

# LA PÉNIBILITÉ DANS L'ÉVOLUTION DE LA PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

**Jean-François Paulin**

*Maître de conférences, IUT dpt GEA, Lyon 1*

*Directeur de l'Institut de Formation Syndicale de Lyon, Lyon 2*

[jeanfrancoispaulin@gmail.com](mailto:jeanfrancoispaulin@gmail.com)

[www.jfpaulin.com](http://www.jfpaulin.com)

1/ LA PÉNIBILITÉ UN OBJET ÉPINEUX

2/ PRÉVENTION - PÉNIBILITÉ - SANTÉ, UN TRIPTYQUE À CONSOLIDER

---

# 1/ Un objet épineux

- La minimisation de la pénibilité comme objet de revendications sociales
  - « L'auto censure » ouvrière ;
  - Des revendications syndicales sur d'autres thèmes : salaire et emploi.
    - Primes conventionnelles en raison de la nature de certains travaux
- Une méfiance, des craintes patronales

- Une prise en compte récente - sinon tardive - en dépit de l'ANI du 17 mars 1975 relatif aux conditions de travail

« Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi **la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.**

Le respect Les de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés. » art. 1 ;

« Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; **les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité,** à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun. », art. 4.

Une disparition concernant l'extension des conventions collectives de branche  
 Anc. L.133-5 4° c) prévoyait « la convention de branche peut prévoir des majorations de salaire  
 pour les travaux physiquement ou nerveusement pénibles. » Comp. L.2261-22...

Dispositions relatives à la pénibilité	Réf. texte	Année
Obligation triennale de négociation dans les branches dans le cadre de la GPEC	L.2241-4	2008
Objet de l'obligation de prévention en matière de santé au travail	L.4121-1 1°	2010
Document unique d'évaluation des risques	R.4121-1-1 L.4161-1	2014
Fiche individuelle pénibilité	L.4121-3-1 devenant L. 4161-1	2010 - 2014
Compte personnel de prévention de la pénibilité	L.4162-1	2014 → 2015
Mise en œuvre du contrat de génération	L.5121-11	2013
Contenu de la Base unique de données	R.2323-1-3 1°g	2013

- Dans le champ de la retraite
  - Une notion déjà présente dans les dispositifs de retraite anticipée mais progressivement abrogés
    - Dispositif Cessation d'Activité des Travailleurs Salariés (CATS, 2000)
  - 2005-2008 : échec des négociations interprofessionnelles suite à la loi du 21 août 2003
    - En raison de désaccords sur les critères et la compensation
  - Loi du 9 nov. 2010 : la pénibilité devient un critère pour un départ anticipé confirmé par la loi de janv. 2014 au nom de la **justice sociale**

- Approche objective, causale et (très) limitée
- Risques professionnels (D.4161-2) – 10 facteurs
  - contraintes physiques marquées,
  - environnement physique agressif,
  - certains rythmes de travail.
- Deux volets : compensation et prévention
  - **Compensation** au titre des points acquis dans le C3P
    - Financement d'une formation
    - Réduction partielle du temps de travail,
    - Augmentation de la pension retraite et départ anticipé

## 2/ Prévention – pénibilité – santé, un triptyque à consolider

- La santé mentale oubliée, partiellement... à s'en tenir au volet retraite de la pénibilité. Or,
  - En 2002, adjonction de la dimension mentale à la santé
  - L'employeur, tenu d'une **obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé** et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer **l'effectivité**
    - L'obligation de prévention est une obligation de résultat et l'évaluation des risques est première
    - Obligation d'adapter le travail à l'homme (L.4121-2 4°)



# Retraite - Pénibilité – Santé

Volet retraite	Volet santé	
Risques physiques Usure physique	Santé physique et mentale Usure mentale	
Eléments objectifs Expositions à des facteurs identifiés – liste limitative (R.4121-1-1)	Dimension objective et subjective (le ressenti)	<b>→ Conditions de travail</b>
Approche individuelle	Approche individuelle et collective ; caractère itératif	
Mesures individuelles et collectives		
Une reconnaissance exceptionnelle (effet des seuils)	Caractère inhérent au travail	

- Document unique d'évaluation des risques (R. 4121-1)
  - Une cartographie (inventaire) des risques qui n'a d'intérêt que si elle est portée par une évaluation et des actions correctives
- Fiche de prévention des expositions
  - Constat et prévention : elle mentionne les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.
- Limites
  - Moins pour les risques retenus au titre de la pénibilité physique que pour la charge mentale de travail
    - Les décrets pour les risques professionnels physiques visent des actions, des intensités minimales et une durée minimale d'exposition
  - Conception passive, purement formelle
- Risques
  - Défaut de DU
    - Infraction pénale (R.4741-1)
    - Dommages et intérêts (Soc. 8 juillet 2014, no13-15470)
    - Faute inexcusable

- Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)
  - Déclaration de l'employeur auprès de la Carsat qui peut opérer des contrôles
  - Un risque contentieux de l'attribution des points
    - Devant de l'employeur puis de la Carsat, le cas échéant (R.4162-26), prescrite par 3 ans à compter de l'année d'acquisition des points
    - Recours contentieux devant le TASS

- Négociation obligatoire
  - Entreprise d'au moins 50 salariés et seuil de salariés concernés (25%) / pénalité financière (à compter de 2018)
- Négociation collective : Stress (RPS) → Qualité de Vie au Travail
  - Une thématique et des outils expérimentaux, des conditions de conclusion dérogatoires au droit commun (accord majoritaire à 50%)
    - Regroupement de différentes négociations obligatoires dans une négociation unique, dite de QVT dont la pénibilité au travail (L. 4163-2)
    - Des résultats décevants :
      - De pénibilité, point...
      - L'exemple de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

- Devenir du CHSCT : il occupe une place centrale, or :
  - L'information consultation de l'instance n'est pas expressément prévue pour le DU ni pour les accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité (obligation pour les entreprises employant + de 50 salariés)...
  - Toutefois, rapport annuel écrit et programme annuel de prévention
  - Quelle place pour cette institution ? Quels moyens ?

# Quelques éléments conclusifs

- Ne pas oublier que l'espérance de vie est une conséquence de l'inégalité sociale dont la pénibilité du/au travail est un marqueur
- Les dispositifs relatifs à la pénibilité sont :
  - Limités
    - Conception environnementale de la santé et pas organisationnelle ni managériale et individualisée au risque d'inégalités voire de discriminations à l'embauche
    - Une approche plus complète s'impose
  - Complexes quant à l'objet, aux outils, certes
    - Mais la santé des travailleurs dans l'entreprise est un enjeu de santé publique
    - Une certaine tendance au déni sinon à l'alibi
- Ce que la pénibilité interroge, c'est une certaine représentation du travail et de l'entreprise car mettre au cœur du débat, la pénibilité, la charge de travail, le stress, la violence, c'est questionner l'organisation de l'entreprise