

# **CYCLE PREPARATOIRE**

## **1<sup>ère</sup> épreuve**

**Rédaction d'une note de  
synthèse sur un dossier.**

**MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE**

**CONCOURS D'ACCES AU CYCLE PREPARATOIRE  
AU CONCOURS INTERNE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

**MARDI 13 MARS 2012**

1<sup>ère</sup> épreuve : de 9 H 00 à 13 H 00

**REDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHESE SUR UN DOSSIER  
(durée : 4 heures – coefficient 2)**

En vue de promouvoir la négociation d'accords sur la pénibilité au travail, votre directeur rencontre les partenaires sociaux du département. Il vous demande de rédiger une note pour préparer cette réunion.

*Il est rappelé aux candidats que leur copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.*

**Liste des documents (48 pages) :**

- 1 : Pénibilité en Europe : les pays nordiques misent sur la qualité d'emploi des seniors – Revue « Santé & travail »  
(3 pages) Page 1 à 3**
- 2 : La définition juridique de la pénibilité au travail – « Travail et Emploi n°104 »  
(8 pages) Page 4 à 11**
- 3 : Pénibilité au travail : les quatre enjeux du débat – Le Monde.fr  
(3 pages) Page 12 à 14**
- 4 : Retraites : le gouvernement finalise le décret sur la pénibilité  
(1 page) Page 15**
- 5 : Circulaire DGT N°08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L 138-29 du code de sécurité sociale.  
(16 pages) Page 16 à 31**
- 6 : L'obligation de négocier sur la pénibilité en entreprise – Liaisons sociales quotidien  
(4 pages) Page 32 à 35**
- 7 : Accord sur la pénibilité du travail : les entreprises sont en retard selon l'enquête Atéquacy et France Retraite  
(1 page) Page 36**
- 8 : « Boîte à outils pénibilité » - « Travailler mieux »  
(7 pages) Page 37 à 43**
- 9 : Accord du 3 novembre 2010 portant sur la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement. – dialogue- social – emploi des seniors  
(1 page) Page 44**
- 10 : Pénibilité et conditions de travail : Négociation et pénibilité : Accords et plans pénibilité Les métiers portuaires se dotent de deux dispositifs conventionnels de cessation anticipée d'activité pour pénibilité. – dialogue- social – emploi des seniors  
(2 pages) Page 45 à 46**
- 11 : Accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières du 19 septembre 2011. – dialogue- social – emploi des seniors  
(2 pages) Page 47 à 48**



## Pénibilité en Europe : les pays nordiques misent sur la qualité d'emploi des seniors

Catherine Pollak, Economiste doctorante au Centre d'économie de la Sorbonne (université Paris 1 Panthéon-Sorbonne) et au Centre d'études de l'emploi

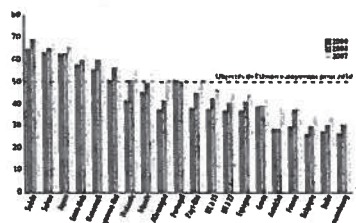
Santé & Travail n° 069 - janvier 2010



Souffrance au travail : reprendre la parole

— janvier 2010 —

Mauvaise santé, en 2004, chez les 50-64 ans en emploi, en%



Réduire la pénibilité et ainsi maintenir les seniors en emploi: la stratégie des pays nordiques semble efficace, selon une exploitation de l'enquête européenne Share. Et au total, les plus de 50 ans se disent davantage satisfaits au travail que leurs homologues français.

Les seniors européens sont-ils heureux dans leur travail? Une étude exploitant l'enquête européenne Share (voir encadré page 45) et portant sur la population des 50-64 ans en emploi dans onze Etats apporte sur ce thème des éléments de comparaison entre pays. Elle passe en revue les facteurs susceptibles d'expliquer les écarts de satisfaction observés, en s'attachant en particulier à évaluer le rôle des conditions de travail et celui de la santé.

### L'enquête Share, européenne et multidisciplinaire

Conduite tous les deux ans depuis 2004, l'enquête européenne Share (pour "Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe") est une opération internationale et multidisciplinaire. En France, elle est réalisée par l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes), en collaboration avec l'Insee.

Axée sur les questions sanitaires et socioéconomiques liées au vieillissement, l'enquête interroge à travers toute l'Europe un échantillon de ménages dont au moins un membre est âgé de 50 ans ou plus. Les questions posées portent sur l'état de santé, les consommations médicales, le statut socioéconomique et les conditions de vie.

L'étude présentée ici utilise les données de la première vague de l'enquête, menée en 2004 dans onze pays européens (Allemagne, Autriche, Suède, Pays-Bas, Espagne, Italie, France, Danemark, Grèce, Suisse et Belgique) auprès d'un

échantillon représentatif d'individus de plus de 50 ans. L'échantillon retenu est celui des 50-64 ans se déclarant en emploi, soit 6 361 personnes.

Les détails méthodologiques, les données et la liste des publications sont accessibles sur le site [www.share-project.org](http://www.share-project.org)

La question de la satisfaction des seniors dans leur travail comporte un enjeu politique majeur: celui de leur maintien en emploi, notamment quand leur santé est fragile. Les objectifs d'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans fixés par l'Union européenne ne sont plus guère contestés, du fait des besoins de financement des retraites et de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé. Mais les débats sont vifs sur leur mise en oeuvre et les stratégies à adopter pour reculer le départ en retraite dans les pays où les taux d'emploi des seniors sont très faibles - pays parmi lesquels figure la France (voir graphique ci-contre). Quel sera alors l'effet de politiques visant à allonger la durée d'activité sur les seniors de santé fragile et/ou subissant des conditions de travail pénibles? On peut craindre, en particulier, une accentuation des contraintes qu'ils subissent si les mesures restreignant les possibilités de sortie de l'emploi ne s'accompagnent pas de dispositions promouvant leur employabilité et l'aménagement des postes de travail.

### **Activité courte, mais intense**

Peut-on allonger la durée d'activité par l'amélioration des conditions de travail? Ou, au contraire, l'intensification du travail se réduira-t-elle mécaniquement par l'allongement de la durée d'activité? Le cas de la France, où celle-ci est courte mais intense, est particulièrement intéressant et inquiétant à cet égard. La récente succession de suicides a dramatiquement fait ressurgir dans l'actualité les problèmes de souffrance au travail. Mais la question de la pénibilité et de la santé au travail des seniors reste relativement marginale dans les débats publics. Les politiques de maintien en emploi ont principalement reposé sur des incitations financières et une restriction de l'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité. La gestion de la pénibilité par la sortie d'activité est encore fortement ancrée dans les discours et les pratiques. A contrario, certains pays européens ont fait de la soutenabilité du travail un axe majeur de leurs stratégies et ont mené des politiques volontaristes d'amélioration de la qualité de l'emploi. La Finlande est à ce titre exemplaire, puisque ce pays a réussi à s'extraire en quelques années d'une "culture de sortie précoce" et a fortement augmenté son taux d'emploi des seniors. Ce succès découle d'un contexte économique favorable, d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de la formation continue, ainsi que d'incitations financières au maintien en emploi, alors même que l'âge légal de retraite a été abaissé de 65 à 63 ans. Les Pays-Bas constituent un autre exemple de réussite de promotion de l'emploi des seniors. Cette fois, l'accent a été mis avant tout sur le temps partiel: la part de seniors bénéficiant d'horaires allégés est près de trois fois supérieure à la moyenne européenne. Enfin, dans un contexte économique et institutionnel plus proche de la France, on peut citer le cas de l'Allemagne, dont le taux d'emploi des 55-64 ans, relativement faible jusqu'en 2004 (environ 40%), a fortement augmenté dans les années récentes pour dépasser la barre des 50% en 2007.

Si l'on s'attarde sur la situation des seniors européens qui se déclarent en emploi, on note tout d'abord que cette population est globalement satisfaite de son travail. Ce constat est encourageant. D'une part, parce que le travail reste une source de satisfaction pour la plupart des individus et, d'autre part, parce que le fait de vieillir ne rend pas malheureux, au contraire: les études sur le bonheur montrent que les seniors sont en moyenne plus satisfaits vis-à-vis de la vie que les 30-50 ans.

On ne peut pas conclure pour autant que les seniors sont protégés des contraintes. Ces bons niveaux de satisfaction sont aussi le fait d'un effet de sélection: les personnes les plus insatisfaites de leur travail sont davantage susceptibles d'avoir déjà quitté leur emploi. Ces sorties de l'emploi sont difficiles à identifier, parce qu'elles peuvent emprunter des voies diverses. En attendant la liquidation de la retraite, les seniors qui cessent leur activité parce qu'ils ne la supportent plus, notamment du fait de son incompatibilité avec des problèmes de santé, peuvent transiter par des dispositifs plus ou moins spécifiques. Les Etats européens ont des pratiques très différentes pour gérer ces sorties. Ainsi, dans les pays nordiques (Danemark, Suède, Pays-Bas et Royaume-Uni), l'usage des dispositifs d'invalidité est très développé, avec des taux compris entre 10% et 16%, alors que, par exemple, moins de 3% des seniors autrichiens sont en invalidité. Dans les pays où les conditions d'accès à ces dispositifs sont plus strictes, comme la France ou l'Allemagne, les seniors ont davantage recours à d'autres voies: préretraites, chômage et dispense de recherche d'emploi, ou encore inactivité, en particulier pour les femmes. Enfin, l'absentéisme et les congés maladie de longue durée constituent des moyens de sortie encore moins visibles.

### **Pouvoir se projeter dans l'avenir**

La part de seniors assez, voire très insatisfaits est loin d'être négligeable. Parmi eux, beaucoup cumulent des conditions de travail pénibles et un mauvais état de santé.



En prenant en compte tous les aspects dont on dispose sur la santé et les conditions de travail déclarées des individus, il est possible d'établir un niveau global de "satisfaction" pour les individus et d'observer ensuite ce qui y contribue le plus. On constate que ce sont avant tout certains aspects du travail qui sont importants, et en particulier le sentiment de récompense (reconnaissance reçue au travail, sentiment de percevoir un salaire adéquat, soutien reçu dans les situations difficiles) et la latitude décisionnelle (liberté d'effectuer son travail comme on le souhaite, possibilité de développer de nouvelles compétences). Les seniors doivent aussi pouvoir se projeter dans leur avenir, notamment ne pas craindre de voir leur santé limiter leurs capacités de travail et ne pas souhaiter prendre leur retraite le plus rapidement possible. Ces facteurs sont plus importants que ceux qui portent sur la pression ressentie: une pression temporelle modérée et un temps de travail hebdomadaire supérieur à 40 heures sont compatibles avec un niveau de satisfaction correct. En d'autres termes, les seniors peuvent s'accommoder d'apporter une grande contribution au travail, dans la mesure où ces efforts sont compensés par des rétributions financières et sociales à la hauteur.

Le niveau de satisfaction varie fortement en fonction des caractéristiques d'emploi. Les personnes peu qualifiées ont les profils de santé et de pénibilité les plus mauvais; à mesure que le niveau d'éducation augmente, la santé, la satisfaction et les perspectives s'améliorent. On obtient le même constat si l'on regarde la catégorie professionnelle: une satisfaction plus élevée est ressentie au sein des métiers les plus qualifiés et les moins physiques, et surtout là où les individus supervisent d'autres salariés. Les salariés du privé sont moins satisfaits que les fonctionnaires, et beaucoup moins que les indépendants, très satisfaits malgré un temps de travail plus élevé. En revanche, l'âge, le statut marital et le genre sont moins associés à des différences importantes de satisfaction. Les hommes et les femmes se distinguent davantage sur la santé; le risque de dépression, notamment, est beaucoup plus élevé chez les femmes.

### Trois zones géographiques

Dans l'analyse comparative, trois groupes de pays se dégagent. Le premier inclut les pays scandinaves (Danemark et Suède) et les pays d'Europe continentale (Allemagne, Autriche, Belgique). La pression au travail y est importante, mais le soutien et la reconnaissance semblent compenser ces effets: la satisfaction y est bonne, voire très bonne (Suède et Danemark). Le deuxième groupe comprend les Pays-Bas et la Suisse, qui sont les pays continentaux de réussite en termes de taux d'emploi des seniors. La pression au travail y est faible et les salaires adéquats, mais le sentiment de sécurité est moins exprimé qu'ailleurs. Enfin, les pays d'Europe du Sud (Italie, Espagne et Grèce) et la France composent le troisième groupe. En dehors d'un sentiment de sécurité plus élevé, les aspects de qualité de l'emploi y sont plus mauvais que dans les autres groupes, en particulier en termes de manque de reconnaissance et de perspectives. Malgré la simplification qu'elle implique, cette classification est frappante au moins à deux égards. Premièrement, la satisfaction est meilleure dans les pays nordiques, alors que les seniors en emploi y sont plus âgés et par conséquent en moins bonne santé (voir graphique page 44). Dit autrement, la qualité et la quantité de l'emploi sont compatibles, et la stratégie nordique d'emploi des seniors semble faire ses preuves: de bonnes conditions de travail y compensent la dégradation de la santé liée au vieillissement de la main-d'oeuvre. Deuxièmement, la position de la France est frappante et particulièrement défavorable: elle se trouve dans le groupe des pays méditerranéens, où les conditions de travail déclarées sont plus mauvaises que dans les pays d'Europe continentale. Or, en dehors du risque de dépression et de la santé déclarée, les niveaux de santé dans les pays du Sud (maladies chroniques, limitations) sont comparables, voire meilleurs qu'en Suède ou au Danemark.

Ainsi, malgré des niveaux de santé relativement comparables et un âge moyen plus faible, les seniors français déclarent de plus mauvaises conditions de travail que leurs voisins continentaux. Si l'on admet - et cela semble raisonnable - que les écarts entre pays ne s'expliquent pas uniquement par le fait que les Français soient plus râleurs que leurs voisins, ces résultats indiquent que les plus de 50 ans y sont moins bien protégés de l'intensification du travail.

En savoir plus

"Santé et pénibilité en fin de vie active: une comparaison européenne", par Catherine Pollak (2009), *Document de travail* n° 120, juin 2009, Centre d'études de l'emploi.

Catherine Pollak, Economiste doctorante au Centre d'économie de la Sorbonne (université Paris 1 Panthéon-Sorbonne) et au Centre d'études de l'emploi

*Santé & Travail* n° 069 - janvier 2010

## La définition juridique de la pénibilité au travail

Franck Héas (\*)

*Alors que le législateur de 2003 a fait de la pénibilité au travail un objet du dialogue social, la notion ne bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail. Si l'on peut considérer le travail pénible comme celui qui est difficile à supporter, les acceptions de la notion demeurent très éparses, tant dans la loi qu'en jurisprudence. À partir du droit positif, le présent article tente donc de proposer des critères spécifiques au concept de pénibilité et aboutit à deux éléments constitutifs : celui lié aux conditions de travail et celui lié à la personne du salarié (le dommage sur sa santé). Le premier est lié aux conditions concrètes et objectives dans lesquelles est fournie la prestation de travail, le second aux conséquences néfastes que l'activité professionnelle peut avoir à plus ou moins long terme sur la santé des individus. En dehors du risque professionnel, la pénibilité se caractériserait par une sorte d'usure du salarié du fait des conditions particulières de travail. Dès lors, la définition juridique de la notion de pénibilité impliquerait une appréciation subjective, nécessitant de prendre en compte les incidences du milieu du travail sur les situations individuelles, ce qui justifie l'implication croissante des partenaires sociaux.*

Lors des débats relatifs à la refonte du système de retraite français, le thème de la pénibilité a été abordé. À cet égard, la loi du 21 août 2003 (article 12) portant réforme des retraites (1) a imposé la pénibilité au travail comme un objet du dialogue social. Les discussions entre partenaires sociaux, qui doivent avoir lieu au moins tous les trois ans, devront notamment porter sur la notion même de pénibilité, concept flou qui demeure également « un phénomène mal connu, difficilement quantifiable et très variable selon les métiers et les branches » (LECLERC, 2004). Toute la difficulté est alors de disposer d'une définition claire, précise et univoque : si la pénibilité doit faire l'objet de négociations, il convient préalablement de s'accorder sur le contenu de la notion.

Sur un strict plan juridique, cette notion de pénibilité au travail reste en effet à construire. Nos propos s'inscrivent modestement dans cette réflexion relative aux travaux pénibles : l'objectif est de

contribuer au débat et à la construction du concept, sans prétendre à la découverte d'une théorie juridique de la pénibilité au travail.

De manière exploratoire et dans une approche exclusivement juridique (2), les présents développements visent donc à cerner plus précisément cette notion et, à partir des différents aspects de la pénibilité, d'en dégager une définition applicable en droit du travail (3). En se basant sur les sources du droit du travail (loi, conventions collectives et jurisprudence), nous dégagerons les différentes acceptions du terme pour proposer des critères du concept de pénibilité au travail. La tâche n'est pas aisée pour plusieurs raisons. En premier lieu, le concept ne ressort nullement d'un régime juridique précis tant les acceptions du terme de pénibilité en droit du travail sont éparses (sans pour autant être nombreuses). En second lieu, la détermination de ce que pourrait être une pénibilité varie en fonction de la perception et de la résistance du salarié aux

\* Maître de conférences à l'Université de Bretagne-Sud, Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes), IREJE (Université de Bretagne-Sud). L'auteur tient ici à remercier Jean-Pierre Chauchard et Patrick Chaumette, professeurs à l'Université de Nantes, pour les échanges fructueux que cet article a pu occasionner.

(1) Loi n° 2003-775, JO, 22 août 2003, p. 14310.

(2) À ce titre, les réflexions mériteraient d'être complétées par des approches autres, telles la médecine, l'ergonomie ou la psychologie notamment.

(3) Dans une approche plus légère et plus contestable, il a été proposé de définir la pénibilité au regard de « valeurs viriles » : « est pénible ce qui demande du muscle, n'est pas pénible ce qui demande de la finesse » (M. Bosquet, in *Le Nouvel Observateur*, 27 novembre 1972, p. 38).

contraintes de son environnement de travail. À cet égard, le caractère contraignant des conditions de travail est fonction des individus, des tâches exercées, du niveau de rémunération, de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou du statut de l'intéressé notamment (4). Enfin, la technologie et les procédés évoluant, la notion de pénibilité représente un concept mouvant (5) qui fluctue avec les améliorations apportées au milieu professionnel et les nouvelles formes de pénibilité qui peuvent apparaître (rythme de travail, stress, variation des horaires, pressions liées aux résultats, harcèlement, etc.) (cf. CASTEL, 1995; DEJOURS, 1998; PAUGAM, 2000; *Documents pour le médecin du travail*, 2000; MAGGI-GERMAIN, 2003; *Droit ouvrier*, 2002; *Travail et emploi*, 2004, n° 97; *SSL*, 2004). À ce titre, nous pouvons rappeler que la loi de modernisation sociale de 2002 (6) a inclus à l'article L. 236-2 du Code du travail le concept de santé mentale à côté de celui de santé physique (LEROUGE, 2004).

Même si le concept de travail est lié aux notions de souffrance et d'effort et si les premières lois dites « sociales » du XIX<sup>e</sup> siècle visaient à la protection d'une partie de la main-d'œuvre contre des conditions de travail susceptibles d'altérer leur santé ou leur état physique, le travail n'est pas uniquement la pénibilité.

Dérivé du mot peine, le vocable de pénibilité est apparu récemment dans le vocabulaire, son usage s'étant répandu dans les années 1960. Construit à partir de l'adjectif pénible, le terme renvoie notamment, dans un sens familier, à ce qui est « difficile à supporter » et qui nécessite par conséquent des efforts dans l'accomplissement de la prestation. Dans ce cadre, le travail pénible est un travail astreignant, contraignant, susceptible de causer de la souffrance ou de la douleur à son auteur et d'occasionner des désagréments.

En dépit de ces complications, le travail pénible, entendu comme celui qui est difficile à supporter, doit demeurer autonome sur le plan juridique et désigner une notion caractéristique en droit du travail. C'est à

cet objectif que s'attachent les présents développements. Il convient donc d'emblée d'établir la distinction avec d'autres notions juridiques voisines.

À ce titre les travaux dangereux, récurrents en droit du travail, désignent un concept particulier qui doit être distingué de celui de pénibilité (BANCE, 1978). Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons rappeler que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (7) doit notamment prendre en compte et mentionner les travaux dangereux, c'est-à-dire ceux qui peuvent « avoir une incidence particulière sur la sécurité et la santé des travailleurs (8) ». Pareillement, des travaux sont dangereux pour les femmes et les personnes de moins de dix-huit ans (9) et plusieurs activités leur sont donc prosrites (10). En outre, le Code du travail mentionne également les dangers susceptibles d'être provoqués par des activités spécifiques telles l'exploitation minière (11) ou le travail à domicile (12). Des substances ou préparations peuvent aussi être qualifiées de dangereuses pour les salariés (13) comme les éléments explosibles, inflammables, toxiques, nocifs, corrosifs, irritants ou encore cancérogènes (14).

Il en résulte que les travaux dangereux apparaissent en fonction de circonstances particulières. Ainsi, dans les mines et carrières, les emplois dangereux auxquels il est interdit d'affecter les personnes de moins de dix-huit ans sont ceux qui exposent leurs auteurs « à des dangers caractérisés en raison du fonctionnement de certains engins mécaniques ou de la mise en œuvre de certaines méthodes d'exploitation (15) ». Dans d'autres hypothèses, la notion de travail dangereux peut être davantage explicitée. C'est notamment le cas lorsque les travaux en question font l'objet d'une liste préétablie. Par exemple, deux arrêtés (16) déterminent les travaux dangereux pour lesquels il est interdit de recruter en intérim (17) ou en contrat de travail à durée déterminée (18) : il s'agit notamment des activités exposant au fluor gazeux, au tétrachlorométhane ou à l'arsénite de sodium.

(4) À titre d'exemple : *Premières Informations et premières synthèses*, 1999; *Premières Synthèses*, 2003; Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001; *Premières Synthèses*, 2004.

(5) Les réglementations nationales divergent également sur la prise en compte de la pénibilité au travail (*Revue de l'OFCE*, 2001) : en Grèce par exemple, l'âge de départ en retraite peut être avancé de 5 ans pour les salariés ayant effectué des travaux pénibles ou insalubres.

(6) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, *JO*, 18 janvier 2002, p. 1008.

(7) Article L. 235-7 CT.

(8) Article R. 238-31 CT.

(9) Article L. 234-2 CT.

(10) Articles R. 234-9 et R. 234-10 CT pour les femmes et articles R. 234-11 et s. CT pour les jeunes travailleurs.

(11) Articles L. 712-5 et L. 712-11 CT.

(12) Article L. 721-22 CT.

(13) Article L. 231-6 CT.

(14) La liste de l'article R. 231-51 du Code du travail définissant les substances et préparations dangereuses est longue.

(15) Article R. 711-1 CT.

(16) Arrêté du 8 octobre 1990, *JO*, 9 novembre 1990, p. 13663 et arrêté du 27 juin 1991, *JO*, 17 juillet 1991, p. 9383.

(17) Article L. 124-2-3 2° CT.

(18) Article L. 122-3 2° CT.



Cette énumération, proche d'un inventaire à la Prévert, recouvre des situations objectivement dangereuses. Il s'agit toujours de circonstances spéciales et particulières, dans lesquelles il est considéré que la réalisation d'un risque professionnel est hautement probable. À ce titre, de telles activités sont marquées du sceau de la dangerosité. Dans cette analyse, les travaux explicitement dangereux pourraient désigner les activités susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle. Les travaux pénibles désignent des situations de travail différentes, l'altération de la santé du salarié étant irrémédiable, sans qu'il y ait nécessairement une probabilité forte qu'un risque professionnel se réalise.

Distincts des travaux dangereux, les travaux pénibles ne recouvrent pas davantage la notion de risque (BABIN, 2003 ; HÉAS, 2004). Juridiquement, le risque désigne un événement futur, plus ou moins certain (donc éventuel), susceptible de causer un préjudice à celui qui fournit une prestation de travail pour autrui (CORNU, 2005). Ainsi, en cas de « risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti », l'administration du travail peut suspendre le contrat d'apprentissage (19). De même, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut recourir à un expert « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle » existe dans l'établissement (20). Au-delà de ces exemples, il apparaît que le risque en entreprise se caractérise par l'aléa, alors que nous pourrions démontrer que la pénibilité aboutit de manière certaine à l'altération de la santé du salarié (21).

Enfin, en droit de la fonction publique, la notion d'emploi actif peut également apparaître proche de celle de pénibilité. Le Code des pensions civiles et militaires prévoit que la liquidation de la pension de retraite peut intervenir de manière anticipée, dès lors que l'intéressé a exercé ses fonctions, pendant une certaine période, dans des emplois classés dans la catégorie active. Il s'agit d'« emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (22) ».

De la même manière, le statut national du personnel des industries électriques et gazières (23) envisa-

geait originellement la classification des emplois en trois catégories selon le degré de contrainte des postes (24), chaque catégorie impliquant des droits à la retraite différents. Outre les services sédentaires qui n'imposaient aucune sujétion particulière, les périodes effectuées en services dits « actifs » étaient majorées de deux mois par année, alors que les temps d'affectation à un service « insalubre » étaient majorés de quatre mois par année pour le calcul de la durée de cotisation. Les agents étaient considérés en services insalubres dès lors qu'ils étaient « appelés à exercer une fonction dans des conditions telles qu'il puisse en résulter pour eux une altération immédiate ou lointaine de leur santé (25) ». En revanche, les services actifs désignaient « les emplois qui requièrent, de la part des agents qui les exercent, une dépense physique importante, ou qui exposent les agents aux intempéries, ou qui comportent des conditions de travail pénibles (26) ».

D'autres bases de réflexion existent en droit positif pour approcher la notion de pénibilité en droit du travail. Ainsi, toujours en droit de la fonction publique, des primes et indemnités peuvent être attribuées aux agents soumis à des sujétions spéciales, afin de compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice de leurs fonctions. Ce dispositif bénéficie par exemple aux individus exerçant des fonctions essentiellement itinérantes dans des services déconcentrés (27). Des indemnités peuvent également être allouées aux personnels chargés d'effectuer des travaux insalubres, salissants, ou dont l'exécution comporte certains risques (dangerosité) ou inconvénients (28). Les dispositifs sont toujours dégagés au cas par cas, au regard de la situation concrète des individus. Au-delà des circonstances particulières dans lesquelles peuvent apparaître la dangerosité, le risque ou les difficultés liées à la prestation de travail, ce type d'activité nécessite et impose à leur exécution une attention, une concentration, un soin ou des modes opératoires spécifiques, c'est-à-dire des efforts physiques ou mentaux importants. De tels postes de travail entraînent donc des sujétions et des contraintes pour ceux qui les occupent. De ce point de vue, il pourrait s'agir de travaux présentant une certaine forme de pénibilité.

(19) Article L. 117-5-1 CT.

(20) Article L. 236-9 1° CT.

(21) Sur la distinction du risque et de la pénibilité des conditions de travail : A. Cerf-Hollender, note sous Crim 8 octobre 2002, *Revue de sciences criminelles et de droit pénal comparé*, 2003, n° 2, p 354. Ainsi, la cour d'appel de Paris a pu affirmer que « le risque grave (au sens de l'article L. 236-9 du Code du travail) ne saurait être constitué par la seule pénibilité au travail » (Paris 9 juin 2004, *RJS*, 11/04, n° 1230, p 857).

(22) Article L. 24 Code des pensions civiles et militaires de retraite.

(23) Décret n° 46-1541 du 22 juin 1946, *JO*, 25 juin 1946.

(24) Le texte proposait ainsi une liste des emplois actifs (ex. : conducteur de travaux, forgeron, machiniste) et insalubres (ex. : réparateur de fuites dans les gazogènes, sulfatiers, égoutiers). Les services sédentaires regroupaient tous les autres emplois, fonctions ou postes.

(25) Direction du personnel Électricité de France, Gaz de France, Pers. n° 169, 25 février 1950.

(26) Direction du personnel Électricité de France, Gaz de France, Pers. n° 226, 21 mai 1952.

(27) Décret n° 68-561 du 19 juin 1968 ; arrêté du 20 février 1996, *JO*, 28 février 1996, p 3142 ; arrêté du 31 décembre 1999, *JO*, 13 janvier 2000, p. 588.

(28) Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 ; arrêté du 31 décembre 1999, *JO*, 13 janvier 2000, p. 589.

En droit du travail, la tentative de cerner précisément la notion de pénibilité n'est pas davantage aisée. Néanmoins, il convient préalablement de proposer des indicateurs possibles de la pénibilité au travail avant de pouvoir suggérer et avancer une définition juridique du concept.

## Les indicateurs possibles de la pénibilité au travail

Ne disposant pas à ce stade de réflexion, d'une définition juridique précise de la pénibilité, nous la considérons simplement comme la difficulté à supporter une prestation de travail. À partir de cet angle large d'analyse, les indicateurs de la pénibilité au travail peuvent être nombreux. Distinct des travaux dangereux, de la notion de risque ou d'autres acceptions proches en droit de la fonction publique, le concept de pénibilité doit pourtant être appréhendé de façon spécifique. Le Code du travail mentionne en effet plusieurs situations précises qui pourraient *a priori* illustrer une forme de pénibilité. C'est en raison de cette diversité que l'intervention des partenaires sociaux peut sembler pertinente dans le cadre de la négociation collective.

### Les illustrations possibles d'une forme de pénibilité au travail

Si l'on considère en droit du travail le concept de façon extensive, entendu comme la difficulté ou la contrainte à occuper un emploi, un certain nombre d'outils ou de mécanismes juridiques existent, qui pourraient constituer des indicateurs éventuels d'une pénibilité au travail.

Dans le cadre de l'obligation générale de prévention, l'article L. 230-2 du Code du travail impose notamment à l'employeur d'évaluer les risques. À ce titre, s'agissant des activités susceptibles de présenter des risques d'exposition à des agents biologiques, l'employeur doit par exemple « déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition des travailleurs » à ce type d'activité (29). Cette démarche d'analyse est effectuée au regard du classement des agents biologiques selon l'importance du risque d'infection et le danger potentiel qu'ils représentent pour les travailleurs (30). Les dispositifs de connaissance du temps et du degré d'ex-

position ou de contact du salarié avec des produits nocifs existent en matière de prévention des risques biologiques. Ils pourraient être activés pour établir ou constituer un indice du niveau de pénibilité des activités professionnelles concernées.

Le décret du 5 novembre 2001 instituant le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (31) représente une étape essentielle dans le processus d'évaluation *a priori* des risques au sein des entreprises. Plus largement, le texte doit inciter à une démarche de connaissance et de ciblage des contraintes liées à l'environnement de travail. Il s'agit pour tout employeur de procéder préventivement à une « analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques ». Cette évaluation doit alors prendre en compte les « situations concrètes de travail (32) ». En raison de leur caractère impérativement exhaustif, les indications et informations contenues dans le document unique de sécurité (33) pourraient être mobilisées pour déterminer les travaux exposant leurs auteurs à une forme de pénibilité. En effet, il est plus aisé avec un tel document d'établir pour un métier, une entreprise ou un secteur d'activité, des fonctions présentant des sujétions, contraintes ou désagréments caractéristiques d'un travail pénible.

Un autre indicateur possible de la pénibilité au travail pourrait être les cadences et rythmes de travail. Selon l'article L. 231-3-3 du Code du travail, les partenaires sociaux peuvent organiser par branche d'activité « les cadences et les rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs ». Ce cadre juridique pourrait permettre aux organisations de salariés et d'employeurs d'engager des négociations sur les activités considérées comme pénibles afin d'en aménager les conditions de travail. Il pourrait, par exemple, s'agir des travaux pour lesquels des équipements individuels de sécurité sont indispensables (34) ou des activités susceptibles d'être soumises aux intempéries (35).

De même, l'employeur a l'obligation d'établir la liste des postes au sein de l'entreprise qui nécessitent une formation renforcée à la sécurité pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ou en intérim (36). À travers cette exigence,

(29) Article R. 231-62 CT.

(30) Article R. 231-61-1 CT.

(31) Décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue à l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail, JO, 7 novembre 2001, p. 17523.

(32) Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue à l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

(33) L'article R. 230-1 CT évoque « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ».

(34) Article R. 233-1-3 CT.

(35) Article L. 731-1 CT.

(36) Article L. 231-3-1 alinéa 5 CT.



est admise l'idée selon laquelle certaines activités peuvent donc présenter des contraintes, exigences ou suggestions particulières de telle sorte que des personnes, présentes temporairement dans l'entreprise, ne pourront y être affectées sans préalable.

Au final, il ressort que les conditions dans lesquelles est accomplie la prestation de travail peuvent, par le biais de facteurs divers, renseigner de façon fiable sur le « degré de pénibilité de chaque profession (37) ». Le concept recouvre donc une notion protéiforme que le droit conventionnel appréhende également.

### L'apport du droit conventionnel

Le Parlement n'a pas directement légiféré sur la question de la pénibilité au travail en matière de retraite. Lors des débats parlementaires, le ministre en charge du travail avait souligné que les partenaires sociaux devront « définir les métiers pénibles, la manière d'en diminuer le nombre et, pour ceux qui le demeureront, la manière d'accorder des bonifications ou des départs anticipés (38) ». La loi d'août 2003 a donc prévu que la pénibilité fera l'objet de discussions entre partenaires sociaux (39), plus à même d'appréhender les situations concrètes et individuelles de travail pénible. Ainsi, en février 2005, une négociation interprofessionnelle a été initiée au niveau national sur le sujet. Une approche individualisée, ou du moins segmentée de la pénibilité au travail doit être privilégiée. Sans dédouaner complètement les pouvoirs publics, l'intervention des partenaires sociaux est en effet nécessaire et légitime pour définir et mesurer le degré de pénibilité, voire hiérarchiser les activités pénibles susceptibles d'être fournies par les salariés. À cet égard, la pénibilité au travail est déjà un thème de la négociation collective dans certaines entreprises.

Par exemple au sein du groupe Peugeot Citroën, un accord du 25 avril 2003 prévoit des compensations financières liées aux conditions de travail, lorsque survient une diminution de la prime indemnifiant les contraintes spéciales de certains emplois

(horaires, postes, salubrité) (40). C'est admettre que certaines situations professionnelles présentent des contraintes et des désagréments qu'il est possible de compenser sur le plan financier. Cette démarche est ancienne dans l'entreprise puisqu'un accord de 1973 prévoyait déjà des compensations pécuniaires lorsque le salarié (souvent en fin de carrière) était muté d'un « poste pénible » à un « poste plus léger » (41). De même, dans les industries chimiques, les partenaires sociaux se sont impliqués dans une démarche de prise en compte des conditions de travail et des aléas susceptibles d'en découler. Des droits spécifiques ont pu être attribués aux personnes soumises, lors de l'exécution du travail, à des sujétions spéciales (42). Pareillement, la convention de travail du commissariat à l'énergie atomique du 19 mai 1982 prévoyait que cinq années passées en service posté ou en travail pénible au CEA permettaient d'abaisser l'âge de départ en retraite des candidats d'un an. Depuis le milieu des années soixante-dix, la notion de travail pénible est donc fréquente dans les conventions collectives (BANCE, art. cit., p. 172). Dans plusieurs secteurs d'activité, les négociations des partenaires sociaux ont pu porter sur la prise en compte de la pénibilité (43), pour en supprimer les effets (44) ou la compenser par des primes (45).

Il est donc possible aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de lister par secteur d'activité, les emplois, tâches ou fonctions relevant de la catégorie des travaux pénibles : la pénibilité peut varier d'une branche professionnelle à une autre et d'une entreprise à une autre.

Par-delà les indicateurs possibles du travail pénible, le concept de pénibilité désigne une notion juridique complexe et peut recouvrir des mécanismes juridiques variés qui sont autant d'illustrations d'une certaine forme de pénibilité. C'est pourquoi des critères précis (46), constitutifs d'une pénibilité au travail doivent être avancés sur le plan juridique.

(37) JO, Débats parlementaires, Sénat, séance du 17 juillet 2003.

(38) JO, Débats parlementaires, Sénat, séance du 17 juillet 2003.

(39) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (article 12), préc.

(40) Accord d'entreprise du 25 avril 2003 relatif à l'assurance collective contre les aléas de carrière, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C3, n° 262, 29 juillet 2003.

(41) Accord du 8 novembre 1973, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C3, n° 4087, 30 novembre 1973.

(42) Accord du 3 septembre 2003 sur la santé au travail et sur le travail de nuit dans la chimie, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C2, n° 270, 14 octobre 2003.

(43) Accord sur l'amélioration des conditions de travail des industries du pétrole du 4 juin 1976, *Liaisons sociales, Législation sociale*, n° 4406, 24 juin 1976.

(44) Accord du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, *Liaisons sociales, Législation sociale*, n° 4253, 17 mars 1975.

(45) Accord sur la revalorisation de la condition ouvrière dans le bâtiment et les travaux publics du 14 avril 1976, *Liaisons sociales, Législation sociale*, n° 4396, 28 avril 1976.

(46) Cf. Y. STRULLOU (2003) : la difficulté serait alors que certaines personnes pourraient estimer leur activité pénible, sans que le critère retenu ne soit rempli.

## L'acception juridique de la pénibilité au travail

Les frontières du concept étant posées, il s'agit à présent de rationaliser la notion de pénibilité pour en proposer une définition juridique. À cet égard, même si elles sont peu nombreuses, les acceptions du terme de pénibilité existent en droit du travail. Il s'agit toujours de situations de travail précises, ce qui peut donc permettre de proposer des critères spécifiques de la notion de pénibilité.

### Les utilisations de la notion en droit du travail

Très peu usitée par le législateur, la notion de pénibilité n'est pas davantage établie en jurisprudence.

- Dans le Code du travail, les occurrences du terme de pénibilité sont peu nombreuses. De façon isolée, l'article L. 133-5 dispose que la convention de branche peut prévoir des majorations de salaire pour les travaux physiquement ou nerveusement pénibles. Toutefois, une telle convention ne peut instituer une rémunération au rendement pour les «travaux dangereux, pénibles ou insalubres» (47). De même, selon l'article R. 231-68 du Code du travail, la mise à disposition des salariés d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension peut permettre de rendre la tâche de manutention manuelle «plus sûre et moins pénible». Par ailleurs, l'article D. 432-1 du Code du travail mentionne de façon explicite un facteur possible de pénibilité constitué par «le caractère répétitif des tâches». Enfin, l'article R. 211-3 du Code du travail relatif à l'emploi des enfants contient également une acception du terme de pénibilité. Tout en interdisant de les employer à des travaux causant une fatigue anormale, ce texte exclut également «les travaux répétitifs ou exécutés dans une ambiance ou à un rythme qui leur confère une pénibilité caractérisée».

De surcroît, sans que le terme ne soit expressément inscrit dans la lettre du texte, il est possible de considérer que le Code du travail fait référence

à une forme de pénibilité à propos des travaux qu'il est interdit de confier aux personnes de moins de dix-huit ans dans les mines et carrières. Il s'agit d'«emplois ou de postes de travail exigeant des aptitudes physiques particulières ou comportant pour les intéressés ou pour les autres travailleurs des risques nécessitant une prudence et une attention soutenue» (48). Ces situations pouvant occasionner des difficultés à supporter la prestation de travail, il pourrait aussi s'agir de travaux pénibles.

Plus directement, le dispositif de cessation anticipée d'activité au bénéfice de certains travailleurs salariés (CATS) est une mesure permettant, dans un cadre conventionnel précis (49), de suspendre le contrat de travail à partir d'un certain âge et d'indemniser des catégories de travailleurs (50). Il s'agit de personnes ayant travaillé dans des conditions pénibles, c'est-à-dire en équipes successives, à la chaîne, de nuit ou bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé (51). Plusieurs secteurs d'activité ont mis en place un tel dispositif afin de limiter les difficultés d'adaptation de ces personnels à l'évolution des emplois (52).

- En jurisprudence, la Cour de cassation fait référence à la notion de pénibilité ou à celle de travaux pénibles sans véritable ligne directrice. Il n'existe aucune approche globale du concept, la notion étant évoquée selon les requêtes des plaignants. Ainsi, c'est par le biais de plusieurs éléments de la relation professionnelle que les juges peuvent être amenés à évoquer ou recourir à la notion de pénibilité. Globalement, le concept demeure toutefois lié à l'environnement de travail et aux conditions dans lesquelles le travailleur subordonné fournit sa prestation. Ainsi, postérieurement à la réalisation d'un risque professionnel, le médecin du travail peut déclarer un salarié apte à la reprise, tout en limitant les charges et postures pénibles (53). À l'inverse, en cas d'avis médical d'inaptitude, l'employeur doit proposer au salarié inapte un poste de reclassement présentant une pénibilité physique inférieure à celle du poste précédent (54). De même, les circonstances pénibles de travail peuvent être à l'origine d'un accident du travail (55). La pénibilité a pu également être caractérisée lors d'un transfert

(47) Article L. 133-7 CT.

(48) Article R. 711-4 alinéa 2 CT.

(49) Un accord professionnel national, un accord d'entreprise et une convention avec l'État sont nécessaires.

(50) Décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005 et arrêté du 28 janvier 2005, JO, 29 janvier 2005, p. 1552; décret n° 2000-105 du 9 février 2000, JO, 10 février, p. 2091; circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000, *Liaisons sociales, Législation sociale*, D2, n° 8120, 16 novembre 2000, p. 9.

(51) Article R. 322-7-2 CT.

(52) À titre d'exemples: CATS dans l'industrie du papier-carton, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C2, n° 130, 28 septembre 2000; CATS dans les industries des carrières et des matériaux, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C2, n° 139, 21 novembre 2000; CATS dans les bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseil, *Liaisons sociales, Législation sociale*, C2, n° 217, 12 août 2002; CATS pour le personnel au sol du transport aérien, *Liaisons sociales, Bref social*, n° 13982, 3 octobre 2003.

(53) Soc 22 mai 2002 n° 00-40772 *Bousnina c / SA Lassarat Construction*.

(54) Soc 21 janvier 2003 n° 00-45716 *SA Humeau Bopy*.

(55) Soc 25 octobre 2001 n° 00-13166 *SA Péchiney c / CPAM*. À propos d'une pénibilité liée à l'état de fatigue et aux «fatigues accumulées»: Soc 11 juin 1981, *Bull. civ.*, V, n° 532.



de lieu de travail de Fontainebleau à Melun (56), ce qui augmentait le temps de trajet du personnel : selon l'arrêt de la cour d'appel cassé en l'espèce, les salariés plaignants habitant tous à proximité de l'ancien lieu de travail, « la mutation rendait plus pénibles leurs conditions de travail (57) ». Dans certaines espèces, la Cour de cassation est davantage explicite sur la notion de pénibilité. Ainsi, se référant toujours aux conditions de travail, la Chambre sociale a pu qualifier de travail pénible un labeur exécuté en position debout, rendant obligatoire le port du casque, imposant des manutentions manuelles et nécessitant pour les salariés la prise d'une collation supplémentaire (58).

La pénibilité peut également apparaître dans des contentieux liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. En l'espèce, pour justifier des différences de salaire dans l'entreprise, l'employeur arguait que les manutentionnaires masculins procédaient à des travaux de chargement et déchargement, qu'ils portaient des charges lourdes et pouvaient travailler la nuit : leur travail était alors qualifié de pénible. À l'inverse, les manutentionnaires féminines étaient exclusivement affectées au tri des champignons. Pour la Cour de cassation, « le caractère pénible des tâches accomplies » ne pouvait justifier les différences de traitement (59).

Au-delà de l'environnement de travail, la pénibilité est également, en jurisprudence, une caractéristique inhérente à la personne du salarié. Dans un contentieux qui a donné lieu à cassation, la cour d'appel avait relevé que des travaux occasionnels de construction d'une villa pouvaient être qualifiés de pénibles, dès lors qu'ils avaient été effectués par un salarié en arrêt maladie suite à un accident du travail et souffrant d'une lombalgie aiguë (60). En l'espèce, la pénibilité était retenue au regard de la situation individuelle et de l'état de santé d'une personne, dont les aptitudes physiques étaient vraisemblablement réduites.

Dans le même sens, la Loi de modernisation sociale (61) a prévu que les personnes atteintes d'une incapacité inférieure à 80 % peuvent bénéficier d'une carte spéciale portant la mention « station debout pénible ». Dans sa rédaction antérieure à la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (62), l'article L. 241-3-1 du Code de l'action sociale et des familles précisait à cet égard, que le document

était délivré en raison de « la réduction importante de la capacité et de l'autonomie de déplacement à pied » de l'intéressé. Dorénavant, cette carte d'invalidité permet d'obtenir « une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun et dans les espaces et les files d'attente, ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public ». De manière identique, les qualités et aptitudes de l'individu sont donc prises en compte pour apprécier la pénibilité. Il s'agit toujours d'un état relatif.

Il en ressort qu'en droit positif, la pénibilité est liée aux conditions de travail, à la dégradation de la santé des travailleurs qui peut en résulter et donc, à l'espérance de vie des personnes. Même si les implications sont nombreuses, il est fait recours à la notion de pénibilité de façon parcellaire et variée en droit du travail.

### Les critères de la notion en droit du travail

En raison de l'utilisation de la notion dans des hypothèses limitées, nous pensons que la pénibilité renvoie à des situations particulières de travail. Ainsi, la pénibilité peut être liée aux conditions concrètes de fourniture de la prestation de travail ou apparaître postérieurement eu égard aux conséquences néfastes qu'une activité professionnelle peut avoir à plus ou moins long terme sur la santé des individus. À ce titre, la pénibilité n'est pas exclusivement liée aux conditions objectives de travail. Le concept se caractérise aussi par un élément subjectif, lié à la situation individuelle de la personne fournissant sa prestation de travail dans un tel environnement.

À l'inverse (63), les travaux dangereux et/ou risqués (64) illustrent une situation instantanée, constituée par un environnement de travail caractérisé par une dangerosité manifeste ou un risque réel. Plus spécifiquement, la pénibilité est également liée à la situation de l'individu qui fournit sa prestation de travail : son état de santé serait, de manière quasi irrémédiable, susceptible d'être altéré. Le travail dangereux et/ou risqué n'entraîne pas nécessairement la réalisation d'un risque professionnel. Cette situation est alors envisagée objectivement en tant que telle. Différemment, le travail pénible entraînerait, à plus ou moins long terme, une dégradation de l'état de santé du salarié. C'est donc de manière subjective, eu égard à la situation de l'intéressé, que

(56) Villes distantes d'une dizaine de kilomètres.

(57) Soc 10 décembre 1984, *Bull. civ.*, V, n° 474.

(58) Soc 14 novembre 2002, *Jurisp. soc.*, 2003, n° 668, p 27.

(59) Soc 12 février 1997, *Bull. civ.*, V, n° 58.

(60) Soc 5 décembre 2000 n° 4734 FS-D *Benedetti C/ Sté Alpes Trophées*.

(61) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, préc.

(62) Loi n° 2005-102, *JO*, 12 février 2005, p. 2353.

(63) Même si les notions de travail dangereux et de travail pénible peuvent se rencontrer.

(64) *Supra*.

le droit du travail entendrait la situation pénible. Le travail dangereux et/ou risqué est apprécié concrètement pour ce qu'il est. Le travail pénible impliquerait une appréciation subjective, en tenant compte des incidences du milieu du travail sur la santé de la personne. La distinction de la dangerosité et de la pénibilité apparaîtrait donc dans les effets du travail fourni sur la personne. La pénibilité devrait donc être considérée comme une conséquence des conditions de travail (65) et être appréciée *in concreto*.

Cette observation appelle trois remarques. En premier lieu, la définition de la pénibilité au regard d'un critère subjectif pourrait induire des effets pervers. Il est en effet à craindre que, lors du recrutement, l'employeur tente d'apprécier la réceptivité du candidat à son environnement et aux conditions de travail. Une telle démarche pourrait alors être source de discriminations à l'endroit de personnes. En effet, il serait difficile de ne pas recourir à des critères tels le sexe, l'âge, l'état de santé ou les caractéristiques génétiques ce que l'article L. 122-45 du Code du travail proscrit expressément. En second lieu, le critère subjectif de la pénibilité impliquerait que le médecin du travail soit pleinement associé à la détermination des situations professionnelles considérées comme pénibles. Le praticien est essentiellement compétent dans la surveillance médicale des salariés afin d'éviter toute altération de leur santé (66) et toute usure anticipée (CHAUMETTE, 1981; SAVATIER, 1980). Dans cette mission de surveillance des conditions de travail et de la situation physique des individus, le médecin du travail demeure « le conseiller du chef d'entreprise (67) ». Enfin, s'il est admis qu'il convient de prendre en compte les situations individuelles, la pénibilité et la dégradation de l'état de santé subséquente pourraient s'apprécier au regard du degré d'autonomie de la personne dans la réalisation des actes de la vie courante. De ce point de vue, un critère de la pénibilité pourrait alors être l'incidence des conditions de travail sur l'espérance de vie des individus (STRUILLOU, art. cit., pp. 954-956). C'est pourquoi le travail pénible est présent dans la problématique des retraites, dès lors que la question est envisagée transversalement et au regard de l'articulation des différents temps de l'existence (HÉAS, 2002).

\*  
\* \*

En résumé, la pénibilité serait une situation de travail dans laquelle la santé ou l'intégrité physique ou mentale du travailleur pourrait apparaître altérée à plus ou moins longue échéance. La pénibilité résulterait donc de conditions particulières dans lesquelles la prestation de travail est fournie, de telle sorte qu'une exposition prolongée à ce type d'environnement serait nécessairement préjudiciable à l'état de santé du salarié. En dehors de la réalisation d'un risque professionnel, la pénibilité se caractériserait donc par une sorte d'usure de l'individu, dont l'organisme se dégraderait inévitablement (68). Certes, cette dégradation pourrait résulter de la réalisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Néanmoins, ce qui caractériserait la pénibilité, c'est que l'état de dégradation physique ou mentale de l'individu qui pourrait en résulter semblerait acquis au regard des conditions particulières de travail, même en l'absence de risque professionnel (69).

En droit du travail, la notion de pénibilité pourrait donc être définie par deux éléments constitutifs. Liée aux contraintes inhérentes à l'activité professionnelle, la pénibilité serait en premier lieu déterminée au regard des conditions et de la nature du travail fourni (élément objectif). Liée à la personne, la pénibilité serait en second lieu caractérisée par les conséquences de l'environnement de travail sur la santé du salarié (élément subjectif) (STRUILLOU, 2003). Dès lors, la pénibilité résulterait d'une situation de travail difficile et contraignante, causant à celui qui fournit la prestation de travail un dommage. Cette tentative de définition juridique mériterait d'être affinée, notamment quant au critère subjectif qui ne manquerait pas de poser des difficultés pratiques. Elle peut néanmoins constituer une base de réflexion dans la prise en compte de la pénibilité au travail sur le plan juridique.

(65) Cf. BANCE (1978), art. préc., p 139. À ce titre, par l'intermédiaire de son pouvoir de direction et l'exécution de ses obligations de prévention (article L. 230-2 CT) et de sécurité (article L. 233-1 CT), l'employeur pourrait intervenir pour réduire le caractère pénible de certaines activités.

(66) Article L. 241-2 alinéa 1<sup>er</sup> CT.

(67) Article R. 241-41 CT.

(68) Concept plus large, la notion de travail décent développé au sein de l'OIT pourrait inclure celle de travail pénible (SOMAVIA, 1999) : il s'agirait d'« travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée. Cette notion implique aussi un volume de travail suffisant dans la mesure où tout un chacun doit avoir pleinement accès à des possibilités d'emploi lucratif ». Sur le travail décent : « Travail décent pour chacun », *Le Monde diplomatique*, septembre 2001, p. II ; RIT, 2003).

(69) Charges lourdes, tâches répétitives, horaires, fatigue, nécessité d'équipements de protection, travail à la chaîne, attention soutenue, travail de nuit, travail posté, etc.

## **Pénibilité au travail : les quatre enjeux du débat**

Pour le moment encore un peu en retrait, le débat sur la prise en compte de la pénibilité au travail ne va pas tarder à devenir un des enjeux majeurs de la réforme des retraites. Il est en effet urgent d'apporter une réponse immédiate et pérenne aux salariés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence : espérance de vie réduite, fermeture des dispositifs de cessation anticipée, chasse aux arrêts de travail, déport vers l'invalidité...

La réforme des retraites de 2003 devait permettre aux syndicats et aux employeurs de s'accorder sur un dispositif de compensation des inégalités en terme d'espérance de vie. Aucun accord n'est jamais intervenu et l'Etat n'a pas été en mesure de l'imposer. Aujourd'hui, si tout le monde s'accorde sur la nécessité de prendre en compte la pénibilité, les solutions divergent profondément. Le postulat de départ est pourtant simple. L'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisations doivent tenir compte de la pénibilité des activités exercées et ne sauraient être uniformes pour toutes les catégories professionnelles. Une des principales inégalités dans notre pays est liée à l'espérance de vie, puisque les ouvriers vivent en moyenne de 5 ans à 7 ans de moins que les cadres supérieurs.

Au-delà du consensus de façade, les positions se cristallisent autour de plusieurs enjeux, au premier rang desquels figure le champ d'application de la mesure. Il



est souvent opposé une approche collective, permettant à toutes les personnes exerçant un certain nombre de tâches (port de charges lourdes, horaires décalés, exposition à des substances cancérigènes, etc.) d'entrer automatiquement dans le dispositif, à une approche individuelle reposant sur l'examen au cas par cas de chaque personne par une commission d'experts. A l'évidence, il convient de combiner les deux. Si la définition des critères d'accès à une retraite anticipée doit être générale, un dispositif d'accès complémentaire doit reposer sur une approche individualisée mais non médicalisée, dans la mesure où, par nature, les critères généraux, qui devront être régulièrement révisés, laisseront sur le côté des personnes pourtant soumises à des contraintes et à des travaux pénibles.

## RESTAURER DAVANTAGE DE SOLIDARITÉ ET D'ÉQUITÉ

La pénibilité étant reconnue, les travailleurs exposés doivent pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée. Il ne s'agit pas là d'un cadeau mais de la reconnaissance d'une espérance de vie singulièrement réduite, comme l'ont déjà obtenue les travailleurs de l'amiante qui peuvent bénéficier d'une cessation anticipée d'activités en fonction du nombre d'années travaillées dans ces conditions (pour trois années travaillées, une année supplémentaire). Il serait difficilement concevable que les travailleurs exposés à d'autres substances cancérigènes, comme les poussières de bois, ne bénéficient pas des mêmes avancées. Et, on ne peut envisager que le gouvernement décide de revenir en arrière pour les victimes de l'amiante. En tout état de cause, cette retraite anticipée doit bénéficier non pas uniquement aux malades mais bien à toutes les personnes démontrant la réalité de l'exposition à ces contraintes.

La troisième question porte sur le financement. Les tentations sont grandes de faire financer ce volet de la réforme, en totalité ou en partie, par l'assurance maladie. Ce serait une profonde erreur et une injustice sociale supplémentaire. La pénibilité au travail, causée par de mauvaises conditions de travail, est la réponse à un risque professionnel spécifique. Son financement doit reposer majoritairement à la charge des employeurs. En déporter le financement vers l'assurance maladie n'aura par ailleurs aucune incidence en termes de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, le gouvernement et les parlementaires doivent avoir à l'esprit que la prise en compte de la pénibilité par le biais d'une retraite anticipée ne couvre pas la totalité de l'indemnisation des victimes du travail et n'en épuise pas le sujet ! Ce n'est pas parce qu'une personne exposée à des substances cancérigènes bénéficiera d'une retraite anticipée qu'elle ne pourra pas être indemnisée de ses préjudices. Or, les victimes du travail restent à ce jour les moins bien indemnisées. Même en prouvant après des années de procédure la faute inexcusable de leur employeur elles ne sont pas intégralement indemnisées de tous leurs préjudices. C'est, là aussi, inacceptable ! La prise en compte de la pénibilité ne suffira pas à calmer la colère exprimée sur ces points par les victimes du travail.

*"C'est du Zola !"* s'était exclamé Eric Woerth en décembre dernier lorsqu'un sénateur lui expliquait que *"les salariés qui exercent les métiers du bâtiment par*



Pénibilité au travail : les quatre enjeux du débat - LeMonde.fr

*exemple sont souvent usés avant l'âge et travaillent dans des conditions déplorables". Les cartes sont maintenant dans les mains du même ministre pour restaurer davantage de solidarité et d'équité entre les générations et les retraités.*

# Retraites : le gouvernement finalise le décret sur la pénibilité

Le gouvernement met actuellement la dernière touche aux projets de décret éclairant les dernières zones d'ombre de sa réforme des retraites. Ces décrets donnent notamment le détail des conditions à réunir pour bénéficier d'un départ à la retraite anticipé à 60 ans au titre de la pénibilité.

Ces textes ont été transmis aux partenaires sociaux avant leur publication prévue dans les prochaines semaines. Leur contenu peut encore évoluer, mais le gouvernement n'est pas tenu de prendre en compte les critiques émises par les syndicats.

Les projets de décret confirment ce qui apparaissait déjà clairement dans la loi : malgré le recul de l'âge légal de 60 à 62 ans, certains salariés ayant eu une carrière pénible pourront continuer de partir à la retraite à 60 ans à taux plein. Ce droit sera attribué automatiquement, comme prévu dans la loi, pour ceux qui justifient d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % reconnu au titre d'une maladie professionnelle (ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une telle maladie).

## DIX-SEPT ANS D'EXPOSITION

Face aux critiques des syndicats, trouvant ce dispositif trop restrictif, le gouvernement avait ajouté dans la loi une possibilité de départ anticipé quand ce taux est compris entre 10 % et 20 %, mais assortie dans ce cas de conditions, que la loi n'avait toutefois pas détaillées. Les projets de décret fixent notamment à dix-sept ans la durée d'exposition à un facteur de risque dont devra justifier un assuré ayant un taux d'incapacité compris dans cette fourchette.

Cette condition de durée d'exposition, précisée pour la première fois, se rapporte à trois types de facteurs : les contraintes physiques marquées (port de charges lourdes, postures pénibles), l'environnement agressif (bruit, température...) ou encore les rythmes de travail (travail de nuit, notamment). Les textes ne prévoient pas de seuil pour ces facteurs, laissant une marge d'appréciation aux commissions pluridisciplinaires qui examineront les dossiers des candidats.

Selon les estimations du gouvernement, quelque 30 000 personnes par an – il y en a environ 700 000 départs à la retraite chaque année – pourraient bénéficier d'un départ anticipé pour pénibilité.



Liberté • Egalité • Fraternité  
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la santé et de l'emploi

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de région.

Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les Préfets de département.

Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale

**CIRCULAIRE DGT N° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale.**

**Date d'application :**  
**NOR : ETST1129727C**

<p><b>Résumé</b> La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit en son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. L'article 77 instaure une obligation pour certaines entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 définit la proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui déclenche l'obligation de négocier pour les entreprises d'au moins 50 salariés ainsi que les thèmes obligatoires devant figurer dans l'accord ou le plan d'action. Le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 définit les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer une pénalité à l'encontre des entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action en vue de la prévention de la pénibilité. La présente circulaire a pour objet de préciser le dispositif instauré (obligation de négocier des accords ou de conclure des plans d'action, contenu des accords et plans d'action, procédure devant la DIRECCTE, fixation de la pénalité).</p>
<p><b>Mots clés :</b> Pénibilité - Travail</p>
<p><b>Textes de références :</b> Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale</p>
<p><b>Textes créés :</b> Articles R. 138-32 à R. 138-37, D. 138-26 à D. 138-28 du code de la sécurité sociale.</p>
<p><b>Annexes :</b> Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entreprises concernées Annexe 2 : Schéma récapitulatif de la procédure Annexe 3 : Grille d'analyse des accords et plans d'action</p>
<p><b>Site à consulter :</b> <a href="http://www.travailler-mieux.gouv.fr">www.travailler-mieux.gouv.fr</a></p>

## SOMMAIRE

1) Les entreprises concernées .....	4
1.1. Les catégories d'entreprises .....	4
1.2. La taille de l'entreprise .....	4
1.3. La proportion de salariés exposés .....	6
1.4. Les entreprises exonérées de l'obligation .....	8
2) L'entrée en vigueur du dispositif .....	8
3) Le contenu des accords ou plans d'action .....	9
3.1. La méthodologie et le suivi .....	9
3.2. Les thèmes obligatoires .....	10
4) La procédure devant la DIRECCTE .....	12
4.1. La procédure de dépôt des accords ou plans d'action .....	12
4.2. Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou du plan d'action .....	12
4.3. Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation .....	13
4.4. La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux .....	14
4.5. Recouvrement .....	15
Annexes .....	16
Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entreprises concernées .....	16
Annexe 2 : Schéma récapitulatif de la procédure .....	17
Annexe 3 : Grille d'analyse des accords et plans d'action .....	18



La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit en son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Elle a instauré non seulement un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite pour certaines personnes, ainsi que des allègements ou des compensations de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles mais surtout un dispositif de prévention de la pénibilité.

Elle a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en complétant les principes généraux de prévention à l'article L. 4121-1 du code du travail, et en précisant les compétences du CHSCT à l'article L. 4612-2 de ce même code.

Pour certaines entreprises, elle instaure désormais à l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale une obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises concernées qui ne seront pas couvertes par un tel accord ou plan d'action pourront, à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail, être pénalisées financièrement.

L'enjeu de ce dispositif est d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, par la prévention, de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans les entreprises. L'accord ou le plan d'action peut, par ricochet, bénéficier à l'ensemble des travailleurs et au suivi de leur état de santé.

D'autres impacts positifs peuvent aussi être soulignés tels que l'amélioration des performances économiques et sociales de l'entreprise ou du groupe, l'amélioration de leur image et de leur attractivité, favorables au recrutement et à l'intégration des salariés.

A bien des égards, les accords ou plans d'action de prévention ne constituent pas une exigence nouvelle au regard des obligations de prévention prévues par la partie IV du code du travail en matière de santé au travail. Ils impulsent en revanche une dynamique nouvelle obligeant à un effort de programmation et de planification de mesures, assorties d'indicateurs permettant d'apprécier les progrès réalisés.

Trois décrets ont été pris en application de la loi :

- le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ;
- le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité ;
- le décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

La présente circulaire précise les conditions dans lesquelles les entreprises seront soumises à l'obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'action de prévention de la pénibilité (I), le contenu de ces accords et plans d'action (II) ainsi que les conditions dans lesquelles l'autorité administrative fixera, s'il y a lieu, le montant de la pénalité (III).

## 1) Les entreprises concernées

La loi détermine la typologie des entreprises qui sont soumises à l'obligation. Trois critères cumulatifs doivent être pris en compte : la catégorie d'entreprise, la taille et le nombre de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

### 1.1. Les catégories d'entreprises

Aux termes de l'article L. 138-29 du code de sécurité sociale, les entreprises concernées sont celles mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail, y compris les établissements publics.

Sont donc concernés :

- tous les employeurs de droit privé (entreprises du régime général, régime agricole, etc.) quel que soit leur statut juridique (société, association, artisan, profession libérale, etc.) ;
- les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

### 1.2. La taille de l'entreprise

Au sein de ces catégories, sont visées uniquement les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés (exemple : entreprise de 45 salariés appartenant à un groupe de 800 salariés).

Il est néanmoins recommandé que les entreprises de moins de 50 salariés, même si elles ne sont pas tenues de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action, s'assurent qu'elles ne doivent pas appliquer un accord de branche étendu prévoyant des dispositions en matière de pénibilité applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Quel mode de calcul doit être retenu par les entreprises pour apprécier les effectifs ?**

Le mode de calcul à retenir est celui prévu l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Les effectifs sont appréciés au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. On ne tient compte que des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. (L. 1111-2, L. 111-3 et L. 1251-54 du code du travail et circ. DSS/5B n°2010-38 du 1<sup>er</sup> fév.2010)

Dans ce calcul entrent les salariés suivants :

- Chaque salarié titulaire d'un CDI à temps plein et chaque travailleur à domicile comptent pour un EQTP (équivalent temps plein) ;

Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont complés au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié dont le contrat est suspendu pour maladie ou pour un congé.

*Exemple* : 15 intérimaires de trois mois, 2 CDD de huit mois et un CDD de 4 mois, comptent pour  $(15 \times 3) + (2 \times 8) + 4$ , soit 65/12 soit 5,42 EQTP.

#### Cas particuliers :

Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sont également comptés au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. On divise donc la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale du travail (ou la durée prévue par la convention collective de l'entreprise si elle est différente).

*Exemple* : 3 CDI à 25 heures hebdomadaires et 2 CDI à 31 heures, comptent pour  $(3 \times 25/35) + (2 \times 31/35)$ , soit 3,91 unités.

Pour les temps partiels en CDD, il faut faire une application combinée des règles.  
*Exemple* : 2 CDD de 4 mois travaillant 26 heures par semaine compteront pour  $(4/12) \times 2$  soit  $0,66 \times 26/35$ , soit 0,49 EQTP.

A ce jour, les effectifs à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est assujettie à la pénalité sont ceux au 31 décembre 2010.

#### Quelle notion de groupe retenir ?

La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. L'influence dominante se caractérise par la détention d'au moins 10% du capital d'une autre entreprise et la permanence et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

### **1.3. La proportion de salariés exposés**

Parmi les entreprises ou groupes, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité énumérés à l'article D. 4121-5 du code du travail. S'agissant des groupes, il convient de préciser que si l'effectif de 50 salariés est apprécié en cumulant les effectifs de chaque entreprise qui le compose, la proportion de 50%, elle, est appréciée entreprise par entreprise au sein du groupe.

C'est à l'employeur seul de déterminer la proportion de salariés exposés. Cette proportion doit être consignée en annexe du document unique d'évaluation des risques (R. 138-32 CSS) et pourra utilement être accompagnée des modalités de calcul (par exemple, seuils retenus pour définir l'exposition aux facteurs de pénibilité). Elle doit être actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Ce document collectif est bien distinct de la fiche individuelle d'exposition, mentionnée à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

#### **Quel rôle pour les instances représentatives du personnel ?**

Les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) sont associées à la démarche de prévention. Les compétences du CHSCT en termes de pénibilité ont, par ailleurs, été précisées à l'article L. 4612-2 du code du travail : il est consulté sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Selon que l'employeur décide de recourir à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, les procédures de consultation vont différer. Les modalités de négociation d'un accord d'entreprise sur la prévention de la pénibilité répondent ainsi aux exigences générales de prévues à l'article L.2232-16 et s. du code du travail (la convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les OS de salariés représentatives dans l'entreprise...).

Par ailleurs, de multiples configurations sont possibles selon l'organisation de l'entreprise (groupe, établissements multiples...). En cas de plan d'action, il conviendra d'articuler les compétences respectives du CE ou des DP, consultés au titre de l'article L. 138-31 du code de sécurité sociale et celles du CHSCT, dont les compétences ont été élargies, à l'article L. 4612-2 du code du travail, à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

La conclusion d'un accord de méthode prévoyant l'organisation et l'ordre des consultations peut être encouragée.

#### **Comment déterminer la proportion de salariés exposés ?**

L'employeur doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un des facteurs de pénibilité suivants : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme position forcée des articulations, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition



d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini. L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Pour repérer ces postes, il faut s'appuyer en priorité sur :

- le document unique d'évaluation des risques qui inventorie les risques par unités de travail ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- les fiches individuelles d'exposition prévues par le code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risque (ex: C.M.R.).

#### **Cas particuliers des salariés temporaires et des travailleurs des entreprises extérieures**

L'entreprise utilisatrice prend aussi en compte, pour déterminer la proportion de salariés exposés, les salariés temporaires et les travailleurs des entreprises extérieures qui exécutent habituellement leur contrat de travail en son sein. Ainsi, ceux-ci bénéficieraient des mesures de prévention mises en place au bénéfice de ses propres travailleurs. Néanmoins, les mesures relevant de la gestion des parcours restent bien de la compétence de l'entreprise extérieure ou de travail temporaire qui les emploie.

Les entreprises de travail temporaire sont concernées par ce dispositif pour leurs seuls salariés permanents.

#### **Le cas des unités économiques et sociales (UES)**

S'agissant des UES, il convient d'adopter un raisonnement similaire à celui retenu pour les entreprises et les groupes, en distinguant le calcul du seuil d'effectif permettant d'apprécier l'assujettissement de l'UES, et le calcul de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Ainsi une UES composée de deux sociétés A et B employant respectivement 45 et 33 salariés dépasse le seuil des 50 salariés et est donc assujettie. Mais la proportion de salariés exposés sera, conformément à la loi, appréciée au niveau de chaque entreprise. Si cette proportion est de 35 salariés dans l'entreprise A et de 12 salariés dans l'entreprise B, seule l'entreprise A sera tenue d'être couverte par un accord ou un plan d'action. Ce dernier pourra en revanche être élaboré au niveau de l'UES, rien interdisant d'en faire bénéficier l'ensemble des travailleurs exposés au sein de l'UES.

#### **1.4. Les entreprises exonérées de l'obligation**

Il existe deux cas d'exonération à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action, pour les entreprises ou les branches en principe assujetties :

- **l'existence d'un accord de branche étendu** : les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu (accord de prévention de la pénibilité rendu obligatoire par arrêté ministériel à toutes les entreprises de la branche), ne sont pas soumises à l'obligation. En revanche, à partir du seuil de 300 salariés, les entreprises doivent conclure un accord ou élaborer un plan d'action, même en présence d'un accord de branche étendu.

- **à titre transitoire, l'existence, au 9 juillet 2011 (date de publication du décret relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité), d'un accord ou d'un plan d'action contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité** : ceux-ci valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité au sens de l'article L.138-29 jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, sous réserve toutefois que leur contenu soit conforme à celui défini par le décret. Ils doivent donc traiter de trois des thèmes obligatoires mentionnés dans ce même décret.

Cette disposition est prévue par l'alinéa 2 de l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action. Elle permet aux branches ou aux entreprises qui auraient déjà mis en place une démarche de prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord seniors, d'un accord sur les conditions de travail ou sur la GPEC, etc. d'en conserver le bénéfice et de ne pas être contraintes d'en renégocier ou d'en redéfinir une nouvelle immédiatement.

Les branches pourront utilement consulter la Direction générale du travail sur la conformité de leurs accords aux nouvelles obligations, définies par l'article L. 138-29 du Code de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, le cas échéant, se rapprocher de la DIRECCTE compétente.

#### **2) L'entrée en vigueur du dispositif**

Le dispositif de pénalité entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, l'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action prévoit que les accords et plans peuvent être valablement déposés auprès de la DIRECCTE avant cette date.

De plus, sans attendre l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'employeur peut, dès à présent, déterminer la proportion de salariés exposés à un facteur de pénibilité. L'article 2 du décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale prévoit, en effet, que cette détermination peut être effectuée à compter de la date de publication du décret.

### **3) Le contenu des accords ou plans d'action**

L'obligation imposée par la loi est une obligation de résultat : l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action. Une négociation non aboutie ne la dégage pas de cette obligation. **L'employeur a le choix soit de négocier un accord, soit de réaliser un plan d'action.**

L'entreprise pourra être couverte par un accord négocié ou un plan d'action élaboré au niveau du groupe ou de l'UES. Il pourra alors :

- soit être d'application directe au sein de chaque entreprise du groupe ou de l'UES concernée par la pénibilité, sans autre formalité,
- soit prévoir un cadre et fixer des objectifs qui devront ensuite être déclinés et formalisés dans des accords ou des plans d'action locaux pour tenir compte des spécificités de chaque entité.

Les accords et les plans d'action qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise, doivent répondre aux mêmes exigences de contenu : le respect d'une méthodologie, la présence de thèmes obligatoires assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés.

#### **3.1. La méthodologie et le suivi**

L'accord ou le plan d'action doit reposer sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité. Il doit prévoir les mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre.

Les éléments de diagnostic rassemblés par l'entreprise pourront permettre, en lien éventuellement avec les travaux de la branche, de lister les métiers, les emplois voire les postes pour lesquels un facteur de pénibilité (ou cumul de ces facteurs) existe, de caractériser les niveaux de contraintes, d'identifier les situations de pénibilité et d'évaluer les niveaux d'exposition.

Afin de bien évaluer la réduction ou l'élimination de la pénibilité dans l'entreprise et de réduire à terme le nombre de salariés exposés, un suivi de l'accord ou du plan d'action doit être assuré. Les entreprises et les branches ont le libre choix de la démarche de suivi de leurs accords ou plans d'action avec la possibilité, par exemple, de mettre en place une commission de suivi, d'établir un calendrier et des échéances, de faire un état des lieux régulier de la situation de la pénibilité dans l'entreprise, etc.

La durée de l'accord ou du plan d'action (d'entreprise ou de groupe) a été fixée à 3 ans par la loi du 9 novembre 2010 (article L. 138-30 du code de la sécurité sociale). Cependant, l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan d'action demeure aussi longtemps que la proportion de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité est atteinte. Par conséquent, l'entreprise devra adopter un nouvel accord ou plan d'action, si à l'issue des 3 ans, sa proportion de salariés exposés à un facteur de pénibilité n'a pas diminué.

Les accords de branche en matière de pénibilité demeurent valides sans limite temporelle. Ces accords doivent toutefois être révisés tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la pénibilité et la GPEC (article L. 2241-4 du code du travail).

### **3.2. Les thèmes obligatoires**

La volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité : les thèmes obligatoires mentionnés à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale recouvrent des thématiques transversales répondant à un objectif de préservation de la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale mentionne six thèmes. L'accord ou le plan d'action doit en traiter au moins trois.

La finalité de l'opération étant de supprimer ou de réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité, **l'un au moins des deux thèmes suivants doit obligatoirement être traité :**

- **la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité** : il s'agit de conduire des actions qui permettent de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.). En ce sens toute action collective de prévention est encouragée ;
- **l'adaptation et l'aménagement du poste de travail** : il s'agit plutôt de programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

L'accord ou le plan d'action doit en outre traiter **au moins deux des quatre autres thèmes suivants :**

- **l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel** : il s'agit notamment des aménagements d'horaire mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privés et professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes, etc. ;
- **le développement des compétences et des qualifications** : il s'agit notamment du développement d'actions de formations incluant la prévention des risques liés aux efforts physiques, ou visant la professionnalisation des encadrants de terrain à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques ;
- **l'aménagement des fins de carrière** : il s'agit des mesures d'allègement ou de compensation ci-dessus évoquées ou des mesures d'accompagnement dites de deuxième partie de carrière (entretiens réguliers avec DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.) ;
- **le maintien en activité** : il s'agit plus particulièrement des mesures d'anticipation et d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

Une analyse plus détaillée de ces différents thèmes figure sur le site «travailler-mieux.gouv.fr».

Comme précisé à l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, pour chaque thème retenu dans l'accord d'entreprise ou le plan d'action, les dispositions sont assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces

indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

**Exemples d'indicateurs :**

**Pour la réduction des poly-expositions :**

nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à plusieurs facteurs de pénibilité, nombre de postes pénibles supprimés, nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie, de machines dont le niveau sonore a été atténué, etc.

**Pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail :**

nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou d'alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs, nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste, nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude, etc. ;

**Pour l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel :**

nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande, d'un dispositif de retour temporaire en horaire de jour ou de sortie du travail de nuit, etc.

**Pour le développement des compétences et des qualifications :**

nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation (VAF, CIF, formation de reconversion ...), d'un entretien de seconde partie de carrière, etc.

**Pour l'aménagement des fins de carrière :**

nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat, etc.

**Pour le maintien en activité :**

nombre de visites de pré-reprise en lien avec les facteurs de pénibilité, évolution du taux d'absentéisme, du turn-over, des déclarations d'inaptitudes, etc.



#### 4) La procédure devant la DIRECCTE

##### 4.1. La procédure de dépôt des accords ou plans d'action

Il convient de bien noter que la procédure est différente de celle retenue pour les accords seniors. Il n'y a pas en l'espèce de procédure de rescrit : l'obligation de dépôt de l'accord ou du plan d'action n'entraîne pas pour l'administration une obligation de se prononcer sur la conformité de ce dernier. Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'inspection du travail examinera la conformité de l'accord ou du plan d'action.

###### - Pour les accords ou plans d'action d'entreprise :

Les accords ainsi que les plans d'action des entreprises devront être déposés auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle ils ont été conclus (il s'agit généralement du siège de l'entreprise ou du groupe).

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des deux parties et une version sur support électronique.

###### - Pour les accords de branche :

Les accords de branche doivent être déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique.

La version papier du texte déposé doit impérativement être signée des parties. Le dépôt s'effectue par courrier à l'adresse suivante :

Direction générale du travail  
Dépôt des accords collectifs  
39/43 quai André Citroën  
75902 PARIS Cedex 15

La version sur support électronique n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à la version de l'original (version papier). Cette copie électronique peut être transmise dans le même courrier (enregistrée sur un support physique type Cédérom) que l'original, à l'adresse ci-dessus. Elle peut également être adressée par courriel, à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

##### 4.2. Lors du contrôle, l'examen du contenu de l'accord ou du plan d'action

Il convient de rappeler que l'intervention de l'inspection du travail dans le contexte des accords et plans d'action ne se confond ni ne se substitue aux contrôles effectués en vue de s'assurer plus globalement du respect des obligations prévues par la partie IV du code du travail. Il s'ensuit que l'inspecteur ou le contrôleur du travail conserve la possibilité de recourir à l'ensemble des moyens dont il dispose en cas de constat d'une infraction dans ces domaines. Mais, à l'inverse, la pénalité de 1% n'est appréciée qu'au regard des

exigences de conformité de l'accord ou du plan d'action aux critères mentionnés dans le décret du 7 juillet 2011.

L'agent en charge du contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) vérifie si l'entreprise entre dans le champ d'application de la pénalité en prenant connaissance de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, annexée au DUEP. Si l'entreprise entre dans ce champ d'application, il vérifie l'existence d'un accord ou d'un plan d'action et sa conformité aux exigences de fond explicitées ci-dessus en retenant la grille d'analyse suivante :

**- la présence dans l'accord ou le plan d'action des thèmes obligatoires :**

L'un des thèmes retenus est-il la réduction de poly-expositions ou l'adaptation et aménagement du poste de travail ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

Deux autres thèmes ont-ils été retenus parmi l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière et le maintien en activité ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

**- la présence d'objectifs chiffrés :**

Pour chaque thème retenu, des objectifs chiffrés ont-ils été identifiés ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

**- la présence d'indicateurs :**

Pour chaque thème retenu, des indicateurs ont-ils été identifiés ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

**- le respect d'une méthodologie et la présence de modalités de suivi :**

L'accord ou le plan repose-t-il sur un diagnostic ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

Prévoit-il un programme de prévention ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

Des modalités de suivi sont-elles prévues ? Si non, l'accord ou le plan d'action est insuffisant.

**4.3. Le dialogue avec l'entreprise : de la mise en demeure à la fin de période de régularisation**

A l'issue de ce contrôle, l'inspecteur ou le contrôleur du travail qui constate que l'entreprise concernée n'a pas respecté ses obligations (absence d'accord ou de plan d'action, non respect des thèmes obligatoires ou de leur nombre, absence d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes) met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

Cette mise en demeure ne peut pas être suivie d'un procès-verbal au titre de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale puisque cette disposition n'est pas sanctionnée pénalement.

La mise en demeure liste l'ensemble des manquements relevés et fixe sa date d'échéance.

L'entreprise dispose de 6 mois pour négocier ou compléter son accord collectif sur la prévention de la pénibilité ou pour établir ou modifier son plan d'action. Ces documents sont transmis à l'inspecteur ou contrôleur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant cette période, l'inspection du travail veille à discuter, avec l'employeur, de l'évolution de sa démarche. L'agent de contrôle encouragera les entreprises à privilégier, autant que faire se peut, la voie de la négociation. En effet, si cette mise en demeure fait peser sur l'employeur une contrainte (accord ou plan d'action conforme aux dispositions réglementaires), elle doit aussi permettre à chacune des parties en présence, inspection et entreprise, d'échanger et d'aboutir ainsi à la définition ou au renforcement de mesures de prévention. A ce stade et pour aider l'employeur dans sa démarche, l'inspection du travail peut utilement l'orienter vers la rubrique prévention de la pénibilité du site « [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr) ».

Si l'inspecteur ou le contrôleur estime, à la lumière des documents transmis, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite, dans les formes les plus adéquates, à procéder à cette régularisation. L'invitation ainsi adressée à l'employeur n'ouvre pas un nouveau délai de six mois. A sa demande, l'employeur peut être entendu.

Lorsque l'entreprise estime ne pas être en mesure de régulariser sa situation sur tout ou partie des insuffisances relevées dans la mise en demeure, elle adresse à l'inspecteur ou contrôleur du travail une demande de prise en compte des motifs de sa défaillance. Au titre de la défaillance de l'entreprise, peuvent être notamment pris en compte (article R. 2242-6 CT) les motifs suivants :

- survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;
- restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours,
- le franchissement du seuil d'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure.

Peut être pris en compte tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur et de nature à justifier la non régularisation de sa situation.

L'employeur justifie, par ailleurs, de toutes autres mesures prises en faveur de la prévention de la pénibilité.

Pour les entreprises du secteur social et médico-social, la procédure d'agrément suspend le délai restant à courir de la mise en demeure jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

#### **4.4. La décision d'appliquer la pénalité et la détermination de son taux**

L'application ou non de la pénalité et son montant appartiennent au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui ne délègue pas son pouvoir d'appréciation et de décision.

A l'issue du délai de 6 mois après la mise en demeure ou dès lors que l'entreprise a transmis les éléments de nature à répondre aux manquements relevés dans la mise en demeure, l'inspecteur ou contrôleur du travail informe de ses conclusions le Directeur

régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) quant à la situation de l'entreprise.

➤ Lorsque l'entreprise a régularisé sa situation avant ou à l'échéance du délai de six mois, le DIRECCTE notifie sans délai à l'employeur sa décision de ne pas appliquer la pénalité. Cette décision est motivée.

➤ Dans le cas contraire, à l'issue du délai de six mois, et dans le délai de un mois précité, le DIRECCTE détermine s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux de manière proportionnelle, au regard des critères suivants, compte tenu de la situation de l'entreprise et, si celle-ci compte moins de trois cents salariés, de l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche :

- les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (organisation de réunions de négociations, saisine des différentes instances pour consultation...);
- les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail (ex : dispositifs de prévention mis en place dans l'entreprise...).

Le montant de la pénalité est fixé à 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés, durant la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. La pénalité n'est pas rétroactive, elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur et prend la forme d'une astreinte due par l'entreprise tant qu'elle n'a pas régularisé sa situation.

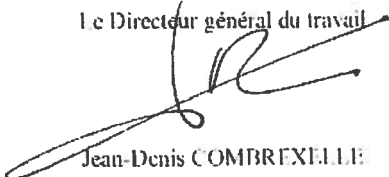
#### 4.5. Recouvrement

Une copie de la notification est systématiquement adressée par la DIRECCTE à l'organisme de recouvrement dont relève l'employeur (Urssaf, CGSS ou caisse MSA).

La pénalité doit être déclarée par l'employeur dans ses déclarations de cotisations. Elle est acquittée en même temps que ses cotisations sous peine des sanctions applicables au recouvrement de celles-ci.

Vous voudrez bien faire part à la DGT (Service de l'Animation Territoriale et, en copie, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail) des difficultés qui pourraient se présenter dans l'application de la présente circulaire.

Le Directeur général du travail



Jean-Denis COMBREXELLE



Annexes

Annexe 1 : Tableau récapitulatif des entreprises concernées

	<b>L'entreprise n'appartient pas à un groupe</b>	<b>L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés</b>	<b>L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus</b>
<b>L'entreprise a moins de 50 salariés</b>	L'entreprise n'a pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) <b>sauf</b> en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.
<b>L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés</b>	L'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion de 50 % atteinte) <b>sauf</b> en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) <b>sauf</b> en présence d'un accord de branche étendu.	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.
<b>L'entreprise emploie 300 salariés et plus</b>	L'entreprise doit conclure un accord ou élaborer un plan d'action (si proportion de 50 % atteinte) <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet	L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe (si proportion de 50 % atteinte dans l'entreprise) <b>même</b> en présence d'un accord de branche étendu.

## LÉGISLATION SOCIALE

↔ La  
synthèse  
sur  
↔

# L'obligation de négocier sur la pénibilité en entreprise

## SOMMAIRE

### 1. ENTREPRISES CONCERNÉES

- ▶ Quel type d'entreprises sont soumises à l'obligation ?
- ▶ À partir de quel effectif ?
- ▶ À partir de quelle proportion de salariés exposés à la pénibilité ?
- ▶ Quelles sont les entreprises dispensées de l'obligation ?

### 2. COMMENT NÉGOCIER L'ACCORD OU ÉTABLIR LE PLAN D'ACTION

- ▶ Accord ou plan d'action ?
- ▶ A quel niveau ?
- ▶ Quelle méthode ?
- ▶ Quel contenu ?
- ▶ Quelle est la durée de l'accord ou du plan ?
- ▶ Le dépôt de l'accord ou du plan

### 3. CONTRÔLE DES ACCORDS ET DES PLANS ET SANCTION

- ▶ Le contrôle de l'inspecteur du travail
- ▶ La sanction du Dirrecte

### 4. REPÈRES PRATIQUES

- ▶ Comment négocier les accords et les plans ?
- ▶ Pour aller plus loin

Les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité, ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, cette obligation sera assortie d'une pénalité financière infligée à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail.

Même si le ministère du Travail entend privilégier, au moins dans un premier temps, une approche incitative et pédagogique plutôt que coercitive à l'égard des entreprises concernées, il est impératif pour celles-ci de s'impliquer sans tarder dans cette nouvelle obligation. Pour les aider, nous récapitulons l'ensemble des règles applicables, avec les précisions apportées par la DGT dans une circulaire diffusée le 28 octobre. ■

## ANALYSE

### 1 ENTREPRISES CONCERNÉES

#### ■ Quel type d'entreprises sont soumises à l'obligation ?

L'obligation d'établir un plan d'action ou un accord relatif à la prévention de la pénibilité ne concerne que les entreprises mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du Code du travail, à savoir :

- tous les employeurs de droit privé quel que soit leur statut juridique ;
- les entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- les établissements publics à caractère administratif, mais seulement pour leur personnel privé.

#### ■ À partir de quel effectif ?

L'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'actions pèse sur les entreprises :

- employant au moins 50 salariés ;
- ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés (exemple : entreprise de 10 salariés appartenant à un groupe de 200 salariés).

➔ À noter : dans la circulaire du 28 octobre 2011, la DGT recommande aux entreprises de moins de 50 salariés de vérifier si l'accord de branche étendu dont

elles relèvent prévoit des dispositions en matière de pénibilité qui leur seraient applicables. Par ailleurs, toute entreprise, quel que soit son effectif, doit satisfaire une autre obligation liée à la pénibilité : la consignation dans une fiche individuelle des conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre (C. trav., art. L. 41213-1).

#### ● Catégories de salariés prises en compte et mode de calcul

Le mode de calcul des effectifs est celui prévu par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

Les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile comptent pour un équivalent temps plein (EQTP).

Les salariés sous CDD, sous contrat intermittent ou contrat de travail temporaire sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, mais sont exclus de l'effectif s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice au prorata de leur temps de présence, mais à condition d'y être présents et d'y travailler depuis au moins un an. ●●●

## SOURCES

Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010  
Décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011  
Circ. DGT n° 08 du 28 octobre 2011

●●● Les salariés à **temps partiel** sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.  
Exemple fourni par la DGT : 2 CDD de 4 mois travaillant 26 heures par semaine compteront pour :  $(4/12) \times 2$  soit  $0,66 \times 26/35$ , soit 0,49 EQTP.

● **Moment du décompte des effectifs**  
Les effectifs sont appréciés au **31 décembre** de l'année précédente, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Quelle que soit la catégorie, on ne comptabilise que les salariés titulaires d'un contrat le **dernier jour** de chaque mois.  
➔ **À noter : à ce jour, les effectifs à prendre en compte pour déterminer si l'entreprise est soumise à l'obligation sont ceux au 31 décembre 2010.**

■ **À partir de quelle proportion de salariés exposés à la pénibilité ?**  
Parmi les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de cette taille, seules sont concernées celles dont au moins **50 %** des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (CSS, art. D.138-26).  
S'agissant des groupes, la proportion de 50 % est appréciée entreprise par entreprise.  
➔ **À noter : les salariés temporaires et les travailleurs des entreprises extérieures exécutant habituellement un travail au sein de l'entreprise utilisatrice doivent être pris en compte par celle-ci pour déterminer la proportion de salariés exposés et doivent bénéficier des mêmes mesures de prévention que ses propres salariés. En revanche, les mesures relevant de la gestion des parcours restent de la compétence de leur employeur (l'entreprise extérieure ou l'ETT).**

● **Facteurs de pénibilité**  
Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail comme « liés à des **contraintes physiques** marquées, à un **environnement physique agressif** ou à certains **rythmes de travail** susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ». Ces facteurs ont été précisés par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 (C. trav., art. D. 4121-5, v. *Légis. soc. -Retraite, base- n° 139/2011 du 7 juillet 2011*).

► **Contraintes physiques marquées**  
Sont visées les **manutentions** manuelles de **charges** définies à l'article R. 4541-2, les **postures** pénibles définies comme positions forcées des articulations, les **vibrations** mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

**CAS DES UES**

S'agissant des unités économiques et sociales, il faut, selon la DGT, distinguer ainsi le calcul du seuil d'effectif permettant d'apprécier l'assujettissement de l'UES et le calcul de la proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.  
La DGT fournit un exemple. Une UES constituée de deux sociétés A et B avec 45 et 33 salariés (donc 78 au total) dépasse le seuil (50 salariés) et est donc soumise à l'obligation d'établir un accord ou plan selon la première condition d'assujettissement (effectif de 50 salariés). Reste encore à déterminer la proportion de salariés exposés à la pénibilité. Comme dans les groupes, elle sera appréciée au niveau de chaque entreprise. Si A emploie 35 salariés exposés et B 12 salariés exposés, au final seule A sera tenue d'être couverte par un accord ou un plan (A a un nombre de salariés supérieur à 50 % du total des salariés de l'UES). Ce dernier pourra en revanche être élaboré au niveau de l'UES, rien n'interdisant d'en faire bénéficier tous les salariés exposés dans l'UES.

► **Environnement physique agressif**  
sont visés les agents **chimiques** dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées, les activités exercées en milieu **hyperbare** définies à l'article R. 4461-1, les **températures** extrêmes, le **bruit** mentionné à l'article R. 4431-1.

► **Rythmes de travail**  
le décret cite le travail de **nuit** dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31, 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 temps de cycle défini.

● **Décompte des salariés exposés**  
C'est à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés dans son entreprise. Cette proportion est consignée en **annexe du document unique d'évaluation des risques** (DUR). Elle doit être actualisée chaque fois que nécessaire, et notamment lors de la mise à jour de ce document (CSS, art. R. 138-32). En pratique, l'employeur doit d'abord **identifier les postes, les situations ou activités de travail impliquant une exposition significative** à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (voir site Internet Travailler-mieux.gouv.fr). Pour le repérage des postes, il peut s'appuyer sur :  
– le document unique d'évaluation des risques ;  
– la fiche d'entreprise faite par le médecin du travail ;

– les fiches d'exposition prévues par le Code du travail pour les salariés exposés à certains facteurs de risques.

➔ **À noter : les mesures de prévention techniques ou organisationnelles et les moyens de protection collective déjà en place, dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition au facteur de pénibilité considéré, sont pris en compte dans le calcul des 50 % (ex. : les salariés affectés à des postes équipés d'un captage des poussières à la source, dont l'efficacité est régulièrement vérifiée, n'ont pas à être pris en compte dans le calcul des 50 %). En revanche, les salariés dotés de seuls équipements de protection individuelle doivent être comptabilisés (source : Travailler-mieux.gouv.fr).**

● **Rôle des IRP**  
La DGT rappelle que les instances représentatives du personnel sont associées à la démarche de prévention. Ainsi, le CHSCT doit être consulté sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

En outre, l'analyse des modalités d'exposition nécessite de fixer des **critères objectifs retenus** après consultation des IRP : seuils, limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition. L'employeur peut se baser sur des critères déjà fixés par le Code, les tableaux de maladies professionnelles, les recommandations de la Cnamts.

La consultation ou non des IRP devra se faire en fonction du choix entre accord collectif et plan d'action, notamment. La DGT recommande vivement de conclure un **accord de méthode** prévoyant l'organisation et l'ordre des consultations.

■ **Quelles sont les entreprises dispensées de l'obligation ?**  
Les entreprises assujetties sont dispensées de l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action sur la pénibilité dans deux cas :

– l'existence d'un accord de **branche étendu** sur la prévention de la pénibilité. Toutefois, cette dispense est réservée aux entreprises comptant de **50 à 299 salariés** ou appartenant à un groupe de même taille ;  
– à titre **transitoire**, l'existence au **9 juillet 2011** (date de publication du décret sur les accords de prévention de la pénibilité), d'un **accord** ou d'un **plan** d'action contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité et dont le contenu est **conforme aux exigences légales** (trois thèmes obligatoires). La dispense vaut jusqu'à l'**expiration** de l'accord ou du plan d'action, et dans la **limite de 3 ans** à partir de leur conclusion ou élaboration.

➔ **À noter : les branches peuvent consulter la DGT et les entreprises se rapprocher de la Direccte pour vérifier la** ●●●



conformité de leurs accords ou plan d'actions aux nouvelles obligations. La DGT précise que l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'actions étant une obligation de résultat, une négociation non aboutie ne dispense pas l'entreprise de son obligation (Circ. DGT du 28 octobre 2011).

## 2 COMMENT ÉLABORER L'ACCORD OU LE PLAN ?

### ■ Accord ou plan d'action ?

L'employeur a le choix : soit négocier un accord, soit réaliser un plan d'action (Circ. DGT préc.). Ainsi, élaborer un plan d'action n'est pas un moyen subsidiaire de satisfaire à l'obligation légale, à n'utiliser qu'en cas d'impossibilité de négocier. Il peut être choisi d'emblée.

### ■ À quel niveau ?

L'accord est négocié (ou le plan élaboré) au niveau de l'entreprise.

Lorsque l'accord est négocié (ou le plan élaboré) au niveau du groupe ou de l'UES, il peut :

- soit être appliqué directement au sein de chaque entreprise du groupe ou de l'UES concernée par la pénibilité ;
- soit prévoir un cadre et fixer des objectifs qui devront être déclinés et formalisés dans des accords ou plans d'action locaux pour tenir compte des spécificités de chaque entité.

### ■ Quelle méthode ?

Avant d'engager la négociation ou d'élaborer un plan d'actions, l'employeur doit procéder à un diagnostic préalable des situations de pénibilité. Les éléments de diagnostic rassemblés par l'entreprise pourront permettre, en lien avec les travaux de la branche, de lister les métiers, les emplois, les postes pour lesquels un facteur de pénibilité existe, de caractériser les niveaux de contraintes, d'identifier les situations de pénibilité et d'évaluer les niveaux d'exposition. En découleront les mesures de prévention prévues par l'accord ou le plan.

### ■ Quel contenu ?

Les accords et les plans, qu'ils soient de branche, de groupe, d'entreprise, doivent répondre aux mêmes exigences de contenu : la présence de thèmes obligatoires avec indicateurs et objectifs chiffrés et des modalités de suivi.

#### ● Thèmes obligatoires

L'accord d'entreprise ou de groupe (ou en l'absence d'accord, le plan d'actions) doit aborder, parmi six thèmes obligatoires que détaille la DGT, au moins trois thèmes.

À savoir (CSS, art. D. 138-27) au moins l'un des deux thèmes suivants :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité : par exemple, actions pour faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche) ou la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.) ;

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des personnes exposées.

Et au moins deux des quatre thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel : aménagements des horaires, répartition de la charge de travail au sein des équipes, meilleure articulation des temps privés et professionnels, etc. ;

- le développement des compétences et des qualifications : actions de formation, notamment des encadrants de terrain, portant sur les facteurs de risques et la prévention ;

- l'aménagement des fins de carrière : mesures d'allègement ou de compensation et mesures d'accompagnement de deuxième partie de carrière (entretiens avec le DRH, médecin du travail, congés supplémentaires, etc.) ;

- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité : anticipation ou aide au retour de salariés inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée.

Pour une analyse plus détaillée de ces thèmes, voir le site Travailler - mieux.gouv.fr

#### ● Objectifs chiffrés

Chaque thème retenu dans l'accord collectif ou le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Par exemple (source : Travailler-mieux.gouv.fr) :

- pour la réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité : nombre ou pourcentage de travailleurs soustraits à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, nombre de postes pénibles supprimés, de machines dont le niveau sonore a été atténué ;

- pour l'adaptation et l'aménagement des postes de travail : nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs ;

- pour l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel : nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande ;

- pour le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation : nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant bénéficié d'un dispositif particulier de formation d'une formation à la sécurité ;

- pour l'aménagement des fins de carrière : nombre de salariés dotés (ou ayant bénéficié) d'une fonction de tutorat ;

- pour le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de salariés : nombre de visites de préreprise en lien avec les facteurs de pénibilité, réduction du taux de l'absentéisme.

#### ● Modalités de suivi

L'accord ou le plan doit enfin prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de prévention (CSS, art. D. 138-28). Selon la DGT, les entreprises et branches ont le libre choix de la démarche de suivi. Il peut s'agir par exemple :

- de mettre en place une commission de suivi ;

- d'établir un calendrier et des échéances ;

- de faire un état des lieux régulier de la situation de la pénibilité dans l'entreprise, etc.

Rappelons aussi que les indicateurs correspondant aux objectifs chiffrés prévus dans l'accord ou le plan d'action sont communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel (CSS, art. D. 138-28).

### ■ Quelle est la durée des accords et plans ?

La durée de l'accord ou du plan d'action est fixée à trois ans. Mais l'obligation d'être couvert par un accord ou un plan demeure tant que la proportion de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité est atteinte. L'employeur devra dans ce cas adopter un nouvel accord ou un nouveau plan d'action à l'issue des trois ans.

### ■ Le dépôt de l'accord ou du plan

Comme tous les accords d'entreprise, l'accord sur la prévention de la pénibilité fait l'objet des formalités de dépôt, par « la partie la plus diligente », auprès de la Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du ressort où il est conclu (C. trav., D. 2231-4).

Quant au plan d'action, il doit être déposé par l'employeur auprès de la Direccte dans le ressort où il a été élaboré (CSS, art. R. 138-33). Le dépôt doit être fait en deux exemplaires, une version papier et une version électronique.

## 3 CONTRÔLE DES ACCORDS ET DES PLANS ET SANCTION

### ■ Le contrôle de l'inspecteur du travail

#### ● Quand s'exerce le contrôle et sur quoi porte-t-il ?

L'obligation de dépôt n'entraîne pas pour l'administration une obligation de se ●●●



●●● prononcer sur la conformité de l'accord ou du plan d'action, contrairement à la procédure prévue pour les accords seniors (procédure de rescrit).

Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'inspection du travail vérifiera si l'entreprise est assujettie à l'obligation, compte tenu de son effectif et de la proportion de salariés exposés, et si c'est le cas, l'existence de l'accord ou du plan d'action et sa conformité aux prescriptions légales et réglementaires : établissement d'un diagnostic préalable, présence des thèmes obligatoires, d'objectifs chiffrés et d'indicateurs pour chacun des thèmes, respect de la méthodologie et présence de modalités de suivi, etc.

➔ **À noter : ce contrôle ne se confond pas avec le contrôle des obligations découlant de la partie Santé et sécurité au travail (partie IV) du Code du travail et ne s'y substitue pas (Circ. DGT préc.).**

● **La mise en demeure**

Si l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise est en infraction du fait de l'absence ou de l'insuffisance de l'accord ou du plan, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, de remédier à la situation dans un délai de six mois (CSS, art. R. 138-34). Cette mise en demeure ne peut pas être suivie, précise la DGT, d'un procès-verbal au titre de l'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action en matière de pénibilité puisque cette disposition n'est pas sanctionnée pénalement.

Au cours de ces six mois, l'inspecteur du travail veille à discuter avec l'employeur de l'évolution de sa démarche. Il encouragera les entreprises à privilégier la négociation. L'objectif, précise la circulaire, est de permettre à chaque partie en présence d'échanger, afin d'aboutir au renforcement des mesures de prévention. Mais si l'inspecteur estime, au vu des documents transmis dans le cadre de leurs échanges, que l'employeur n'a pas régularisé entièrement sa situation, il l'invite « dans les formes les plus adéquates », à y remédier. Cette invitation n'ouvre pas un nouveau délai de six mois, précise la circulaire. À l'issue de ces six mois, l'employeur doit avoir communiqué à l'inspection du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, l'accord conclu, le plan d'action élaboré ou les modifications apportées à ces documents.

À défaut, il doit justifier des motifs de la

défaillance de l'entreprise ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité. Il a aussi la possibilité d'être entendu, à sa demande (CSS, art. R. 138-34). Peuvent en effet être pris en compte (dans la décision d'appliquer la pénalité) la survenance de difficultés économiques, des restructurations, fusions ou procédures collectives en cours, le franchissement du seuil de l'effectif dans l'année précédant l'envoi de la mise en demeure ou tout autre motif indépendant de la volonté de l'employeur.

➔ **À noter : pour les entreprises du secteur social et médico-social, la procédure d'agrément suspend le délai restant à courir de la mise en demeure à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.**

■ **La sanction**

Si, à l'issue du délai de six mois, l'employeur défaillant n'a pas régularisé sa situation, c'est au Direccte de décider s'il y a lieu d'appliquer la pénalité (CSS, art. R. 138-35). Le Direccte ne peut déléguer son pouvoir d'appréciation et de décision.

● **Montant de la pénalité**

Le montant maximum de la pénalité est de 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés concernés par la pénibilité au cours des périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'actions (CSS, art. L. 138-29). Le Direccte fixe le taux de la pénalité en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Il prend sa décision au regard des critères suivants (CSS, art. R. 138-35) :

- les diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité ;
- les mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité au travail ;
- la situation de l'entreprise, et, si celle-ci compte moins de 300 salariés, l'avancement de la négociation collective sur la pénibilité dans la branche.

● **Notification de la sanction**

Si le Direccte décide de sanctionner l'employeur, il adresse à ce dernier, par LRAR, une notification motivée du taux de la pénalité, et ce, dans un délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure (CSS, art. R. 138-36).

Une copie de cette notification est adressée à l'Urssaf (ou la MSA pour le secteur agri-

cole). Celle-ci s'occupe en effet du recouvrement de la pénalité.

● **Modalités de versement**

La pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations, à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord ou du plan d'action.

Elle n'est pas rétroactive : elle ne s'applique qu'à compter de la décision de notification du taux à l'employeur.

Elle est déclarée par l'employeur dans ses déclarations de cotisations et est versée auprès de l'Urssaf (ou du régime agricole) dont il dépend, à la date d'échéance et en même temps que ses cotisations et contributions sociales (CSS, art. R. 138-37).

# 4 REPÈRES PRATIQUES

■ **Comment négocier les accords et les plans ?**

Le gouvernement a mis en ligne une rubrique « prévention de la pénibilité » sur son site Travailler-mieux.gouv.fr.

Réalisée par un groupe de travail comprenant des représentants du ministre du travail (DGT, DGEFP), de la Cnamts, MSA, INRS, Anact, OPPBTP, Cisme, elle contient :

- un question-réponse ;
- des repères pour la construction d'un accord ou d'un plan d'action ;
- des fiches repères pour chaque facteur de risque (caractérisation, mesures de prévention possibles) ;
- des liens avec les sources documentaires utiles

■ **Pour aller plus loin**

Outre des repères pratiques, l'Anact a publié sur son site un dossier intitulé : « Comment aborder la pénibilité dans l'entreprise dans une perspective de prévention ? ».

Il aide les employeurs à cerner le contexte et les enjeux de la prévention de la pénibilité et aborde des thématiques telles que :

- l'entente entre acteurs (avec une aide à la préparation des négociations) ;
- le repérage des situations de pénibilité ;
- faire le lien avec les autres incitations (seniors, égalité professionnelle...);
- l'analyse des situations de pénibilité ;
- choisir les bons leviers d'action.

RÉFORME DES RETRAITES

## Accord sur la pénibilité du travail : les entreprises sont en retard selon l'enquête Atéquacy et France Retraite

Par Jean Charles Naimi le 09/12/2011

Cet article est extrait de  
**ACTIFS**  
 Pour le découvrir, cliquez ICI

Atéquacy et France Retraite (filiales d'Adding Group) ont présenté une enquête sur l'impact de la réforme des retraites autour des nouvelles obligations en matière de prévention des risques et de gestion de la pénibilité au travail.

- Il en ressort que 9 entreprises sur 10 interrogées ne constatent pas d'augmentation de la demande de reconnaissance d'incapacité

permanente (IPP) de la part de leurs salariés suite aux nouveaux droits instaurés par la réforme dont notamment la possibilité d'un départ anticipé à la retraite pour pénibilité :

- Sur l'ensemble des répondants, 83 % d'entre eux n'ont relevé aucun départ à la retraite pour pénibilité (chiffre similaire à 2010). Les départs en retraite ne semblent pas s'être accélérés suite à la réforme : pour une entreprise sur dix, les plans de départ en retraite n'ont pas évolué. Les répondants soulignent un réel manque d'information des salariés (premier item cité parmi 4 propositions).
- A un mois de l'échéance (1er janvier 2012), seule une entreprise sur cinq, concernée par cette obligation, a mis en place le plan ou l'accord imposée par la réforme. On constate un retard généralisé des entreprises sur cette mesure, la mise en place des obligations impliquant une phase de diagnostic longue et parfois fastidieuse.
- Près de 60 % des entreprises sollicitées dans cette enquête comptent mettre en place un plan ou un accord anti-pénibilité. Parmi celles-ci, 52 % s'orientent vers un plan et 36 % vers un accord d'entreprise. Les 40 % restant ont soit déjà opté pour un plan ou négocié un accord (ou utilisent un autre plan d'action ou accord traitant du sujet), soit comptent utiliser un dispositif de branche, ou encore ne sont pas concernées
- 47% des entreprises ont consulté leurs partenaires sociaux sur la gestion de la pénibilité au sein de l'entreprise (1 entreprise sur 2 a déjà négocié avec ses partenaires sociaux). Toutes les entreprises ne sont pas concernées par cette consultation ce qui explique en partie l'importance du nombre de réponses négatives.
- 35 % des répondants déclarent disposer d'un système de mesure de la pénibilité. Les systèmes de mesure les plus utilisés sont la surveillance des taux d'absentéisme, des taux AT/MP, ainsi que des taux d'incapacité.
- La loi de la réforme des retraites prévoit la mise en place d'un fonds national de soutien relatif à la pénibilité, destiné à soutenir les actions des entreprises couvertes par un accord collectif de branche (art. 86). Même si ce fonds n'est destiné qu'à une partie des entreprises, l'enquête révèle que plus de 2 entreprises sur 3 n'en avaient pas connaissance alors qu'une meilleure information jouerait en faveur d'un certain nombre d'entre elles dans le financement d'actions d'expertises ou de promotion de mesures préventives.
- Les départs anticipés à la retraite des salariés affectés par la pénibilité au travail seront financés par une 4ème majoration du taux de cotisation accident du travail au 1er janvier 2012. (art.55). La majeure partie des entreprises (62 %) ignorent qu'elles vont contribuer à financer le dispositif de retraite anticipée pour pénibilité via cette 4ème majoration du taux AT/MP. Le montant de la majoration sera connu fin décembre 2011.

L'étude a été menée du 15 septembre au 30 novembre 2011, auprès de 107 responsables RH Sécurité et Retraite d'entreprises françaises de tous secteurs, interrogés par le biais d'un questionnaire en ligne.

## « Boîte à outils pénibilité »

Pour aider les partenaires sociaux à négocier des accords de prévention de la pénibilité au niveau de la branche ou de l'entreprise, ou pour guider les employeurs dans l'élaboration d'un plan d'action, une « boîte à outils » sera mise à leur disposition dès la parution des décrets précisant les obligations des entreprises employant une proportion minimale de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Elle sera accessible sur le site « travailler-mieux.gouv.fr ».

Pour mener à bien ce chantier, un groupe de travail a été constitué sous l'égide du ministère du travail en vue d'accompagner les négociateurs et les entreprises dans leurs démarches. Il comprend des représentants de l'Administration (DGT et DGEFP), de la CNAMTS, de la MSA, de l'INRS, de l'ANACT, de l'OPPBTP et des services de santé au travail.

Composé de juristes, ingénieurs, ergonomes, médecins, ce groupe travaille en réseau depuis plusieurs semaines, parallèlement à la préparation des textes. Son objectif est d'apporter des réponses pratiques aux nombreuses questions que les partenaires sociaux sont susceptibles de se poser en vue de pouvoir satisfaire à leurs obligations d'ici janvier 2012.

L'arborescence du site prochainement mis en ligne se veut la plus simple possible, l'idée étant de mettre à disposition des négociateurs un « Kit » d'une trentaine de fiches synthétiques. Elle comprendra trois rubriques :

- Une rubrique « **Questions/réponses** », consacrée aux principales dispositions des textes parus et à venir, la nature des obligations qu'ils contiennent et les moyens de les satisfaire (calcul des seuils d'assujettissement, etc.) ;
- Une rubrique « **Repères pour la négociation** », qui contiendra des conseils pratiques sur la construction d'un accord ou d'un plan d'action selon que l'on se situe au niveau de la branche ou de l'entreprise. Cette rubrique donnera des conseils sur la manière d'aborder la prévention de la pénibilité, les thèmes de négociation possibles et la méthodologie qui peut être déployée dans les branches et entreprises. Elle contiendra des exemples de clauses issues d'accords déjà conclus ainsi que des conseils sur l'articulation des accords et plans d'action portant sur la pénibilité avec les accords seniors, GPEC ou RPS conclus par ailleurs ;
- Une rubrique « **Comment prévenir la pénibilité ?** » qui contiendra une fiche repère pour chacun des facteurs de pénibilité énumérés par le décret du 30 mars 2011 (bruit, gestes répétitifs, etc.). Chacune de ces fiches explicitera les modalités selon lesquelles caractériser la présence éventuelle de ces facteurs dans l'entreprise, les outils pouvant être utilisés et les mesures et moyens de prévention qui peuvent être mis en place et alimenter un accord ou un plan d'action.

Des liens seront en outre réalisés avec toutes les sources documentaires des sites de prévention pouvant être mobilisées par les partenaires sociaux durant leurs travaux.

## Pourquoi un plan d'action ? (2PA)

En janvier 2012, toutes les entreprises de 50 à moins de trois cents salariés dont 50% de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité, doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de branche étendu ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité. A partir de trois-cent salariés, toutes les entreprises atteignant la proportion de 50% doivent avoir un plan d'action ou un accord, même s'il existe un accord dans leur branche.

### Le rôle de l'employeur dans la prévention de la pénibilité au travail

Certains facteurs de pénibilité font peser sur les travailleurs un risque d'altération de leur santé au cours de leur parcours professionnel. Ce risque peut se traduire par une maladie, un accident ou une usure prématurée. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces facteurs, conformément aux principes généraux de prévention énoncés par le code du Travail.

Par ailleurs, la loi portant réforme des retraites, du 09 novembre 2010, pose une double exigence :

- Prévenir ou limiter la pénibilité au travail. Elle fixe pour ce faire un cadre réglementaire minimal mais laisse la possibilité et le soin aux acteurs sociaux de l'entreprise de négocier un accord ou de construire un plan d'action plus ambitieux et adapté aux particularités de l'entreprise,
- Tracer les conditions d'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilités.

La finalité du plan d'action est de contribuer à l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite tout en préservant leur santé.

Plus généralement, le plan d'action aura au moins trois impacts positifs :

- l'amélioration de la santé des salariés par une meilleure politique de prévention des risques ;
- l'amélioration des performances économiques et sociales de l'entreprise ;
- l'amélioration de l'image de l'entreprise et de son attractivité, favorable à la mise en place d'une politique de recrutement et d'intégration des salariés.

### Rappel des articles du code du travail modifiés par la loi sur les retraites

- L.4121-1 : l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail.
- L.4121-3-1 : création d'une « fiche d'exposition » aux facteurs de pénibilité. Cette fiche doit consigner les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période de cette exposition, les mesures de prévention mises en œuvre.
- L.4624-2 : constitution d'un dossier en santé au travail pour chaque salarié ; la « fiche d'exposition » est transmise au médecin du travail et complète le dossier médical du salarié.
- L.4612-2 : extension des missions du CHSCT à la prévention de la pénibilité



## Comment élaborer un plan d'action ? (3PA)

Lorsque l'employeur ne conclut pas un accord d'entreprise et n'est pas couvert par un accord de branche étendu, il doit élaborer un plan d'action.

Qu'est-ce qu'un plan d'action ?

Un plan d'action se distingue d'un accord par le fait qu'il n'implique pas la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. C'est un ensemble de mesures décidées unilatéralement par l'employeur, à partir d'un diagnostic préalable de la pénibilité dans l'entreprise. Comme l'accord, il est assorti d'objectifs chiffrés et d'indicateurs.

L'absence de négociation avec les syndicats ne signifie pas l'absence de dialogue avec les instances représentatives du personnel (IRP), qui deviennent dans ce cas le principal interlocuteur de l'employeur : comité d'entreprise et CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel. Au delà de la seule consultation prévue par les textes (articles L. 138-30 et D. 138-28 du code de la sécurité sociale), l'employeur a tout intérêt, pour que le plan soit partagé et le plus efficace possible, à associer étroitement ces instances à l'ensemble du processus d'élaboration.

Quelle différence entre le plan d'action et le programme annuel de prévention présenté au CHSCT et prévu à l'article L. 4612-16 ?

Il incombe à l'employeur d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation est transcrite dans le document unique d'évaluation des risques, lequel doit servir de base à l'élaboration d'un programme de prévention. Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, ce programme est soumis annuellement à ce dernier.

L'élaboration d'un plan d'action de prévention de la pénibilité n'exonère pas l'employeur de l'obligation d'évaluation et de protection de la santé pour l'ensemble des travailleurs. Ce sont deux exercices différents qui peuvent néanmoins se nourrir mutuellement.

Les facteurs de risque caractérisant la pénibilité ont en principe déjà été identifiés à l'occasion de l'évaluation des risques. Le document unique et le programme de prévention qui en résultent constituent donc une base de départ consistante pour la construction de l'accord ou du plan d'action.

Quelle est la spécificité du plan d'action ?

La finalité du plan d'action est de favoriser la mise en place d'actions de prévention dont l'objet est a minima :

- De supprimer ou, à défaut, de diminuer les contraintes physiques pesant sur certains postes, activités ou situations de travail,
- D'améliorer les environnements de travail,
- De redéfinir, au besoin, des organisations de travail plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des personnes.

Le plan doit contenir un diagnostic, des mesures de prévention et des modalités de suivi (article D. 138-28 du code de la sécurité sociale). Il doit donc poser un cadre qui :

- facilitera la production du diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise,
- favorisera/identifiera les bonnes pratiques de prévention et, d'une façon générale, concourra à l'amélioration des conditions de travail,
- permettra d'objectiver les progrès accomplis au terme du plan à partir des objectifs chiffrés et des indicateurs.

Pour ce faire, vous pouvez vous appuyer sur le tableau : Éléments constitutifs d'un plan d'action.

Comment lancer et piloter la démarche ?

Il paraît logique que la direction des ressources humaines pilote la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise. Elle associera les représentants du personnel (CHSCT, CE) et le médecin du travail lors de la mise en place du diagnostic puis les informera régulièrement de l'avancée des travaux. A partir du diagnostic, l'entreprise définit un plan d'actions. Là aussi, elle associera à la réflexion, le CE, le CHSCT, le médecin du travail et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Pour la conduite des opérations, il est possible de créer une commission au sein du comité d'entreprise ou du CHSCT ou encore un groupe de travail pluridisciplinaire, rassemblant des membres de la direction, des managers, des représentants du personnel, du service de prévention de l'entreprise, le médecin du travail, etc. Les travaux de cette commission ou de ce groupe permettront d'orienter les propositions des IRP lorsqu'elles seront consultées et les choix finaux de l'employeur lorsqu'il arrêtera le plan.

En amont, il vous est possible de faire appel à des tierces personnes (experts d'un domaine, formateurs) pour vous approprier et partager une représentation commune de l'ensemble des termes liés à la notion de pénibilité.

En l'absence d'organisations syndicales et d'IRP dans l'entreprise, la représentation des travailleurs au sein du groupe de travail peut être assurée par des volontaires, représentatifs des différents secteurs et métiers de l'entreprise.

**L'objet** de cette étape est, donc, d'identifier, de caractériser et de définir, voire de clarifier les mécanismes et le processus, internes qui régissent l'élaboration et le déploiement du plan c'est à dire :

- › la qualité des acteurs intervenant dans la construction, le déploiement et le suivi du plan
- › les modalités d'accès aux informations nécessaires à l'élaboration du plan
- › le champ d'application au regard de la spécificité des activités exercées
- › les modalités de communication et d'informations portant sur le plan d'action.
- › les modalités de mise en œuvre et de suivi du plan.

## Comment définir la pénibilité ? (6PA)

### Votre rôle

Pour engager le plan d'action, vous pouvez commencer par cerner les facteurs de pénibilité dans l'entreprise.

Il s'agit de caractériser, en fonction de la spécificité de l'entreprise et/ou des établissements qui la composent, les principaux facteurs de risques propres aux secteurs d'activité de celle-ci, voire de caractériser ces facteurs de risques par familles professionnelles par exemple en vous inspirant des unités de travail définies dans le Document Unique d'évaluation des risques de l'entreprise ou de l'établissement.

Il y a aussi intérêt à procéder à un état des lieux des actions de prévention déjà engagées.

Vous pouvez également vous appuyer sur les différents sites des acteurs de la prévention ainsi que sur les fiches repères du présent site.

### Comment caractériser la pénibilité ?

La loi du 9 novembre 2010 :

- Evoque la notion d'exposition : « salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels » déterminés par décret ( il existe une liste de 10 facteurs cf. tableau ci-après) ;
- Précise cette exposition : « liée à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail » ;
- Enonce les effets : « susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».

Cependant, dans un souci de prendre en compte un projet complet de prévention de la pénibilité d'autres définitions complémentaires peuvent être mobilisées, tenant compte des spécificités de votre activité.

Le tableau ci-dessous vous permet de renseigner les seuils que vous entendez retenir dans le plan d'action pour caractériser la pénibilité. Vous pouvez vous aider des « fiches repères » de la rubrique « comment prévenir la pénibilité ? » du présent site.

- Définition davantage médicale liée à l'espérance de vie sans incapacité :

*« Un ensemble d'effets liés aux conditions de réalisation du travail qui doivent être regardées comme réduisant l'espérance de vie sans incapacité les pathologies d'origine professionnelle affectant gravement et de manière irréversible l'appareil locomoteur, l'appareil respiratoire, l'appareil cardio-vasculaire ou l'appareil neurologique. » (rapport Struillou p26, Comité Orientation Retraites, 2003)*

- Définition liée aux traces révélées et identifiables de l'usure sur la santé

*« 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 en 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 ». (Rapport Poisson, Assemblée Nationale, 2008)*

- Définition liée à l'usure professionnelle

*« Processus d'altération de la santé lié au travail qui dépend du cumul et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail qui peuvent être de natures diverses : des situations d'hyper sollicitation physique, cognitive et/ou psychique, des situations répétées d'activités empêchées, des activités entravées, des situations d'hypo sollicitation, des expositions à des nuisances physico-chimiques, à mettre en lien avec un processus de construction de la santé par des régulations, des marges de manœuvre (collectif, expérience,...) et des facteurs de construction (sens, utilité, métier...) (coll. Etudes et Documents : usure professionnelle ANACT 2010)*

Tableau récapitulatif des seuils arrêtés par l'employeur après consultation du CHSCT

	Facteurs de pénibilité	Seuils retenus par l'employeur
Contraintes physiques	<u>Manutentions manuelles de charges</u> définies à l'article L.4121-3-1	
	<u>Postures pénibles</u> définies comme position forcée des articulations	
	<u>Vibrations mécaniques</u> définies à l'article R. 4441-1	
Environnements physiques agressifs	<u>Agents chimiques dangereux</u> mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60	
	<u>Activités exercées en milieu hyperbare</u> définies à l'article R.4461-1	
	<u>Températures extrêmes</u>	

	Facteurs de pénibilité	Seuils retenus par l'employeur
	<u>Bruit</u> mentionné à l'article R.4431-1	
Rythmes de travail	<u>Travail de nuit</u> dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L.3122-30	
	<u>Travail en équipes successives alternantes</u>	
	<u>Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.</u>	
Autres familles éventuellement négociées		



## Quel niveau d'exigence pour le plan d'action ? (8PA)

Pour les entreprises qui font le choix d'élaborer un plan d'action, il est conseillé de le faire de manière concertée. En effet, un tel plan d'action sera d'une appropriation beaucoup plus facile si l'ensemble des acteurs de l'entreprise a pu être associé à son élaboration et sa mise en œuvre ne pourra en être que facilitée.

Au-delà des précisions portant sur son champ d'application, son objet et son contenu, votre plan d'action doit reposer sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise et prévoir les mesures de prévention qui en découlent, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre effective.

Pour ce faire, vous pouvez utilement convenir des mécanismes et des procédures pouvant être mobilisés, conformément aux enjeux définis par le préambule du plan d'action, par les différents acteurs concernés par la prévention de la pénibilité.

Cette démarche peut faire l'objet de groupes de travail *ad hoc*, dont les conclusions serviront de support lors des consultations.

### Processus d'évaluation des facteurs de risques (exemple)

Etape	Objet	Résultat escompté	Exemples
Diagnostic	En lien (éventuellement) avec les travaux de la branche, lister les métiers, les emplois voire les postes pour lesquels un facteur de pénibilité (ou cumul de ces facteurs) existe et peut a priori susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé des salariés Caractériser les niveaux de contraintes, identifier les situations de pénibilité et évaluer les niveaux d'exposition (si pas déjà fait par la branche)	Permettre aux responsables de l'entreprise ainsi qu'à ceux de ses établissements d'identifier les salariés concernés	Fournir aux responsables de l'entreprise ainsi qu'à ceux de ses établissements une cartographie des métiers, des emplois voire des postes pour lesquels un ou des facteur(s) de risques existe(nt)
Mesures de prévention	En lien (éventuellement) avec les travaux de la branche, adopter des pistes possibles d'actions correctrices ou anticipatrices par rapport à des évolutions possibles de ces familles de métiers	Diminution du nombre de travailleurs exposés Suppression des risques Réductions des risques	Identifier des solutions de prévention possibles, identifier et fixer des indicateurs de suivi tant pour ces métiers, emplois voire postes que pour les catégories de salariés concernés Evolution des postes et organisation de travail, Formation des salariés, Mesures de préventions Individuelles et/ou collectives, ...
Suivi	Définir les indicateurs, les périodicités de suivi...	Apprécier les résultats des actions mises en place	Base de données par familles professionnelles, métiers, emplois voire postes « pénibles », par mesures mises en œuvre, par facteurs de risque, ...

Accord du 3 novembre 2010 portant sur la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement.

> article du 25-11-2010

**La Chambre Syndicale des entreprises de déménagements et l'Organisation des Transporteurs Routiers Européens ont signé, le 3 novembre dernier, un accord sur la pénibilité avec cinq organisations syndicales: CFE-CGC, CFTC, FGTE-CFDT, FNCR, FO-UNCP.**

**L'accord qui "s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement ... vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants" quant à la prise en compte de la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement.**

Ainsi, les parties signataires entendent mettre en oeuvre en priorité et sans délai, les actions de prévention suivantes : optimisation de l'utilisation des moyens de manutention mécanique afin de réduire le recours aux manutentions manuelles; les matériels de levage doivent être utilisés chaque fois que cela est possible; limitation des charges (50 kg pour un aide déménageur, 25 kg pour les femmes); remise du guide du déménageur à tout nouvel embauché; prise en compte de l'éventuel impact de l'âge et/ ou de l'ancienneté sur les capacités physiques par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement; composition de binômes "seniors-juniors" pour compenser la pénibilité de certains postes.

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, l'accord prévoit la mise en oeuvre de la procédure suivante :

analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués, et s'il y a lieu analyse avec les IRP ou avec le CHSCT s'ils existent ;

information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;

au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

Les salariés non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée, doivent suivre une formation minimale de 7 heures incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie. A défaut d'avoir suivi cette formation, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.

L'accord prévoit par ailleurs un renforcement de la surveillance médicale, notamment par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise.

Pour faciliter le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de déménagement, l'accord prévoit une amélioration des dispositifs de reclassement interne ou externe.

L'accord rappelle également les dispositifs de formation professionnelle, notamment le droit individuel à la formation (amélioré de 10%), la validation des acquis de l'expérience, le passeport professionnel déménagement.

Dans le but d'encourager les entreprises à s'engager dans une démarche de transmission des connaissances, les parties signataires soulignent l'importance d'un dispositif tel que le tutorat.

Enfin, il est prévu la mise en place d'une commission chargée de suivre l'application de l'accord.

**Pénibilité et conditions de travail : Négociation et pénibilité : Accords et plans pénibilité**

Les métiers portuaires se dotent de deux dispositifs conventionnels de cessation anticipée d'activité pour pénibilité.

**> article du 13-10-2011**

Suite à une réflexion engagée à partir de 2005 sur la problématique de la pénibilité dans les métiers portuaires, les organisations patronales et syndicales représentatives se sont accordées en mois d'avril dernier sur deux dispositifs conventionnels d'anticipation sur l'âge légal de la retraite et de cessation anticipée d'activité, regroupés dans la convention collective nationale unifiée "Ports & Manutention".

Ces deux dispositifs qui peuvent se cumuler ouvrent droit à une cessation anticipée d'activité au profit des salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application de la convention collective "Ports & Manutention" et les ouvriers dockers intermittents présents à la date de la signature et les salariés futurs exerçant les métiers de dockers et les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire, ainsi que les grutiers et portiqueurs.

*Pour repérer les situations de pénibilité, huit critères, répartis en trois familles de critères objectifs ont été identifiés par les acteurs économiques et sociaux des métiers portuaires :*

- ▶ **Conditions et rythmes de travail spécifiques. Trois facteurs peuvent caractériser ces situations : les horaires contraignants, la productivité, la polyvalence et la mobilité au quotidien.**
- ▶ **Environnement agressif, caractérisé par les produits manipulés et l'atmosphère respirée, les nuisances sonores (bruit), les contraintes de température et les conditions météorologiques.**
- ▶ **Contraintes physiques qui peuvent se manifester à travers les gestes et postures, des situations particulières d'attention.**

Dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent satisfaire deux conditions cumulatives :

- exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard d'un ensemble de huit critères;**
- faire état d'une ancienneté minimale de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.**

Les bénéficiaires de ce dispositif perçoivent, à partir de leur entrée dans le régime et jusqu'au moment où ils pourront faire valoir leurs droits à la retraite ou à tout autre dispositif de départ anticipé, une **allocation de cessation anticipée d'activité** qui constitue un **revenu de remplacement**.

Le montant mensuelle de cette allocation (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égale à 65% d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, et 50% dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de la sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Les bénéficiaires de l'allocation s'engagent à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

Le départ anticipé au titre de la pénibilité est de **deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite**.

Le dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité est cumulable avec l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, dans la limite de 5 ans maximum en additionnant les deux dispositifs.

Le financement de ce nouveau droit pour les salariés des métiers portuaires est assuré par une contribution conjointe des entreprises (4,7% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime) et des salariés de la branche affectés à un métier identifié comme pénible (0,1%).

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance. La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées.

L'accord ayant créé ce dispositif est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est prévue 6 mois après sa signature.

**Dispositif complémentaire de cessation d'activité**

Les salariés remplissant les conditions exigées dans le cadre du dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite (seule la condition de l'ancienneté change puisqu'elle doit être égale ou supérieure à 18 ans) peuvent bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité d'une durée de 12 mois par rapport à l'âge légal de départ à la retraite qui leur est applicable.

## dialogue-social - emploi des seniors et condition...

Ce dispositif est cumulable avec les autres dispositifs existants, notamment avec les droits acquis au titre de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'alimentaire, dans la limite d'une durée maximale d'anticipation de 5 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Le montant mensuel de cette allocation (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égale à 65% du salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, et 50% dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de la sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Les bénéficiaires de l'allocation s'engagent à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche. Respectivement 2,3% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime, à la charge des entreprises, et 0,1% à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance. La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées.

L'accord ayant créé ce dispositif est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est prévue 6 mois après sa signature.



Accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières du 19 septembre 2011.

> article du 07-12-2011

Les représentants de l'Union Française des Industries Pétrolières ont conclu, le 19 septembre 2011, avec plusieurs organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT), un accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail.

Les parties signataires de cet accord visent à travers "une démarche dynamique et continue" de prévention à "préserv[er] l'intégrité physique et psychique des salariés, en ayant pour objectif d'éliminer les situations de pénibilité et de stress au travail".

Dans cet accord, la pénibilité est définie comme "la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent alors être qualifiées de pénibles".

Quant au stress au travail, il est identifié comme "la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations psychiques qui s'exercent sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent être qualifiées de stressantes".

Pour autant, l'accord stipule que "la pénibilité d'une tâche ou le stress lié à une tâche sont des données évolutives et non figées dans le temps". Il en est ainsi, à titre d'exemple, des progrès technologiques qui peuvent permettre d'alléger ou de supprimer la pénibilité et le stress au travail; mais, ils peuvent aussi amplifier la pénibilité ou le stress au travail. Par conséquent, lesdites données "ne peuvent pas être définies une fois pour toutes".

En revanche, l'accord énumère une série non exhaustive de facteurs et causes susceptibles d'altérer la santé des salariés et auxquels les acteurs de l'entreprise se référeront pour mieux identifier, évaluer et prévenir la pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail ...) et le stress au travail (nature de la tâche, organisation du travail, relations de travail, environnement socio-économique de l'entreprise ...).

Mesures de prévention de la pénibilité et du stress lié au travail

La prévention de la pénibilité et du stress au travail implique, selon les parties signataires, la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés : employeur, médecins du travail et personnel des services de santé au travail, CHSCT, délégués du personnel et autres instances représentatives du personnel, intervenants en prévention des risques professionnels.

Différentes démarches de prévention sont prévues selon qu'il s'agit de la pénibilité ou du stress au travail (identification des facteurs, évaluation des conséquences, définition des actions ...).

Une attention particulière est, toutefois, portée par les parties signataires à l'organisation du travail qui joue "un rôle essentiel", selon eux, dans la prévention de la pénibilité et du stress au travail. C'est pourquoi, les employeurs concernés par l'accord de branche sont invités à mettre en œuvre un certain nombre de dispositions, notamment :

- la charge de travail doit être compatible avec l'horaire du poste de travail;
- l'appréciation de la contribution du salarié ou la détermination de l'évolution de sa carrière doivent se faire en dehors de toute considération liée au "présentisme", c'est-à-dire le temps de présence au poste de travail se situant au-delà de celui requis par la charge de travail;
- la durée quotidienne maximale effective du travail est fixée à 10 heures pour tous les salariés.

Mesures de compensation des effets de la pénibilité et du stress au travail

Les parties signataires sont d'avis que pour certaines activités pénibles et/ou stressantes et pour certains salariés notamment les salariés âgés qui subissent les conséquences du vieillissement, les mesures de prévention ne sont pas suffisantes. **L'accord de branche invite, par conséquent, les employeurs concernés à agir, en plus, sur le terrain de la compensation.**

Dans cette optique, plusieurs mesures sont envisageables : aménagement du poste de travail et des horaires de travail, réorientation du salarié vers des travaux ou postes de travail exigeants des sollicitations moindres sur le plan physique et/ou sur le plan mental, affectation du salarié à des missions de tutorat.

C'est à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit le 45ème anniversaire du salarié, puis des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, que l'employeur examine, sur la demande du salarié, un éventuel aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités pénibles et/ou stressantes que le salarié doit, le cas échéant, assurer.

Par ailleurs, un dispositif compensant la pénibilité du travail posté est prévu. Ainsi, tout travailleur posté, c'est-à-dire "tout salarié travaillant d'une seule traite, isolément ou en équipe, en dehors du cadre de l'horaire normal de jour de l'établissement" (voir convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985), peut bénéficier à sa demande d'une cessation anticipée d'activité professionnelle en fonction du temps passé en service posté dans l'entreprise.

Concrètement, plusieurs situations sont prévues :

- ▶ Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 en continu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est de **1,25 mois par année de service posté**.
- ▶ Pour les salariés employés sous le régime posté 3 x 8 en continu et justifiant d'une durée de service au moins égale à 30 ans révolus et inférieure à 36 ans sous ce même régime posté, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est porté à **1,75 mois par année de service posté supplémentaire effectuée au-delà de la 30ème**.
- ▶ Pour les salariés employés sous les régimes postés 3 x 8 en discontinu ou 2 x 8 en continu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est de **0,8 mois par année de service posté**.
- ▶ Pour les salariés employés sous le régime posté 2 x 8 en discontinu, le nombre de mois d'anticipation acquis par rapport à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein est d'un tiers de mois par année de service posté.
- ▶ Pour les salariés accomplissant durant leur carrière dans l'entreprise des périodes de travail posté selon deux ou plus de ces différents régimes, les droits acquis pendant ces différentes périodes de travail posté peuvent se cumuler.

**La durée minimale de cessation anticipée d'activité est fixée à 10 mois**, ce qui correspond à une période d'acquisition de :

- 8 ans pour les salariés postés 3 x 8 en continu;
- 12 ans et 6 mois pour les salariés postés 3 x 8 en discontinu et 2 x 8 en continu;
- 30 ans pour les salariés postés 2 x 8 en discontinu.

**La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée**, ce qui correspond à une durée d'anticipation de :

- 4 ans pour les salariés postés 3 x 8 en continu;
- 2 ans et 4, 8 mois pour les salariés postés 3 x 8 en discontinu et 2 x 8 en continu;
- 12 mois pour les salariés postés 2 x 8 en discontinu.

L'accord stipule enfin que les droits à cessation anticipée d'activité acquis peuvent être exercés par un salarié qui n'est plus en régime de travail posté, sous la condition expresse que lesdits droits aient été acquis durant sa carrière passées dans l'entreprise où il demande à les exercer.

Il appartient aux entreprises concernées par l'accord de branche de définir les modalités d'application de ces différents dispositifs.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

La loi portant réforme des retraites, du 9 novembre 2010, prévoit que toutes les entreprises devront être couvertes par un accord d'entreprise ou par un plan d'action de prévention de la pénibilité au travail, le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pourtant un mois avant l'échéance seule une entreprise sur cinq concernée par le dispositif a mis en place le plan ou l'accord imposé.

Prévenir la pénibilité au travail est un véritable enjeu de société, et le dispositif mis en place par la loi de novembre 2010 permet d'encadrer et de donner une dynamique à la prévention dans ce domaine.

Il est nécessaire que la prévention de la pénibilité au travail soit pleinement prise en compte par les partenaires sociaux. (I) Et la mise en œuvre de la négociation d'accords sur la pénibilité passe par une pleine connaissance du dispositif. (II).

Ne rien écrire

dans la partie barrée

I / la nécessité d'une prise en compte de la pénibilité au travail par les partenaires sociaux

A/ qu'est-ce que la pénibilité au travail.

La loi d'août 2003 a prévu que la pénibilité doit faire l'objet de discussions entre partenaires sociaux. C'est lors d'occasions de s'interroger sur cette notion et d'en dégager une définition juridique. En droit du travail, on peut définir la pénibilité comme ce qui résulterait d'une situation de travail difficile et contraignante causant à celui qui fournit la prestation de travail un dommage.

La loi du 9 novembre 2010 va définir la pénibilité en évoquant et en précisant la notion d'exposition puis en énonçant les effets liés à cette exposition. Ainsi la pénibilité sera caractérisée lorsque le salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.



que cette exposition est due à de contraintes physiques marquées, à un environnement physique agissant, ou à certains rythmes de travail. Et que cette exposition a des effets susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

B/ Les enjeux de la prévention de la pénibilité au travail.

En observant les pays nordiques on constate que la réduction de la pénibilité permet de maintenir les seniors dans l'emploi. En outre les plus de 50 ans se disent davantage satisfaits que leurs homologues français. Les bonnes conditions de travail dont bénéficient les travailleurs nordiques semble compenser la dégradation de la santé liée au vieillissement de la main d'œuvre. Les seniors français déclarent de plus mauvaises conditions de travail que les voisins continentaux ce qui indique que les plus de 50 ans français sont moins bien protégés de l'intensification du travail.

La France doit donc travailler sur la prévention de la pénibilité.

La reconnaissance de la pénibilité au travail permet d'aller vers plus de justice sociale. D'une part en permettant le départ de la retraite anticipée, et d'autre part en finançant la réforme par la contribution.

financière des employés. Le financement permet de renforcer la prévention et d'améliorer les conditions de travail.

La pénibilité au travail a une incidence sur l'espérance de vie. Ainsi une année à 7 ans d'espérance de vie supplémentaire par rapport à un ouvrier.

On voit la toute l'importance de prévenir efficacement la pénibilité au travail.

Face à l'importance d'une prise en compte de la prévention de la pénibilité au travail, il est indispensable d'appréhender le dispositif, contenu dans la loi de novembre 2010, sur ce thème.

## II/ La mise en œuvre des dispositifs relatif à la pénibilité au travail

### A/ Les entreprises concernées.

Les entreprises concernées sont celles d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés dont au moins 50% des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les entreprises ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité.

Les entreprises assujetties sont dispensées de cette obligation, si elles sont couvertes par un accord de branche étendu sur la pénibilité au travail. Cette dispense ne concerne que les entreprises allant de 50 à 299 salariés.

De plus, et dans la limite de trois ans, c'est-à-dire à titre transitoire sont également dispensées les entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité et dont le contenu est conforme aux exigences légales.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 les entreprises assujetties ne répondant pas à cette obligation peuvent se voir infligée une pénalité financière, suite à une mise en demeure de l'inspection du travail.

B/ Comment négocier un accord ou établir un plan d'action ou de pénibilité au travail.

L'Etat et l'employeur de choisir entre la négociation d'un accord et la réalisation d'un plan d'action. L'accord peut être négocié au niveau du group ou de l'UES.

L'employeur doit procéder à un diagnostic préalable de la situation de pénibilité. Afin de faire découler des mesures de prévention.

Cette démarche est déjà précisée dans le cadre du document unique et globalement de la partie IV du code du travail. Ici il s'agit de donner une attention particulière à la pénibilité.

Les Institutions représentatives du personnel peuvent être associés à cette démarche et compris dans le cadre d'un plan d'action.

L'accord d'entreprise ou de groupe doit contenir trois thèmes. Dont au moins deux portant les thèmes suivants : la réduction des polyvalences ; l'adaptation et l'aménagement du poste ; l'amélioration des conditions de travail sur le plan organisationnel ; le développement des compétences ; l'aménagement de fins de carrières, le maintien



en activité.

On constate que l'accord collectif sur la pénibilité dans les industries extractives traite notamment du thème de l'organisation\*. L'accord sur la prévention de la pénibilité du 25/11/2010 dans les entreprises de transport et de déménagement porte notamment sur la prise en compte de l'âge dans l'organisation des tâches.

Le dispositif prévu dans la loi 2010 permet d'établir un diagnostic permettant d'anticiper les actions de prévention dans le domaine de la pénibilité.

Prévenir la pénibilité au travail est un enjeu important pour nos sociétés. Appréhender et comprendre le nouveau dispositif institué par la loi de novembre 2010 va permettre aux partenaires sociaux d'accentuer les démarches de prévention sur ce thème. "

Au mois de décembre 2012, seules 47% de entreprises ont consulté leurs partenaires sur ce thème.

\* et l'aménagement des fins de carrière -

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Objet: Note à l'attention de monsieur le Directeur, ayant pour thème la négociation d'accords sur la pénibilité.

Monsieur le Directeur,

Comme suite à votre demande, j'ai pu, par la présence de vous soumettre une note ayant traité une question bien sûr accords de pénibilité et de leur négociation, en vue de votre rencontre avec les partenaires sociaux pour y promouvoir la négociation dans le cadre de ce dispositif.

C'est avec la réforme des retraites de 2003 que la pénibilité des retraités a suscité le débat, dans le cadre de sa prise en compte au vu de l'allongement de la durée d'activité, et de l'âge de départ à la retraite réglementaire de 60 à 62 ans.

La loi du 9 novembre 2010 a permis de mettre en place diverses mesures en ce sens, dont notamment l'obligation pour certains entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action au service de la prévention de la pénibilité.

En outre, il est laissé aux entreprises la liberté de créer, celle et évaluer la pénibilité et des mesures préventives, ainsi que des compensations qui doivent être mises en place, et des modalités de suivi; notamment du fait qu'une négociation nationale sur cette question a été impossible au moment de cette réforme, bien qu'elle permette d'encourager le terrain, d'en faire un objet du dialogue social.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

Au 31 janvier 2012, seule une entreprise sur cinq concernée par l'obligation a mis en place un accord ou un plan d'action. Il reste encore 60% d'entreprises interrogées dont une inquiète et concernée, qui souhaitent mettre en place ce dispositif, contre 52% pour un plan d'action et 36% pour un accord d'entreprise. Près d'une entreprise sur deux extérieure n'a encore commencé à négocier un accord.

Origine du mot peine, le mot pénibilité est né dans le vocabulaire, par usage direct répandu dans les années 1960. Ce terme est associé à ce qui est difficile à supporter, nécessitant des efforts pour l'accomplir, lié à l'absence, la douleur du contraire ou la souffrance. L'étymologie du travail renvoie à la souffrance, les premières lois du XIX<sup>e</sup> siècle en la matière étaient à la protection collective des conditions de travail abordées au motif de la pénibilité.

Il convient donc un premier temps de cerner les enjeux et la notion de pénibilité au travail avant d'aborder le dispositif par sa procédure et son contenu.

### A) Notion et enjeux de la pénibilité au travail.

#### I) Une définition approximative de la notion.

Il n'existe pas de notion exacte de la pénibilité du travail, qu'il s'agisse du droit du travail ou de la jurisprudence, bien qu'apparaissent dans les textes et au niveau d'une conférence avec des termes voisins. La définition n'est pas univoque.

En outre, les droits juridiques par la matière permettent de rassembler certains critères et principes autour de ce concept encore flou.

Si les travaux conjugués par exemple sont souvent acceptés, les tâches induites sont généralement immédiates, ce qui motive de pénibilité suppose des effets directs sur le long terme. La difficulté de l'exécution réside aussi et surtout de l'appréhension de ce qui est pénible. En effet, si la pénibilité peut être une situation de travail dans laquelle le salarié ou l'intéressé physique ou mentale du travailleur pour une apparence aller à plus ou moins longue échéance, elle ressortant d'un de contributions particulières au poste de travail dans lequel le salarié serait exposé longuement à un risque préjudiciable à sa santé, qui provoquerait une usure, une fatigue permanente du salarié qui peut se matérialiser par l'apparition de maladies professionnelles. Si lors la pénibilité provient d'un état des dispositions physiques, des mentalités à l'activité et aux conditions de travail, nous avons de la manière dont elle peut être supportée par le personnel et sa santé, d'où une certaine subjectivité quant à la détermination et alors on le verra.

## II) Les enjeux de la pénibilité du travail, l'allongement de la durée d'activité

Comme évoqué précédemment, la pénibilité du travail a émergé du débat sur la réforme des retraites en 2003. L'enjeu de la prise en compte de ce problème est directement lié à la question de la faisabilité et des conditions de maintien dans l'emploi des seniors.

En effet, il apparaît difficile de maintenir un individu dans le travail à des âges élevés, dans l'emploi. Il apparaît, que différentes politiques ont été mises en place pour ce faire en Europe, donnant des résultats différents d'un pays à l'autre. Il est évident que le maintien dans l'emploi des seniors est proportionnel à un degré de satisfaction dans l'emploi.



Autrement dit, les facteurs de productivité à un poste de travail jouent un rôle sur le niveau de l'objectif professionnel des salariés.

A cela les solutions divergent entre les pays du Nord et du Sud et permettent de montrer, que le niveau de l'acheteur peut varier lorsque les conditions de travail sont bonnes et que par ailleurs, des dépenses de compensation à l'instar d'une contrepartie financière ou l'exercice au poste de travail et facteurs de satisfaction, tels que récompense, sécurité, promotion, permettent soit d'ombrager la condition de travail, soit d'en accepter les caractéristiques pénibles.

Par ailleurs résoudre le problème de la productivité suppose d'appréhender une réponse positive et immédiate aux salariés en situation d'urgence. Les pénalités c'est-à-dire des incitations en matière d'urgence et vie, qui sont prises en compte dans le niveau d'acheteur.

Un des enjeux de cette question réside donc de la proposition des salariés mais à gauche le rang des rétroactifs et pénalités ou de motifs de lorsque de durée. Autrement dit, par une dévaluation des attentes à permettre des conditions de travail suffisantes à faire passer le soldat national. Les salariés doivent pouvoir à sortir de ce fait de l'emploi.

Il est donc la question du futur doit répondre sur l'entreprise. notamment lorsqu'elle ne permet pas d'interpréter et d'analyser le salarié. On peut imaginer que ce dernier pourra être réintégré par l'entreprise au titre du droit de travail par l'entreprise.

Les enjeux de la productivité sont multiples et impliquent notamment entre l'entreprise la société et la solidarité nationale.



## II Le dispositif encadrant les accords et plan d'action sur le travail

### A) Objet et procédure

La loi du 9 novembre 2010 en son article 77 prévoit l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place un accord d'entreprise ou un plan d'action sur la possibilité, si 50% des salariés sont experts aux élections, et prévoit

Les entreprises de plus de 50 salariés qui sont soumises à un accord de branche ou la métier, ou qui font partie d'un groupe ou encore qui ont déjà procédé à la rédaction d'un tel accord avant le 9 juillet 2011, ne sont exonérées à l'instar des entreprises de moins de 50 salariés.

En revanche les entreprises de plus de 300 salariés doivent dans tous les cas disposer d'un accord ou un plan d'action, si 50% des salariés sont experts.

Ces accords sont déposés à la DIRECCTE et ont une validité de trois ans. Les plans d'action sont annexés au document unique et l'évaluation des risques professionnels est déposée à la DIRECCTE.

Par ailleurs, les accords et plan d'action doivent contenir pour être valables les seuls éléments et aborder des thèmes obligatoires, ainsi que des mesures d'action.

L'inspecteur du Travail peut relever au cours de son contrôle de l'absence ou du non respect de l'accord. Ces derniers doivent être soulignés dans les six mois par l'entreprise. Si la circulaire du 28 octobre 2011 privilégie le dialogue entre l'entreprise et l'inspecteur du Travail, elle prévoit aussi une coercition. D'une part, l'inspecteur peut agir par voie de mise en demeure, mais d'autre part la DIRECCTE peut décider de l'application d'une sanction à l'entreprise en réparation. Cette sanction est assortie d'une pénalité de 1% de rémunération et peut varier aux salariés.

### B) Contenu des accords et plus d'actions.

En outre, il convient de rappeler aux entreprises et partenaires sociaux, l'existence et la mise à disposition d'une boîte à outils en vue de faciliter la négociation des accords, notamment en matière de procédures mais surtout ce contenu sur le site internet dédié du ministère.

En effet, le premier rôle de l'entreprise consiste à la détermination des ports exposés aux facteurs de productivité, et de déterminer les seuils d'exposition aux facteurs de l'article L4221-31 de code du Travail, parmi lesquels le bruit, les vibrations, ou la manipulation manuelle, l'hydrodynamisme. Les facteurs de productivité sont ceux "liés à des conditions physiques menaçant l'environnement agissant ou à certains rythmes de travail" susceptibles de poser des troubles d'origine mécanique sur la santé. L'accord doit donc déterminer les modalités de diagnostics et les différents indicateurs mesurables, en accord avec le CHSCT.

Le thème obligatoire donne au moins trois thèmes susceptibles de servir, parmi lesquels : la réduction de poly-expositions, l'adaptation et l'omnipotence du poste de travail, l'optimisation et conditions de travail, le développement des compétences et le maintien à l'emploi.

La circulaire prévoit la négociation ou la fixation d'un objectif chiffré et donc une obligation de résultat. Pour ce faire, elle impose la mise en place d'indicateurs sur ces thèmes.

Par ailleurs, l'accord doit prévoir les modalités permettant le suivi des actions menées et à l'issue de nouvelles négociations à intervenir dès lors que l'entreprise est encore assujettie.

La négociation d'accords est une voie privilégiée par le législateur. Dans tous les cas, l'objectif est de permettre que la productivité soit un problème pris en compte dans le cadre privilégié du dialogue social dans l'entreprise. Il convient en substance d'insister sur ce point auprès des partenaires sociaux.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Note à l'attention de Monsieur le Directeur du Travail  
Objet : promouvoir la négociation d'accords sur la pénibilité au travail

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 12) portant réforme des retraites a imposé la pénibilité au travail comme un objet du dialogue social et doit faire l'objet de négociation entre les partenaires sociaux au moins tous les 3 ans. En droit du travail, la pénibilité est la difficulté ou la contrainte à occuper un emploi. D'ailleurs, certains outils ou mécanismes juridiques peuvent constituer des indicateurs éventuels de pénibilité au travail : évaluation des risques, mise en place de document unique, liste des postes à risques, cadences et rythmes de travail ...

En 2010, les pouvoirs publics ont voulu prévenir ou limiter la pénibilité au travail ainsi que pouvoir tracer les conditions d'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilités : la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 a, en effet, posé cette double exigence.

C'est pourquoi, il est important de définir ce qu'est la pénibilité et les problèmes qu'elle peut engendrer (I) par pouvoir promouvoir les outils à mettre en place pour l'éviter ou la minimiser au quotidien sur les postes de travail (II)

I. Qu'est-ce que la pénibilité au travail ?

### 1) La définition juridique.

La notion ne bénéficie pas d'un régime juridique établi et encore moins d'une définition admise en droit du travail. En effet, si par travail pénible on définit une tâche difficile à supporter, les acceptations de la notion demeurent très élargies, tant dans la loi qu'en jurisprudence. Mais des indicateurs peuvent nous aider sur la pénibilité au travail et



Ne rien écrire

dans la partie barrée

Le code du travail mentionne, en effet, plusieurs situations précises qui peuvent constituer une forme de pénibilité. C'est pourquoi, il est nécessaire que les partenaires sociaux interviennent dans le cadre de la négociation collective sur ces différents points : l'évaluation des risques, le document unique, la liste des postes à risque...

Les organisations représentatives peuvent lister par secteur d'activité, les emplois, tâches ou fonctions relevant de la catégorie des travaux pénibles.

De plus, il est à noter aussi que la pénibilité est liée non seulement aux conditions de travail et à la nature du travail fourni mais aussi aux conséquences sur la santé du salarié travaillant dans un tel environnement.

Dès lors, la pénibilité résulterait d'une situation de travail difficile et contraignante, causant à celui qui fournit la prestation de travail un dommage.

## 2) Les problèmes engendrés par la pénibilité au travail.

La pénibilité au travail soulève des problèmes qui touchent tout le monde (que les salariés exposés à des risques quotidiens (bruit, ardeurs, travail à la chaîne...).

En effet, force est de constater que la pénibilité au travail a un impact direct sur l'espérance de vie, les arrêts de travail, les reconnaissances pour handicap. Il est nécessaire que les partenaires sociaux s'accordent sur un dispositif de compensation des inégalités en terme d'espérance de vie : la pénibilité de certaines activités doivent être reconnues et des dispositifs doivent être mis en place. Par exemple, en France, les années vivent en moyenne de 5 à 7 ans de moins que les cadres supérieurs.

Les expositions aux risques ont un impact tout d'abord dans les contraintes physiques marquées (port de charges lourdes, postures pénibles) que dans l'environnement agressif (bruit, température...) et encore dans les rythmes de travail (travail de nuit...).

De plus, autre problème engendré par la pénibilité, c'est le financement souvent par la caisse d'assurance maladie de certains pathologies qui auraient

afin d'améliorer la prévention et l'amélioration des conditions de travail au sein de celles-ci.

## II. Comment prévenir et résoudre les problèmes de pénibilité au travail

### 1) Les obligations de négociation.

Avec la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, le pouvoir public pose une double exigence non seulement prévenir et/ou limiter la pénibilité au travail mais aussi de tracer les conditions d'expositions des travailleurs aux facteurs de pénibilité.

Pour ce faire, la loi fixe un cadre réglementaire minimal mais laisse la possibilité et le soin aux acteurs sociaux de l'entreprise de négocier un accord ou de construire un plan d'action adapté aux particularités de l'entreprise.

Le but étant d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux salariés de préserver leur santé tout en poursuivant leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite.

Ainsi, en janvier 2013, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50% des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité ont l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité. Cette obligation sera assortie d'une pénalité financière infligée à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail.

Ces accords ou plans ont pour objectif de permettre aux entreprises de diagnostiquer ces situations de pénibilité en son sein et pouvoir mettre en place les mesures de préventions adéquates sachant que des thèmes sont dérogatoires : la réduction des polyexpositions, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et des qualifications et le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Un suivi devra être fait avec des données chiffrées par l'entreprise et communiqué au moins tous les ans aux membres du CSE ou à défaut aux délégués du personnel.

Fin 2011, les entreprises françaises étaient en retard sur l'application de cette mesure (1 entreprise sur 5 selon une enquête faite par Atréquacy et France Retraite) mais 60% d'entre elles comptaient l'appliquer.

### 2) Les outils existants permettant des accords sur la pénibilité au travail.

La loi d'août 2003 avait déjà prévu que la pénibilité ferait l'objet de discussion entre partenaires sociaux et d'ailleurs en février 2005

une négociation interprofessionnelle a été initiée au niveau national sur le sujet et la pénibilité au travail est déjà un thème de la négociation collective dans certaines entreprises.

En effet, il existe plusieurs points sur lesquels des accords peuvent être négociés afin de minimiser la pénibilité au travail.

Ainsi, la retraite anticipée avec départ à 60 ans à temps plein est un moyen mis en avant, par exemple dans le décret sur la pénibilité du gouvernement, pour les carrières pénibles et les gens qui peuvent justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 20% reconnu au titre d'une maladie professionnelle. D'ailleurs, ce point a déjà été négocié dans l'accord sur la pénibilité de métiers

portuaires et dans les industries pétrolières. D'ailleurs, on estime que 30 000 personnes par an payaient bénéficier de départ anticipé par pénibilité sur 700 000 départ à la retraite. JP est possible aussi de prévoir des compensations financières liées aux

conditions de travail lorsque survient une diminution de la prime indemnité. Seul le contraintes spéciales de certains emplois telle que le groupe Budget Citicën l'a fait dans un accord du 25 avril 2003.

Mais rien n'empêche aussi d'aménager le postes de travail et le horaires de travail, de réorienter les personnes qui le souhaitent vers des postes moins éprouvants. En Finlande, par exemple, la politique d'amélioration des conditions de travail, ainsi que la répartition financière et sociale des salaires, les maintiennent dans l'emploi et évitent minimisent les souffrances au travail.

Certains accords mettent en avant aussi la nécessité de mettre en place et de suivre des formations comme celui des entreprises du transport de déneigement. D'ailleurs, cet accord prévoit aussi le renforcement de la sécurité et de la surveillance de la santé de salariés.

Dans le cadre de la pénibilité des postes pour les seniors, certains pays européens comme certaines entreprises françaises notamment celles de transport de déménagement, favorisent le tutorat et la reconnaissance sociale des salariés.

Toutes ces pistes sont intéressantes et peuvent servir de base. L'objectif pour de futures négociations entre partenaires sociaux au sein des entreprises est de supprimer à terme toute pénibilité au travail.