

La pénibilité au travail

Tiphaine Garat

**Ingénieur d'études,
Institut du travail de Strasbourg
Université de Strasbourg**

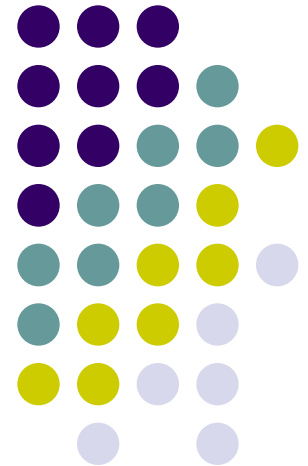




Mise en perspective

- La loi du 9 novembre 2010 donne une place importante à la notion de pénibilité et lui consacre dans le code du travail tout un titre intitulé « pénibilité du parcours professionnel »
- Ce qui se comprend du fait de l'allongement de la durée d'activité qu'elle instaure pour bénéficier des droits à la retraite
 - Souhait : permettre aux salariés de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé

La définition de la pénibilité au travail





La pénibilité au travail : un pléonasme?

- A l'origine, « pénibilité » signifiait « qui se fait avec peine, exige un effort, de la fatigue »
- L'expression « pénibilité au travail » est devenu d'un usage très courant au point de parfois perdre son sens premier et laisser penser que toute activité productive crée une pénibilité pour celui qui l'accomplit
- Il s'agit d'une notion complexe variable selon les individus et les environnements et évolutive dans le temps

Plusieurs acceptations possibles au regard des connaissances médicales



- Deux types d'approche peuvent être distingués :
 - La pénibilité est analysée comme un facteur de réduction de l'espérance de vie ou de dégradation de la santé
 - La pénibilité est une manifestation de souffrance (pénibilité vécue)
- De très nombreuses personnes ou organisations ont fait valoir qu'établir une définition générique n'était pas possible (notion protéiforme et évolutive)

Le rapport Poisson et l'émergence d'une définition



- Le rapport Poisson a contribué à la définition actuelle de la pénibilité puisqu'en 2008, le rapporteur énonce que:

« la pénibilité au travail est le résultat de **sollicitations physiques ou psychiques** qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale **sont excessives** au regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des **traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur** »

L'avènement juridique de la pénibilité au travail



Création d'un nouvel article dans le code du travail (article L4121-3-1 CT)

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

1. Une exposition à **un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé**
2. Ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à des **contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif** ou à **certains rythmes de travail**



Une définition légale de la pénibilité

Les facteurs fixés par décret (D 4221-5 du CT) sont :

Au titre des contraintes physiques marquées

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R4541-2;
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1



Une définition légale de la pénibilité

Au titre de l'environnement physique agressif

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3 et R4412-60, y compris les poussières et les fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1
- Le bruit mentionné à l'article R 4431-1
- Les températures extrêmes



Une définition légale de la pénibilité

Au titre de certains rythmes de travail

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le 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 cycle de temps défini



Pénibilité : un nouveau risque professionnel

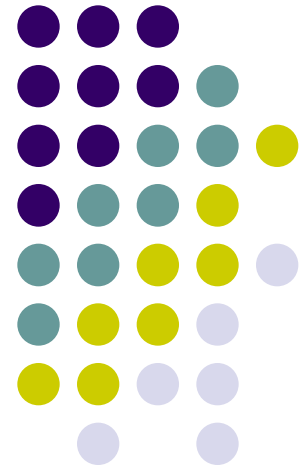
- La notion de pénibilité ne se substitue pas à celle de risque professionnel
- Même si l'employeur n'identifie pas dans son entreprise des facteurs de pénibilité limitativement définis par le Code du travail, il n'en demeure pas moins que ce dernier a une obligation générale de sécurité vis-à-vis des salariés et qu'à ce titre, il se doit d'évaluer les risques professionnels et de prendre les mesures de prévention appropriées conformément aux articles L4121-1 et suivants du Code du travail

Une définition de la pénibilité pour 3 dispositifs

Assurer la traçabilité des expositions

Permettre un départ à la retraite à 60 ans

Renforcer la prévention de la pénibilité au travail





1. Assurer la traçabilité des expositions

(Art. L4121-3-1, D4121-6 et s. CT ; D.N°2012-136, 30 janv.2012 et A.30 janv.2012)

- Depuis le 01/01/2012, l'employeur doit consigner, pour chaque salarié, dans une fiche individuelle et nominative :
 - Les facteurs de pénibilité auxquels le travailleur est exposé
 - La période au cours de laquelle cette exposition est survenue
 - Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période
- Les facteurs de risque concernés : ceux **visés à l'article D4121-5 CT**

Assurer la traçabilité des expositions



- Il s'agit de décrire les conditions de pénibilité auxquelles un travailleur est exposé tout au long de sa carrière
 - Elle devra être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition
- Il s'agit de **partir des expositions potentielles pour arriver aux expositions réelles**, après prise en compte de la prévention mise en place
- La fiche devrait aboutir à un constat de non-exposition ou d'exposition faible ou négligeable
 - Plus les mesures de prévention seront nombreuses et efficaces, plus les fiches d'exposition seront des fiches de non-exposition



Assurer la traçabilité des expositions

- **Sanctions pénales**
 - **Amende de 1500 euros** (contravention de 5^{ème} classe) et de 3000 euros en cas de récidive
 - Appliquée **autant de fois qu'il y a de salariés concernés**
- **Sanctions civiles**
 - Élément caractérisant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat (reconnaissance de la **faute inexcusable!**)
 - Le salarié pourrait demander des **D&I** si l'absence de fiche l'empêche d'établir son exposition aux facteurs de pénibilité dans le cadre d'une demande de reconnaissance de MP ou de retraite anticipée pour pénibilité

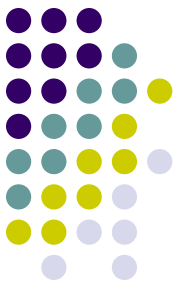
Assurer la traçabilité des expositions



- **Communication d'une copie au service de santé au travail**, qui la transmet au **médecin du travail**
 - Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur
- **Communication d'une copie au salarié** (en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un AT ou MP ; en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois dans les autres cas ; à son départ de l'établissement)
 - Elle est tenue à sa disposition à tout moment
- Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur ni au CHSCT

2. Permettre un départ anticipé à la retraite à 60 ans

Article L351-1-4-1 du CSS



- Sont concernés les assurés pour lesquels un taux d'incapacité permanente (IPP) a été reconnue en raison :
 - d'une **maladie professionnelle**
 - ou d'un **accident du travail** « ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle »
- Le dispositif est applicable **depuis le 1^{er} juillet 2011**
- Prise en compte de la pénibilité à effets immédiats: l'atteinte à la santé doit être effective au moment de la demande



Permettre un départ à la retraite à 60 ans

Dispositif à double étage en fonction du taux d'IPP

- **Avec conditions, lorsque le salarié justifie d'un taux d'IPP compris entre 10 et 20 %**
 - Il doit justifier d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité pendant **au moins 17 ans** relevant des 3 domaines listés par décret : les contraintes physiques marquées, celles liées à un environnement agressif et celles liées au rythme de travail
 - Il doit aussi apporter **la preuve du lien entre les facteurs de risques professionnels et l'IPP** dont il est atteint
- **Sans condition, lorsque le salarié justifie d'un taux supérieur à 20%**

Quelles compensation de l'exposition aux facteurs de risques de pénibilité?



- Etre dans l'incapacité physique de travailler en fin de parcours professionnel ne donne pas accès en soi à une retraite anticipée
- Les autres dispositifs préexistants qui permettaient jusque là d'organiser la transition vers la retraite vont connaître des phénomènes de vase communicant
- Quelle responsabilité de l'employeur, via son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise?
 - JP du 29 juin 2005 : une salariée qui se plaignait du tabagisme passif que ses collègues lui faisait subir a pris acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, quand bien même aucun effet sur sa santé n'était avéré ni démontré par cette salariée au jour de la rupture

3. Renforcer la prévention de la pénibilité au travail



- **En complétant les principes généraux de la prévention** (art.L4121-1 du CT) : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. **Ces mesures comprennent (...)des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail** »
- **En précisant les compétences du CHSCT** (art. L4612-2 du CT) : « le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité »
- **En sollicitant les équipes de santé au travail** via la traçabilité des expositions professionnelles dans le dossier médical de santé au travail(art. L4624-2 CT)
« un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail »



- **En prévenant la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action, sous peine de sanction financière (article L4121-3 du CT)**
(Art L4121-3-1 du CT et décrets n°2011-824 et 2011-823 du 7 juillet 2011 ; Circulaire 28 octobre 2011)
- Sont concernées, depuis le 1^{er} janvier 2011 :
 - Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)
 - Dont 50% de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité dans des conditions susceptibles de laisser des traces identifiables, durables et irréversibles sur leur santé

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action



- C'est l'**employeur** qui détermine la proportion de salariés exposés. Il indique cette proportion en annexe du DUEV
- Il doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un ou plusieurs facteurs de pénibilité
- **La loi énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition (art D4121-5 CT) mais ne fixent pas de seuils**, pour chaque facteur, à partir desquels il convient de considérer qu'une personne entre dans les « 50% »

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action



- L'accord ou le plan doit traiter 3 thèmes parmi 6 prévus et fixer des objectifs chiffrés, accompagnés d'indicateurs
- 2 thèmes sont mis en exergue :
 - **La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**
 - Il vise les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité
 - L'employeur doit s'attaquer aux sources du risque
 - Toute action collective de prévention est encouragée
 - **L'adaptation et l'aménagement des postes de travail**
 - Il vise à intervenir en mode correctif sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes exposés
 - L'employeur doit atténuer les effets de la pénibilité

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action



- Le texte doit en outre traiter **au moins 2** de ces autres thèmes :
 - **L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel**
Ex : aménagement des horaires et des pauses, répartition de la charge de travail au sein des équipes, retour en travail de jour...
 - **Le développement des compétences et des qualifications**
Ex : formation/reconversion facilitant une évolution vers des fonctions moins pénalisantes
 - **L'aménagement des fins de carrières**
Ex : entretiens de 2ème partie de carrière avec DRH, congés supplémentaires, intro d'un volet pénibilité dans l'entretien annuel...
 - **Le maintien en activité – prévention de la désinsertion professionnelle**
Ex : protocole favorisant le retour d'absence maladie de longue durée d'un salarié exposé, ^{TG - UDS} priorité d'affectation en cas d'inaptitude...

L'apport des accords négociés en matière de pénibilité





L'identification des facteurs de pénibilité

Exemple de l'accord Sanofi Aventis

- La prise en compte des sollicitations psychiques « charge mentale importante »
- La prise en compte des facteurs à effets différés et dont les effets sont réversibles

Exemple de l'accord des métiers portuaires

- La prise en compte des horaires contraignants autres que le travail de nuit et le travail par équipe
- L'exposition aux intempéries
- Les métiers nécessitant de la vigilance



La durée d'exposition dans les accords

Accord Thales Alenia :

exposition pendant 10 ans

+

20H par semaine pour toute exposition aux facteurs liés à l'environnement agressif et aux contraintes physiques marquées

10 ans en équipes alternantes

Travail de nuit : 2 fois/semaine travaillée ou 320 heures par an sur 12 mois

Accord des métiers portuaires

18 ans en continu ou discontinu sur les métiers identifiés comme pénibles ☹️



Des compensations variées

- **Accord Thales**

- Temps de repos de 1 trimestre pour 10 ans d'exposition + 1 trimestre par tranche de 5 ans complémentaire
- Aide financière au rachat de trimestre par année d'études et année incomplète dans la limite totale de 36 000€
- Temps partiel de 50% rémunéré à 65% avec maintien des cotisations sur un temps plein

- **Accord Mondial Relay**

- Organisation de visites médicales supplémentaires pour les salariés affectés aux travaux de manutention, considérés comme les plus exposés
- Aménagement du poste de travail pour les + de 55 ans pour finir la journée au plus tard à 20 h



- **Accord de branche des métiers portuaires**

- Cessation anticipée d'activité
 - Au plus tôt 2 ans avant le droit à la retraite à taux plein
 - Possibilité de cumul avec l'ACAATA et dispositif légal de compensation dans la limite totale de 5 ans
 - Financée par une contribution obligatoire des entreprises et des salariés exposés, au fond collecteur de la branche ,
 - Gérée par une entreprise d'assurance
 - Rente de 65% du plafond de la SS + 50% entre 1 et 2 plafonds (maxi total :3387€)

Merci de votre attention!

Plus d'informations :

www.dialogue-social.fr

Travailler-mieux.gouv.fr

