

# LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ : BILAN ET ENJEUX À CE JOUR ?

Etudiants du Master 2 Droit social  
*Faculté de droit – Université de Strasbourg*

# LA DÉFINITION DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

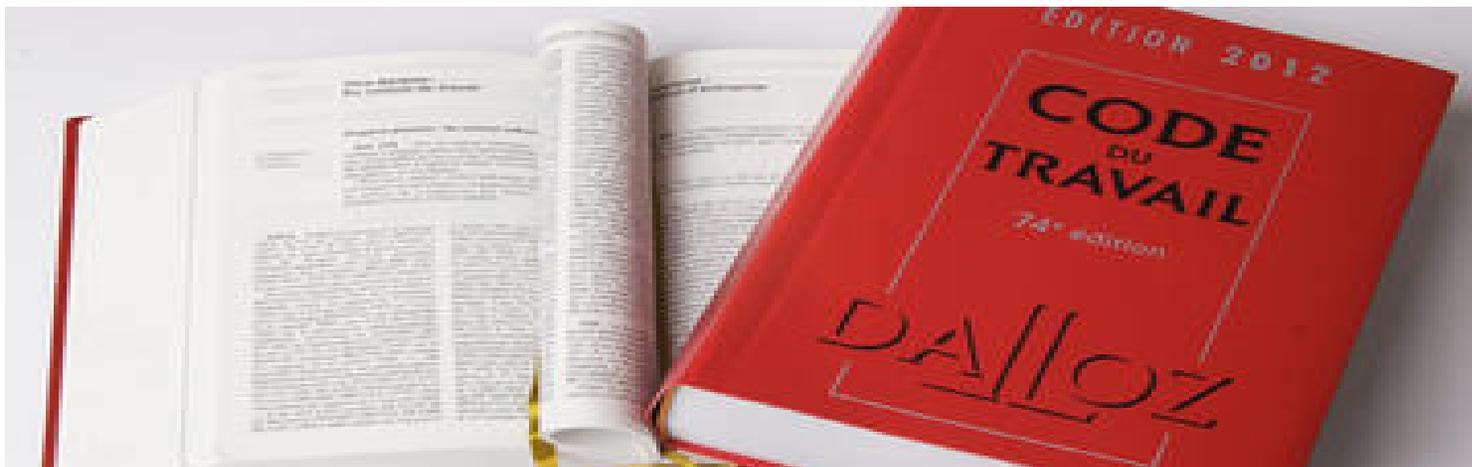
3 acceptions selon Serge VOLKOFF (ergonome) :

- Situation de travail qui influe, à plus ou moins longue échéance, sur l'espérance de vie du travailleur et sur sa qualité de vie au grand âge.
- Terme recouvrant les déficiences de santé avec lesquelles vivent certains salariés.
- Perception qu'ont les intéressés de la pénibilité de leur travail (sentiment de mal-être au travail).

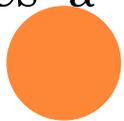


Définition légale (article L4121-3-1 Code du travail) :  
exposition du travailleur « *à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé* ».

- ❖ Exposition unique ou polyexposition
- ❖ Liste limitative de facteurs de pénibilité
- ❖ Altération potentielle de la santé du salarié exposé



# INTRODUCTION DU CONCEPT DE PÉNIBILITÉ EN FRANCE

- ❖ Echec des négociations en 2005.
  - ❖ Rapport POISSON du 27 mai 2008 « *Prévenir et compenser la pénibilité au travail* » : encourage la poursuite des négociations.
  - ❖ LFSS du 17 décembre 2008 : négociation obligatoire sur l'emploi des seniors qui porte notamment sur l'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité.
  - ❖ Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites :
    - Permettre un départ à la retraite à 60 ans pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (sous certaines conditions).
    - Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action à mettre en œuvre dans les entreprises.
    - Assurer une meilleure traçabilité de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité.
- 

# LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Article D4121-5 du code du travail issu du décret du 30 mars 2011 :

- ❖ 1<sup>ère</sup> catégorie : les contraintes physiques marquées
- ❖ 2<sup>ème</sup> catégorie : l'environnement physique agressif
- ❖ 3<sup>ème</sup> catégorie : les contraintes liées aux rythmes de travail



# 1. Les contraintes physiques marquées

- ❑ Les manutentions manuelles de charges : opération de transport ou de soutien de charge



- ❑ Les postures pénibles : position forcée des articulations



- ❑ Les vibrations mécaniques



## 2. L'environnement physique agressif

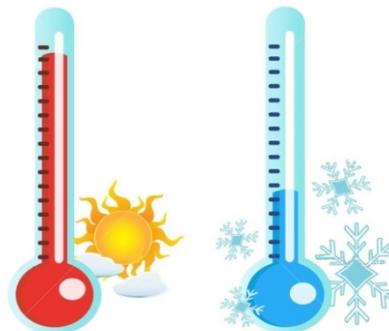
- ❑ Les agents chimiques dangereux



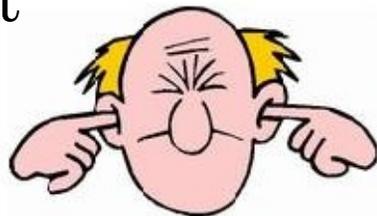
- ❑ Les activités exercées en milieu hyperbare



- ❑ Les températures extrêmes

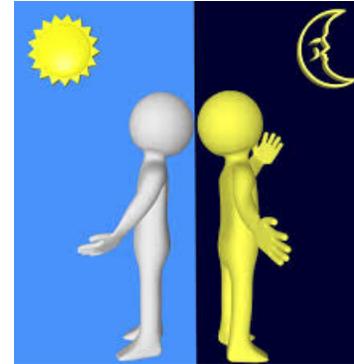


- ❑ Le bruit



### 3. Les contraintes liées aux rythmes de travail

- ❑ Le travail de nuit
- ❑ Le travail en équipes successives alternantes
- ❑ Le travail répétitif



# OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Evolution de la théorie du risque professionnel vers **l'obligation de sécurité de résultat.**

*« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »* - article L 4121-1 du Code du travail.

4 étapes dans le dispositif « pénibilité au travail » :

- ❑ Le diagnostic
- ❑ La prévention
- ❑ La traçabilité
- ❑ La compensation



# 1. LE DIAGNOSTIC

La protection des salariés contre les facteurs de pénibilité nécessite une **identification préalable des risques** présents dans l'entreprise et répondant aux critères de la pénibilité.



Le *document unique d'évaluation des risques* est obligatoire dans toutes les entreprises.

Le résultat du diagnostic est annexé au document unique.



## 2. LA PRÉVENTION

La prévention de la pénibilité s'inscrit dans le cadre général de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs : elle s'impose donc à toutes les catégories d'entreprises, quelle que soit leur taille.

*« Gérer un risque, c'est l'assumer en toute connaissance de cause et ne pas confondre imprévisibilité et imprévoyance. On n'a pas le droit d'être imprévoyant vis-à-vis de la santé de nos salariés. »*

Jean DAUSSET, prix Nobel de médecine 1980



## Obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action :

- Pour les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de 50 salariés et plus.
- Et dont au moins 50% de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité.

## Thèmes de négociation : article D 138-27 Code de la Sécurité Sociale

- Au moins 1 parmi :
  - ❑ La réduction des polyexpositions
  - ❑ L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- Au moins 2 parmi :
  - ❑ L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
  - ❑ Le développement des compétences et des qualifications
  - ❑ L'aménagement des fins de carrière
  - ❑ Le maintien en activité des salariés exposés



### 3. LA TRAÇABILITÉ



Elle vise à établir une **fiche de prévention des expositions** pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques retenus par la loi.

Elle doit contenir :

- Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé
- La période d'exposition considérée
- Les mesures de prévention mises en œuvre.

L'absence de fiche individuelle ou de sa mise à jour est passible d'une contravention de 5<sup>ème</sup> classe (amende de 1500€) appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.



## 4. LA COMPENSATION

Par des mesures d'allègement permettant de réduire l'exposition des salariés :

- Passage à temps partiel : hypothèse de la retraite progressive pour les salariés ayant atteint l'âge légal de départ en retraite
- Changement de fonction : mission de tutorat proposée au salarié dans le cadre du contrat de génération



Par des mesures de compensation proprement dites :

- Attribution de journées de repos ou de congés supplémentaires
- Versement de primes ou d'abondement au compte épargne temps
- Retraite anticipée pour pénibilité : départ à 60 ans au taux plein quelle que soit la durée d'assurance du salarié



# LES ENJEUX

Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite présenté le 18 septembre 2013 :

- Extension de la retraite progressive
- Création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité

## Utilisation du compte :

- ❑ Financement de tout ou partie des formations afin de se réorienter vers un métier moins pénible.
- ❑ Financement du maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière.
- ❑ Financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse.

## Points pénibilité :

- ✓ 10 points = 1 trimestre
- ✓ 20 premiers points réservés à la formation (sauf exceptions)
- ✓ 5 ans de pénibilité (1 seul facteur) = 2 trimestres de formation



## Financement de la lutte contre la pénibilité :

### *Une pénibilité liée au travail, un financement à la charge de l'employeur*

❖ Dispositif de départ anticipé en retraite pour pénibilité financé par le biais d'une **majoration de la cotisation AT** des entreprises

➤ Echec de ce type de financement.

❖ Mise en place d'un **fonds national de soutien à la pénibilité** par la loi du 9 novembre 2010 ayant vocation à soutenir sous forme de subvention les actions déployées dans le champ de la prévention par les entreprises et les branches.

➤ Mode de financement reconduit : le texte voté par l'Assemblée Nationale prévoit l'institution d'un fonds chargé du financement des droits liés au compte pénibilité.



## Recettes du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité :

- ❑ Une cotisation due par les employeurs au titre des salariés entrant dans le champ d'application du compte pénibilité : elle est fixée par décret dans la limite de 0,2% des rémunérations ou gains perçus par ces salariés.
- ❑ Une cotisation additionnelle due par les seules entreprises qui exposent au moins un de leurs salariés à la pénibilité :
  - ✓ Le montant de cette cotisation, fixé par décret, est compris entre 0,3 et 0,8% des rémunérations ou gains perçus par ces salariés.
  - ✓ Un taux spécifique, compris entre 0,6 et 1,6%, est appliqué au titre des salariés ayant été exposé simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

### Entreprises concernées :

- Employeurs de droit privé.
- Personnes publiques employant leur personnel dans des conditions de droit privé.



# SITUATION ACTUELLE

**Environnement juridique instable** : emploi des seniors, contrat de génération, prévention de la pénibilité, traçabilité, compte pénibilité, ...

Inconvénient : difficulté supplémentaire pour les acteurs de la négociation, lisibilité difficile pour les intéressés (salariés, employeurs)

Avantage : dispositif sans fin qui permet l'évolution, le perfectionnement

Le stress : futur facteur de pénibilité ?



MERCI DE VOTRE  
ATTENTION

