



iRES
Institut de Recherches
Économiques et Sociales

le cnam
ceet

LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL : COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS DE COMPENSATION ET DE PRÉVENTION

SYNTHÈSE

Annie JOLIVET
(CNAM, CRTD et CEET,
GIS CREAPT, associée à l'IRES)

Avec la collaboration de
Kevin GUILLAS-CAVAN
(associé à l'IRES)

MARS 2026

Synthèse

Les effets des conditions de travail sur la santé et l'espérance de vie en bonne santé peuvent être pris en compte par des dispositifs de compensation et/ou de prévention. Ces dispositifs existent avec des modalités très différentes dans de nombreux pays, et évoluent notamment dans le cadre de réformes des retraites. La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a souhaité une comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention de la pénibilité du travail. Cette commande s'inscrit dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires).

Comparaison internationale des dispositifs : difficultés et méthode retenue

La comparaison internationale porte sur neuf pays européens dont la France. Les huit autres pays (Allemagne, Autriche, Espagne, Italie, Pologne, Croatie, Finlande et Suède) ont été choisis de façon à contraster les dispositifs existants et les caractéristiques institutionnelles des pays au regard du système de retraite et des relations professionnelles. En l'absence de dénomination homogène de la pénibilité du travail, les dispositifs analysés sont ceux qui permettent en droit et en fait aux travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles, usantes, de prendre leur retraite ou de cesser leur activité de façon anticipée par rapport à l'âge de la retraite de référence. La comparaison de ces dispositifs est réalisée à partir d'une analyse monographique par pays, qui situe et détaille les dispositifs existants, leur effectivité et les inégalités entre hommes et femmes.

La recherche documentaire présente un niveau de complexité particulièrement élevé dès lors qu'on cherche à documenter très précisément des dispositifs à partir de leur dénomination indigène. Elle a nécessité non seulement une revue de littérature classique (publications scientifiques et officielles) mais aussi une recherche documentaire plus large et récurrente de documents variés en langue du pays. Les documents collectés via des recherches par mots clés sur moteurs de recherche tout public ont été systématiquement confrontés aux informations déjà obtenues pour apprécier leur fiabilité et leur apport. C'est particulièrement nécessaire compte tenu du volume des documents passés en revue et de l'utilisation de traducteurs automatiques plus ou moins fiables.

La recherche documentaire a conduit à élargir la comparaison à des dispositifs de compensation alternatifs. Deux types de dispositifs et trois champs d'investigation sont ainsi pris en compte : des dispositifs spécifiques ou non ; relevant du champ de la retraite, d'autres champs de la protection sociale, et du champ de la prévention. Les dispositifs peuvent être mis en place à un niveau centralisé mais aussi à un niveau intermédiaire (branches) ou décentralisé.

Les dispositifs spécifiques de compensation de la pénibilité *via* la retraite

Ces dispositifs présentent une très grande variété quant à leur dénomination et quant au champ des emplois ou des conditions de travail concernés. Dans certains pays, plusieurs dispositifs sont en vigueur, en fonction de la structure du système de retraite (distinction secteur public/secteur privé, régimes spéciaux, régime de base/2^{ème} et 3^{ème} piliers) et du financement de ces dispositifs (protection sociale, retraite, Etat). La plupart des dispositifs relèvent de retraites anticipées, mais certains constituent des passerelles vers la retraite (pension pour carrière de

travail en Finlande et *APE sociale* en Italie). Enfin, quelques dispositifs ne sont pas dédiés à certains emplois pénibles mais ceux-ci ouvrent des possibilités de sortie anticipée. On envisage alors la compensation *via* la retraite et non plus seulement *par* la retraite.

Quels droits ouvrent les dispositifs spécifiques ? La compensation via la retraite permet en priorité de liquider sa retraite à un âge plus précoce et/ou de bénéficier d'une majoration de sa durée d'assurance. D'autres paramètres s'y ajoutent toutefois : l'absence de pénalisation du montant de la pension en cas de départ avant l'âge de référence, la validation de trimestres, années ou points non cotisés. Les conditions d'éligibilité sont très diverses : âge minimum (cessation d'activité/retraite) ; durée de carrière (durée minimale d'assurance et/ou durée minimum d'exposition) ; statut d'emploi (salariés uniquement/salariés et non-salariés/chômeurs inclus ou non) ; conditions de travail (liste, degré d'exposition) et/ou profession exercée ; situation d'exposition (en cours et/ou passée) ; état de santé (condition médicale/degré de réduction des capacités ou aucune condition).

Les dispositifs spécifiques illustrent à la fois la diversité des approches et des combinaisons variables d'éléments récurrents quant à « la pénibilité » prise en compte. Très peu de pays ont défini la pénibilité : la France, l'Italie, la Pologne, la Croatie et l'Espagne tout récemment. Les autres pays s'appuient sur des listes d'activités/emplois ou de conditions de travail.

L'ensemble de ces critères module très finement et très différemment les possibilités de faire valoir une retraite précoce ou anticipée. Des critères très ouverts sont dans certains cas compensés par des critères très sélectifs. En Finlande, la combinaison d'une liste de conditions de travail plutôt large, d'une très longue carrière, d'une exposition encore présente en fin de carrière, d'un travail à temps plein et d'une réduction de la capacité de travail limite fortement les personnes qui peuvent prétendre à la pension pour carrière de travail. Dans la plupart des pays, les dispositifs spécifiques de compensation via la retraite ne fixent pas de condition relative à l'état de santé (sauf en France, avec la retraite pour incapacité d'origine professionnelle, et en Finlande).

Une large gamme de dispositifs non spécifiques

La recherche documentaire par pays et l'analyse en comparaison internationale conduisent à s'intéresser à des dispositifs non spécifiques. Il s'agit de dispositifs soit destinés à des personnes sans distinction des emplois occupés ou de leurs conditions de travail, soit destinés seulement pour partie à des personnes en raison de leurs conditions de travail et des emplois occupés. Ils se situent dans le champ du système de retraite ou relèvent d'autres champs de la protection sociale.

De tels dispositifs existent dans tous les pays étudiés, y compris ceux dans lesquels il n'existe pas de dispositif spécifique. Deux grands types de dispositifs non spécifiques sont repérés : des dispositifs de retraite ou de sortie de l'activité (sous condition de carrière longue ou très longue ; retraite partielle ou progressive) ; des dispositifs d'inactivité hors retraite (invalidité, inaptitude ou chômage). S'y ajoute un dispositif réservé aux femmes en Italie, qui constitue une exception.

Articulation entre dispositifs, conditions d'accès et effets de sélection

L'articulation entre dispositifs spécifiques et dispositifs non spécifiques permet d'envisager l'usage des dispositifs, notamment le degré d'arbitrage entre les dispositifs spécifiques, lorsque au moins deux sont a priori accessibles, le non-recours à un dispositif spécifique au profit d'un

dispositif non spécifique. Elle permet également d'interroger la logique de construction des dispositifs : empilement, recouvrement, cohérence.

Quelques dispositifs non spécifiques présentent des zones de recouvrement soit avec un dispositif spécifique, soit entre des champs différents. Le premier cas est illustré par le dispositif spécifique qu'est la retraite de transition en Pologne : des règles spéciales ouvrent ce dispositif sous conditions à des personnes en situation de chômage ou d'invalidité. Le second cas est illustré par les deux dispositifs de retraite anticipée qui existent en Espagne qui mêlent une passerelle du chômage vers la retraite et une retraite pour longue carrière et par l'Opzione Donna en Italie qui mêle passerelle du chômage vers la retraite, prise en compte d'une situation de handicap, prise en compte du travail d'aidante d'un parent dépendant.

Des effets de sélection se manifestent. La diminution du nombre de personnes entrées dans un dispositif en est un premier indice. On le relève en particulier lorsque les conditions d'accès sont exigeantes ou durcies (conditions de longue voire très longue carrière notamment, comme en Italie et en Allemagne) ou lorsque les pensions de retraite sont pénalisées en cas de départ anticipé (comme en Espagne). La répartition entre hommes et femmes relevant d'un dispositif ou leur répartition différente entre dispositifs constituent un deuxième indice. Enfin, les profils des personnes qui accèdent aux différents dispositifs spécifiques et non spécifiques et les taux de rejet constituent un troisième élément. Ils sont toutefois peu documentés au vu des résultats de la recherche documentaire.

Compensation et prévention

Les dispositifs spécifiques comportent une dimension prévention dans des configurations variables : une incitation à la prévention *via* le financement du dispositif de compensation par les employeurs qui exposent leurs salariés aux conditions de travail prises en compte, ou emploient des salariés dans les emplois reconnus comme « pénibles » ; des modalités de prévention en cours ou en fin de vie professionnelle (réduction du temps de travail, amélioration des conditions de travail) ; la prise en compte de la pénibilité seulement ou très fortement par le système de santé sécurité au travail.

À quels droits une personne exposée à des conditions de travail « pénibles » peut-elle prétendre ?

L'accès à un dispositif de compensation diffère selon les pays et selon les métiers/professions selon la combinaison des différents critères d'éligibilité. Quatre cas de figure peuvent être distingués.

- Un petit groupe d'emplois (pompiers, mineurs, ouvriers travaillant dans des carrières, pêcheurs et conducteurs de train par exemple) est couvert dans quasiment tous les pays mais par des dispositifs spécifiques différents.
- Les ouvriers de l'industrie sont globalement couverts par les conditions de travail et/ou les listes d'emploi retenues dans les dispositifs spécifiques. Ils cumulent en effet très souvent des expositions à plusieurs de ces conditions de travail (charges lourdes, effort physique intense, travail en équipe alternante notamment). Toutefois la possibilité de compenser ces expositions par une retraite anticipée diffère selon les pays en raison des autres critères qui conditionnent l'éligibilité.
- Les infirmières et plus largement les emplois de la santé sont le plus souvent exclus des dispositifs spécifiques.

- Enfin, certains emplois ou professions sont uniquement couverts dans quelques pays. Cela peut tenir à des spécificités nationales, à la survivance de droits anciens, à des mesures ponctuelles, à des rapports de force ou à des approches de la pénibilité qui les inclut.

Les dispositifs de compensation font le plus souvent l'objet de législations nationales, mais dans la plupart des huit pays analysés régulation par la loi et régulation par la négociation collective sont présentes et se combinent. La construction des droits collectifs des salariés dans la compensation de la pénibilité mais aussi dans la prévention soulève plusieurs questions qui nécessiteraient des investigations supplémentaires et une bonne connaissance à la fois des règles et des pratiques de négociation collective.

Enfin, les droits s'apprécient au fil du temps. D'une part, il existe des pressions à l'élargissement du champ d'application des dispositifs spécifiques ou hybrides, d'autant plus que l'écart entre l'âge d'une retraite anticipée et l'âge normal/légal/standard de la retraite se creuse. D'autre part ces dispositifs restent centrés sur la compensation par un départ ou une retraite anticipés. Deux pays associent toutefois d'autres modalités de prévention/compensation qui peuvent s'appliquer à tout moment de la vie professionnelle : la France et l'Autriche.