

Quid : comment le C 3 P comptabilisera « les points pénibilité » qui alimenteront le compte ?

L'exposition effective d'un travailleur à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels, au delà des seuils d'exposition définis par décret, sera consignée dans une fiche individuelle qui servira de support à l'ouverture de droit à l'acquisition de points sur le C 3 P.

C'est un décret en Conseil d'État qui en fixe les modalités d'inscription et précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière. Le décret définit aussi le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

L'employeur aura l'obligation annuelle de transmettre au salarié une copie de sa fiche individuelle en lui indiquant ses éventuelles possibilités de contestation.

Le titulaire du C 3 P pourra décider **d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :**

- la 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 à des facteurs de pénibilité ;
- le **financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;**
- le **financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal** de départ en retraite de droit commun.

Il convient de préciser que la demande d'utilisation des points pourra intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, que ce soit pour

en vue d'une action de formation ou pour financer un complément de salaire suite à un passage à temps partiel.

S'agissant de la majoration de durée d'assurance vieillesse ou du départ en retraite avant l'âge légal, la liquidation des points acquis ne pourra intervenir qu'à partir de 55 ans.

Lorsque le titulaire du C 3 P choisira de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte pour une action de formation continue, ceux-ci seront convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation (article L. 6111-1 du code du travail).

Une fois le compte suffisamment abondé, le salarié détiendra la faculté de demander une réduction de sa durée de travail. Un décret à paraître en fixera le formalisme.

En tout état de cause, cette demande ne pourra être refusée :

- qu'en présence d'un refus motivé de l'employeur,
- que si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Concernant la gestion du C 3 P, celle-ci relèvera de la CNAV des travailleurs salariés et du réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Les organismes gestionnaires enregistreront sur le C 3 P les points correspondant aux données déclarées par l'employeur et porteront annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée.

Pour ce faire, ils mettront à la disposition du travailleur **un service d'information sur internet** lui permettant de connaître :

- le nombre de points qu'il aura acquis et consommés au cours de l'année civile précédente,
- le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Le moment venu, ils verseront les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations de son choix soit aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, soit aux employeurs concernés ou bien au régime de retraite compétent.

Dans des conditions définies par décret, ces organismes gestionnaires pourront procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités.

Le cas échéant, ils notifieront à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaiteront apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Notons que ce redressement ne pourra intervenir qu'au cours des 5 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points auront été ou auraient dû être inscrits au compte.

En cas de déclaration inexacte, une régularisation s'opérera et une pénalité s'appliquera.

Dans le cas où le différend proviendrait d'un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels, le salarié ne pourra saisir la

caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du C 3 P, ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci, que si sa contestation a été présentée à l'employeur en amont.

Le salarié pourra choisir de se faire assister ou représenter par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononcera sur la réclamation du salarié, après avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial seront fixés par décret en Conseil d'État.

Si le différend concerne un refus d'utilisation du C 3 P pour un passage à temps partiel, le salarié pourra toujours saisir le conseil de prud'hommes.

Il convient de préciser que l'action du salarié en vue de l'attribution de points ne pourra intervenir qu'au cours des 3 années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points auront été ou auraient dû être portés au compte.

Pour l'heure, la commission des affaires sociales a rejeté le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

La commission n'avait approuvé que 4 articles sur les 52 que comptait le projet de loi ainsi qu'un article additionnel.

Les sénateurs des groupes UMP et UDI-UC se sont prononcés en faveur du texte modifié qui a été rejeté, les sénateurs des groupes socialistes, CRC et écologiste ont voté contre.

Le Sénat débute l'examen du projet de loi en séance publique ce lundi 28 octobre. La discussion portera sur le texte dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale.

Affaire législative à suivre...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Projet de loi du 15/10/13 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, adopté par l'assemblée nationale en 1^{ère} lecture.