



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

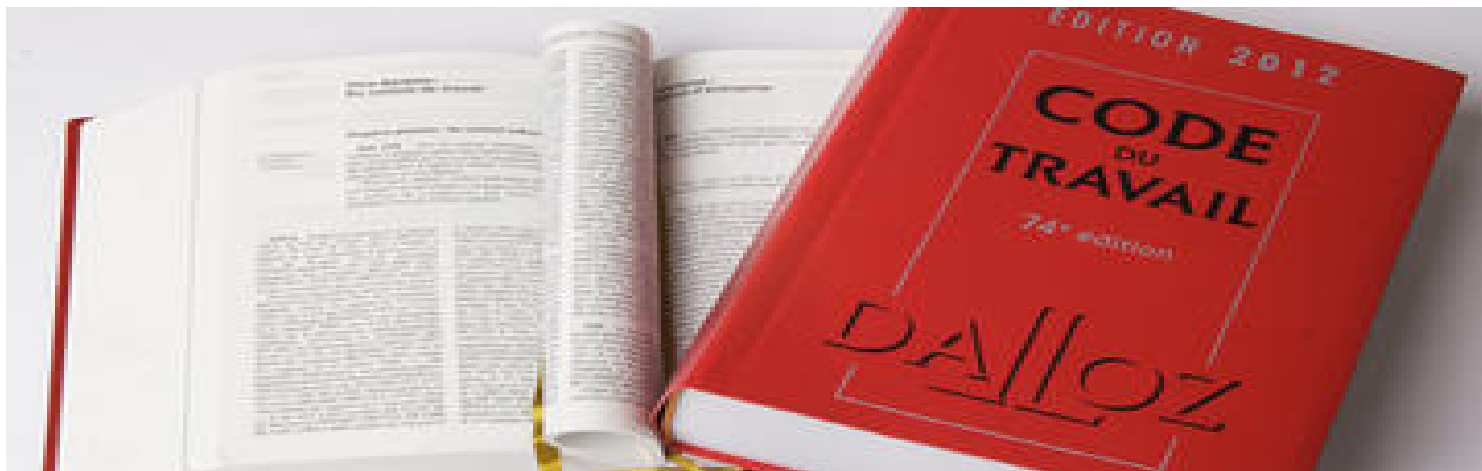
3 acceptions selon Serge VOLKOFF (ergonome) :

- 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

- ❖ Echech 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

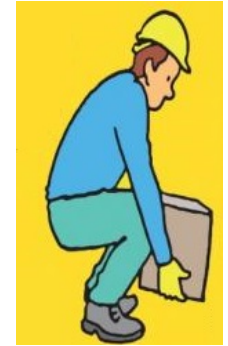
Article D4121-5 du code du travail issu du décret du 30 mars 2011 :

- ❖ 1^{ère} catégorie : les contraintes physiques marquées
- ❖ 2^{ème} catégorie : l'environnement physique agressif
- ❖ 3^{ème} 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

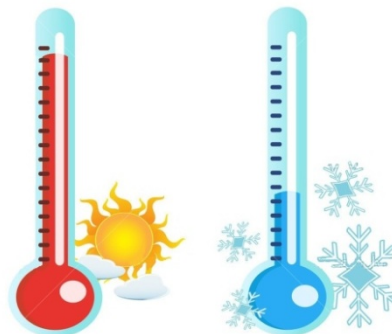
- ❑ Les agents chimiques dangereux



- ❑ Les activités exercées en milieu hyperbare



- ❑ Les températures extrêmes

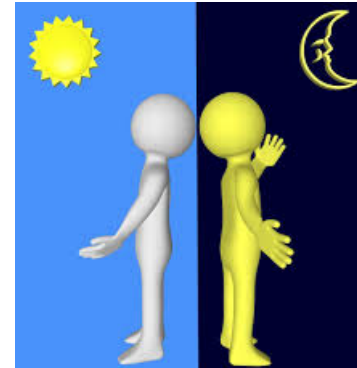


- ❑ Le bruit



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^{ème} 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

