

## La prévention des inaptitudes dans les accords seniors

*Hakim El Fattah*, Assistant de recherches, Institut du travail, Université de Strasbourg

### Problématique

L'étude de la problématique de l'inaptitude au travail à travers l'apport des acteurs économiques et sociaux dans le cadre des accords seniors implique et renvoie à, au moins, deux approches combinées : il s'agit de s'interroger spécifiquement sur les rapports entre « âge/santé » et plus globalement sur « travail/emploi ».

**D'abord, s'agissant des rapports entre âge et santé au travail**, les données du problème sont diverses mais je me contenterais des éléments suivants :

L'on sait que les salariés seniors (50 ans et plus) déclarent plus souvent que les autres salariés des troubles de santé liés ou non au travail (voir notamment Anne-Françoise Molinié « La santé au travail des salariés de plus de 50 ans », INSEE Données sociales : La société française - Édition 2006).

L'on sait également qu'une évolution avérée dans les pays industrialisés montre une intensification du travail par l'accumulation de diverses contraintes temporelles. La production est de plus en plus chronométrée (voir notamment Céline Mardon, Serge Volkoff, « Les salariés âgés face au travail « sous pression » », Connaissance de l'emploi, C.E.E. n° 52 mars 2008).

A contrario, pour pérenniser le financement des retraites et faire face au vieillissement de la population, les salariés seniors sont appelés à la rescousse. Dans cette optique, plusieurs outils juridiques sont instaurés : les salariés seniors se voient reconnaître, sur le plan légal, le droit de travailler jusqu'à 70 ans ; les préretraites sont progressivement réduites voire supprimées ...

Dans ces conditions et au regard de ces éléments un certain nombre de questions se posent : peut-on travailler à tout âge ? Un âge donné peut-il être synonyme d'inaptitude ? Je pense là au poids des représentations sociales : même si le salarié senior n'est pas inapte médicalement et juridiquement parlant, il y a un certain nombre de présomptions qui pèsent sur lui, on présume qu'il est plus vulnérable, on présume qu'il est plus fragile que les autres salariés.

Partant du postulat que **tout processus de production est aussi et même avant tout un processus humain**, il est important de s'interroger sur la manière dont les acteurs économiques et sociaux (organisations patronales et syndicales) envisagent la problématique de l'inaptitude au travail et tentent de répondre à ces questions.

**Dans cette tâche, une difficulté peut se dresser devant les organisations syndicales et patronales** : la difficulté d'analyser la question de l'inaptitude au travail du point de vue de l'apport des acteurs économiques et sociaux, réside dans

le fait qu'il existe une réglementation d'ordre public régissant la question avec un acteur majeur dans le dispositif qui est le médecin du travail. Dans ces conditions, la question est quelle est la marge de manœuvre des syndicats et des organisations patronales ?

Voici pour le premier versant de la problématique. **Alors qu'en est-il, ensuite, des interactions entre travail et emploi ?**

L'obligation légale de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des seniors introduit dans la culture juridique un nouveau souffle et un nouvel équilibre entre les préoccupations liées à l'emploi et les exigences liées au travail. En effet, la loi ne se contente pas d'inciter à l'emploi des salariés seniors, mais impose aussi de s'intéresser à la question du travail à travers des domaines d'action comme l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Cependant, il y a dans l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action relatif à l'emploi des seniors quelque chose d'**inachevé** notamment en ce qui concerne les actions à mener sur le terrain de la prévention de la pénibilité. Les textes réglementaires ne sont pas suffisamment précis et exigeants. C'est pourquoi une nouvelle obligation est introduite dans le corpus juridique du travail et qui consiste à imposer aux entreprises de 50 salariés et plus dont au moins 50% de l'effectif est exposé aux facteurs de risques professionnels, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

**Pour dire les choses autrement**, la loi sur l'emploi des seniors a joué, à mon avis, le rôle de révélateur des dysfonctionnements du monde du travail et notamment, on redécouvre qu'en dépit des progrès techniques, le problème de la pénibilité se pose encore aujourd'hui, ce qui n'est pas pour surprendre, étant donné la signification du mot travail<sup>1</sup> et que la pénibilité, loin de renvoyer à la seule dimension physique, est aujourd'hui empreinte d'une autre dimension à savoir psychique (RPS).

**Pour résumer**, la loi a ciblé une catégorie d'âge : les seniors, en espérant les maintenir dans l'emploi le plus longtemps possible et on se rend compte que les causes du problème sont ailleurs et qu'au lieu de focaliser sur l'âge, où dominent beaucoup, comme vous le savez, les représentations sociales parfois positives mais souvent négatives, la démarche efficace serait de s'attaquer aux racines du problème.

---

<sup>1</sup> **Le professeur Alain SUPIOT fait remarquer dans son ouvrage « Critique du droit du travail » que** « Dans la langue française, le premier sens attesté du mot *travail* désigne ce qu'endure la femme dans l'enfantement. Il désigne cet acte où se mêlent par excellence la douleur et la création, acte où se rejoue à chaque fois, comme dans tout travail, le mystère de la condition humaine. Car tout travail est le lieu d'un semblable arrachement des forces et des œuvres que l'homme porte en lui-même. Et c'est dans cette mise au monde des enfants et des œuvres que l'homme accomplit sa destinée ». « **Le travail évoque à la fois la contrainte, la peine d'une activité qui n'est pas à elle-même sa propre fin, et la liberté, l'acte créateur, qu'en accomplissant, l'homme s'accomplit lui-même** ».

**D'où une conviction : la nécessité** comme le rappelle un rapport récent sur les conditions de travail dans les accords seniors de « **replacer les conditions de travail, la santé, et la construction des compétences, aux fondements des débats sociaux sur l'âge des actifs. La thématique de la « gestion des âges », par sa formulation même, tend à omettre le travail. Beaucoup de réflexions en matière de recrutement accordent la priorité à des évaluations numériques. Et surtout, du côté des fins de vie active, les enjeux de financement des pensions semblent prévaloir. Or, nous n'adhérons pas à l'idée selon laquelle les dispositifs institutionnels qui aménagent les départs (l'âge de la retraite, notamment) détermineraient, par « effet à rebours », les comportements des entreprises à l'égard des salariés âgés. Depuis quinze ans, des mesures institutionnelles ont repoussé les horizons réglementaires, sans grand effet sur ces pratiques. Les plans d'action et les accords sur l'emploi des seniors, ou sur les conditions de travail, s'ils s'accompagnent de moyens significatifs, et s'ils parviennent à infléchir réellement les pratiques, nous semblent de ce point de vue plus prometteurs. Leur efficacité suppose, à notre avis, d'adopter une vision suffisamment précise du vieillissement humain, dans ses rapports avec l'activité de travail. » (L. Caron, F. Caser, C. Delgoulet, E. Effantin, A. Jolivet, L. Théry, S. Volkoff, « Les conditions de travail dans les accords et plans d'action « seniors », Etude pour le COCT, février 2012**

**Ainsi donc**, le combat pour l'emploi des seniors ne peut être gagné que si on arrive à sortir d'une vision exclusivement fondée sur l'âge. Il est absolument capital et décisif de penser le parcours professionnel non en référence à telle ou telle période de la vie mais de son début jusqu'à son terme et donc dans sa globalité.

### **Etudes de quelques accords seniors**

**Pour illustrer ce que je viens d'évoquer, je mettrai en évidence les apports de quelques accords sur l'emploi des seniors**

**Remarque !** Mon propos concerne quelques accords. A partir de là, il ne s'agit en aucun cas de généraliser et encore moins d'essentialiser puisque dans les entreprises tout n'est pas formalisé dans les accords et plans d'action.

### **Exemple 1 :**

**Les préoccupations des parties signataires sont de deux ordres :**

- le suivi des risques d'usure physique prématurée
- l'amélioration des conditions de travail

Dans cette perspective, il est prévu d'entreprendre une démarche visant à :

- améliorer les conditions de travail pour réduire les risques de pénibilité liés à certains métiers ou à certaines situations professionnelles ;
- favoriser les conditions d'une motivation au travail tout au long de la vie professionnelle.

**Concrètement**, les établissements composant l'entreprise doivent établir, pour chaque métier, une **analyse des facteurs** susceptibles d'entraîner une usure physique prématurée et une moindre tolérance à certaines conditions de travail.

La méthode d'analyse, qui doit être appliquée à tous les métiers, s'articule autour de deux axes : la pénibilité physique et la pénibilité psychique.

### **1 - En matière de pénibilité physique, doivent notamment être identifiés les facteurs suivants :**

- Métiers particulièrement exposés au niveau de risques articulaires ou musculaires et notamment métiers nécessitant des efforts physiques particuliers (port de charges...) ou engendrant des postures physiques pénibles ;
- Métiers présentant des risques de baisse des capacités fonctionnelles ;
- Métiers présentant des risques de perte des capacités sensorielles (bruit, luminosité, température...) ;
- Métiers soumis à un aménagement spécifique du temps de travail (horaires décalés, rythmes alternés, travail de nuit...) ; et d'une façon générale toutes les situations professionnelles présentant des risques d'usure physique prématurée.

### **2 - En matière de pénibilité psychique, doivent notamment être identifiés les facteurs suivants :**

- Métiers impliquant régulièrement un travail dans une forte urgence ;
- Métiers impliquant de tenir des rythmes soutenus d'activité sur une période longue ;
- Métiers impliquant un travail isolé ; et d'une façon générale toutes les situations professionnelles présentant des risques de vieillissement professionnel prématuré.

Pour chacun des métiers identifiés comme susceptibles d'engendrer une usure physique professionnelle ou un vieillissement prématuré, les établissements doivent se doter de différents indicateurs, dont au minimum :

- Une pyramide des âges ;
- Un état de l'ancienneté des collaborateurs ;
- Un état de l'absentéisme par âge, par service et par catégorie de poste ;
- Un état du taux de rotation par âge, par service et par catégorie de poste.

Ce diagnostic sera présenté, pour information, au Comité d'Hygiène et de Sécurité, puis à la Commission Paritaire Locale.

### **Mise en place d'un plan d'actions partagé**

Une fois le diagnostic établi, **chaque établissement engage une démarche de résolution de problèmes** et de préparation de plan d'actions visant à prévenir les facteurs de pénibilité et à améliorer les conditions de travail

Cette **démarche doit** s'articuler autour de deux orientations essentielles :

- **Une démarche d'amélioration des conditions de travail :**

- engagement d'actions ergonomiques pour faire évoluer les conditions de travail ;
- engagement d'une réflexion sur les systèmes d'aménagement et d'organisation du temps et du rythme de travail.

- **Une démarche d'identification des parcours professionnels :**

- examen des parcours professionnels des salariés occupant des postes répertoriés comme susceptibles d'engendrer une usure physique prématurée ou un vieillissement professionnel ;
- examen des possibilités de reclassement total ou partiel des personnes pour lesquelles une mobilité est nécessaire.

### **Bilan de sante spécifique**

A partir de 55 ans, chaque collaborateur peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de sante adapté, financé par la société, réalisé par un organisme spécialisé avec lequel elle a contracté un accord spécifique. Toute demande ne peut faire l'objet que d'un report d'un an maximum, dument motive.

### **Bilan annuel**

Un bilan annuel des actions menées en matière de réduction des facteurs de pénibilité est présenté chaque année au CHSCT.

### **Exemple 2**

Les parties signataires insistent sur **l'exigence que constitue l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés qui passe selon eux par la prise en compte de la pénibilité des situations de travail** et notamment celle des salariés les plus âgés ayant une forte ancienneté à un même poste.

### Visites de sites

L'entreprise prévoit d'organiser des visites spécifiques de sites, en complément de l'action des CHSCT, pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Ces visites de sites seront conduites par les **Coordinateurs Qualité Hygiène Sécurité Environnement** présents dans chaque région et auront pour but :

- d'étudier le poste de travail du salarié concerné, d'identifier les risques éventuels liés à celui-ci,
- de réfléchir aux adaptations en fonction du salarié, du contexte, de l'environnement, de la charge de travail,
- d'émettre des propositions d'amélioration et,
- de tirer des conclusions pour d'autres environnements similaires dans l'entreprise.

Il est prévu que les responsables chargés de conduire ces visites rédigent un compte-rendu avec **des préconisations de plan d'actions**.

Par rapport aux acteurs de la prévention, il est prévu une **coordination renforcée entre les différents acteurs** d'abord dans la phase de « diagnostic » des pénibilités mais également de suivi de la mise en œuvre des préconisations.

#### Reclassement pour inaptitude des salariés seniors

L'entreprise en question considère que les salariés seniors sont plus particulièrement concernés par les déclarations d'inaptitude au poste de travail.

Aussi, afin de favoriser leur reclassement, les parties signataires conviennent de **maintenir le salaire de base (en proportion de leur temps de travail) dans la limite de 150% du SMIC en vigueur et durant 12 mois, des salariés âgés de 55 ans et plus** dans le cadre d'une affectation sur un poste de travail dont la rémunération de base est inférieure à celui tenu avant qu'ils ne soient reconnus inaptes.

#### **Exemple 3**

Renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblés sur les salariés âgés et prenant en compte les aspects ergonomiques.

Les employeurs sont appelés à identifier les moyens visant à améliorer les conditions de travail des salariés, afin de définir et mettre en œuvre une politique de prévention

Développement de partenariats avec différents organismes (CNAMTS, CRAM, MSA, ANACT, INRS, etc....)

Prise en compte s'agissant des seniors des contraintes particulières liées au vieillissement, notamment pas **l'aménagement de leur temps de travail** = instauration d'un **temps partiel choisi**

Déclinaison sous forme de :

- travail journalier à horaire réduit,
- semaine de 4 jours,
- 3 semaines travaillées par mois.

Les cotisations retraite (régime général et régimes complémentaires) à la charge de l'employeur et du salarié sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

### **Favoriser le reclassement en cas d'inaptitude**

Principe : en cas d'inaptitude, reclassement dans un poste équivalent.

**En cas d'impossibilité et de reclassement** dans un poste de qualification inférieure, le salarié âgé de 55 ans et plus bénéficie d'une **garantie de rémunération** (calculée hors prime liées au poste de travail) dans les conditions suivantes :

- S'il compte moins de 15 ans d'ancienneté (entreprise ayant 10% et moins de salariés de 55 ans et plus),
  - S'il compte moins de 20 ans d'ancienneté (entreprise ayant plus de 10% de salariés de 55 ans et plus), d'une indemnité temporaire dégressive à exprimer en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, de 100% pendant les 3 premiers mois, 80% du 4ème ou 6ème mois, 50% du 7ème au 9ème mois et 30% du 10ème au 12<sup>ème</sup> mois.
  - S'il compte 15 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant 10% et moins de salariés de 55 ans et plus),
  - S'il compte 20 ans d'ancienneté ou plus (entreprise ayant plus de 10% de salariés de 55 ans et plus), du maintien de son salaire de base et de son coefficient au niveau atteint à la date de son reclassement.
- Cette mesure ne peut être cumulée avec une mesure de même nature prévue par une des conventions collective applicables dans les branches signataires.

Les salariés concernés par de tels déclassements garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification et en adéquation avec leur capacité à l'occuper.

### **Exemple 4**

L'objectif des actions adoptées dans ce domaine est de **pérenniser le travail** des salariés seniors en tenant compte de leurs spécificités. Ainsi, il est mis particulièrement en avant la nécessité **d'aménager les conditions de travail des seniors afin de prévenir les situations de pénibilité d'origine physique ou psychique** (notamment le stress).

L'amélioration des conditions de travail des seniors nécessite ainsi que chaque entreprise étudie les possibilités pour réaliser cet objectif, ce travail devant être réalisé en association avec le CHSCT, le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou, à défaut, avec les Délégués du Personnel.

### **Aménagement des durées de travail** en fonction des rythmes individuels

Cette mesure vise à essayer de parvenir à un juste équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité de l'entreprise.

A ce titre il est envisageable, dans la mesure où c'est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, de mettre en place un accès prioritaire au temps partiel pour les salariés d'au moins 55 ans, cette mesure étant prise par accord entre le salarié et l'employeur pour une durée fixée par les parties.

### **Aménagement des postes de travail**

Une attention toute particulière est portée à **l'utilisation des matériels** et à **l'ergonomie des postes de travail**.

**Si** une adaptation du poste de travail est demandée par un salarié du fait de son âge, une analyse du poste sera menée en liaison avec la Médecine du Travail pour déterminer si les aménagements sont nécessaires, le CHSCT étant un acteur majeur dans ce domaine.

L'entreprise veillera à tenir compte, en fonction des possibilités et de ses moyens, des conclusions de l'analyse de poste.

### **Conclusion**

Faut-il voir le verre à moitié plein ou à moitié vide ? Chacun en jugera. Mais la dynamique semble enclenchée et comme disent les gens d'un certain âge ou d'un âge certain « rien ne dure que ce qui vient progressivement ».