

■ EDITO

Pénibilité : un verre plutôt à moitié vide

Conséquence indirecte de la réforme des retraites, la pénibilité revient à l'agenda de la prévention et des négociations sociales, mais sous une forme plutôt rabougrie.

Citons d'abord les aspects manquants. La liste des « critères de pénibilité » ignore les grands déplacements, les rayonnements ionisants et l'ensemble des risques psychosociaux. Les entreprises où moins de 50% des salariés sont sur des postes pénibles, sont dispensées de l'obligation de négocier un accord. Ce seuil beaucoup trop haut va exclure du champ des négociations des millions de travailleurs. Enfin, la possibilité de départs avant 62 ans ne concerne que des salariés en incapacité reconnue. Beaucoup d'entre eux ne sont d'ailleurs plus en poste.

Faut-il conclure à une réforme qui ferait « pschitt » ?

Pas tout à fait si on examine d'autres dispositions qui n'auront pas d'effets immédiats mais qui peuvent être des leviers d'actions. La pénibilité rentre dans le champ d'action du CHSCT, désormais encore plus légitime à s'en préoccuper. L'obligation de résultat de l'employeur est aussi élargie, ce qui permettra au juge des rappels à l'ordre utiles. Enfin, la traçabilité des expositions sera porteuse à long terme de véritables perspectives de compensation. D'où l'enjeu, dès aujourd'hui, de mettre en lumière les facteurs de pénibilité, et de les faire tracer dans des fiches d'exposition.

François Cochet

■ Actu juridique

Ne pas avoir mesuré la charge de travail : la « faute inexcusable » de Renault



La Cour d'Appel de Versailles a reconnu la "faute inexcusable" de l'entreprise Renault dans le suicide d'un ingénieur survenu en octobre 2006 au Technocentre de Guyancourt. Le constructeur automobile était en effet incapable de justifier les horaires du salarié, ni de fournir une évaluation de sa charge de travail, alors même que ses différentes missions se cumulaient. La Cour rappelle par ailleurs l'obligation de mettre en place au sein de l'entreprise un système d'évaluation des risques, dont les risques psychosociaux font partie.

La jurisprudence ouvre la voie de la réparation d'une inaptitude liée à une exposition avérée

La [Cour de Cassation a rendu en novembre 2010 un arrêt](#) qui pourrait marquer un tournant dans la réparation de la pénibilité. Le cas soumis à la Cour était celui d'un soudeur en contrat intérimaire, à qui l'entreprise utilisatrice n'a fourni son masque de protection contre les fumées de soudage que plusieurs jours après sa prise de poste. Le suivi médical faisant apparaître un taux de Chrome dans l'organisme supérieur à la normale, le soudeur est déclaré inapte par la Médecine du Travail et son contrat est rompu. L'affaire est montée des Prud'hommes jusqu'en Cassation où, bien que le taux de Chrome soit revenu à la normale, l'employeur s'est vu condamné pour manquement à l'obligation de Sécurité. Cet arrêt comporte deux volets notables : la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire, employeur du personnel intérimaire, et la possibilité pour les Prud'hommes de statuer sur l'exposition à un risque, même en l'absence de séquelles durables.

■ Vie au travail

L'acceptation de l'allongement des carrières dépend des conditions de travail

En mars dernier, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a réalisé un sondage sur la perception qu'ont les salariés de l'allongement de la vie au travail. 50% d'entre eux l'envisageraient de manière « sereine », contre 49% de manière « négative ». Les jeunes et les cadres sont les plus positifs et les deux raisons majeures d'une posture positive sont *l'intérêt du travail* et le *bon niveau de conditions de travail*. Dans la même enquête, 55% des personnes interrogées se disent toutefois préoccupées des conséquences à long terme de leur travail sur leur santé. Les résultats complets du sondage sont disponibles en ligne sur le site édité par l'ANACT : www.qualitedevieautravail.org.

La pénibilité : le CHSCT doit s'en emparer !

La pénibilité est une question ancienne dans le débat social, tout à chacun pouvant constater les inégalités subies par les personnes exerçant les emplois les plus pénibles : une santé plus fragile, des sorties prématurées de l'emploi, la réduction de l'espérance de vie.

La loi de 2010 sur la réforme des retraites a instauré un certain nombre de nouveaux dispositifs. Préalablement, il faut clarifier de quelle pénibilité l'on parle.

PENIBILITE : TROIS APPROCHES

Le mot « pénibilité » ne signifie en effet pas systématiquement la même chose pour tous.

Pour le salarié, c'est une notion plutôt subjective : est pénible un travail astreignant, avec un impact négatif sur la santé (fatigue, douleurs).

Pour le Code du Travail, un poste est qualifié de pénible au-delà de seuils mesurables en termes de rythme de travail et de contraintes physiques (voir tableau page 3).

Pour la protection sociale, la notion de pénibilité permet d'obtenir une compensation qui s'appuie sur les « dégâts » visibles sur le salarié (taux d'incapacité, durée durant laquelle il a été exposé etc.).

DE NOUVEAUX PRINCIPES

La loi de réforme des retraites a complété la législation sur deux aspects au sujet de la pénibilité : elle donne un cadre à la **prévention** et prévoit des mesures de **compensation** basées sur un départ anticipé à la retraite.

La prévention de la pénibilité est désormais assortie d'une **obligation de résultat pour l'employeur**, au même titre que la prévention des risques.

Lorsque l'on parle compensation, on pourrait considérer qu'un métier est globalement pénible et compenser ce fait par un départ à la retraite anticipé. C'était par exemple le cas des mineurs.

Mais si la compensation a bien été introduite dans la loi, c'est en se limitant à une approche individuelle. Elle est en effet réservée aux salariés qui, à partir de 60 ans, souffrent d'ores et déjà d'une incapacité de travail importante et reconnue comme liée à un travail pénible. Ces salariés pourront bénéficier d'un départ anticipé en retraite, mais le seul fait d'avoir été exposé (« sans séquelles ») n'ouvrira pas un tel droit.

En règle générale, il faudra justifier d'une incapacité au taux de 20%, reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Un

taux compris entre 10% et 20% ouvrira le même droit mais à condition de pouvoir justifier d'une longue durée d'exposition (17 ans) et sur avis d'une Commission pluridisciplinaire.

DES OBLIGATIONS CONCRETES :

L'employeur devra tout d'abord établir un diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Ensuite, les *mesures de prévention* devront être déclinées en plusieurs axes, selon un plan d'actions dont le cadre sera fixé par décret :

- l'adaptation et l'aménagement des postes de travail,
- l'amélioration des conditions de travail,
- le développement des compétences et des qualifications,
- l'aménagement des fins de carrière.

Le CHSCT sera bien entendu légitime pour contribuer non seulement au diagnostic, mais aussi à la mise en place de ce plan d'actions, qui lui sera systématiquement adressé. Le thème de la pénibilité est en effet entré dans le périmètre de l'instance (article L. 4612-2 : « [Le CHSCT] procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité »).



La pénibilité vécue

Travail fatigant, astreignant, source d'inconfort, d'inquiétudes ou de frustration

La pénibilité reconnue par la loi

Critères :

- contraintes physiques marquées
- environnement physique agressif
- rythmes de travail

La pénibilité ouvrant droit à compensation

Critères :

- AT / MP
- taux d'incapacité
- durée d'exposition

Enfin, et c'est un point dont on ne mesure encore ni l'ampleur ni les conséquences, la Loi prévoit désormais une obligation de **traçabilité**. Ainsi, l'entreprise doit établir une *fiche individuelle d'exposition* pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Cette fiche mentionne les conditions de pénibilité, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Cette fiche est communiquée au Médecin du Travail et au salarié en cas de départ de l'établissement.



Ici également, le CHSCT devrait trouver toute sa place dans la mise en place du processus de traçabilité. Il faudra notamment veiller à la bonne communication des fiches d'exposition, tant au Médecin qu'aux salariés quittant l'entreprise.

LES NEGOCIATIONS D'ACCORDS SUR LA PENIBILITE

L'ensemble de ces mesures sont assorties de l'obligation de négocier un accord de pénibilité (par entreprise de plus de 50 salariés ou éventuellement par branche), si 50% des salariés sont exposés. La détermination de cette population est donc le premier enjeu de l'état des lieux et du diagnostic à réaliser.

Lors de la négociation de l'accord, les partenaires sociaux auront en outre intérêt d'élargir le débat :

- en retenant d'autres facteurs de pénibilité non prévus dans la loi

QUELQUES REPERES :

- **35%** des salariés aujourd'hui âgés de 50 à 59 ans ont été exposés à au moins un facteur de pénibilité pendant 15 ans ou plus.
- à l'âge de 60 ans, un cadre a une espérance de vie de **23 ans** dont 21 sans incapacité. Un ouvrier a une espérance de vie de **19 ans** dont 16 sans incapacité.
- les salariés âgés aujourd'hui de moins de 24 ans sont les plus exposés à des **cumuls de plusieurs facteurs de pénibilité**.

mais présents dans l'entreprise (long déplacements, rayonnements ionisants ...)

EN CONCLUSION

- en trouvant des formes d'allègement et de compensation de la pénibilité (repos compensatoire en fonction de l'exposition ...)

- en mettant en place un dispositif d'aide aux salariés pour faire valoir leurs droits (monter les dossiers, collecter les fiches individuelles d'exposition ...)

La pénibilité est donc en passe de devenir un terrain de négociation et d'action pour l'amélioration des conditions de travail. Incomplet, frustrant de par l'approche retenue, le cadre législatif modifie toutefois deux articles essentiels du Code du Travail et renforce l'obligation de résultats en matière de santé.

LES FACTEURS DE PENIBILITE RETENUS PAR LA LOI :

Selon le décret n°2011-354 du 30 mars 2011, les facteurs de pénibilité sont :

1. Les contraintes physiques marquées
 - 1.a) les **manutentions manuelles** de charges définies de l'article R.4541-2 (transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement nécessite l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs)
 - 1.b) les **postures pénibles** définies comme positions forcées des articulations
 - 1.c) les **vibrations mécaniques** mentionnées à l'article R. 4441-1 (qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs)
2. L'environnement physique agressif
 - 2.a) les **agents chimiques dangereux** mentionnés dans les articles R.4412-3 et R. 4412-6 y compris les poussières et les fumées
 - 2.b) les activités exercées en **milieu hyperbare** définies à l'article R. 4461-1
 - 2.c) les **températures extrêmes**
 - 2.d) le **bruit** mentionné à l'article R.4431-1
3. Les rythmes de travail
 - 3.a) le **travail de nuit** dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L. 3122-31 (entre 21 heures et 7 heures)
 - 3.b) le travail en équipes successives alternantes
 - 3.c) le **travail répétitif** caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini,

■ La parole à Elodie Montreuil



Consultante chez SECAFI et auteure de l'ouvrage « Prévenir les risques psychosociaux »

(Editions DUNOD,
ISBN 978-2-100562923)



Pourquoi faire un livre méthodologique ?

Lors de nos interventions, nous entendons de nombreuses interrogations sur la question des RPS (Risques PsychoSociaux) : Comment les évaluer ? Comment actualiser le document unique ? Comment conduire un entretien avec un salarié en difficulté ?... Cet ouvrage veut apporter des réponses concrètes à ces questions. Il s'appuie sur de bonnes pratiques repérées dans le monde du travail et une série d'outils associés. J'ai souhaité ainsi montrer que l'action sur la prévention des RPS était possible en centrant les efforts prioritairement sur l'amélioration des conditions de travail.

Quels liens faites-vous entre la question des risques psychosociaux et celle de la pénibilité au travail ?

La question de la pénibilité ne doit pas être réduite aux contraintes physiques. La prise en compte des facteurs de RPS, et en particulier ceux générateurs de charge mentale, constitue également un enjeu essentiel. Dans de nombreux secteurs d'activité, les phénomènes d'usure professionnelle peuvent être mis en lien avec la répétitivité du travail, le contact avec les usagers, les changements incessants d'organisation, etc. Dès lors, une démarche d'évaluation et de prévention des RPS contribue à réduire la pénibilité au sein même des établissements.

Les actions de prévention en entreprise vous semblent-elles aller sur le bon chemin... ?

Elles sont encore très majoritairement orientées vers l'appui aux personnes en difficulté. A moyen-terme, les établissements vont être confrontés à des situations ingérables au travers des questions d'inaptitudes médicales provisoires, de processus de retour à l'emploi difficiles, de reclassements professionnels ou d'absentéisme. Cette situation sera d'autant plus difficile à maîtriser que les facteurs de RPS sont de plus en plus nombreux dans le contexte économique et social actuel (intensification du travail, restructuration, nouveaux modes de management).

Il est donc crucial pour les acteurs de la prévention d'agir directement sur les causes des RPS présentes dans l'organisation du travail. Les partenaires sociaux ont à ce titre un rôle central à jouer pour orienter les démarches dans cette direction. J'espère que la lecture de l'ouvrage les aidera à faire évoluer le débat au sein de leurs établissements.

■ Agenda

Matinée débat : évaluation professionnelle, sachez identifier les risques !

Le 22 septembre à Mâcon

Les nouvelles formes d'évaluation du personnel classent les salariés les uns par rapport aux autres ou intègrent des critères comportementaux sans rapport direct avec l'activité du travail. Le CHSCT se doit de les examiner.

↳ [Annonce dans l'Agenda SECAFI](#)

FAUT-IL AVOIR PEUR DU LEAN MANAGEMENT ?

Le 8 novembre à Grenoble

Faut-il avoir peur du lean ? Quel est l'impact sur les conditions de travail, la santé des salariés et les risques en termes de troubles psychosociaux ? Faisons (un peu) la lumière sur ce vaste sujet..

↳ [Annonce dans l'Agenda SECAFI](#)

Exposition et conférence sur l'évolution de la santé et de la sécurité au travail dans le temps

Le 24 novembre à Troyes

Aujourd'hui, travailler en sécurité est un concept tout à fait logique. Qu'en était-il pour nos prédécesseurs ? De l'Antiquité jusqu'aux dernières technologies, cette conférence, en lien avec l'exposition "La Sécurité s'affiche", fera le parallèle entre la santé au travail et les personnes.

↳ [Annonce de l'Agenda Culturel](#)

Cette lettre est éditée par SECAFI sous la responsabilité de François Cochet.

La réalisation de ce numéro a été pilotée par Bertrand Jacquier

SECAFI – 20, rue Martin Bernard – 75013 PARIS – 01.53.62.70.00 – www.secafi.com

- Pour vous abonner ou pour tout renseignement complémentaire :
lettre.chsct@groupe-alpha.com