

## **Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux**

*Annie JOLIVET*<sup>1</sup>

---

*L*e débat sur la pénibilité a été officiellement ouvert à l'occasion des travaux préliminaires à la réforme des retraites de 2003, travaux réalisés à l'initiative du Conseil d'orientation des retraites. Ce débat est issu de deux grands constats. D'une part, certaines conditions de travail contribuent à accentuer les effets du vieillissement biologique. Ces effets sont irréversibles, peuvent survenir avec retard (y compris après le départ en retraite) et peuvent réduire l'espérance de vie sans incapacité. D'autre part, ces conditions de travail contribuent à l'exclusion de l'emploi, plus ou moins précocement et avec des conséquences très inégales sur les revenus. Compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance et plus récemment du relèvement de l'âge minimum de la retraite à taux plein et de l'âge d'annulation de la décote, deux questions se posent avec une particulière acuité. Les évolutions de ces paramètres doivent-elles s'appliquer à tous sans distinction des parcours individuels (âge de début de l'activité professionnelle, conditions de travail passées et actuelles) ? Comment éviter ou limiter les effets de l'usure professionnelle, notamment pour rendre possible le maintien en emploi jusqu'à la retraite ?

Si la notion de pénibilité semble être apparue relativement récemment dans le débat social, d'autres expressions y renvoyaient déjà auparavant : « usure », « métiers difficiles », « services actifs » et, de façon très allusive, la référence à « certaines conditions de travail ». Ainsi, dès la création des premiers régimes de retraite professionnels, la fixation d'un âge d'accès à une pension de retraite s'est appuyée sur l'état de santé ou l'usure constatée (Cottureau, 1983). Plus près de nous, la loi du 30 décembre 1975 relative

---

1. CEE, CREAPT, chercheuse associée à l'IRES.

aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels offrait la possibilité d'une pension à taux plein dès 60 ans (au lieu des 65 ans prévalant à l'époque) aux personnes justifiant : d'une longue durée d'assurance, de l'exercice pendant au moins 5 ans au cours des 15 années précédant leur demande de liquidation d'un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, au four et aux intempéries. Cette possibilité a pris fin avec la généralisation d'un âge minimum de la retraite à taux plein à 60 ans. Enfin, certains dispositifs sectoriels, tels que la prise en compte des services actifs dans la fonction publique ou le congé de fin d'activité des conducteurs routiers, prennent (ou prenaient) explicitement en compte l'exposition à certaines conditions de travail pour permettre une sortie anticipée de l'activité. Des dispositifs ouvrant la possibilité de partir à la retraite plus tôt ou dans des conditions spécifiques existent également dans un grand nombre de pays.

Malgré l'inscription dans la loi du 21 août 2003 d'une obligation de négocier sur ce thème, la prise en compte de la pénibilité était restée en suspens. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pose désormais une définition de la pénibilité, crée une retraite anticipée pour pénibilité, et insiste sur la prévention de la pénibilité, notamment *via* une pénalité incitant à négocier des accords ou plans d'action en ce sens.

Cet article vise à mettre en perspective et à analyser avec un regard critique les différentes dispositions de cette loi, notamment au regard des connaissances disponibles et des usages par les acteurs sociaux. De quelle pénibilité est-il question ? Quelle réponse le dispositif de retraite pour pénibilité apporte-t-il à la question de la compensation ? Que peut-on attendre des dispositions en faveur de la prévention, notamment au regard des négociations au niveau des entreprises et des branches ?

## I. Elaboration progressive d'une notion (2003-2010)

Au cours des années 2000, la pénibilité du travail <sup>2</sup> a fait l'objet de travaux et de discussions menées simultanément par des chercheurs, des médecins du travail, des acteurs sociaux et les pouvoirs publics <sup>3</sup>, avec des interactions dont il n'est pas aisé de rendre compte ici. La loi sur la réforme des retraites du 21 août 2003 imposait une négociation interprofessionnelle « sur la définition et la prise en compte de la pénibilité », qui devait s'ouvrir au plus tard trois ans après la publication de la loi (article 12). Elle

2. Coexistent aujourd'hui deux expressions : pénibilité « du » travail et pénibilité « au » travail (cette seconde expression est celle retenue par la loi de 2010). Ce glissement sémantique est sans doute révélateur de certains implicites qu'il conviendrait d'analyser.

3. Dans ce processus, le Conseil d'orientation des retraites a joué un rôle important, favorisant l'inscription de ce thème dans les discussions qu'il organisait et auxquelles participaient notamment des représentants des organisations syndicales et patronales. Pour une analyse plus détaillée du processus de discussion, voir Piotet (2010).

ne fixait donc pas *a priori* les contours de cette notion, déléguant cette responsabilité aux acteurs sociaux. Quelques travaux préalables à la loi avaient cependant été menés, repris et synthétisés dans le rapport Struillou (2003) pour le Conseil d'orientation des retraites. Cette partie vise à situer la définition fixée par la loi de 2010 au regard de celle posée par la négociation interprofessionnelle de 2005-2008, de différentes approches possibles de la pénibilité et des quelques définitions retenues dans des accords collectifs.

### **1.1. Le cheminement vers une définition légale**

La négociation interprofessionnelle ouverte, avec beaucoup de retard, en février 2005 comportait à l'origine un double objectif : améliorer les conditions de travail pour prévenir l'usure professionnelle et compenser les écarts d'espérance de vie, en particulier pour les travailleurs qui cumulent plusieurs conditions de travail pénalisantes. La définition et les critères de la pénibilité ont fait l'objet d'un accord de principe dès le début de la négociation. Un projet d'accord du 31 janvier 2006 définissait finalement la pénibilité comme le résultat « de sollicitations physiques et psychiques de certaines formes d'activités professionnelles, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie ». Trois facteurs de pénibilité étaient identifiés : des contraintes physiques et/ou psychiques marquées (efforts, postures, gestes, etc.), un environnement agressif et certains rythmes de travail (horaires décalés ou de nuit). Ce projet d'accord n'a cependant pas donné lieu à un relevé de conclusions et l'échec de la négociation interprofessionnelle a laissé cette définition sans effet.

Il n'existait pas jusqu'à la loi du 9 novembre 2010 de définition de la pénibilité en droit du travail (Héas, 2005). La loi pose désormais une définition légale de la pénibilité (nouvel article L. 4121-3-1) qui repose sur deux conditions cumulatives : d'une part une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, d'autre part une liste limitative de ces facteurs qui retient les contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif et certains rythmes de travail (encadré 1). On notera que cette liste diffère un peu de la liste établie par Lasfargues mentionnée plus loin. Sont incluses les activités exposées au froid (dont les conséquences sur la santé ne sont pas similaires à celles de l'exposition à une forte chaleur, et qui n'entraînent pas de réduction de l'espérance de vie) et les activités exposées au bruit. Les agents chimiques dont il est question dans le décret sont ceux qualifiés de dangereux, qui ne sont pas forcément identiques aux agents ayant des effets différés.

## Encadré 1

### Liste des facteurs de risques professionnels (décret du 30 mars 2011)

Sont pris en compte :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- les postures pénibles définies comme position forcée des articulations ;
- les vibrations mécaniques définies à l'article R. 4441-1.

Au titre d'un environnement agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 et L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Source : Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, qui fixe la liste ci-dessus, insérée dans le Code du travail (4<sup>e</sup> partie, livre 1<sup>er</sup>, titre II, chapitre 1<sup>er</sup>, section 2).

La définition posée par la loi de 2010 est quasiment identique à celle qui figurait dans le projet d'accord de janvier 2006. Cependant, la définition légale laisse de fait de côté les sollicitations psychiques et leurs effets potentiels sur la santé. Cette absence est assumée par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFE-CGC, ces sollicitations étant particulièrement présentes pour les cadres. Les deux définitions, en revanche, utilisent l'expression « laisser des traces », qui n'est pas dénuée d'ambiguïté. D'une part, cette expression crée une confusion : retient-on les expositions ou seulement les altérations effectives de la santé ? D'autre part, elle induit implicitement l'idée que ces traces sont manifestes, donc visibles, ce qui n'est pas le cas par exemple des cancers dont le processus de développement échappe encore largement à la détection. Ces définitions apparaissent donc relativement ambiguës dans leur approche de la pénibilité du travail.

Par ailleurs, la pénibilité qui résulte des facteurs de risques professionnels retenus doit pour la plupart d'entre eux faire l'objet d'une appréciation au vu de la réalité des situations de travail. Si le travail de nuit est strictement défini (travail entre 21 heures et 6 heures du matin), *quid* des situations où le travail ne s'effectue que partiellement sur ces horaires ? Le port de charges lourdes peut par exemple correspondre à des charges unitaires plus ou moins importantes, et s'effectuer sur une durée plus ou moins longue. La loi, nous le verrons plus loin, renvoie à l'établissement de la pénibilité selon des critères « objectifs » fixés par l'employeur.

## **1.2. Une certaine confusion entre différentes approches de la pénibilité**

Les travaux menés à l'occasion des réflexions préalables à la réforme des retraites de 2003 et depuis pour éclairer cette notion ont progressivement conduit à distinguer deux puis trois acceptions de la pénibilité du travail (Molinié, Volkoff, 2003 et 2006 ; Volkoff, 2008). Une première acception se réfère aux contraintes et nuisances tout au long de la vie professionnelle qui ont des effets potentiels sur la longévité, la qualité de vie et la santé au grand âge. Une deuxième acception correspond à la pénibilité ressentie. Enfin, une troisième acception correspond à la pénibilité à laquelle est confrontée une personne dont l'état de santé est déficient, en raison ou non de son travail passé.

La pénibilité est entrée dans le débat social d'abord en tant qu'élément justifiant une éventuelle différenciation des conditions de départ en retraite. L'exposition à certaines contraintes au cours du parcours professionnel pourrait justifier des départs plus précoces (en définissant un âge minimum de la retraite à taux plein inférieur et/ou une durée d'assurance plus faible) à titre de compensation, mais aussi une démarche d'amélioration globale des conditions de travail pour réduire l'exposition. La pénibilité qui est ici repérée n'est pas nécessairement perçue ou vécue comme telle par les personnes exposées. Ainsi, l'exposition aux toxiques n'est le plus souvent pas perçue comme pénible et peut être invisible pour le travailleur, qui parfois même ignore le risque qu'il court. La connaissance des effets sur la santé peut d'ailleurs évoluer, conduisant à modifier la liste des expositions retenues. Cette approche de la pénibilité permet aussi de prendre en compte des effets différés survenant après le départ en retraite.

Un des indicateurs des effets sur la longévité et la santé à la retraite est l'espérance de vie sans incapacité. Cet indicateur est notamment mis en avant dans le rapport Struillou (2003). Cette approche conduit à distinguer les conditions de travail qui ont des effets sur la santé des conditions de travail correspondant à des travaux dangereux d'une part, et les conditions de travail selon qu'elles ont des effets réversibles ou non. Les conditions

de travail retenues ici comme pénibles altèrent l'espérance de vie sans incapacité, c'est-à-dire qu'elles affectent la santé d'au moins une partie des personnes exposées, ces effets sur la santé survenant de façon variable dans leur intensité selon les personnes. En revanche, les conditions de travail dangereuses sont associées à un risque professionnel, dont la réalisation est probable mais pas certaine. Les effets sur la santé dépendent de la réalisation de ce risque (Héas, 2010). Le travail en hauteur est par exemple dangereux (risque de chute), mais les personnes exposées qui ne sont pas confrontées à un accident ne voient pas leur espérance de vie sans incapacité altérée. Pour certaines conditions de travail, l'impact négatif sur la santé cesse dès lors que cesse l'exposition. L'exemple typique est celui de l'exposition à un produit allergisant. Pour d'autres, des effets irréversibles sont mis en évidence dès lors que l'exposition a duré un certain temps. C'est le cas du travail de nuit, dont l'effet, sur le sommeil par exemple, est décelable même lorsque l'exposition a cessé. Néanmoins, il est difficile de dire à partir de quelle durée d'exposition les effets deviennent irréversibles, et donc de définir des seuils d'exposition « optimaux » (Lasfargues, 2005).

Trois types de conditions de travail sont aujourd'hui connus pour altérer significativement l'espérance de vie en bonne santé (Lasfargues, *op. cit.*) : des exigences physiques (port de charges lourdes, postures difficiles, vibrations, cadences imposées, forte chaleur) ; les horaires atypiques (en particulier le travail de nuit et les horaires alternants, voir encadré 2) ; l'exposition aux agents toxiques ayant des effets différés (notamment les agents cancérogènes). Cependant les relations entre exposition et effets sur la santé sont loin d'être simples. Certaines pathologies, les troubles musculo-squelettiques par exemple, résultent d'une combinaison de conditions de travail et de facteurs psychosociaux. Il est dès lors impossible de définir des seuils d'exposition, alors que de tels seuils seraient jugés utiles par les acteurs sociaux.

Cette première approche de la pénibilité n'est pas toujours distinguée de la pénibilité « ressentie » ou « vécue », elle aussi très fréquemment évoquée dans les débats. Pour Lasfargues (2005), cette deuxième acception renvoie à « la perception et au vécu des conditions de travail, intégrant le point de vue de l'évaluation subjective et personnelle de la situation ». Un travail fatigant, astreignant, source d'inconfort, d'inquiétudes ou de frustration peut provoquer un mal-être général, des troubles divers, en particulier des symptômes physiques et/ou psychiques <sup>4</sup>, des incapacités pendant la vie active et, pour les personnes en fin de vie active en particulier, le souhait

4. La pénibilité perçue ou ressentie ne doit pas être réduite au stress. Elle peut aussi renvoyer à des éléments tout à fait objectivables de pénibilité physique. De plus, rappelons que les phénomènes de stress peuvent donner lieu à l'expression d'une souffrance psychique dans le registre anxio-dépressif mais aussi à des phénomènes douloureux et inflammatoires, favorisant alors la survenue de troubles musculo-squelettiques (Davezies, 2008).

## Encadré 2

### Effets sur la santé à court terme et long terme du travail de nuit ou en horaires alternants

Ces effets résultent principalement de la perturbation des rythmes chronobiologiques. Les études existantes, très nombreuses, convergent très largement sur les effets suivants :

- troubles du sommeil, dette de sommeil ;
- troubles de la somnolence ;
- fatigue, troubles de l'humeur, anxiété, dépression (effets attestés chez les femmes) ;
- instabilité des heures de repas et déséquilibre nutritionnel, avec troubles gastro-intestinaux, lien entre travail de nuit et obésité, troubles du métabolisme des lipides, hypertension artérielle, diabète type 2 ;
- risques cardiovasculaires et coronariens ;
- travail de nuit probable cancérigène ;
- moins bonne efficacité des traitements médicamenteux (en particulier dans le cas des maladies chroniques).

Les interférences avec la vie familiale et sociale ont pour conséquences une influence négative sur la vie conjugale et les relations avec les enfants, des restrictions à la vie sociale. S'y ajoutent des fluctuations dans les performances et des risques accrus d'erreurs et d'accidents (en particulier lors des trajets en fin de poste de nuit).

de quitter la vie professionnelle sans tarder ou dès que possible. Cette pénibilité peut être ressentie à des âges très divers et met en jeu la relation au travail dans sa globalité (y compris des éléments liés au sens du travail, au soutien dans le travail et à la reconnaissance). Elle évolue aussi selon les générations, les parcours professionnels, l'insertion familiale, le statut de l'emploi, les conditions économiques de l'activité <sup>5</sup>. Elle renvoie plutôt à une action sur l'organisation et les conditions de travail.

Une dernière acception de la pénibilité considère les difficultés rencontrées par les personnes dont l'état de santé est déficient, en lien ou non avec le travail. Les altérations de la santé sont plus fréquentes quand l'âge s'élève mais peuvent aussi survenir très tôt dans la vie active. Il ne s'agit donc pas d'une approche centrée sur les seniors. Les atteintes à la santé n'entraînent pas systématiquement de gêne dans le travail. Leur caractère gênant dépend bien sûr de la nature des troubles et de leur gravité, mais

5. Barnier et Bensoussan (2010) montrent ainsi la perception d'une pénibilité croissante par les personnels navigants commerciaux d'une compagnie aérienne, avec des différences selon les générations.

aussi des exigences du travail et des marges de manœuvre dont la personne dispose (partage des tâches, anticipation...). Selon l'enquête SVP50 (Santé et Vie professionnelle des 50 ans et plus) réalisée en 2003, un tiers de ceux qui expriment des difficultés à effectuer certains gestes ou mouvements, 40 % de ceux qui souffrent de douleurs ou ont la sensation de se fatiguer plus vite et 60 % de ceux qui signalent des troubles du sommeil et de la nervosité ne se sentent pas gênés dans leur travail (Molinié, 2006). Cependant, les atteintes à la santé, qu'il s'agisse d'ailleurs de pathologies avérées ou de troubles infrapathologiques, peuvent entraîner des difficultés dans la réalisation du travail ou, à l'extrême, une impossibilité de travailler. Ce type de pénibilité conduit souvent à une sortie de l'emploi *via* l'invalidité, *via* l'incapacité puis le chômage, mais il peut aussi appeler des aménagements du travail (réduction du temps de travail, aménagement du poste, réaffectation). Ce sont les difficultés à reclasser et les exclusions de l'emploi, telles que les décrivent notamment des médecins du travail (Bardot, Touranchet, 2006), qui ont conduit à mettre l'accent sur cette troisième approche, quelque peu différente des deux précédentes : le travail tolère-t-il des personnes qui ne sont pas au mieux de leurs capacités ?

Ces trois approches de la pénibilité ne sont pas concurrentes mais complémentaires. Elles abordent différemment la pénibilité du point de vue de ses conséquences (atteintes à la santé ou non, difficultés à tenir dans le travail ou non), du point de vue des actions à mettre en œuvre (par les employeurs, par les pouvoirs publics), mais aussi du point de vue de sa construction sociale (par le recours à des experts, par la négociation, par la législation). La première acception de la pénibilité éclaire l'ambiguïté de la définition légale. Elle souligne en particulier la distinction entre effets potentiels, repérés dans une population exposée mais n'affectant pas avec certitude chacune des personnes exposées, et effets individuels avérés, ouvrant la voie à une approche médicale et individuelle de la pénibilité. Par ailleurs, la prise en compte de la pénibilité ressentie offre la possibilité d'élargir le champ des facteurs d'usure professionnelle à ceux qui sont aujourd'hui repérés comme des risques psychosociaux. Or une vision plus complète est par exemple encouragée sur le site officiel [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr). Les travaux publiés par le collège d'experts sur les risques psychosociaux (Gollac, Bodier, 2011) vont également dans ce sens.

### ***1.3. Des accords collectifs qui s'affranchissent en partie de la définition légale***

Les définitions retenues par les accords existants relèvent-elles de l'une de ces définitions ou les associent-elles ? Trois types de textes peuvent être examinés : les accords qui mentionnent déjà la pénibilité même s'ils relèvent d'un autre thème de négociation, les accords sur l'emploi des seniors



qui font référence à la pénibilité <sup>6</sup>, les accords/plans d'action déjà mis en place sur la pénibilité <sup>7</sup>.

Prenons l'exemple de deux accords récents. L'accord collectif signé le 19 septembre 2011 dans les industries pétrolières présente la particularité d'associer dans son titre et dans son contenu pénibilité et stress au travail. La pénibilité y est définie comme « la conséquence, immédiate ou différée, des sollicitations qui s'exercent physiquement et physiologiquement sur le salarié au cours de son parcours professionnel, du fait de la pratique de certaines activités, lesquelles peuvent être qualifiées de pénibles ». Le stress fait l'objet d'une définition quasi identique, déclinaison de la précédente, mentionnant des « sollicitations psychiques » et des activités « stressantes ». La césure entre sollicitations psychiques et sollicitations physiques est donc très présente. Dans l'accord de méthode sur la pénibilité de Sanofi Aventis signé le 1<sup>er</sup> février 2011, la pénibilité est définie comme « la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ou psychiques, de certaines formes d'activité professionnelles ou de types d'organisation du travail, qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie ». Ces deux accords mentionnent clairement des sollicitations physiques et psychiques, allant donc un peu au-delà de la définition légale. Ils ciblent des effets qui semblent (pour les industries pétrolières) concerner la santé. C'est donc la première approche de la pénibilité qui est ici aussi retenue. Cependant, ces deux accords mentionnent également les effets réversibles, et l'accord des industries pétrolières mentionne les effets immédiats, allant ainsi au-delà de la définition retenue par la loi.

La réflexion sur la pénibilité reste dans une large mesure distincte de la réflexion sur les facteurs de risques psychosociaux. Cette distinction est largement liée à la stagnation des discussions interprofessionnelles sur la pénibilité entre 2005 et 2008, alors que les débats sur le stress au travail se déployaient en parallèle et de façon autonome. Pourtant, ces « risques pour la santé, mentale mais aussi physique, créés au moins en partie par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques » ont des effets importants sur les maladies cardio-vasculaires (Gollac, Bodier, 2011), les problèmes de santé mentale et les troubles musculo-squelettiques. Les pouvoirs publics n'ont pas créé de lien entre ces deux notions et ont maintenu un cadre de négociation dissociant les deux thèmes. Les rares accords associant ces deux notions les juxtaposent sans les mettre en relation.

6. Les accords qui ont été signés avant la loi de 2010 sont pris en compte jusqu'à la fin de leur période de validité et au plus tard trois ans après leur signature.

7. On ne dispose pas d'un recensement de ces différents textes : il faut donc s'en tenir à un repérage par addition de sources. Un certain nombre d'accords sont notamment accessibles *via* le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr), qu'il s'agisse d'accords d'entreprise ou d'accords de branche.

L'élaboration progressive de la notion de pénibilité du travail est indissociable des modalités d'action envisagées, en particulier de deux d'entre elles : la compensation <sup>8</sup> *via* un départ anticipé « pour pénibilité » et la prévention des expositions prolongées à des conditions de travail pénibles. Ces deux modalités, dont l'articulation est jugée essentielle par les organisations syndicales, sont dans la loi de novembre 2010 plutôt disjointes.

## II. Pénibilité et retraite anticipée

A l'occasion de la réforme des retraites de 2003 et depuis, la prise en compte de la pénibilité du travail a largement tourné autour de la question de la compensation des expositions à des conditions de travail altérant l'espérance de vie sans incapacité. C'est dans cette optique que le rapport Struillou (2003) analysait les principes d'un départ à la retraite plus précoce.

### II.1. Désaccords sur la compensation

La négociation interprofessionnelle sur la pénibilité qui se déroule du 23 février 2005 au 16 juillet 2008 porte largement sur la nature du dispositif de compensation et sur son financement. Après un long désaccord entre organisations syndicales et organisations patronales sur le principe d'une retraite anticipée et le financement par les employeurs, ce qui provoque la rupture des discussions fin mars 2006, le principe d'un dispositif de sortie anticipée cofinancé par les entreprises est finalement accepté et la négociation reprend le 5 juin 2007. Les difficultés ressurgissent cependant en janvier 2008, la délégation patronale ne proposant plus qu'un temps partiel progressif en fin de carrière pour les salariés ayant subi la pénibilité, dispositif à mettre en place à titre expérimental pour quatre ans <sup>9</sup>. Le dernier document qu'elle soumet à discussion propose le tutorat ou un temps partiel, éventuellement compacté (ce qui équivaldrait à une période de cessation totale d'activité d'un an au plus), pour 40 ans d'activité professionnelle, 30 ans d'exposition, un âge minimum de 58 ans, le cumul d'au moins trois pénibilités relevant des trois facteurs de pénibilité identifiés par le projet d'accord et une sélection « au cas par cas » par une commission médicale en fonction de l'état de santé.

Pour les organisations syndicales, l'ensemble des dispositions proposées par le patronat limiterait très fortement la possibilité d'une compensation de la pénibilité subie, cette possibilité étant même purement théorique compte tenu des critères d'accès au dispositif. Elles revendiquent que tout salarié exposé aux conditions de travail pénibles retenues puisse bénéficier

8. Le terme de compensation est préféré à celui de réparation, généralement utilisé, dans la mesure où les atteintes à la santé, même potentielles, ne sont pas réparables au sens strict.

9. Ce revirement peut être relié d'une part au changement à la tête de la délégation patronale, d'autre part au rendez-vous de 2008 sur les retraites.

d'une retraite anticipée, indépendamment de son état de santé, certaines atteintes à la santé ne se manifestant qu'après le départ en retraite. De plus, le document ne prévoit aucune modulation selon la durée d'exposition et aucun lien entre compensation pour les salariés en fin de carrière et prévention pour tous. Enfin, le financement de la compensation constitue un point de désaccord profond : le MEDEF considère qu'il relève de la solidarité nationale et donc d'un financement public par l'Etat ou la Sécurité sociale, les organisations syndicales considèrent que les employeurs sont responsables des situations de travail pénibles et doivent donc assumer l'essentiel du financement.

Ces deux points de désaccord conduisent à la rupture des négociations en juillet 2008, sans que soit même établi un relevé de conclusions. La prise en compte de la pénibilité reste ensuite incertaine jusqu'au débat que suscite le projet gouvernemental de réforme des retraites présenté au printemps 2010. Alors que le relèvement des âges légaux aurait pu réactiver une réflexion sur la compensation de la pénibilité (*a posteriori*), qui existe dans d'autres pays (encadré 3), la loi privilégie plutôt une approche limitée.

## **II.2. Mise en place d'un dispositif limité et encadré**

La loi du 9 novembre 2010 crée un dispositif de départ anticipé à la retraite au titre de la pénibilité du travail <sup>10</sup>. Les personnes dont l'état de santé est altéré pour des raisons imputables au travail peuvent d'une part conserver un droit à liquider leur retraite à 60 ans, d'autre part d'obtenir le taux plein à cet âge, quelle que soit leur durée d'assurance effective <sup>11</sup>. Ce dispositif s'applique depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011 aux salariés du régime général, aux salariés du régime agricole et aux travailleurs non salariés des professions agricoles.

La loi pose deux conditions d'accès à la retraite anticipée pour pénibilité. La première circonscrit les pathologies retenues aux altérations correspondant à des maladies professionnelles. Les accidents du travail ne peuvent permettre de bénéficier de la « retraite pénibilité » que si les lésions sont identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle <sup>12</sup>. L'objectif est de ne prendre en compte que les altérations de la santé liées au travail. La seconde condition est de justifier d'un taux

10. Par ailleurs, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, issu de la réforme des retraites de 2003, est maintenu et modifié par décret. Ces deux dispositifs sont présentés comme complémentaires.

11. Le coefficient de proratisation peut cependant s'appliquer pour la pension du régime général, réduisant ainsi la pension perçue.

12. Ce critère d'identité des lésions n'a pas de fondement médical ou juridique, selon F. Guillon et A. El Katib (voir leur présentation « Retraite anticipée au titre de la pénibilité du travail. Conditions médico-administratives », journée du 22 septembre 2011 organisée par l'Institut du travail de Strasbourg).

## Encadré 3

### La prise en compte de la pénibilité dans d'autres pays de l'OCDE

Environ la moitié des pays de l'OCDE prennent en compte la pénibilité sous la forme soit de dérogations aux règles du régime de retraite (de base et/ou professionnels), soit de règles ou de régimes spécifiques de retraite (notamment pour certains métiers dans presque tous les pays). Il s'agit dans tous les cas de permettre un départ en retraite à un âge plus précoce que celui qui devrait s'appliquer.

Ces règles et dérogations connaissent des évolutions contrastées selon les pays. En Allemagne et au Japon, les possibilités de retraite anticipée publique liée à la pénibilité ont été progressivement fermées. Des départs en retraite plus précoces restent envisageables mais pour des cas individuels *via* des dispositifs relevant de l'invalidité ou de la maladie et sur examen médical. En Grèce et en Pologne, le champ des retraites anticipées pour pénibilité a été restreint par leur suppression pour certains secteurs ou certains emplois. En revanche, les Pays-Bas envisagent de prendre en compte la pénibilité dans un contexte de relèvement de l'âge de la retraite. En Italie, un décret d'avril 2011 vient de rendre applicables des dispositions en ce sens restées pendantes depuis 1993. En Autriche, les emplois pénibles ouvrent la possibilité d'une retraite anticipée depuis 2008.

La pénibilité est définie de deux façons : par une liste d'emplois et/ou par une liste de conditions de travail. La combinaison des deux est fréquente : en Italie par exemple, est retenu comme pénible le travail du verre creux (ce qui implique implicitement l'exposition à une chaleur intense et le port de charges lourdes) en précisant qu'il s'agit des souffleurs de verre. Quatre types de critères peuvent être identifiés : les efforts intenses (qui permettent d'identifier des « métiers lourds », par exemple *via* l'étude des dépenses énergétiques comme en Autriche et en Pologne) ; des métiers dangereux (risque plus important d'accident du travail, mortel notamment) ; des métiers qui ne peuvent être exercés durant toute la vie active, parce qu'ils sont plus difficiles avec l'âge pour les personnes concernées (exemple des danseurs) ou parce que leur exercice représente (ou représenterait) un danger pour le public qu'elles prennent en charge (pilotes d'avion) ; des métiers qui présentent un risque accru de maladie professionnelle. On peut y ajouter un critère non plus lié au métier mais à la personne : le fait de présenter une incapacité de travail importante (taux supérieur ou égal à 80 % en Autriche).

Cette définition par une liste d'emplois soulève bien évidemment la question de la pertinence et donc celle de la révision de cette liste. Ces emplois considérés à une certaine période comme pénibles restent pris en compte indépendamment de l'évolution des conditions dans lesquelles ils sont exercés. La liste fige donc l'existant. De plus, elle ne crée aucune incitation à améliorer les conditions de travail sauf absence ou remise en cause de la mutualisation du coût des retraites anticipées. En Espagne, le financement public des retraites

anticipées a pris fin et des cotisations employeurs spécifiques ont été mises en place. En Hongrie, les employeurs paient depuis 2007 une cotisation supplémentaire de compensation de la pénibilité, dont peuvent être exonérés les employeurs qui peuvent prouver l'absence d'exposition à des facteurs de pénibilité. Par ailleurs, la durée d'exposition retenue pour ouvrir droit à une retraite anticipée n'est pas reliée aux effets du travail sur l'espérance de vie.

Les retraites anticipées pour pénibilité apparaissent relativement ambiguës. D'une part, elles comportent une dimension historique, à la fois parce qu'elles renvoient le plus souvent aux conditions de travail, aux risques professionnels associés à l'exercice de certains emplois au moment de leur mise en place, mais aussi parce qu'elles assurent une transition entre les règles de retraite qui prévalaient et celles qui désormais entérinent un relèvement plus ou moins rapide de l'âge d'accès à la retraite. D'autre part, elles peuvent jouer un rôle important ou au contraire relativement marginal, en fonction des dispositifs alternatifs existants et des règles d'accès définies. En Autriche, seulement 2 000 personnes sont retraitées au titre de la pénibilité, alors que 80 000 personnes le sont au titre d'un autre dispositif de retraite anticipée, peu restrictif. Enfin, subordonner l'accès à une retraite anticipée à une longue durée de cotisation (comme en Allemagne) ou à l'exercice d'une activité « pénible » au moment du départ anticipé soulève des interrogations sur les logiques réellement à l'œuvre et sur les effets inégalitaires de ces dispositifs spécifiques.

Sources : OCDE, 2011 ; Wierink, 2010 ; *Planet Labor*, 2011a et 2011b.

d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 %<sup>13</sup>. La combinaison de ces deux conditions permet de distinguer deux volets de la retraite pénibilité.

Le premier volet concerne les personnes justifiant d'une incapacité permanente partielle d'au moins 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles qui sont indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Le seuil de 20 % ouvre le droit à une retraite au titre de la pénibilité, mais avec une distinction entre les personnes selon que l'incapacité est due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Pour les personnes dont l'incapacité est liée à une maladie professionnelle, aucune autre condition n'est requise. Le lien entre maladie professionnelle et conditions de travail est en effet le plus souvent avéré. Pour les personnes dont l'incapacité est reconnue suite à un accident du travail, une étape supplémentaire est nécessaire : la vérification que les lésions sont identiques à celles d'une maladie professionnelle. Cette vérification est opérée par le médecin-conseil au niveau régional. Si l'identité des lésions n'est pas reconnue, le droit à retraite anticipée est refusé.

13. Les taux d'IPP correspondant à différents accidents du travail ou maladies professionnelles ne sont pas cumulables.

Le second volet concerne les assurés justifiant d'une incapacité permanente comprise entre 10 % et moins de 20 %, toujours liée soit à une maladie professionnelle soit à un accident du travail. Dans ce cas, deux conditions supplémentaires doivent être remplies : l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pendant une certaine durée, un lien direct entre cette exposition et l'incapacité permanente, lien qui doit être établi par une commission pluridisciplinaire. Le décret ultérieur a fixé la durée d'exposition à 17 ans <sup>14</sup>, ce qui ne correspond à aucun seuil validé d'apparition d'effets sur la santé. Cet élément relève clairement d'une vision plutôt « administrative ».

Les conditions d'accès à la retraite pour pénibilité dessinent un dispositif très limité. Le subordonner à la reconnaissance d'une incapacité permanente partielle reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, c'est de fait créer une compensation supplémentaire pour des situations permettant déjà une certaine compensation. Circonscrire les pathologies retenues aux altérations correspondant à des maladies professionnelles, y compris dans le cas des pathologies résultant d'accidents du travail, est une seconde limitation, puisque certains cas sont ainsi exclus du champ du dispositif. Deux critères poursuivent ce resserrement. Si, dans le premier volet, les personnes sont présumées avoir été exposées à des facteurs de pénibilité, dans le second volet, elles doivent apporter la preuve de l'exposition et de l'existence d'une causalité. De plus, le seuil d'incapacité partielle permanente retenu ne rend ce dispositif accessible qu'à des personnes dont l'état de santé est très dégradé. Le seuil de 20 % est en effet rarement atteint, en particulier dans le cas des maladies professionnelles. Même le taux réduit de 10 % place la barre très haut compte tenu des taux habituellement reconnus. Dans le cas du rachis dorso-lombaire par exemple, c'est seulement si la persistance de la douleur et la gêne fonctionnelle peuvent être qualifiées d'importantes que le taux d'IPP atteint 15 à 25 %. Enfin, le dispositif ne tient compte que du taux d'incapacité permanente partielle, c'est-à-dire des seules atteintes qui peuvent être rattachées à une maladie professionnelle. Or le taux d'incapacité global, celui qui ouvre droit à une pension d'invalidité, peut être supérieur. C'est donc un dispositif purement individuel, fondé sur des pathologies avérées et une incapacité professionnelle appréciée *a minima*. Etre dans l'incapacité physique de travailler en fin de carrière ne donne donc pas droit en soi à une retraite anticipée.

Le bilan dressé par la Caisse nationale d'assurance vieillesse montre que peu de personnes sont entrées dans ce dispositif jusqu'à présent :

14. Ce seuil de 17 ans aurait été fixé soit par analogie avec la durée minimale de prise en compte pour la retraite des services actifs dans la fonction publique (15 ans), soit par reprise de la durée de 15 ans souvent mentionnée dans le rapport Lasfargues, durée à laquelle s'ajoutent deux années liées au recul de l'âge de la retraite à taux plein et de l'âge d'annulation de la décote.

2 520 demandes ont été déposées auprès des caisses régionales entre le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et le 6 février 2012, 1 243 ont reçu une réponse positive (43 %), 418 ont été rejetées et 841 sont en cours d'instruction. Le faible nombre de demandes est probablement dû au fait que le dispositif ne permet pour l'instant qu'une faible anticipation du départ en retraite par rapport à l'âge minimum de la retraite à taux plein : la première cohorte concernée est née en 1951 et ne peut donc obtenir qu'une anticipation de quatre mois. C'est encore peu compte tenu de la complexité du dispositif, et d'autres dispositifs constituent probablement des alternatives (longues carrières, invalidité...).

Le choix fait par le gouvernement d'une approche médicale et individuelle a l'avantage d'être, *a priori*, simple d'application et surtout peu coûteux, puisque le nombre de personnes répondant à ces critères devrait être limité (nombre que le gouvernement estimait à 30 000 par an pour la retraite au titre de la pénibilité et la retraite anticipée pour longue carrière). Il répond cependant mal aux questions soulevées par une réflexion sur la pénibilité du travail. D'une part, la loi ne prend pas en compte les facteurs de risque à effet différé ni la question des différences d'espérance de vie en bonne santé. Or, pour des pathologies qui n'apparaissent qu'avec retard, voire après la retraite, est-il justifié de traiter différemment les personnes exposées aux mêmes risques selon que leur maladie se déclenche ou non avant la retraite ? Certes, la loi prévoit la création d'un comité scientifique avant le 30 mars 2011 pour « évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité ». Cependant, les travaux établissant ces conséquences existent déjà<sup>15</sup> et les conclusions et recommandations sont attendues « avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 », ce qui semble relativement lointain. D'autre part, les départs liés à l'usure existent bien avant 60 ans. Ces départs étaient jusqu'à une période récente largement masqués par l'existence de divers dispositifs de préretraite. Leur très forte réduction conduit à un report sur d'autres voies de sortie. Pour les personnes concernées, les problèmes de santé conduisent fréquemment à un licenciement pour inaptitude et à un revenu de remplacement souvent faible en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Waltisperger, 2008 ; Bardot, Touranchet, 2006).

### **II.3. Des dispositifs conventionnels peu nombreux et transitoires**

L'absence d'un dispositif public adapté à la prise en compte des effets différés de l'exposition à certaines conditions de travail et le caractère très

15. Voir le communiqué de l'ADEREST (Association pour le développement des études et recherches épidémiologiques en santé travail), qui rappelle que des études nombreuses et convergentes établissent déjà l'ampleur des effets à long terme sur la santé de certaines contraintes professionnelles, notamment les toxiques cancérigènes, le travail de nuit et les efforts physiques importants.

limité de la retraite pour pénibilité auraient pu susciter dans les branches les plus concernées par ces conditions de travail une réponse autonome *via* la création de dispositifs conventionnels. Rappelons que des dispositifs sectoriels ou spécifiques existent ou existaient (Volkoff, Jolivet, 2008). Des réflexions ont été engagées dans des secteurs comme la collecte des déchets (Volkoff, 2006), le bâtiment et travaux publics (Goudard, Malaquin, 2009) et les métiers portuaires. Cependant, la volonté de l'Etat de relever l'âge d'accès aux dispositifs spécifiques et de limiter leur financement public reporte une grande partie de leur coût sur les employeurs et les salariés des secteurs concernés. C'est notamment le cas pour le congé de fin d'activité ouvert aux salariés des secteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs, ainsi qu'aux convoyeurs de fonds. L'accord trouvé en mai 2011 se traduit par un report de l'âge d'entrée dans le dispositif, et par l'annonce d'une renégociation en 2013 à laquelle l'Etat serait associé. Le financement par les branches de retraites anticipées pour pénibilité se heurte le plus souvent au refus des employeurs de subir des coûts supplémentaires, ce qui réduit fortement les possibilités de mise en place de dispositifs conventionnels auto-financés. L'étude réalisée pour le BTP concluait néanmoins que le coût net d'un tel dispositif n'est pas si important compte tenu des économies réalisées notamment sur les inaptitudes.

L'article 86 de la loi offre aux branches la possibilité de mettre en place un dispositif expérimental (provisoire) par négociation jusqu'au 31 décembre 2013. Les salariés concernés doivent remplir trois conditions : une durée minimale d'exposition qui peut être définie par l'accord, l'exposition à des conditions de travail définies par la fiche d'exposition (reprenant donc la liste fixée par décret), et le cumul de deux facteurs de risque identifiés. Les accords de branche peuvent mettre en place un allègement de la charge de travail (*via* un passage à temps partiel, une mission de tutorat) mais aussi une compensation de la charge de travail (versement d'une prime, journées supplémentaires de repos ou de congés, avec la possibilité de le faire par abondement au compte épargne-temps). Si l'éventualité d'un temps partiel compacté (aboutissant à une forme de congé de fin de carrière) n'est pas exclue, il est peu probable qu'elle soit accueillie favorablement par les pouvoirs publics et qu'elle soit pérennisée. La mention sur un pied d'égalité d'un allègement et d'une compensation de ce que la loi appelle « charge de travail » laisse en outre dans le flou la nature de la pénibilité prise en compte. S'il s'agit de la pénibilité liée aux difficultés à tenir dans le travail, le passage à temps partiel et les jours de congés supplémentaires constituent des options cohérentes. En revanche, la pénibilité associée à une réduction de l'espérance de vie en bonne santé n'est pas spécifiquement abordée. Le versement d'une prime apparaît particulièrement ambigu : est-elle destinée à compenser seulement les désagréments immédiats de conditions de travail pénibles ou couvre-t-elle aussi les effets sur la santé à long terme ?



En janvier 2012, peu d'accords de branche proposent une compensation de la pénibilité sous la forme d'une cessation anticipée d'activité (tableau 1), alors que 88 accords de branche ont été signés sur l'emploi des seniors. Les deux accords qui instaurent la prise en compte de la pénibilité et un droit à cessation anticipée d'activité pour certains métiers portuaires s'inscrivent dans le contexte de la réforme portuaire mise en place par une loi de juillet 2008, à l'origine de tensions sociales. Soulignons que la cessation anticipée dans cette branche est financée par des contributions supplémentaires pour les salariés concernés et pour les employeurs. La branche des industries pétrolières prévoyait déjà des cessations anticipées dans sa convention collective et l'entreprise Total, très présente, dispose de son propre dispositif de congé de fin de carrière. Les deux autres accords sectoriels (conducteurs routiers et IEG) prolongent également des dispositifs existants. Les négociations de branche sur la pénibilité prévues par la loi ne se sont semble-t-il ouvertes que dans quelques autres secteurs : blanchisserie, hôtels-café-restaurants, BTP, métallurgie, chimie, caoutchouc. Les branches envisagent une éventuelle négociation avant tout pour couvrir les entreprises de 50 à 300 salariés au regard de la pénalité due si elles ne disposent ni d'un accord ni d'un plan d'action sur la prévention de la pénibilité (voir *infra*, III), et pas vraiment semble-t-il au titre du dispositif expérimental. De plus, elles ne l'envisagent que dans la mesure où elles estiment que les entreprises sont largement concernées par cette pénalité. Enfin, la possibilité d'une compensation par une cessation anticipée d'activité est largement écartée d'emblée par les délégations patronales, ce qui constitue un point de désaccord avec les négociateurs syndicaux. Reste la possibilité de négociations au niveau des entreprises, ce qu'ont fait certaines d'entre elles (tableau 1). Compte tenu de leur coût, les dispositifs variés mis en place sont le plus souvent temporaires. Ils sont par ailleurs ciblés sur de longues durées d'exposition dans l'entreprise et donc sur des carrières longues au sein de la même entreprise.

### **III. Prévention de la pénibilité dans les négociations d'entreprise et de branche**

La loi de novembre 2010 comporte plusieurs dispositions visant à prévenir la pénibilité du travail. Elle généralise l'obligation de prévention de la pénibilité en précisant désormais : « 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 » (article L. 4121-1 du Code du travail). Il ne s'agit donc pas pour l'employeur de prendre des mesures mais les mesures de prévention requises, sans quoi sa responsabilité pourrait être engagée. Pour assurer une meilleure traçabilité des

**Tableau 1. Accords d'entreprise et de branche offrant une possibilité de cessation anticipée d'activité**

<p>Accord collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières 19 septembre 2011 Signataires : UFI, CFDT, CGT, FO, CFTC</p>	<p>Pour les salariés postés, <b>anticipation de la date de la liquidation de la retraite à taux plein</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3x8 en continu : - 1,25 mois par année de service posté ;</li> <li>- pour les salariés ayant au moins 30 ans et au plus 36 ans de régime posté, 1,75 mois par année au-delà de la 30<sup>e</sup> année ;</li> <li>• 3x8 en discontinu ou 2x8 en continu : 0,8 mois par année ;</li> <li>• 2x8 en discontinu : 0,33 mois par année.</li> </ul> <p>Durée minimale d'anticipation : 10 mois. Durée maximale : dans la limite de 36 ans de carrière tous régimes de travail confondus.</p> <p><b>Allocation égale à 75 % du salaire annuel brut.</b></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir entre 55 et 60 ans ;</li> <li>• avoir exercé un emploi de conduite, pour les conducteurs routiers de marchandises, pendant au moins 25 ans, et pour les conducteurs routiers de voyageurs, pendant au moins 30 ans.</li> </ul> <p>Financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entre 55 et 57 ans et demi, financement par une cotisation de la profession assise sur la masse salariale des conducteurs (60 % pour les employeurs et 40 % pour les salariés),</li> <li>• entre 57 ans et demi et 60 ans, subvention de l'Etat (80 % de l'allocation et couverture sociale maladie et vieillesse).</li> </ul> <p>Restent à la charge de la profession 20 % de l'allocation de congé de fin d'activité, la cotisation de retraite complémentaire et le coût de gestion.</p> <p>A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'âge d'entrée est porté de 55 à 57 ans (maintien de 55 ans dans certains cas par exception).</p>
<p>Accord sur le maintien du dispositif de congé de fin de carrière en faveur des conducteurs routiers de marchandises et de voyageurs 30 mai 2011 Signataires : Fédération des entreprises de transport et de logistique de France, Organisation des transporteurs routiers européens) et CFDT, CFTC, FNCR, CFE-CGC</p>	<p>Métiers/postes concernés : fabrication câblage, fabrication mécanique, traitement de surface, assemblage-intégration-tests, contrôle.</p> <p><b>Temps de repos</b> : 1 trimestre pour 10 ans d'exposition + 1 trimestre par tranche de 5 ans complémentaire ;</p> <p><b>Aide financière</b> au rachat de trimestres pour années d'études et années incomplètes dans la limite de 36 000 € ;</p> <p><b>Temps partiel</b> de 50 % rémunéré à 65 % avec maintien des cotisations retraite (salariales et patronales)</p> <p>Aux régimes général et complémentaire sur la base d'un temps plein pour les 12 mois précédant la liquidation de la retraite ou le temps de repos.</p> <p>Dispositif en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012.</p>
<p>Accord Thales Alenia Space France 22 avril 2011 Signataires : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO</p> <p>Convention collective nationale unifiée « Ports et Manutention » Dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires 16 avril 2011 Signataires : Union nationale des industries de la manutention dans les ports français (UNIM), Union des Ports de France (UPF), FNPD-CGT, Fédération FO de l'Équipement, des Transports et des Services, FGTE – CFDT Ports et Docks, CFE-CGC, CFTC, CNTPA</p>	<p>Métiers/postes concernés : fabrication câblage, fabrication mécanique, traitement de surface, assemblage-intégration-tests, contrôle.</p> <p><b>Temps de repos</b> : 1 trimestre pour 10 ans d'exposition + 1 trimestre par tranche de 5 ans complémentaire ;</p> <p><b>Aide financière</b> au rachat de trimestres pour années d'études et années incomplètes dans la limite de 36 000 € ;</p> <p><b>Temps partiel</b> de 50 % rémunéré à 65 % avec maintien des cotisations retraite (salariales et patronales)</p> <p>Aux régimes général et complémentaire sur la base d'un temps plein pour les 12 mois précédant la liquidation de la retraite ou le temps de repos.</p> <p>Dispositif en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012.</p> <p><b>Dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite.</b></p> <p>Deux conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard d'un ensemble de huit critères : conditions et rythmes de travail spécifiques (horaires contraignants, productivité, polyvalence et mobilité au quotidien) ; environnement agressif (produits manipulés et atmosphère respirée, nuisances sonores, contraintes de température et conditions météorologiques) ; contraintes physiques (gestes et postures, situations particulières d'attention) ;</li> <li>• faire état d'une ancienneté minimale de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.</li> </ul> <p>Cessation anticipée d'activité au plus tôt 2 ans avant la retraite à taux plein.</p> <p>Possibilité de cumul avec la CAATA (cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) dans la limite de 5 ans.</p>

	<p>Financement par une contribution obligatoire des entreprises et des salariés exposés au fonds collecteur de la branche géré par une entreprise d'assurance.</p> <p>Rente de 65 % du plafond de la SS + 50 % entre 1 et 2 plafonds (maxi total 3 387 €).</p> <p><b>Dispositif complémentaire de cessation d'activité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ouvert aux salariés remplissant les conditions du dispositif précédant mais ayant une ancienneté égale ou supérieure à 18 ans ;</li> <li>cessation anticipée d'activité de 12 mois.</li> </ul>
<p>Accord Renault sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</p> <p>4 février 2011</p> <p>Signataires : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agents de production et ETAM exposés à la pénibilité en usine.</li> <li>58 ans et plus, travaillant ou ayant travaillé en horaires décalés pendant au moins 15 ans ou reconnus en IPP d'au moins 10 %.</li> </ul> <p><b>Dispense d'activité :</b> maximum 3 ans, rémunération de 75 % du salaire annuel. Reprises temporaires d'activités possibles à la demande de l'entreprise.</p> <p>Dispositif ouvert du 31 juillet 2011 au 31 décembre 2012.</p>
<p>Accord Rhodia sur le travail des salariés postés</p> <p>30 juin 2010</p> <p>Signataires : CGT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC</p>	<p>Travail effectué en rythme continu ou semi-continu au sens de l'accord Rhodia du 28 juin 2001 relatif aux changements de rythmes de travail des salariés postés en continu ou en semi-continu.</p> <p><b>Dispositif temporaire de cessation anticipée d'activité (fin de l'accès à ce dispositif : le 31 décembre 2011).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>58 ans et plus au 31 décembre 2011.</li> <li>Travail posté continu ou semi-continu pendant 22 années au moins incluant du travail de nuit au sens de la CCNIC (poste du matin débutant avant 6 heures, ou poste de l'après-midi se terminant après 21 heures), au sein de Rhodia ou de tout autre entreprise.</li> </ul> <p>Anticipation par rapport à la date d'obtention de son droit à la retraite Sécurité sociale à taux plein : minimum 6 mois pour 22 ans, maximum 2 ans pour 30 ans.</p>
<p>Accord Arkema France sur la mise en œuvre d'un dispositif de dispense d'activité en faveur du personnel posté</p> <p>21 avril 2010</p> <p>Signataires : CFE-CGC, CFTC, CGT</p>	<p><b>Dispense d'activité.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>58 ans et plus.</li> <li>Ancienneté au poste en continu, semi-continu ou discontinu en horaire alternant comportant un horaire de nuit (poste du matin débutant avant 6 heures et poste d'après-midi se terminant après 21 heures). Au moins 22 ans d'ancienneté en poste (incluant le cas échéant des périodes de travail temporaire au sein de la société ou du groupe dûment justifiées).</li> </ul> <p>Durée : 6 mois minimum pour 22 ans d'ancienneté, maximum 24 mois pour 30 ans.</p>
<p>Accord collectif IEG relatif à la spécificité des métiers dans la branche *</p> <p>16 avril 2010</p> <p>Signataires : UFE, UNEmiG et CGT</p>	<p>Modification des critères définissant les services actifs. Cinq types de situations pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>efforts physiques importants (ex. : ascension de supports sans nacelle et port de charges lourdes) ;</li> <li>postures non naturelles et pénibles (ex. : travaux avec membres supérieurs levés, travaux en position accroupie, agenouillée ou allongée) ;</li> <li>travail physique dans un espace clos à température extrême ;</li> <li>travail manuel contraint, effectué à l'extérieur et, par conséquent, exposé aux intempéries sans possibilité de s'y soustraire ;</li> <li>horaires pouvant avoir un impact sur le cycle de sommeil (ex. : services continus par roulements et travail de nuit).</li> </ul> <p>Exposition aux risques psychosociaux et services insalubres exclus.</p> <p>Classement d'un emploi en « services actifs » : au moins 200 heures par année civile effectuées avec un ou plusieurs critères de pénibilité.</p> <p>Pour un salarié à temps plein occupant un emploi classé en services actifs 100 %, 10 jours octroyés annuellement, bloqués jusqu'à la date d'ouverture des droits à la retraite du régime spécial des IEG dans un dispositif de « Compte épargne-jours retraite ».</p>

\* Accord validé par un décret du 23 septembre 2011.

expositions, l'employeur doit désormais établir pour chaque travailleur une fiche destinée à compléter le dossier médical en santé au travail. Cette fiche doit faire état des facteurs de pénibilité auxquels la personne est exposée, de la période pendant laquelle l'exposition a eu lieu et indiquer les mesures de prévention mises en œuvre pour supprimer ou réduire ces facteurs de risque. Cette fiche est communiquée au service de santé au travail. Les missions du CHSCT sont étendues à l'analyse de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Enfin, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et dont au moins la moitié des effectifs est exposée à au moins un facteur de pénibilité ont l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les entreprises qui ont moins de 300 salariés pourront être couvertes par un accord de branche. A défaut d'accord ou de plan d'action, une pénalité de 1 % de la masse salariale s'appliquera.

### **III.1. Quelle spécificité par rapport à la négociation sur l'emploi des seniors ?**

La loi de novembre 2010 et les décrets associés précisent le contenu attendu des accords et des plans d'action sur la prévention de la pénibilité. Même si les dispositions retenues présentent beaucoup de points communs avec celles relatives à l'emploi des seniors, il existe aussi certaines différences importantes (tableau 2).

Sont concernées par la loi de 2010 les entreprises dont au moins 50 % des salariés sont exposés aux facteurs de risques professionnels énumérés par la loi. Cela implique que les entreprises établissent un diagnostic préalable pour vérifier si elles sont ou non concernées<sup>16</sup>. Néanmoins, cela ne préjuge pas de la qualité et de l'utilité du diagnostic, qui peut être relativement formel.

Comme pour l'emploi des seniors, trois domaines d'action au moins doivent être traités parmi les six énumérés. Dans les trois domaines retenus, un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur doit être associé à chaque disposition favorable retenue. Les entreprises choisissent à la fois l'objectif, la nature des indicateurs et leurs valeurs cibles. Les domaines d'action proposés sont scindés en deux groupes : d'une part, la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, l'adaptation et l'aménagement de postes de travail (un de ces deux thèmes doit être traité), d'autre part l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière, le maintien en activité (deux au moins de ces thèmes à traiter). L'accent est mis sur les actions collectives.

16. Pour la négociation sur l'emploi des seniors, il n'y avait aucune obligation de diagnostic préalable, ce qui était un manque important.

Les modalités de suivi, en pratique, sont très importantes car les pouvoirs publics, à travers cette incitation à la négociation, transfèrent à un niveau plus local la responsabilité de la définition des dispositifs et leurs conditions concrètes d'application. Alors que, pour l'emploi des seniors, les modalités de suivi sont essentiellement déterminées par les négociateurs, en matière de prévention de la pénibilité les indicateurs chiffrés doivent être communiqués, au moins une fois par an, aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel.

De plus, la loi prévoit un contrôle de conformité sur l'existence d'un programme de prévention et de mesures<sup>17</sup>. Par ailleurs, la Direccte décide de la pénalité, ce qui veut dire que la pénalité ne s'applique pas de fait. La Direccte peut également décider du montant de la pénalité.

**Tableau 2. Les points spécifiques des accords/plans d'action sur la pénibilité**

Entreprises concernées	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Condition spécifique</b> : employer 50 % de salariés exposés à au moins un des facteurs de risques professionnels énumérés par la loi.</li> <li>→ Nécessité d'analyser les modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs, fixés par l'employeur après consultation des IRP : seuils, limites, intensités, durées ou fréquences d'exposition</li> <li>→ <b>Diagnostic préalable</b></li> </ul>
Dispositions relevant d'au moins 3 des 6 domaines d'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité</li> <li>● L'adaptation et l'aménagement des postes de travail</li> <li>→ <b>Toute action collective de prévention est encouragée</b></li> <li>● L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel</li> <li>● Le développement des compétences et des qualifications</li> <li>● L'aménagement des fins de carrière</li> <li>● Le maintien en activité</li> <li>→ Au moins 1 des 2 premiers thèmes, au moins 2 des 4 thèmes suivants</li> <li>→ Indicateurs chiffrés</li> </ul>
Modalités de suivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Indicateurs chiffrés communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT, à défaut aux DP</b></li> <li>● <b>Contrôle de conformité aussi sur l'existence d'un programme de prévention et de mesures</b></li> <li>● <b>La Direccte décide de la pénalité</b></li> </ul>

Comme pour les accords et plans d'action sur l'emploi des seniors, la loi pose une double contrainte : une exigence de contenu et une exigence de délai sous peine de pénalité. Cette exigence de contenu associée à des exemples de bonnes pratiques et d'indicateurs aboutit à un cadrage cognitif (Farvaque, 2011). Les acteurs sociaux entrent donc dans une éventuelle négociation avec un arrière-plan de ce que devrait être l'accord,

17. La circulaire publiée le 28 octobre 2011 par la Direction générale du travail (DGT) précise qu'il n'y a pas de procédure de rescrit (dépôt préalable du texte pour vérification de la conformité de son contenu), à la différence de ce qui existe pour l'emploi des seniors. Ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'Inspection du travail examinera la conformité de l'accord ou du plan d'action.

indépendamment de ce qu'ils voudraient qu'il soit. Ce cadrage cognitif contribue à réduire le champ des possibles. Par ailleurs, le fait de devoir respecter la loi sous peine de pénalité pousse les acteurs à se mettre en conformité avec ce qui semble requis, pour des raisons de sécurisation juridique. La mise en place d'une pénalité incitative soulève ainsi plusieurs interrogations.

Compte tenu des délais impartis, la négociation a de grandes chances de se dérouler comme celle pour l'emploi des seniors dans les entreprises qui n'ont pas anticipé sur ce thème. Le risque est d'avoir des accords ou des plans d'action assez formels, sans réflexion préalable sur les caractéristiques et les enjeux propres à l'entreprise, dans un souci de sécurisation juridique. En 2009, environ 34 200 textes ont été élaborés sur l'emploi des seniors dans les entreprises ou les groupes, sous forme d'accords (30 %) ou de plans d'action (70 %). Les études disponibles (Farvaque *et al.*, 2010 ; Claisse *et al.*, 2011) aboutissent à un constat assez mitigé : les textes « volontaristes » sont plutôt mis en place là où des actions ou une réflexion existaient déjà, d'autres textes font apparaître des petits pas sur certains points très limités, enfin la plupart des textes apparaissent très formels. Le contenu des textes ne permet cependant pas de conclure sur les actions effectivement entreprises ni sur l'évolution des représentations dans les entreprises. De plus, l'attente des résultats de la négociation interprofessionnelle entamée en 2005 avait laissé ce thème à l'écart des négociations sur des thèmes connexes (GPEC, emploi des seniors), lesquelles avaient souvent échoué sur l'absence de prise en compte de la pénibilité.

Une seconde interrogation porte sur la pertinence et le champ des actions retenues pour la prévention de la pénibilité. Dans les accords et plans d'action sur l'emploi des seniors, le domaine « amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » est l'un des six domaines d'action. La prévention de la pénibilité y apparaît ainsi comme une option parmi d'autres, de même valeur que les autres (Farvaque *et al.*, 2010). Elle est par conséquent non obligatoire et d'autres domaines peuvent lui être préférés. De fait, ce domaine d'action n'arrive qu'en troisième, quatrième ou cinquième position selon les études. L'analyse plus approfondie de 116 accords et plans d'action sur l'emploi des seniors montre que si la moitié retient la dimension amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, c'est en majorité sous un angle médical, principalement *via* une augmentation de la périodicité des visites médicales, des bilans biologiques, une surveillance renforcée (Claisse *et al.*, 2011).

### **III.2. Des questions plus spécifiques sur la pénibilité**

En limitant le champ des entreprises concernées à celles où au moins la moitié des salariés est exposée, la loi exclut une grande majorité d'entreprises

où pourtant la question de la pénibilité se pose. *A fortiori* si l'on retient une vision plus complète de la pénibilité du travail. Lorsque leurs salariés sont estimés peu exposés à la pénibilité (ou peu nombreux à l'être), les entreprises n'auraient donc pas autant d'efforts de prévention à faire, alors que ces efforts pourraient être plus faciles. A l'inverse, les entreprises où la pénibilité est très présente n'ont pas forcément beaucoup de marges pour reclasser leurs salariés sur d'autres postes et ne peuvent pas forcément réduire sensiblement certaines expositions. Des activités largement soumises au travail de nuit, comme la chimie, la logistique, l'imprimerie, la santé, les transports, la boulangerie, le contrôle douanier, le gardiennage ou les casinos et jeux, ont ainsi peu d'opportunités de réduction de cette exposition sans remettre en cause leur modèle économique.

La loi met en avant une approche par exposition. Cependant des composantes très diverses de la vie de travail (et hors travail) interviennent, renforcent ou atténuent mutuellement leurs effets. Ainsi une contrainte posturale ou le port de charges lourdes sont aggravés par une forte pression temporelle, ou peuvent être atténués si des marges de manœuvre sont possibles. La prise en compte des facteurs de risques psychosociaux, largement cantonnés à un autre champ de négociation, permettrait également de prendre en compte plus largement la pénibilité ressentie mais aussi des difficultés à tenir dans le travail et des atteintes sur la santé. Une analyse des situations concrètes de travail reste nécessaire. Elle permet également de repérer les facteurs à l'origine des expositions (conception du poste, organisation du travail dans l'équipe, report de contraintes temporelles d'un autre service...) et donc de possibles voies d'action. La sélectivité de certaines conditions de travail en fonction de l'âge ou de l'état de santé peut aussi être un indicateur extrêmement pertinent pour une démarche de prévention des risques d'usure professionnelle, pour les salariés à tous les âges. Enfin, il existe un risque de dérive dans l'usage d'indicateurs, en particulier dans le cadre du suivi d'un accord ou plan d'action. Dans les situations concrètes d'analyse, les données dont on aurait besoin, et en particulier les données rétrospectives, peuvent s'avérer difficiles à recueillir, lacunaires, incertaines, contradictoires (Volkoff, 2006). Il est tentant alors de privilégier les aspects de la pénibilité pour lesquels des indicateurs précis et *a priori* non contestables sont accessibles. C'est d'autant plus vrai que l'on s'intéresse à des métiers ou à des activités dans lesquels la rotation des salariés est forte et le recours aux sous-traitants ou aux entreprises extérieures est important.

Enfin, le cadre cognitif des accords et plans d'action sur la pénibilité est plus riche que celui qui s'applique à l'emploi des seniors. L'articulation

entre le document unique <sup>18</sup>, la fiche individuelle d'exposition et l'analyse par le CHSCT des facteurs de pénibilité soulève cependant quelques questions. Le document unique recense des risques, et peut à ce titre faire état des conditions de travail ayant un impact sur la santé. Cependant la pénibilité peut évoluer dans le temps en fonction de l'exposition mais aussi des marges de manœuvre et des stratégies dans le travail (expérience, rôle du collectif), de variables individuelles, de l'évolution des conditions de travail, du contenu du travail... Le document unique doit donc être régulièrement revu en fonction du progrès des connaissances sur les liens santé-travail, mais aussi en fonction de l'évolution de l'organisation du travail, notamment pour tout ce qui concerne la pression temporelle. Une fiche individuelle centrée sur les expositions ne rend pas totalement compte, on l'a précisé plus haut, des pénibilités existantes. La fiche individuelle est établie par l'employeur. De quelles possibilités de rectification ou de complément disposent alors le salarié d'une part, le CHSCT d'autre part compte tenu des constats qu'il peut dresser ? Ces questions se posent avec d'autant plus d'acuité que la traçabilité des expositions devient un enjeu, notamment pour déterminer le droit à une retraite anticipée pour un salarié.

L'incitation à la mise en place d'accords ou de plans d'action sur la prévention de la pénibilité doit aussi être située dans le cadre plus large de l'obligation de sécurité de l'employeur. La loi de 2010 apporte deux modifications importantes : elle intègre la prévention de la pénibilité dans le champ de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, et elle renforce l'obligation de prévention de la pénibilité en insistant sur la pertinence et le caractère complet des mesures mises en œuvre. Cette évolution s'inscrit dans une tendance générale au renforcement de l'obligation de sécurité de l'employeur depuis 2002. Cette tendance disqualifie de fait une segmentation des actions par classe d'âge (par exemple des actions spécifiques seniors). Elle pourrait aussi avoir un impact fort sur les entreprises qui ne prendraient pas ou peu cet aspect en compte si des actions en contentieux étaient à l'avenir engagées par des salariés présentant des atteintes à la santé en lien avec des aspects de leur travail. En dépit de l'existence d'un accord ou d'un plan d'action conforme aux exigences de la loi, des mesures partielles ou insuffisantes pour prévenir la pénibilité pourraient en effet engager la responsabilité de l'employeur.

---

18. Le document unique a été institué par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001. Il recense l'ensemble des risques professionnels identifiés et les classe en fonction de leur impact sur la santé et de l'importance des expositions. Il est obligatoire pour toutes les entreprises (secteur public et privé) et fait en principe l'objet d'une révision annuelle. Comme le précise la circulaire d'application du 18 avril 2002, « l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi. La démarche trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter ». Le document unique comporte donc également les propositions d'actions à mettre en place.



## Conclusion

La prise en compte de la pénibilité du travail reste encore fragmentaire, à la fois parce qu'elle est institutionnellement ciblée sur les expositions aux sollicitations physiques, qu'elle n'établit pas encore de ponts solides avec les risques psychosociaux, et parce qu'elle est très marquée par une volonté de ne pas revenir à des pratiques massives de cessation anticipée d'activité. L'un des enjeux majeurs de cette prise en compte est d'inciter à réduire les effets nocifs sur la santé, donc aussi sur le maintien en emploi, des conditions et de l'organisation du travail. De ce point de vue, les formes de compensation peuvent être analysées comme des incitations à prévenir la pénibilité du travail, c'est-à-dire à réduire les effets sur la santé, en faisant apparaître des coûts largement mutualisés et masqués. On retrouve ici, en filigrane, une interrogation très largement présente en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (Askenazy, 2004). La mise à l'écart dans la loi de la pénibilité vécue, des effets prévisibles sur la santé mais sans pathologies immédiates « suffisantes » pose la question de la perception des coûts du maintien en emploi dans des conditions de travail pénibles, quel que soit l'âge. L'absence de lien entre coûts et prévention laisse à penser que l'incitation à la prévention sera notablement insuffisante en l'absence d'une refonte du système.

Comme pour le stress, c'est encore largement une démarche « volontaire » entre partenaires sociaux qui est proposée (Loriol, 2008). Cette démarche peut s'interpréter comme une « action publique négociée » (Groux, 2005), laissant aux employeurs la définition des actions concrètes pour remplir l'objectif de maintien dans l'emploi des seniors et/ou de maintien des capacités à tout âge. Les accords ou plans d'action permettent ainsi d'ajuster les facteurs de pénibilité aux spécificités de l'entreprise/ de la branche et d'établir un diagnostic partagé. Les facteurs de pénibilité énumérés pourraient être complétés par d'autres facteurs, y compris en intégrant des facteurs de risques psychosociaux (contact avec le public par exemple). Si les incitations à négocier portent sur des thèmes distincts, l'existence d'accords juxtaposant mais associant néanmoins la pénibilité et les risques psychosociaux dessine une possible évolution vers une négociation unique sur ces thèmes.

Par ailleurs, la modification des dispositifs qui permettraient une transition entre emploi et retraite laisse planer des incertitudes sur les modes de sortie qui sont désormais utilisés et sur l'évolution des inégalités entre individus. En particulier, le départ anticipé pour pénibilité dans le cadre d'accords d'entreprise exclut les personnes dont les carrières ont été plus heurtées. Ne sont pas non plus prises en compte les carrières à forte amplitude (début d'activité précoce et/ou activité tardive).

Enfin, la question du niveau de négociation d'accords relatifs à la pénibilité reste posée. Si la mutualisation au niveau de la branche est pertinente pour des formes de pénibilité répondant à des choix de production communs aux entreprises qui en relèvent, une mutualisation au niveau national s'impose lorsque les formes de pénibilité résultent d'un choix collectif (comme c'est le cas pour le travail de nuit dans le secteur de la santé) ou qu'elles concernent des personnes hors du champ de la négociation de branche ou d'entreprise du fait de leur parcours professionnels.

## Références bibliographiques

- Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Editions du Seuil.
- Bardot F., Touranchet A. (2006), « Partir plus tôt pour raisons de santé : le dilemme des médecins du travail », *Retraite et Société*, n° 49, octobre, p. 61-75.
- Barnier L.-M., Bensoussan M. (2010), « Négocier la pénibilité ? Conditions de travail et reconnaissance chez les hôtesses de l'air et les stewards », *Travail-ler*, n° 24, 2010/2, p. 125-152.
- Claisse C., Daniel C., Naboulet A. (2011), *Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes*, Document d'études, DARES, n° 157, février, 95 p.
- Cottureau A. (1983), « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières en France au XIX<sup>e</sup> siècle », *Le mouvement social*, n° 124, p. 71-112.
- Davezies P. (2008), « Le stress, un phénomène biochimique », *Santé et Travail*, n° 64, octobre, p. 42-45.
- Farvaque N. (2011), « Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors : régulation publique, dialogue social et boîte à outils », *La Revue de l'IRES*, n° 69, p. 139-172.
- Farvaque N., Lefebvre M., Humetz H., Messaoudi D. (2010), *Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors. Régulation publique, dialogue social et boîte à outils*, ORSEU, Agence d'objectifs de l'IRES pour l'Unsa-Education, juin, 168 p.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 223 p.
- Goudard D., Malaquin M. (2009), *Pénibilité et retraite : des repères pour le débat social à partir du cas du BTP*, Etude réalisée à la demande de la CGT, Groupe Alpha Centre Etudes et perspectives, octobre, 67 p.
- Groux G. (2005), « L'action publique négociée. Un nouveau mode de régulation ? Pour une sociologie politique de la négociation », *Négociations*, 2005/1, n° 3, p. 57-70.
- Héas F. (2005), « La définition juridique de la pénibilité au travail », *Travail et Emploi*, n° 104, octobre-décembre, p. 19-27.
- Héas F. (2010), « Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ? », *Pistes*, vol. 12, n° 1, février, 12 p.
- Lasfargues G. (2005), *Départs en retraite et « travaux pénibles ». L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche, n° 19, avril ([www.cee-recherche.fr/fr/rapports/retraite\\_travail\\_sante\\_lasfargues.pdf](http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/retraite_travail_sante_lasfargues.pdf)).
- Loriot M. (2008), « La reconnaissance juridique du stress au travail », in Buscatto M., Loriot M., Weller J.-M., *Au-delà du stress au travail*, Toulouse, Erès, p. 91-109.
- Molinié A.-F. (2006), « La santé au travail des salariés de plus de 50 ans », in *Données sociales – La société française*, INSEE, p. 543-553.

- Molinié A.-F., Volkoff S. (2003), « Départs en retraite : les deux facettes de la "pénibilité" du travail », *Quatre pages du CEE*, n° 60, 11/2003.
- Molinié A.-F., Volkoff S. (2006), « Fins de vie active et pénibilités du travail », in *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte/Centre d'études de l'emploi, p. 95-104.
- OCDE (2011), *La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE*, Division des politiques sociales, Document de travail, 41 p. (téléchargeable sur le site du Conseil d'orientation des retraites, Séance plénière du 16 mars, « Inaptitude, incapacité, invalidité, pénibilité et retraite »).
- Piotet F. (2010), « Retraites : quel travail ? », *Droit social*, n° 12, décembre, p. 1180-1190.
- Planet Labor* (2011a), « Italie : le décret sur la retraite anticipée pour pénibilité publié au Journal officiel », n° 110329, 16 mai.
- Planet Labor* (2011b), « Grèce : le nouveau tour de vis touche les pensions et les métiers pénibles », n° 110491, 28 juillet.
- Poisson J.-F. (2008), *Prévenir et compenser la pénibilité*, Rapport pour la Commission des affaires sociales, Assemblée nationale.
- Struillou Y. (2003), *Pénibilité et retraite*, Rapport pour le Conseil d'orientation des retraites, avril ([www.cor.retraites.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf](http://www.cor.retraites.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf)).
- Volkoff S. (2006), « "Montrer" la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006/3, n° 163, p. 62-71.
- Volkoff S. (2008), « Fins de vie active et "pénibilités" du travail », in Nicot A.-M., Roux C. (dir.), *Pénibilité au travail. Une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels*, Etudes et documents, ANACT, mai, p. 16-20.
- Volkoff S., Jolivet A. (2008), « Prendre en compte la pénibilité », *Regards sur l'actualité*, n° 344, *Retraites : le rendez-vous de 2008*, octobre, p. 69-81.
- Waltisperger D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières informations et premières synthèses*, n° 03.1, janvier, 8 p.
- Wierink M. (2010), « La retraite à 67 ans, un projet qui divise les Pays-Bas », *Chronique internationale de l'ÉRES*, n° 122, janvier, p. 11-24.