

MODE D'EMPLOI

COMPRENDRE ET UTILISER LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ SE MET EN PLACE LE 1^{er} JANVIER 2015. C'EST UNE VICTOIRE DE TOUS LES MILITANTS DE LA CFTD QUI SE BATTENT DEPUIS 2003 POUR QUE SOIT RÉPARÉE L'INJUSTICE DE LA DIFFÉRENCE D'ESPÉRANCE DE VIE LIÉE À LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL. LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ CONSTITUE UNE AVANCÉE SOCIALE FONDAMENTALE POUR PLUSIEURS MILLIONS DE SALARIÉS, MÊME SI LA CFTD N'A PAS OBTENU TOUTES SES REVENDICATIONS INITIALES.

LE COMPTE PERSONNEL
DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Les décrets relatifs au Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) publiés le 10 octobre 2014, en application de la loi du 21 janvier 2014 sur les retraites, ouvrent de nouveaux droits aux salariés, tout en renforçant la protection de leur santé au travail. Tout salarié exposé à au moins un des dix facteurs de pénibilité figurant dans la loi se verra ouvrir un C3P et pourra utiliser son compte de trois manières par :

- la formation, pour accéder à un poste ou à un emploi moins exposé ou non exposé à la pénibilité ;
- la réduction du temps de travail sans diminution de salaire, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos ;
- l'anticipation du départ à la retraite.

Une forte vigilance syndicale sera nécessaire pour que les employeurs déclarent effectivement les expositions aux facteurs de pénibilité de leurs salariés et que ceux-ci puissent faire valoir leurs droits.



QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE C3P ?

- Tous les salariés du secteur privé, à l'exception des salariés des particuliers employeurs et des salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif de prise en compte de la pénibilité.
- Les contractuels de la fonction publique relevant d'un contrat de droit privé.

Les agents non-titulaires relevant d'un contrat de droit public ne bénéficient d'aucun dispositif de prise en compte de la pénibilité, qu'il s'agisse du « service actif », qui réduit l'âge minimal de départ en retraite à certaines conditions, ou du Compte pénibilité. Cette inégalité de traitement que la CFTD a dénoncée devra être traitée dans le cadre des discussions devant s'ouvrir sur la pénibilité dans les fonctions publiques.



QUELLES CONDITIONS DÉCLENCHENT L'OUVERTURE D'UN C3P?

ÊTRE EXPOSÉ À AU MOINS UN DES DIX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ SUIVANT :

- **Contraintes physiques marquées**
 - les manutentions manuelles de charges lourdes,
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
 - les vibrations mécaniques.
- **Environnement physique agressif**
 - les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
 - les activités exercées en milieu hyperbare,
 - les températures extrêmes,
 - le bruit.
- **Certains rythmes de travail**
 - le travail de nuit,
 - le travail en équipes successives alternantes,
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.

Sur ces dix facteurs, seuls quatre seront pris en compte dès le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, les activités exercées en milieu hyperbare, les six autres ne le seront qu'à compter du 1^{er} janvier 2016.

La CFDT a contesté ce report consenti par le gouvernement sous la pression des organisations patronales.

EXEMPLES DE CONDITIONS DE TRAVAIL QUI DÉCLENCHENT UNE OUVERTURE D'UN C3P



Port de charges lourdes : au moins 600 heures/an.



Postures pénibles : position accroupie, à genoux, etc. Au moins 900 heures/an.



Bruit : au moins 600 heures/an.



Travail de nuit : au moins 120 jours/an.



Travail répétitif : au moins 900 heures/an.

AVOIR ÉTÉ EXPOSÉ À AU MOINS UN DES 10 FACTEURS, AU-DELÀ D'UN SEUIL DÉFINI POUR CHACUN, PENDANT UN AN :

Chacun des facteurs dispose d'un seuil comprenant :

- d'une part, un niveau ou une intensité d'exposition minimale, après application des mesures de protection collective et individuelle,
- d'autre part, une durée minimale d'exposition sur la période de travail d'une année civile (cf. tableau pages centrales).

Les niveaux d'exposition des seuils de pénibilité sont fixés en dessous de ceux des valeurs limites réglementaires d'exposition des salariés que l'employeur doit respecter, sous peine de sanction.

Par exemple, pour le bruit : le niveau d'exposition du seuil de pénibilité est fixé à 80 dB alors que la limite d'exposition réglementaire est de 85 dB.



COMMENT SONT ATTRIBUÉS LES POINTS SUR LE C3P ?

L'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils permet d'acquérir des points de la façon suivante :

CONTRAT SUPÉRIEUR OU ÉGAL À L'ANNÉE CIVILE

L'exposition pendant l'année civile au-delà des seuils annuels donne droit à :

- **4 points** pour un facteur de pénibilité,
- **8 points** pour plusieurs facteurs de pénibilité.

CONTRAT D'UNE DURÉE INFÉRIEURE À UNE ANNÉE CIVILE

Seuls les salariés titulaires d'un **contrat supérieur ou égal à un mois** débutant ou s'achevant au cours d'une année civile font l'objet d'une prise en compte de leur exposition. Dans ce cas, chaque employeur apprécie l'exposition à un facteur

de pénibilité en rapportant la durée minimale d'exposition prévue dans le seuil, par une règle de trois, à la durée du CDD. Si l'exposition dépasse pour ce facteur la durée minimale annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur déclare l'exposition.

Par exemple, pour le travail de nuit : 35 nuits effectuées sur un CDD de 3 mois dépassent le seuil des 120 nuits par an rapporté à un trimestre, soit 30 nuits (ou encore 12 nuits effectuées sur un CDD d'un mois qui dépassent le seuil des 120 nuits annuel rapporté à un mois, soit 10 nuits). En fin d'année, ces périodes d'exposition sont additionnées par la caisse et donnent lieu à l'acquisition d'un point par tranche de trois mois d'exposition cumulée à un facteur (ou 2 points pour plusieurs facteurs).

La CFDT a dénoncé la non prise en compte des salariés titulaires d'un CDD de moins d'un mois.

CONTRATS INTÉRIMAIRES

Les intérimaires bénéficient également du C3P. La loi prévoit qu'il revient à l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à la déclaration des expositions. C'est cette dernière qui est responsable de la déclaration. Un décret à paraître doit fixer les modalités de cette déclaration.


PAR QUI ET COMMENT LES EXPOSITIONS SONT-ELLES DECLARÉES POUR ÊTRE INSCRITES SUR LE C3P?

La déclaration repose sur les éléments figurant sur la **Fiche de prévention des expositions (FPE)** que doit renseigner l'employeur pour chaque salarié exposé quelle que soit la durée de son contrat de travail.


QUE CONTIENT LA FPE?

La mention des expositions à un ou plusieurs des dix facteurs de pénibilité qui se situent au-dessus de l'intensité ou des niveaux fixés pour définir les seuils de chacun des facteurs, la période d'exposition, les mesures de prévention prises par l'employeur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document.


QUI CONSERVE LA FPE ET QUI PEUT Y AVOIR ACCÈS?

- L'employeur la conserve pendant cinq ans;
- elle est tenue à disposition du salarié à tout moment;
- **une copie de la FPE est remise au salarié** au terme de chaque année civile, à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée de trois mois ou d'un mois suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle;
- **en cas de décès du travailleur**, ses ayants droit peuvent en obtenir une copie;
- le service de santé au travail en reçoit une copie et **complète le dossier médical en santé au travail** de chaque travailleur;
- **les informations contenues dans la FPE sont confidentielles** et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.


COMMENT L'EMPLOYEUR INFORME-T-IL LA CAISSE?

L'employeur déclare annuellement à la caisse de retraite les expositions qui correspondent aux informations figurant sur la **FPE de chaque salarié** par l'intermédiaire de la Déclaration annuelle des données administratives et sociales (**DADS**).

La Déclaration sociale nominative (DSN) qui remplacera la DADS en 2016 permettra une transmission mensuelle.


QUI GÈRE LE C3P?

La **Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et son réseau des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ou les Caisses de la mutualité sociale agricole (CMSA)** pour les salariés du secteur agricole. Les caisses enregistrent annuellement les points sur le compte pénibilité de chaque salarié concerné sur la base des déclarations des employeurs. Elles versent les sommes correspondant aux utilisations qui sont faites du C3P.

Un service d'information sur internet permettra à chaque salarié d'accéder en ligne à son C3P et d'y faire les demandes d'utilisation de ses points. La Carsat ou la CMSA compétente est celle dont dépend l'établissement de l'employeur. Elle informe le salarié au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'ouverture du C3P que les informations relatives à celui-ci sont disponibles en ligne. C'est auprès de cette caisse que les contestations peuvent être portées.


COMMENT LE SALARIÉ PEUT-IL CONTESTER LE CONTENU DE SA FPE OU L'ATTRIBUTION DES POINTS SUR SON C3P PAR LA CAISSE?
AUPRÈS DE SON EMPLOYEUR

Lorsque le salarié est en désaccord avec le contenu de sa FPE, il doit lui adresser une réclamation écrite. Si l'employeur ne donne pas satisfaction au salarié dans un délai de deux mois, le salarié peut alors saisir sa Caisse (Carsat ou CMSA).

AUPRÈS DE SA CAISSE

- Dans un délai de deux mois à partir du refus de l'employeur de rectifier sa FPE, le salarié peut contester auprès de la Carsat ou de la CMSA qui traite du litige sur avis d'une commission spécifique, où siègent des représentants des salariés et des employeurs.
- Dans un délai de trois ans après la fin de l'année litigieuse, en ce qui concerne l'attribution des points par la caisse.

AUPRÈS DU TRIBUNAL DES AFFAIRES DE SÉCURITÉ SOCIALE (Tass)

Dans un délai de deux mois lorsque la décision de la caisse rejette la réclamation du salarié (l'absence de réponse dans un délai de six ou neuf mois vaut rejet).

Le salarié peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale.

(suite page IV)

LES SEUILS DES 10 FACTEURS DE PÉNIBILITÉ OUVRANT



CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUÉES

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
1 Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541 2 du Code du travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures/an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutention de charges	7,5 tonnes cumulées/jour	120 jours/an
2 Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou les positions accroupies ou à genoux ou les positions du torse en torsion à 30 degrés ou les positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures/an
3 Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures/an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	



ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
4 Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412 3 et R. 4412-60 du Code du travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail*	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé*	

* Arrêté à paraître.

DROIT À L'ACQUISITION DE POINTS SUR LE C3P

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
5 Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du Code du travail	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
6 Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures/an
7 Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du Code du travail	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures/an
	Exposition à un niveau de crête au moins égal à 135 dB (C)		120 fois/an



CERTAINS RYTHMES DE TRAVAIL

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
8 Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits/an
9 Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits/an
10 Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures/an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations est constatée.

Ces seuils sont à apprécier après application des mesures de protection collectives et individuelles.

En vert clair, les 4 facteurs de pénibilités applicables dès le 1^{er} janvier 2015, les autres à partir de janvier 2016.



QUI CONTRÔLE LES DÉCLARATIONS DES EXPOSITIONS AUX FACTEURS DE PÉNIBILITÉ ?

Les Carsat ou les CMSA exercent le contrôle de la régularité des déclarations des expositions aux facteurs de pénibilité effectuées par les employeurs.

À l'issue des contrôles et selon les cas, l'employeur peut faire l'objet :

- d'un redressement des déclarations d'exposition qu'il a effectuées, qu'elles soient excessives ou minorées et d'une régularisation des cotisations en conséquence ;
- d'une pénalité en cas de déclaration inexacte.

Lorsque le contrôle aboutit à la reconnaissance de facteurs de pénibilité non déclarés, la caisse ouvre les C3P des salariés concernés et les en informe.



QUELS DROITS POUR QUEL NOMBRE DE POINTS SUR LE C3P ?

BARÈME DE DROIT COMMUN
Salariés de moins de 53 ans au 1^{er} janvier 2015 (nés après le 31 décembre 1962).

LES POINTS OBTENUS SONT UTILISABLES DE TROIS FAÇONS :

1 | pour une action de formation professionnelle continue en vue d'une reconversion vers un emploi moins ou non exposé. Les points du compte pénibilité sont convertis en heures de formation **à raison de 25 heures pour 1 point** qui abondent le Compte personnel de formation (CPF).

2 | pour un passage à temps partiel entre 20 et 80 % avec maintien de la rémunération et des cotisations sociales. Ce droit est utilisable à tout moment de la carrière. Tout refus de l'employeur doit être motivé compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. En cas de désaccord, le salarié peut saisir le Conseil des prud'hommes ;

3 | pour un départ à la retraite anticipé, par l'octroi d'une majoration de durée d'assurance et d'une possibilité de départ avant l'âge légal (à partir de 55 ans).

L'utilisation de ces trois possibilités peut être combinée. Le temps partiel ou la retraite anticipée sont utilisables par tranche de 10 points, soit un trimestre. Les 20 premiers points doivent être obligatoirement utilisés pour la formation. Le C3P est plafonné à 100 points.

BARÈME POUR LES SALARIÉS LES PLUS ÂGÉS

- pour les salariés âgés de plus de 58 ans et 6 mois au 1^{er} janvier 2015 (nés avant le 1^{er} juillet 1956) :
 - les points acquis sont doublés,
 - il n'y a pas d'obligation de réserver les **20 premiers points à la formation**.
- pour les salariés âgés de 56 ans à 58 ans et six mois au 1^{er} janvier 2015 (nés entre le 1^{er} juillet 1956 et le 1^{er} janvier 1960) : **il n'y a pas d'obligation de réserver les 20 premiers points à la formation**,
- pour les salariés âgés de 53 ans à 55 ans au 1^{er} janvier 2015 (nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962) : **seuls les 10 premiers points sont obligatoirement réservés à la formation**.

LA CFDT DÉNONCE UNE INÉGALITÉ DE TRAITEMENT
Le cumul des expositions étant effectué sur une année civile, les salariés âgés de 61 ans au 1^{er} janvier 2015 et qui seront exposés à plusieurs facteurs en 2015, ne pourront pas prétendre à un trimestre de retraite anticipé dès 2015.



QUI FINANCE LE C3P ?

Un fonds de financement des droits liés au Compte personnel pénibilité est mis en place le 1^{er} janvier 2015. Le Conseil d'administration du fonds comprend des représentants de l'État, des organisations syndicales et patronales.

Les recettes du fonds reposent sur un **double système de cotisation patronale** :

- une **cotisation pénibilité appliquée à tous les employeurs**. Elle ne sera appelée **qu'à compter de l'année 2017 à hauteur de 0,01 %** des rémunérations des salariés de chaque entreprise,
- une **cotisation additionnelle pénibilité pour les employeurs** qui ont exposé au moins un de leur salarié à un seul facteur (0,1 % de leur rémunération dès 2015 puis 0,2 % à compter de 2017) ou à plusieurs facteurs (0,2 % de leur rémunération dès 2015 puis à 0,4 % à compter de 2017).

LES NOUVEAUX DROITS DU C3P

- 500 heures de formation obligatoire ;
 - 2 ans (8 trimestres) de retraite anticipée ou de temps partiel.
- Conditions : 25 ans d'exposition à un seul facteur ou 12 ans et 6 mois d'exposition à plusieurs facteurs.**



LE RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les **Fiches de prévention et d'exposition (FPE)** doivent être élaborées par l'employeur en tenant **compte de l'évaluation des risques**, intégrant des situations type d'exposition. Chaque employeur est tenu d'effectuer cette évaluation et de la consigner dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER).

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a vocation à analyser les expositions des salariés aux facteurs de pénibilité. Les membres du CHSCT et les Délégués du personnel ont accès au DUER. Ils sont donc les interlocuteurs privilégiés pour vérifier la véracité des déclarations des expositions individuelles des salariés effectuées par les employeurs.



LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les plus petites entreprises auront davantage de difficultés à élaborer les FPE. Pour en faciliter la rédaction, il est prévu d'élaborer des référentiels de situations types d'exposition à la pénibilité, liés à certains métiers reconnus et qui pourront servir aux employeurs.

Les accords collectifs de branche relatifs à la prévention de la pénibilité peuvent les définir à la condition d'être étendus. Cette solution est préférable à l'élaboration unilatérale de référentiels par les organisations patronales de branches, même si ceux-ci devront être validés par arrêté.



LES NÉGOCIATIONS SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Les obligations de négocier dans les entreprises et les branches ou de mettre en place un Plan d'action de prévention de la pénibilité établies par la loi de 2010 sont modifiées :

- le plan d'action unilatéral établi par l'employeur ne sera possible qu'après l'engagement préalable d'une négociation avec les représentants des salariés faisant l'objet d'un constat de désaccord ;
- le seuil d'effectif des entreprises assujetties reste à plus de 50 salariés (les entreprises de 50 à moins de 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche). Par contre, l'effectif de salariés exposés à prendre en compte est désormais de 25 % ;
- les expositions à prendre en compte ne recouvrent désormais que les facteurs de pénibilité supérieurs aux seuils fixés pour le bénéfice du C3P ;
- l'accord ou le plan peut prévoir des dispositions facilitant la mise en œuvre de la formation ou du temps partiel obtenu dans le cadre du C3P.



QUE DEVIENT LE DISPOSITIF DE DÉPART À TAUX PLEIN À 60 ANS POUR COMPENSATION DE L'INCAPACITÉ PERMANENTE ?

Le dispositif de « compensation de la pénibilité » institué par la loi de 2010 dont l'intitulé était inadéquat (car ne compensant pas la pénibilité) est maintenu et reste inchangé sur le fond. Il est donc renommé pour correspondre à son objet réel de « compensation d'une incapacité permanente ».

Pour mémoire, il permet aux salariés ayant une incapacité permanente partielle reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail de pouvoir bénéficier, sous certaines conditions, d'un départ anticipé à partir de 60 ans à taux plein.

LA CFDT ET LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DU C3P

Un groupe de travail réunissant les Fédérations et la Confédération élaborera des outils pour aider les militants à la mise en place du C3P, notamment pour l'élaboration des référentiels de branches ou d'entreprises.

Sur la base de ces travaux, la CFDT participera à la concertation qui doit s'ouvrir avec les partenaires sociaux pour faciliter la mise en œuvre du C3P.

La conduite de cette concertation a été confiée à Michel de Virville dans le cadre d'une mission destinée, en particulier, à bâtir des modes d'emploi de branche pour faciliter le recensement des expositions.

La CFDT prendra toute sa place dans ces travaux et interviendra pour que les modes d'emploi soient définis dans le cadre d'accords de branche.

LES TEXTES

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites - Titre II - Chapitre 1^{er} : articles 7 à 16.

Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du Compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations.

Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du Compte personnel de prévention de la pénibilité.

Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au Compte personnel de prévention de la pénibilité.

LES RÉFÉRENCES CODE DU TRAVAIL

Compte personnel de prévention de la pénibilité :

Articles L4162-1 à L4162-22.
Article R4162-1 à R4162-57.

Accords en faveur de la prévention de la pénibilité :

Article L4163-1 à L4163-4.
Article D4163-1 à R4163-8.

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Retrouvez l'ensemble de nos argumentaires sur notre site www.cfdt.fr / Nos outils

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

NOS GUIDES

● **AGIR SUR LA PÉNIBILITÉ**



● **GUIDE JURIDIQUE DES DROITS DES SALARIÉS 2015**



NOS ARGUMENTAIRES NÉGO

● **RETRAITE : UN PROJET DE RÉFORME ÉQUILIBRÉ**



NOS VRAI / FAUX

● **LA RÉFORME DES RETRAITES**

