

Prévention et compensation de la pénibilité au travail



MISE EN PERSPECTIVE

Pénibilité : de quoi parle-t-on ?



- La pénibilité au travail se révèle être un concept difficile à manier : elle postule une situation de travail dans laquelle la santé physique ou mentale du salarié pourrait s'altérer à plus ou moins longue échéance

La pénibilité : une réalité



- 35 % des travailleurs âgés de 50 à 59 ans déclarent avoir travaillé pendant plus de 15 ans sur un ou plusieurs postes pénibles
- 24 % parmi eux connaissent des limites dans leur vie quotidienne en raison de problèmes de santé
- **Enquête SIP – DARES – DREES – mars 2011**

L'identification de la pénibilité sert trois objectifs



- Identifier les entreprises soumis à l'obligation de négocier sur la pénibilité en établissant une **cartographie des pénibilités** dans l'entreprise
- permettre la mise en place d'une traçabilité des expositions **pour l'avenir** (carnet d'exposition)
- Identifier les salariés exposés **dans le passé** et pouvant partir à la retraite dès 60 ans

Facteurs de pénibilité



Reconsti-
tution de la
carrière

Mise en place de
la
Négociation

Établissement de
la traçabilité



La pénibilité au travail - plusieurs acceptations possibles au regard des connaissances scientifiques



- **La pénibilité peut résulter à la fois :**
 - Des contraintes potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme,
 - Des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient en rapport ou non avec le parcours professionnel
 - D'une difficulté croissante à tenir son poste de travail notamment durant les dernières années de vie professionnelle, notamment du fait d'une incapacité sans rapport avec le travail

LA PENIBILITE DANS LA LOI LES DECRETS ET LES CONVENTIONS COLLECTIVE S



La pénibilité et l'obligation générale de sécurité

La pénibilité déduite d'une exposition à certains facteurs et /ou présumée par l'existence d'un taux d'IPP

La pénibilité établie par des critères « objectifs » fixés par l'employeur

10 %

20 %

Implications sur le contentieux de la réparation

En appui à l'existence d'un taux d'IPP

Confusion entre pénibilité et incapacité

Quelle place de la négociation dans la définition des critères ?

1 - La pénibilité composante de l'obligation de sécurité et nouveau risque professionnel



La loi sur les retraites a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité en l'englobant dans l'obligation générale de sécurité :

- a) (article L4121-1 du CT): « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) Des actions de prévention des risques professionnels **et de la pénibilité au travail** »;*
- b) (Article L4612-2 du CT): « *Le CHSCT (...) **procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité** ».*

L 4622-2 CT



- C) « Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :
- .../...
 - **3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;**
 - **4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. »**
 - La conséquence de ces 3 apports est que la pénibilité intègre la sphère de l'obligation de sécurité de résultat avec toutes les conséquences qui en découlent sur de possibles contentieux en cas de non respect de l'obligation

L 241-3 – CSS



« La couverture des charges de l'assurance vieillesse est, indépendamment des contributions de l'Etat prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, assurée par une contribution du fonds institué par [l'article L. 131-1](#) dans les conditions fixées par l'article [L. 135-2](#), **par une contribution de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L. 351-1-4** »

- La pénibilité devient ainsi une composante du risque professionnel, qui lui-même devient un support de l'assurance vieillesse

Prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action (article L. 4121-3-1 du code du travail)



Ce dispositif à visée **préventive** doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risques de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité, de manière à leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

Il suppose de faire un diagnostic des conditions de travail afin de cartographier les pénibilités

Des sanctions sont attachées au non respect de ces prescriptions

3 - Négocier sur quels thèmes ?



- Certaines entreprises ont précédé la loi et ont déjà conclus des accords sur cette thématique
- Que trouve -t- on dans les accords déjà signés au niveau de l'entreprise ou des branches dans le cadre des accords seniors ?
- **La liste des facteurs de pénibilité énumérés réglementairement constitue un cadre minimal qui laisse donc la possibilité d'intégrer d'autres facteurs reconnus pénibles dans les branches.**
- Quelles pratiques innovantes peut - on identifier ?

4 - Les salariés susceptibles d'être concernés par les nouvelles dispositions



- Être dans l'incapacité physique de travailler en fin de parcours professionnel ne donne pas accès en soi à une retraite anticipée
- Les autres dispositifs préexistants qui permettaient jusque là d'organiser la transition vers la retraite vont connaître des phénomènes de vase communicant
- Mais ils ont eux-mêmes été modifiés récemment ce qui va engendrer une redistribution entre bénéficiaires

5 - La pénibilité identifiée par l'exposition à certains facteurs de risque



- **Ici la pénibilité fait l'objet d'une définition :**
- « Une exposition à **certains** facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé »
- La traçabilité de la pénibilité va devenir un enjeu pour le salarié notamment au travers du droit à rectification des éléments consignés
- Elle va déterminer partiellement son droit à un départ anticipé

6 - La pénibilité déduite de l'existence d'un taux d'IPP



- Il s'agit du dispositif que l'on verra cet après midi et qui comporte une possibilité de départ anticipé reposant sur la reconnaissance d'un taux d'IPP résultant d'une MP ou d'un AT
- **Permettre un départ à la retraite à 60 ans, sous réserve d'avoir un taux d'IPP de :**
 - **10 %**
 - **ou de 20 %**

Ce mécanisme est lui-même scindé en deux parties :



- * Une admission « automatique » des IPP de 20 % résultant des MP**
- ✦ Une possible admission des AT de plus de 20 % ou entre 10 et 20 % qui trouvent une correspondance dans le régime de reconnaissance des MP**
- ✦ L'identité des lésions invoquées est appréciée par référence à une liste établie par arrêté**

Ces approches n'épuisent pas toutes les formes de pénibilité



Et notamment la pénibilité vécue au travail avec des effets prévisibles sur l'espérance de vie mais sans séquelles immédiates

Ou encore les phénomènes d'usure psychique puisque les effets des risques psycho-sociaux sont les grands absents de cette réforme

La retraite anticipée a un coût, mais le maintien au travail dans des conditions pénibles aussi



- Une enquête récente sur l'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé de mars 2011 montre que les personnes exposées a trois formes de pénibilité (travail répétitif – port de charges et produits toxiques) ont :
- entre 22.4 % et 25.1 % de consultations médicales en plus
- entre 46.3 % et 56.1 % d'arrêts de travail en plus
- et entre 27.2 % et 35.9 % d'hospitalisation en plus



Merci pour votre attention