

LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle

par Franck HÉAS, Maître de conférences, Université de Nantes,
Droit et Changement Social, UMR-CNRS 6297

PLAN

I. Les évolutions de la pénibilité au travail

- A. Une première approche limitée avec la loi du 21 août 2003
- B. Une réglementation davantage d'envergure avec la loi du 9 novembre 2010
- C. Un recentrage de la pénibilité sur les questions de travail avec la loi du 20 janvier 2014
- D. Les derniers apports normatifs

II. Les enjeux de la pénibilité au travail

- A. Travail/Retraite
- B. Loi/Négociation collective
- C. Prévention/Compensation
- D. Entreprise/Branche
- E. Conditions de travail/Médecin du travail
- F. Individuel/Collectif
- G. Salarié/Personne au travail

Conditions de travail et état de santé des salariés sont liés. Une étude de l'INSEE, publiée en 2013, établit ainsi que la catégorie socioprofessionnelle des personnes (1) demeure un déterminant essentiel de l'espérance de vie : à 35 ans, un homme cadre bénéficie d'une espérance de vie supérieure d'environ 6 ans à celle d'un ouvrier ; chez les femmes, la différence est de 3 ans ; ces écarts n'ont sensiblement pas varié entre 1976 et 2013. S'il en était encore besoin, cette situation démontre que l'environnement de travail et l'activité professionnelle ont un incontestable impact sur la santé des individus. La Cour de cassation prend aussi en compte cette relation de cause à effet. Dans un arrêt en date du 2 mars 2016, qui n'aura pas les honneurs du Bulletin, la Chambre sociale décide que les salariés travaillant en équipe alternée avec une variabilité plus ou moins importante de leurs horaires de travail peuvent bénéficier d'une prime supplémentaire par rapport à ceux travaillant en poste fixe de jour ou de nuit ; cette différence de traitement se justifie en raison du changement constant de rythme imposé aux premiers, qui est « susceptible d'induire des difficultés d'ordre physiologique, notamment dans le domaine du sommeil, et d'éprouver davantage l'organisme et le psychisme » (2).

C'est dans un même cadre d'analyse, fondé sur ce lien entre conditions de travail et santé, que la problématique de la pénibilité au travail a émergé et s'est enracinée dans le droit du travail (3). Si cette pénibilité présente bien une dimension individuelle et subjective, elle est immanquablement liée aux conditions de travail dans lesquelles est fournie la prestation du salarié et renvoie à ce qui est difficile à supporter. De ce point de vue, la pénibilité n'est pas un concept homogène. Elle est donc parfois difficilement identifiable (4), résultant certes du travail, mais liée aussi à la fin de carrière (5) et désignant les conséquences des conditions de travail sur l'état de santé des personnes : au début des années 2000, il avait ainsi été proposé que l'incidence de ces conditions de travail sur l'espérance de vie soit précisément le critère de la pénibilité (6). Le sujet est donc large et doit être appréhendé en lien avec d'autres questions essentielles en entreprise, qui intéressent le vieillissement, la reconnaissance, le bien-être ou la qualité de vie au travail.

(1) N. Blanpain, Les hommes cadres vivent toujours 6 ans de plus que les hommes ouvriers, INSEE Premières, février 2013, n° 1584 : d'après cette même étude, le sexe et le niveau de diplôme sont également des facteurs de différence d'espérance de vie.

(2) Cass. Soc., 2 mars 2016, pourvoi n° 14-11.991.

(3) M. Caron, P.-Y. Verkindt, « L'effort humain », Regards sur la pénibilité, D 2011, p. 1576.

(4) B. Lardy-Pélissier, La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable, RDT 2011, p. 160.

(5) S. Fantoni-Quinton, J. Quandalle-Bernard, La pénibilité au travail : un concept à géométrie (très) variable, RDSS 2012, p. 163 ; F. Héas, La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite, Dr. soc. 2014, p. 598 ; F. Petit, La pénibilité, un nouveau risque professionnel ?, Dr. Soc. 2011, p. 262 ; V. Pueyo, La pénibilité au travail : de quoi parle-t-on ?, RDT 2010, p. 686.

(6) Y. Struillou, Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué, Dr. Soc. 2003, p. 954.

La prise en compte de la pénibilité par le droit du travail ayant été progressive, les présents développements se fondent sur une approche essentiellement historique. L'objectif est de présenter les principales évolutions normatives en la matière (1.)

et, conjointement, de souligner les enjeux diversifiés liés à cette reconnaissance de la pénibilité au travail (II.). Cette pénibilité est, en effet, une problématique multidimensionnelle.

I. Les évolutions de la pénibilité au travail

La prise en compte de la pénibilité par le législateur a été, en France, progressive et demeure, d'une manière générale, assez récente (7). Sur les dernières années, il est à cet égard intéressant d'observer que les principales évolutions de la réglementation en la matière résultent principalement de dispositions inscrites dans des textes ayant pour objet la retraite.

A. Une première approche limitée avec la loi du 21 août 2003 (8)

Historiquement, la pénibilité renvoie à la question de l'usure des corps à l'occasion de la fourniture d'une prestation de travail et, depuis la fin du XIX^{ème} siècle, une prise en charge partielle de cette usure prématurée a, par conséquent, été organisée (9). Pour autant, même si la pénibilité avait pu être appréhendée avant 2003 par la loi, la jurisprudence ou le droit conventionnel, les dispositifs demeuraient limités, par exemple, à la fonction publique (notion d'emploi actif), à certaines situations particulières (classification des emplois, octroi de primes) ou à des secteurs d'activité ou entreprises précis (automobile, industries chimiques ou commissariat à l'énergie atomique) (10). C'est pourquoi la loi du 21 août 2003 peut être considérée comme le premier texte d'ensemble, ambitionnant d'appréhender et de légiférer sur la question de la pénibilité, de manière globale et générale (11). Pour autant, l'objectif se révèle modeste, les apports et la portée directs de ce texte demeurant limités.

Plus symboliquement qu'autre chose, la loi d'août 2003 consacre ainsi la notion de pénibilité dans la loi. Mais aucune définition, aucun critère, aucune action spécifique de prévention ou autre n'est envisagé à cette époque. La pénibilité est davantage proclamée

comme un objet de dialogue social : la loi renvoie, en effet, à la négociation collective et aux partenaires sociaux la charge de réglementer précisément la matière. C'est pourquoi, depuis 2003, « la prise en compte de la pénibilité du travail » est incluse dans la négociation obligatoire triennale de branche, en matière de conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (12). La loi du 21 août 2003 avait également invité les partenaires sociaux à négocier au niveau interprofessionnel sur le sujet. Ces autres négociations ont été laborieuses, ont duré de 2005 à 2008, en étant plusieurs fois interrompues, et n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord. Pour autant, et en dépit de plusieurs points d'achoppement, elles n'ont pas été vaines : les discussions ont permis de préciser la définition, certains critères, les modalités financières et de suivi ou encore le rôle du médecin du travail en matière de pénibilité (13).

B. Une réglementation davantage d'envergure avec la loi du 9 novembre 2010 (14)

La seconde étape de réglementation de la pénibilité au travail résulte de la loi du 9 novembre 2010 (15). Cet autre texte portant également réforme des retraites fut davantage d'envergure. L'ambition législative était en effet tout autre.

En premier lieu, une définition précise de la pénibilité fut inscrite dans le Code du travail : celle-ci résulte dorénavant de « *facteurs de risques professionnels... liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables,*

(7) F. Héas, Pénibilité et droit du travail, JCP S 2009, n° 5, p. 17.

(8) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, JORF, 22 août 2003, p. 14310.

(9) A.-S. Bruno, Les racines de la retraite pour pénibilité : les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^{ème} siècle aux années 1980), *Retraite et société* 2015, n° 72, p. 36.

(10) Sur toutes ces modalités de prise en compte d'une pénibilité antérieures à la loi de 2003 : F. Héas, La définition juridique de la pénibilité au travail, *Travail et Emploi* 2005, p. 19.

(11) J.F. Poisson, *Prévenir et compenser la pénibilité*, Assemblée Nationale, Commission des affaires sociales, juin 2008, Rapport d'information n° 910 (2 tomes) ; Y. Struillou, Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot ?, *RDS* 2004,

p. 548 ; Y. Struillou, Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué ou premier pas ?, *Dr. Soc.* 2003, p. 954.

(12) Art. L. 2241-4 C. trav.

(13) F. Héas, Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail, *Dr. Soc.* 2006, p. 835.

(14) Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF, 10 novembre 2010, p. 20034.

(15) P. Le Cohu, Réforme des retraites et pénibilité, *Gaz. Pal.* 2011, n° 63, p. 29 ; F. Meyer, Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse, *Petites Affiches* 2010, n° 248, p. 3 ; F. Muller, Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites, *Sem. Soc. Lamy* 2010, n° 1470, p. 5.

identifiables et irréversibles sur la santé » (16). En complément, dix critères de pénibilité furent arrêtés : il s'agit des manutentions manuelles, des postures résultant de positions forcées des articulations, des vibrations mécaniques, des agents chimiques dangereux, des activités en milieu hyperbare, des températures extrêmes, du bruit, du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif (17). Il résulte de cette approche que la pénibilité est envisagée seulement sous le prisme de la santé physique. La santé mentale est exclue du champ légal de la pénibilité, alors que le rapport parlementaire rédigé en 2008 proposait comme critère de pénibilité « *la pression psychologique excessive* » (18). Cette pénibilité renvoie, par ailleurs, à des risques non encore réalisés, étant explicitement précisé qu'il s'agit de facteurs « *susceptibles de laisser des traces...* ». Intrinsèquement, la pénibilité implique de considérer l'environnement de travail de manière préventive : si la détérioration de l'état de santé du ou des salariés concernés n'est pas avérée, elle est considérée comme hautement probable et c'est pourquoi il convient de la prendre en compte. C'est de ce point de vue que peut être comprise la décision de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 de refuser le concours d'un expert au CHSCT, pour l'accompagner dans l'élaboration d'un plan d'actions de prévention de la pénibilité initié par l'employeur. Les juges du droit considèrent que le risque grave qui justifie le recours à l'expert s'entend d'un risque « *identifié et actuel* » et donc « *préalable à l'expertise* », ce que la pénibilité au travail ne permet pas à elle seule de caractériser (19). En inscrivant la pénibilité dans le Titre du Code du travail consacré aux « principes généraux de prévention », la loi du 9 novembre 2010 entendait précisément inscrire toute démarche de prise en compte de la pénibilité dans une logique anticipatrice.

En second lieu, la réforme des retraites de 2010 renforçait la négociation collective en la matière. Elle prévoyait ainsi, à titre expérimental, jusqu'à fin 2013, que des accords puissent être conclus au niveau des branches, en prévoyant, par exemple, des mesures de passage à temps partiel en fin de carrière, de tutorat, d'octroi de primes, de repos ou de congés supplémen-

taires (20). Ces négociations aboutirent dans très peu de branches, avec des résultats très inégaux selon les secteurs (21).

Enfin, la loi de novembre 2010 consacra une obligation de négocier sur la prévention de pénibilité dans les entreprises de plus de cinquante salariés, dont plus de la moitié étaient exposés à un ou plusieurs critères de pénibilité (22). L'exigence était, en effet, imposée à ces structures de conclure un accord collectif ou d'élaborer un plan unilatéral d'action d'une durée de trois ans, afin de prévenir la pénibilité. Le législateur se voulut très précis et très directif, en imposant un diagnostic préalable, un contenu précis (23), des champs limitatifs d'actions, la définition d'objectifs en la matière et d'indicateurs de suivi et en prévoyant une sanction financière à défaut (24).

C. Un recentrage de la pénibilité sur les questions de travail avec la loi du 20 janvier 2014 (25)

Le troisième texte consacré aux retraites et organisant le régime juridique de la pénibilité est la loi du 20 janvier 2014. Cette loi s'inscrit, pour l'essentiel, dans la continuité des dispositions promulguées en 2010 en les adaptant (26). Il est prévu qu'à partir de 2018, la négociation sera obligatoire dès lors qu'au moins 25 % de l'effectif de l'entreprise sont exposés à la pénibilité. La primauté de l'accord négocié sur le plan d'actions mis en place par l'employeur est aussi consacrée. Et les dispositions du Code de la Sécurité sociale encadrant l'obligation de négocier sont abrogées pour être transférées dans le Code du travail (27).

Surtout, la loi de 2014 avait institué, au bénéfice de tout salarié exposé et afin que celui-ci soit informé, l'obligation de l'employeur d'établir une fiche individuelle de prévention des expositions. Dans ce cadre, il revenait à l'employeur de recenser et de déterminer le niveau d'exposition de chaque travailleur à chaque facteur de pénibilité. Pour ce faire, des seuils d'exposition furent fixés pour chaque critère (28). Par exemple, s'agissant des manutentions manuelles, le cumul de manutentions de charges est fixé à 7,5 tonnes cumulées par jour, 120 jours par an ; les tempé-

(16) Art. L. 4121-3-1 C. trav.

(17) Art. D. 4121-5 C. trav.

(18) J.F. Poisson, *Prévenir et compenser la pénibilité*, Assemblée nationale, Rapport d'information n° 910, Tome 1, 2008, p. 95.

(19) Cass. Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-11.865 (à paraître au Bull. civ.), Dr. Ouv. 2016 p.10 obs. F. Héas.

(20) Ces indications n'étaient pas exhaustives.

(21) F. Héas, La pénibilité par le prisme des dispositifs légaux de prévention, in M. Del Sol et F. Héas (dir.), *Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail*, Toulouse, Editions Octarès, 2016, pp. 196 et s.

(22) Anciens art. L. 138-29 et s. CSS.

(23) Réduction des poly-expositions, adaptation et aménagement des postes, amélioration des conditions de travail notamment sur le plan organisationnel, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière ou maintien en activité des salariés exposés (art. D. 4163-3 C. trav.).

(24) Au maximum, 1 % de la masse salariale brute des salariés exposés, à la discrétion de l'administration du travail.

(25) Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, JORF, 21 janvier 2014, p. 1050.

(26) F. Héas, La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite, art. préc., p. 598.

(27) Art. L. 4163-1 et s. C. trav.

(28) Art. D. 4161-2 C. trav.

ratures extrêmes sont celles inférieures ou égales à 5 degrés Celsius ou au moins égales à 30 degrés Celsius, et auxquelles le salarié est exposé 900 heures par an ; le travail de nuit correspond à une heure de travail entre 24 heures et 5 heures, 120 nuits par an. Quatre des dix critères sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 : il s'agit du travail en milieu hyperbare et des facteurs liés à certains rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipe successives alternantes et travail répétitif).

La loi du 20 janvier 2014 a également mis en place le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) (29). Ce dispositif permet aux salariés exposés à un ou plusieurs critères de pénibilité au-delà des seuils d'acquérir, sur cette base, des points permettant ensuite de financer totalement ou partiellement une action de formation professionnelle continue, de financer un complément de rémunération en cas de réduction de la durée de travail ou de financer un départ anticipé à la retraite.

D. Les derniers apports normatifs

Les derniers apports normatifs en matière de pénibilité résultent principalement de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (30). Pour répondre aux revendications des organisations d'employeurs considérant la mise en œuvre du dispositif trop complexe, la fiche individuelle de prévention des expositions est supprimée. Plus simplement, l'employeur doit dorénavant transmettre les informations en fin d'année à la CARSAT, de manière dématérialisée et dans le cadre de la déclaration sociale nominative (31). Cette nouvelle formalité concerne uniquement les salariés exposés au-delà des seuils, et donc susceptibles d'acquérir des droits au titre du C3P (32).

L'éligibilité du salarié à ce C3P ne résultant plus d'une fiche établie par l'employeur au niveau de l'entreprise, la loi a également prévu qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un référentiel de branche homologué (par les ministres en charge du Travail et des Affaires sociales) sert de cadre et détermine les expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils (33). Ces documents, qui n'existent pas pour l'instant, devront envisager la pénibilité le plus concrètement possible et au plus près des réalités, le Code du travail imposant de déterminer les expositions des salariés « *en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés* ».

Par ailleurs, plusieurs décrets sont intervenus le 30 décembre 2015. Les critères de pénibilité liés au bruit et au travail répétitif ont ainsi été reformulés (34). L'exposition au bruit est fixée à 80 décibels, 600 heures par an (35). Le travail répétitif se caractérise par la « *réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte* » ; il peut, par exemple, s'agir de 15 actions techniques ou plus, sur un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, 900 heures par an. Enfin, les six derniers critères de pénibilité devront être pris en compte dans les entreprises à partir du 1^{er} juillet 2016 (36), ce qui semble largement problématique à l'heure où nous écrivons ces lignes, aucun accord de branche n'ayant été conclu, ni aucun référentiel professionnel n'ayant, jusqu'à présent, été homologué. Dans l'ensemble, il demeure que le droit de la pénibilité au travail est certes complexe, d'origine relativement récente et très évolutif, car les enjeux qui en résultent sont multiples.

II. Les enjeux de la pénibilité au travail

La problématique étant multidimensionnelle, les enjeux de la pénibilité au travail sont nombreux et diversifiés. Ils peuvent également apparaître contradictoires, car les sujets et questions liées à la pénibilité peuvent parfois se poser dans des dimen-

sions variables et à des niveaux différents (37). À cet égard, la thématique de la pénibilité au travail soulève des enjeux qui peuvent être rapidement présentés et évoqués, par le biais d'oppositions et d'antagonismes qui contribuent immanquablement à complexifier la

(29) Art. L. 4162-1 et s. C. trav.

(30) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF, 18 août 2015, p. 14346.

(31) Art. L. 133-5-3 CSS. La déclaration peut être faite dans le cadre de la déclaration annuelle des données sociales, pour les entreprises qui y sont encore soumises (Art. L. 133-5-4 CSS).

(32) Art. L. 4161-1 C. trav.

(33) Art. L. 4161-2 C. trav.

(34) Un temps envisagée, la modification du critère lié au port de charge n'a pas abouti.

(35) Il est également prévu une exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels.

(36) Il s'agit des facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques), des agents chimiques dangereux, des activités exercées en milieu hyperbare, des températures extrêmes et du bruit.

(37) A. Jolivet, H. Lanouzières, Prévention de la pénibilité. Comment donner corps aux textes ?, Sem. Soc. Lamy 2011, n° 1513, p. 5 ; F. Morel, Pénibilité : le calme avant la tempête, Sem. Soc. Lamy 2013, n° 1596, p. 5.

compréhension et la lecture des mécanismes de prise en charge de cette pénibilité en entreprise.

A. Travail/Retraite

Une première difficulté de la pénibilité résulte du fait que la question a tout d'abord été appréhendée par le législateur en matière de retraite, et que le sujet a très rapidement investi le champ du travail et y demeure fortement attaché (38). Par conséquent, la question intéresse cumulativement la protection sociale et les relations professionnelles. Il y a là un enjeu essentiel de la thématique, qui renvoie (notamment) à l'emploi des travailleurs âgés en fin de carrière, ce qui est très souvent oublié dans les analyses. Or, le système actuel de prise en compte de la pénibilité est tourné vers les entreprises, avec un financement qui est exclusivement à leur charge. La pénibilité peut-elle être considérée comme un nouveau risque susceptible d'une prise en charge socialisée ? Les dispositions qui organisent la protection sociale complémentaire des salariés, notamment sur le plan conventionnel, sont-elles susceptibles d'intégrer des actions de prévention de la pénibilité (39) ? Ce sont là incontestablement des questionnements à venir, mais qui n'apparaissent pas complètement incongrus.

B. Loi/Négociation collective

La question de l'articulation des sources de droit en matière de pénibilité est récurrente. Si c'est depuis près d'une quinzaine d'années que la pénibilité est appréhendée par la loi, le rôle des partenaires sociaux a toujours été et demeure essentiel en matière de régulation (40). Ainsi, même si, de prime abord, la négociation collective a pu paraître en retrait dans la loi de 2003, c'était précisément pour laisser place aux partenaires sociaux de définir, de préciser et d'encadrer la pénibilité au travail. Si, par ailleurs, comme nous l'avons rappelé, les négociations interprofessionnelles ont échoué, elles ont néanmoins permis d'avancer dans la réflexion et ont inspiré le législateur pour la suite. De plus, depuis 2010, l'accord collectif est une voie de prise en compte de la pénibilité dans les entreprises, et cette voie doit être privilégiée par rapport au plan unilatéral d'actions depuis 2014. Cette importance de la négociation collective est confirmée par le fait que, depuis la suppression des fiches de prévention des expositions, le repérage et le recensement des salariés exposés à au moins une

pénibilité devront s'opérer dans le cadre d'accords collectifs de branche (ou, à défaut, de référentiels homologués). La voie conventionnelle (ou, à défaut, le dialogue social) demeure essentielle.

C. Prévention/Compensation

Quel sens donner aux actions de prise en compte de la pénibilité ? Faut-il privilégier la prévention ou compenser les conséquences, nécessairement néfastes, d'un environnement pénible de travail ? Cette interrogation est aussi essentielle et sous-tend l'ensemble du débat en la matière (41). À cet égard, le compte personnel de prévention de la pénibilité est-il un dispositif concourant véritablement à la prévention de la pénibilité (42) ? Il est possible d'en douter lorsqu'il permet au salarié de simplement diminuer son temps de travail ou de partir de façon anticipée à la retraite. Ces modalités ne visent aucunement à améliorer les conditions de travail. Pour autant, dans le cadre de certains accords conclus au niveau des branches ou d'entreprises, la réflexion sur la pénibilité a été l'occasion d'envisager, dans son ensemble et dans toutes ses dimensions, la protection de la santé de la personne au sein de l'entreprise. De véritables stratégies de prévention ont pu alors être développées, intégrant, certes, les conditions matérielles de travail, mais aussi le rôle des hiérarchies, le management, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, d'autres thématiques telles que l'emploi des travailleurs handicapés, celui des seniors ou la GPEC, l'information des instances représentatives du personnel ou encore les risques psychosociaux et la santé mentale. De ce point de vue, une prise en compte quasi-systémique de la pénibilité fonde nécessairement une démarche de prévention dans l'entreprise.

D. Entreprise/Branche

Entreprise ou branche, quel est le niveau le plus adéquat en matière de prise en compte de la pénibilité au travail ? La voie conventionnelle a toujours été possible et ouverte aux partenaires sociaux et ce aux différents niveaux, dans l'entreprise ou les branches (43). Aujourd'hui, la loi renvoie aux branches la charge de définir les postes, métiers et situations pénibles. Est-ce approprié ? Si l'on peut comprendre la difficulté matérielle et organisationnelle (surtout dans les TPE) à identifier et à quantifier

(38) F. Héas, La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite, art. préc., p. 598.

(39) L'article R. 912-2 du Code de la Sécurité sociale dispose en effet que les accords professionnels ou interprofessionnels en la matière pourront prévoir des actions visant à « améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés ».

(40) F. Héas, Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité, Dr. Ouv. 2012, p. 348.

(41) F. Héas, Pénibilité au travail : la voie du reclassement ou de la prévention, Jurisp. Soc. Lamy 2009, n° 261, p. 37 ; D. Jourdan, Prévention de la pénibilité, JCP S 2011, n° 31, p. 10.

(42) S. Fantoni-Quinton, C. Czuba, Compte pénibilité, un virage manqué pour la prévention, Retraite et Société 2015, n° 72, p. 56.

(43) S. Niel, C. Morin, Comment négocier la pénibilité ?, Sem. Soc. Lamy 2011, n° 1487, p. 7.

les pénibilités pour chaque salarié exposé, il demeure que le faible nombre de négociations expérimentales ouvertes au niveau des branches, suite à la loi du 9 novembre 2010, peut laisser perplexe. Jusqu'en 2013, les négociations n'avaient abouti que dans une quinzaine de branches... Ce faible nombre n'incite pas à l'optimisme, s'agissant de la conclusion d'accords collectifs ou de la définition de référentiels de branche d'ici cet été.

E. Conditions de travail/Médecin du travail

Si la prévention de la pénibilité doit être privilégiée, elle implique des actions sur le milieu de travail. Là encore, cet enjeu est primordial et ancien. La prise en compte de la pénibilité doit-elle se fonder sur une approche concrète et objective des conditions de travail, et amener ainsi à prendre en compte la situation de tous les salariés soumis et exposés à un environnement précis de travail ? Différemment, la réflexion sur la pénibilité doit-elle plutôt aboutir à privilégier une approche individualisée et subjective des situations dans l'entreprise ? Outre la dimension collective ou individuelle, ces interrogations soulèvent, en corollaire, la question de l'intervention du médecin du travail dans la prise en compte de la pénibilité. Si c'est la première branche de l'alternative qui est privilégiée, cela aboutit à considérer que le rôle du médecin du travail ne doit pas nécessairement être important, l'essentiel ressortant des conditions concrètes de travail : tous les salariés soumis à un environnement précis de travail devraient alors être pris en compte. En revanche, une approche individuelle de la pénibilité doit être nécessairement médicalisée, afin de mesurer le véritable impact des conditions particulières de travail sur la santé du personnel. Ce schéma devrait alors fonder et légitimer une intervention plus aboutie du médecin du travail. Si cette question de la place du médecin du travail ne nous semble pas complètement tranchée aujourd'hui, rappelons qu'elle a constitué un point essentiel d'achoppement des négociations interprofessionnelles menées de 2005 à 2008, les partenaires sociaux étant fortement divisés sur cette question.

F. Individuel/Collectif

Le compte personnel de prévention de la pénibilité ou l'ancienne fiche de prévention des expositions sont des dispositifs individuels de prise en compte de la pénibilité. Les accords collectifs d'entreprise ou de branche, ou les référentiels à venir, s'inscrivent

dans une logique collective. Parce que toute action en matière de pénibilité est liée aux conditions de travail et à l'état de santé de la personne, ces dimensions individuelle et collective doivent être conjointement privilégiées. De notre point de vue, cette articulation est réelle et doit à l'avenir être maintenue, en mobilisant tous les acteurs de l'entreprise (44).

G. Salarié/Personne au travail

Si les règles d'hygiène et de sécurité ont été jusqu'à présent axées prioritairement sur les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé des salariés dans l'entreprise, il apparaît aujourd'hui que l'exigence de protection de la santé des personnes au travail impose d'élargir le prisme d'analyse. Selon nous, la prise en compte de la pénibilité au travail (ou du travail) participe de ce mouvement général d'extension. Appréhendée plus globalement en incluant les risques de santé publique et environnementaux, la question de la santé au travail est certes liée à la pénibilité, mais aussi à d'autres thématiques qui touchent au vieillissement, au bien-être, à la souffrance ou à la reconnaissance. Dans cette optique, le salarié n'est plus perçu uniquement comme un individu au travail, mais doit être appréhendé en tant que personne, qui ne perd pas ses attributs, dont le droit à la santé, en franchissant les portes de l'entreprise. La reconnaissance et la consécration de la personne au sein de cette entreprise sont une des conséquences de la prise en compte de la pénibilité au travail.

En définitive, il apparaît clairement que la pénibilité soulève des enjeux qui dépassent la seule organisation matérielle du travail et qui sont liés aux mutations en cours en matière de santé au travail. Par conséquent, et parce que la pénibilité du travail est un des enjeux de santé au travail qui intéressent la sécurité dans l'entreprise et les obligations à la charge de l'employeur, notamment l'obligation de sécurité (45), cette pénibilité doit être anticipée et faire l'objet de prévention : il est évident qu'une telle démarche doit être en lien avec l'ensemble des autres mesures de prévention mises en œuvre par le chef d'entreprise. Toute prise en compte de la pénibilité au travail ne peut être que globale et multidimensionnelle.

Franck Héas

(44) P.-Y. Verkindt, Le rôle des acteurs de l'entreprise dans la prévention de la pénibilité au travail, *Retraite et Société* 2015, n° 72, p. 74.

(45) F. Petit, Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité, *Dr. Soc.* 2013, p. 42.