

Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir?

Franck Héas

Franck.Heas@univ-nantes.fr

UFR Droit et Sciences politiques, Chemin de la Censive du Tertre
BP 81307, 44313 Nantes cedex 3 France

La pénibilité n'est pas nouvelle au travail. Pour autant, et même si elles ont échoué, les négociations interprofessionnelles qui se sont déroulées sur le sujet de février 2005 à juillet 2008 en France^[1] ont abouti à reconsidérer le phénomène et à envisager largement la question de l'altération de la santé due à l'exercice d'une activité professionnelle (Héas, 2006). En effet, certaines contraintes, sujétions et/ou souffrances peuvent exister à l'occasion de certaines activités professionnelles, ce qui entraîne des conséquences à l'endroit du travailleur. À cet égard, la sortie précoce du marché du travail est notamment liée aux contraintes subies lors de la carrière professionnelle, et le maintien dans l'emploi est par conséquent plus difficile dans certains secteurs tels le BTP, le commerce de détail, les services aux particuliers ou dans les industries du textile et de la métallurgie^[2]. Dans le même sens, une enquête de l'Institut national d'études démographiques a établi en 2008 que les ouvriers conjuguèrent une espérance de vie plus courte que les autres catégories professionnelles avec des périodes plus longues en situation d'incapacité (marquées par des gênes physiques) (Cambois et coll., 2008).

Sur le plan juridique, nous avons proposé d'envisager le concept de pénibilité au regard de l'impact des conditions de travail (Bance, 1978) sur la santé de l'individu (Struillou, 2003). La notion peut dès lors apparaître ambivalente puisqu'elle se fonde conjointement sur un critère objectif résultant de l'environnement de travail et sur un critère subjectif lié à la personne (Struillou, 2003). En effet, étymologiquement, le travail pénible est un labeur astreignant, contraignant, susceptible de causer de la souffrance ou de la douleur à son auteur et d'occasionner des désagréments^[3]. Dans ce cadre, nous considérons la pénibilité comme résultant d'une situation de travail difficile et contraignante, causant une dégradation de l'état de santé du travailleur (Héas, 2005). C'est cette relation de cause à effet que nous assimilons donc à une situation pénible de travail. Ainsi, il est possible de distinguer la pénibilité des travaux dangereux. Dans la loi, ceux-ci désignent toujours des situations spéciales de travail^[4], souvent interdites à certaines catégories de salariés^[5] : la réalisation d'un risque professionnel est estimée hautement probable. En cas de danger, la dégradation de l'état de santé du travailleur est acquise uniquement en cas de réalisation d'un risque professionnel. À l'inverse, dans une situation de travail pénible, l'altération de la santé de la personne intervient irrémédiablement, du

simple fait de l'environnement de travail, sans qu'un risque professionnel se soit nécessairement réalisé.

En la matière, l'encadrement normatif est alors possible en droit du travail, dans trois directions. La pénibilité peut tout d'abord faire l'objet de dédommagements destinés à réparer le préjudice du travailleur ayant été exposé ou l'octroi d'avantages pendant le temps d'exposition à l'environnement pénible. Une autre mesure curative de prise en compte de la pénibilité peut être un retrait anticipé du marché du travail ou un éloignement de l'intéressé des fonctions pénibles. Enfin, en cas de pénibilité, une démarche visant à réduire le caractère nocif des conditions de travail peut être différemment entamée. Si l'on considère que les deux premiers axes ne visent aucunement à agir sur l'environnement de travail, l'alternative semble donc exister sur le plan juridique entre réparation (1.) et prévention (2.) de la pénibilité. Si la première branche de l'alternative est déjà largement une voie privilégiée en droit positif, la seconde se révèle davantage problématique, car elle participe directement d'un renouvellement de la prise en compte de la santé au travail (Héas, 2009).

1. La réparation des situations de travail pénible

L'octroi de dédommagements aux travailleurs ayant exercé dans un environnement pénible est un axe essentiel permettant de prendre en compte la pénibilité du travail. Dans ce cadre, il s'agit d'allouer aux intéressés des avantages, prérogatives et droits divers qui ont pour objet de compenser la dégradation de l'état de santé directement liée à l'environnement professionnel. La réparation peut alors être organisée dans le contexte de la relation de travail (1.2.) ou permettre une rupture du contrat de travail dans des conditions particulières (1.1.).

1.1. La rupture du contrat de travail

Une première voie permettant de compenser les conséquences du travail pénible est l'organisation de la rupture du contrat de travail. S'applique alors un régime juridique spécifique, voire dérogatoire, notamment en matière de retraite. Ainsi, le statut national du personnel des industries électriques et gazières^[6] envisageait originellement la classification des emplois en trois catégories selon le degré de contrainte des postes^[7], chaque catégorie comportant des droits à la retraite différents. Outre les services sédentaires qui n'imposaient aucune sujétion particulière, les périodes effectuées en services dits « *actifs* » étaient majorées de deux mois par année, alors que les temps d'affectation à un service « *insalubre* » étaient majorés de quatre mois par année pour le calcul de la durée de cotisation. Les agents étaient considérés en services insalubres dès lors qu'ils étaient « *appelés à exercer une fonction dans des conditions telles qu'il puisse en résulter pour eux une altération immédiate ou lointaine de leur santé* »^[8]. En revanche, les services actifs désignaient « *les emplois qui requièrent, de la part des agents qui les exercent, une dépense physique importante, ou qui exposent les agents aux intempéries, ou qui comportent des conditions de travail pénibles* »^[9]. Pareillement, la convention de travail du Commissariat à l'énergie atomique du 19 mai 1982 prévoyait que cinq années passées en service posté ou en travail pénible au CEA permettaient d'abaisser d'un an l'âge de départ en retraite des candidats.

La sortie précoce du marché du travail permet également d'une certaine manière d'offrir une compensation à la personne ayant exercé des fonctions pénibles. En droit positif, c'est précisément l'objet de la cessation anticipée d'activité au bénéfice de certains salariés (CATS). En effet, l'article 18 de la loi du 21 août 2003^[10] soumet les exonérations et déductions prévues au respect de conditions liées à l'âge et également à « *la pénibilité de l'activité des bénéficiaires* »^[11].

Dans un cadre contractuel précis^[12], la mesure permet en effet de suspendre le contrat de travail à partir d'un certain âge (55 ans) et d'indemniser les catégories de travailleurs. Il s'agit de personnes ayant exercé leur activité dans des « conditions spécifiques »^[13] : équipes successives, travail à la chaîne ou de nuit ou individus ayant la qualité de travailleur handicapé^[14]. Plusieurs secteurs d'activité ont mis en place un tel dispositif afin de limiter les difficultés d'adaptation de ces personnels en les écartant de l'emploi^[15]. Dans l'entreprise *Snecma Services*, un accord du 5 décembre 2007 est à cet égard intéressant^[16]. Les partenaires sociaux ont établi et hiérarchisé des critères de pénibilité pour des activités précises, ce qui, en fonction du niveau de pénibilité, permet aux intéressés de bénéficier de droits différents à une cessation anticipée d'activité. Pour les activités les plus pénibles^[17], la cessation peut intervenir cinq années avant la retraite. Pour les autres^[18], l'arrêt des fonctions pourra être anticipé de quatre années ou être modulé.

À l'occasion des négociations interprofessionnelles menées par les partenaires sociaux, il a également été envisagé de compenser la pénibilité de certaines activités par un retrait anticipé ou progressif des salariés les ayant exercées. Dès les premières séances de négociations, les organisations syndicales avaient en effet critiqué l'absence de possibilité de départ anticipé dans les débats. Néanmoins, cette hypothèse spécifique d'une cessation anticipée du travail a d'emblée achoppé sur des considérations financières. Pour certaines organisations, le financement d'un départ anticipé du salarié ayant exercé en situation de travail pénible pouvait être assuré par un système d'épargne-temps dédié, alimenté individuellement par l'intéressé (prime de nuit, de risque, d'horaires décalés ou de salissure par exemple), voire soutenu par des fonds publics. À l'inverse, d'autres organisations privilégiaient la mise en place de financements spécifiques à la charge des entreprises (Héas, 2005).

Pourtant, dans d'autres législations nationales, certains dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels visent à compenser la pénibilité *via* un retrait du marché du travail. En Italie par exemple, à la suite de la réforme des retraites de 1992, deux décrets du 11 août 1993^[19] et du 19 mai 1999^[20] instituent un régime spécial pour les personnes ayant effectué des travaux pénibles : diminution de la durée minimum de cotisations et baisse de l'âge de départ en retraite sont possibles pour les activités en sous-sols (mines, galeries), les travaux en hauts-fourneaux, la marine et les travaux exposant à l'amiante ou aux hautes températures. De façon de plus en plus restrictive en droit espagnol, la pénibilité permet également dans certains secteurs d'activité une diminution de la durée d'assurance à trente ans, pour bénéficier d'une retraite à taux plein (marine, mines, transport ferroviaire ou tauromachie par exemple) (Poisson, 2008).

La rupture ou l'aménagement des conditions de cessation des fonctions est ainsi une première voie permettant de compenser le temps passé par le travailleur dans un environnement pénible. De manière pareillement curative, il est également possible de prendre en compte la pénibilité de certaines fonctions en aménageant la relation de travail.

1.2. La compensation dans le contexte de la relation de travail

Un autre biais visant à réparer les conséquences du travail pénible est l'octroi d'une compensation financière au salarié. Depuis longtemps, une telle approche trouve essentiellement son fondement dans la négociation collective. Un accord de 1976 dans le bâtiment et les travaux publics compensait déjà par des primes la pénibilité des tâches^[21]. Pareillement, au sein du groupe Peugeot Citroën, un accord du 25 avril 2003 prévoit des compensations financières liées aux conditions de travail lorsque survient une diminution de la prime indemnisant les contraintes

spéciales de certains emplois (horaires, poste, salubrité)^[22]. C'est donc admettre que certaines situations professionnelles présentent des contraintes et des désagréments qu'il est possible de compenser financièrement. De même, dans les industries chimiques, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de prise en compte des conditions de travail et des aléas susceptibles d'en découler (c'est-à-dire une situation pénible). Des droits spécifiques (repos en cas de travail de nuit, surveillance médicale renforcée, anticipation des visites de reprise) ont pu être attribués aux personnes soumises à des sujétions spéciales, lors de l'exécution du travail^[23]. Également, à l'occasion de la réforme du régime spécial de retraite à la SNCF, a été maintenue une prime mensuelle, versée aux agents ayant exercé pendant une période minimale des métiers à pénibilité avérée^[24]. Un système similaire existe au sein du statut national du personnel des industries électriques et gazières qui prévoit des bonifications pour certains emplois classés dans les catégories de services actifs et insalubres^[25].

Outre un dédommagement financier, la compensation de la pénibilité peut également se concrétiser par un aménagement des conditions de travail. Là encore, cette hypothèse ne présente rien d'original. Dans les années 1970, le secteur automobile avait déjà pu prévoir des compensations pécuniaires lorsque le salarié (souvent en fin de carrière) était muté d'un « *poste pénible* » à un « *poste plus léger* »^[26]. Dans ce cadre, il était donc possible de limiter l'impact des conditions de travail, en confiant au travailleur des fonctions moins pénibles. L'idée de compenser la pénibilité en aménageant les conditions d'accomplissement du travail a été reprise à l'occasion d'une des ultimes séances de négociation interprofessionnelle en février 2008. La délégation patronale avait en effet proposé de mettre en place, à titre expérimental pour cinq ans, un passage à temps partiel en fin de carrière. La proposition concernait les ouvriers et employés d'exécution de plus de 58 ans, ayant exercé en situation pénible (port de charges lourdes, travail répétitif, bruit, poussière, travail de nuit notamment) pendant un temps minimum (trente ans) et présentant une dégradation subséquente de leur état de santé^[27].

Enfin, la compensation de la pénibilité pourrait également être organisée dans le contexte d'un reclassement du salarié concerné. À cet égard, lors de la quatrième séance de négociation interprofessionnelle du 27 septembre 2005, le Medef avait proposé l'instauration, par accord de branche, d'une « *priorité d'accès à un autre emploi dans l'entreprise* » pour le personnel ayant occupé un emploi pénible. La nouvelle affectation devait correspondre à la qualification de l'intéressé et aux possibilités résultant de son état de santé (apprécié par le médecin du travail). Cette suggestion renvoie incontestablement à l'obligation légale de reclassement qui existe au bénéfice des salariés déclarés inaptes, à la suite de la réalisation d'un risque professionnel^[28] ou extra professionnel^[29]. Lorsque l'état de santé du salarié s'est dégradé et ne lui permet par conséquent plus d'occuper l'emploi pour lequel il a été initialement recruté, il appartient alors à l'employeur de chercher à affecter l'intéressé dans un autre emploi, aussi comparable que possible au précédent^[30]. Quelle que soit l'origine de l'inaptitude, le reclassement peut, selon les textes applicables, donner lieu à une mutation, une transformation de poste ou un aménagement du temps de travail.

S'il est admis que la pénibilité est attestée par la détérioration de l'état de santé en raison des conditions de travail, une telle situation peut parfaitement donner lieu à l'exécution de l'obligation patronale de reclassement. De ce point de vue, dès lors que le médecin du travail est intervenu pour constater l'inaptitude^[31], l'obligation de reclassement apparaît comme un mécanisme juridique permettant de prendre en compte la pénibilité au travail. Plus précisément, cette logique facilite, dans le contexte de la relation de travail, une forme de compensation du salarié, en lui

reconnaissant un droit à une réaffectation. À cet égard, une proposition portée par certaines organisations syndicales et les organisations patronales lors des négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité visait à reconnaître une compétence centrale au médecin du travail dans le suivi des salariés ayant été affectés à des fonctions pénibles. L'idée était que le praticien puisse mettre en place « *une traçabilité de la pénibilité ou un curriculum laboris* ». Pleinement dans la mission de surveillance qui est la sienne^[32], il pourrait en effet être sollicité dans la détermination des situations de travail considérées ou apparaissant comme pénibles au regard des incidences sur la santé. La connexion de la pénibilité avec la santé des individus justifie selon nous l'intervention en la matière des services de santé au travail. Dans un tel schéma, la déclaration d'inaptitude imposant l'exécution de l'obligation patronale de reclassement peut donc être une issue possible à la situation de travail pénible.

Néanmoins, qu'il s'agisse d'un aménagement de la relation professionnelle individuelle (reclassement), d'une compensation financière ou d'une rupture anticipée du contrat de travail, les différentes voies visant à réparer et à compenser la situation résultant du travail pénible n'interfèrent en rien avec les conditions générales de l'activité. En cela, elles demeurent limitées. Selon nous, la démarche ayant pour finalité d'adapter l'environnement de travail afin d'en réduire la pénibilité de certaines fonctions est davantage souhaitable.

2. La prévention des situations de travail pénible

Puisque les différentes mesures et actions visant à compenser la pénibilité ne présentent aucun effet quant à l'amélioration de l'environnement de travail et puisque le caractère intrinsèquement pénible de certaines fonctions et/ou métiers apparaît largement durable, seule la prévention semble une voie satisfaisante de prise en compte de cette pénibilité au travail (2.1.). Pour ce faire, il existe en droit du travail différents mécanismes qui peuvent permettre de limiter l'impact des conditions de travail sur la santé des personnes (2.2.).

2.1. L'exigence générale de prévention

Même si de nombreux arrêts invoquent une obligation de sécurité^[33], c'est une « *approche préventive* » (Desbarats, 2006) qui est privilégiée en jurisprudence pour apprécier l'exécution de cette obligation. En effet, la finalité est la protection de la santé physique et mentale des travailleurs^[34] afin d'en éviter toute altération. L'article L 4121-1 du Code du travail précise à cet égard qu'outre des actions de prévention, de formation et d'information, l'employeur doit veiller à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés pour assurer la sécurité et protéger la santé du personnel. Le texte ajoute que l'employeur « *veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* ». La prévention conditionne et permet donc en amont la sécurité (Maggi-Germain, 2002). C'est pourquoi la responsabilité de l'employeur peut être engagée sur la base de l'obligation prétorienne de sécurité, dès lors que celui-ci n'a pas mis en œuvre les mesures de prévention appropriées (Boubli, 2008).

L'arrêt *Snecma* rendu par la Cour de cassation le 5 mars 2008 en est une parfaite illustration. La Chambre sociale a en effet posé l'interdiction à l'employeur de prendre des mesures susceptibles de compromettre la sécurité et la santé du personnel; au contraire, l'obligation de sécurité impose à son débiteur (l'employeur) de mettre en place une organisation qui garantisse cette sécurité et protège cette santé. De ce point de vue, l'obligation de sécurité a donc pour objet un aménagement (préventif) des conditions de travail qui soit sûr (Héas, 2008). Toute situation contraire est exclue. C'est pourquoi, en se fondant sur l'analyse des juges du fond qui avaient estimé la nouvelle organisation du travail plus contraignante pour le personnel, la Cour de

cassation a, dans l'arrêt de mars 2008, considéré l'impact et la portée que le nouvel agencement des activités pouvait avoir postérieurement sur la santé des salariés. Ce faisant, en considérant qu'une exposition prolongée à ce type d'environnement serait ensuite nécessairement préjudiciable à l'état de santé du personnel, les juges du droit ont directement sanctionné une situation pénible de travail.

Une telle lecture de la jurisprudence pourrait amener à conclure que le travail pénible, entendu comme celui qui aboutit automatiquement à la dégradation de la santé de son auteur, doit donc être exclu. En effet, une partie avertie de la doctrine soutient l'existence d'un « véritable droit à la sécurité » (Bourgeot et Blatman, 2006), voire d'un « droit fondamental à la protection de la santé et de la sécurité au travail » (Sargos, 2006). Les règles d'hygiène et de sécurité étant essentielles, tout contrat de travail doit être exécuté dans un environnement ne devant nullement concourir à la dégradation de l'état physiologique des salariés. Par conséquent, toute situation de pénibilité représente un obstacle à la sécurité au travail, puisque par définition l'environnement pénible aboutit à une altération de la santé des personnes. Dès lors, toute pénibilité doit-elle être exclue au travail?

Évidemment, la réponse ne peut être que négative tant il paraît illusoire d'organiser tout travail en dehors de la moindre contrainte, difficulté, souffrance ou peine. Pour autant, une démarche anticipatrice de prévention peut permettre de limiter les risques de détérioration de l'état de santé du salarié. L'importance de la prévention dans la prise en compte de la pénibilité au travail est à cet égard évidente^[35]. Ainsi, à propos des risques d'exposition à l'amiante, le Code du travail admet explicitement le caractère pénible des tâches qui précisement imposent à l'employeur de déterminer (notamment) une durée maximale de travail avec port d'un équipement de protection respiratoire^[36]. Tout en ayant l'obligation de consulter le médecin du travail et les représentants du personnel^[37], l'employeur doit également limiter l'exposition à l'amiante « autant qu'il est techniquement possible »^[38]. Il est donc ici admis que, puisque le travail en contact avec l'amiante peut incontestablement porter atteinte à la santé du salarié et est à ce titre pénible^[39], il revient à l'employeur d'éviter la réalisation du risque et de réduire le caractère nuisible et nocif des conditions de travail sur la santé des individus. La démarche de prévention est incontestablement privilégiée, afin de limiter les causes susceptibles de concourir à l'altération de la santé du salarié.

Plus largement, il existe en droit du travail différents mécanismes qui permettent de prévenir la pénibilité et ainsi de restreindre l'impact de l'environnement de travail sur la santé des individus.

2.2. Les outils de prévention

Conformément aux principes généraux de prévention fixés par le Code du travail^[40], le décret du 5 novembre 2001 instituant le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs^[41] représente une étape essentielle dans le processus d'évaluation *a priori* des risques au sein des entreprises. Plus largement, le texte doit inciter à une démarche de connaissance et de ciblage des contraintes liées à l'environnement de travail. Il s'agit pour tout employeur de procéder préventivement à une analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risque. Cette évaluation doit alors prendre en compte les « situations concrètes de travail »^[42] pour déterminer les éléments susceptibles d'occasionner une dégradation de l'état de santé des membres du personnel. En raison de leur caractère impérativement exhaustif, les indications et informations contenues dans le document unique de sécurité^[43] peuvent donc être mobilisées pour déterminer les travaux exposant leurs auteurs à une forme de pénibilité. En effet, il est plus aisé avec un tel document d'établir pour un métier,

une entreprise ou un secteur d'activité des fonctions présentant des sujétions, contraintes ou désagréments caractéristiques d'un travail pénible. Il revient alors ensuite à l'employeur d'agir préventivement afin d'assurer « *un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* »^[44]. Un objectif du document unique de sécurité est donc précisément de limiter les causes de pénibilité (Poisson, 2008). À ce titre, le décret du 17 décembre 2008, qui prévoit que ce document est désormais tenu à la disposition des travailleurs, impose également que l'employeur informe directement (et de « *manière compréhensible* ») les intéressés sur le contenu et les mesures préventives subséquentes^[45].

Pareillement, en raison de son objet large et extensif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) peut concourir à la prévention de la pénibilité au travail. Impliquant une démarche préalable de réflexion en vue d'actions spécifiques sur le fonctionnement, la structure et l'emploi de l'entreprise, il s'agit bien d'anticiper sur les mutations à venir (Egg, 1988; Favennec-Héry, 2007; Héas, 2008; Igalens, 2007; Thierry et Sauret, 1993). Rien ne s'oppose donc à ce que la GPEC soit mise en place en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Ainsi, la loi du 21 août 2003 a prévu que la négociation triennale de branche porte cumulativement sur les conditions de travail, la GPEC des travailleurs âgés et la prise en compte de la pénibilité au travail^[46]. De même, un plan de GPEC peut être élaboré au sein de l'entreprise qui peut alors bénéficier d'un soutien financier^[47]. Dans ce cadre, un décret du 25 janvier 2007^[48] prévoit que la demande d'aide étatique est appréciée à l'aune des « *motifs de la démarche de GPEC* » et notamment l'organisation du travail et la gestion des âges^[49]. Cette variété et cette interconnexion des thématiques susceptibles d'être incluses dans la GPEC démontrent utilement que la prévention demeure, en droit positif, une voie privilégiée de prise en compte de la pénibilité au travail. D'ailleurs, le financement par l'État de l'allocation versée au travailleur bénéficiant d'une CATS en raison de la pénibilité de l'emploi passé est subordonné à la conclusion antérieure d'une convention ou d'un accord relatifs notamment à la gestion prévisionnelle de l'emploi et au développement des compétences^[50].

En matière d'aide publique, le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail vise également à subventionner, au sein des entreprises, des projets d'amélioration de la prévention des risques professionnels et de prise en compte de la pénibilité des métiers^[51]. À cet égard et toujours dans une démarche préventive de la pénibilité, le nouveau Conseil d'orientation sur les conditions de travail^[52] comprend un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans les secteurs privés et publics et de proposer des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés exposés^[53]. La prévention doit donc permettre de limiter la pénibilité des tâches. Enfin, à l'instar des actions ayant pour objet de la compenser, le dialogue social peut aussi concourir à prévenir la pénibilité. Les partenaires sociaux de l'industrie laitière ont ainsi signé fin 2005 un accord relatif au travail des seniors. Outre des dispositions sur la poursuite d'activité, des engagements en matière de recrutement, de gestion des emplois ou de formation des intéressés, le texte conventionnel incite les entreprises du secteur à mener une réflexion sur la pénibilité physique ou psychique des postes. Il prévoit également déterminer les facteurs de pénibilité, et surtout favoriser les mesures destinées à y remédier^[54]. De même, les entreprises soumises à partir du 1^{er} janvier 2010 à l'obligation de conclure un accord sur l'emploi des travailleurs âgés^[55] devront y inscrire des actions relatives notamment à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention de la pénibilité.

Outre les actions curatives visant à réparer les conséquences de l'environnement pénible, il existe

donc en droit du travail divers dispositifs permettant préventivement d'améliorer les conditions de travail afin de restreindre l'impact de la pénibilité sur la santé des personnes.

Bibliographie

Bance P. (1978). Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail. *RFAS*, p. 121-179.

Boublil B. (2008). Une « pincée de droit » pour l'obligation de sécurité de résultat, *JCP éd. S*, 1624, p. 11-14.

Bourgeot S., Blatman M. (2006). De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés, *Dr. Soc.*, p. 651-657.

Cambois E., Laborde C., Robine J.M. (2008). La double peine des ouvriers : plus d'année d'incapacité au sein d'une vie plus courte. *Population et Société*, n° 441, p. 1-4.

Desbarats I. (2006). Prévention des risques et protection de la santé au travail : pour une meilleure articulation, *LPA*, n° 202, p. 3-6.

Egg G. (1988). La gestion anticipatrice des personnels et des emplois. *Act. Formation permanente*, n° 97, p. 43-47.

Favennec-Hery F. (2007). La GPEC : l'environnement juridique. *Dr. Soc.*, p. 1068-1073.

Héas F. (2005). La définition juridique de la pénibilité au travail, *Travail et Emploi*, n° 104, p. 19-27.

Héas F. (2006). Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail. *Dr. Soc.*, p. 834-838.

Héas F. (2008). Retour sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. *JCP éd. S*, 1300, p. 14-19.

Héas F. (2008). Organisation collective du travail et sécurité des salariés, *Droit Ouvrier*, p. 424-428.

Héas F. (2009), Pénibilité et droit du travail, *JCP éd. S*, 1038, p. 17-21.

Igalens J. (2007). La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel. *Dr. Soc.*, p. 1074-1080.

Maggi-Germain N. (2002). Travail et santé : le point de vue d'une juriste, *Dr. Soc.*, p. 485-493.

Poisson J.F. (2008). *Prévenir et compenser la pénibilité*. Assemblée nationale (Commission des affaires sociales), Paris.

Sargos P. (2006). L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit, *JCP éd. S*, 1278, p. 27-30.

Struillou Y. (2003). Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué ou premier pas?, *Dr. Soc.*, p. 954-959.

Struillou Y. (2003). *Pénibilité et retraite*, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites.

Thierry D. et Sauret C. (1993). *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*. L'Harmattan, Paris.

[1] Avec une interruption de mai 2006 à juin 2007.

[2] Pénibilité au travail et sortie précoce de l'emploi, *Premières Synthèses 2008*, n° 03.1.

[3] *Dictionnaire historique de la langue française*, Paris, Le Robert.

[4] Par exemple, le nettoyage de toitures et surfaces en hauteur (article R 4214-2 C. trav.) ou l'utilisation d'escalier et de monte-charge (article R 4214-5 C. trav.).

[5] Par exemple, les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant (article L 4152-1 C. trav.) ou les moins de dix-huit ans (article L 4153-8 C. trav.).

[6] Décret n° 46-1541 du 22 juin 1946, *JO*, 25 juin 1946. Des modifications sont intervenues fin 2008, dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux.

[7] Le texte proposait ainsi une liste des emplois actifs (ex. : conducteur de travaux, forgeron, machiniste) et insalubres (ex. : réparateur de fuites dans les gazogènes, sulfatiers, égoutiers). Les services sédentaires regroupaient tous les autres emplois, fonctions ou postes.

[8] Direction du personnel Electricité de France, Gaz de France, Pers. n° 169, 25 février 1950.

[9] Direction du personnel Electricité de France, Gaz de France, Pers. n° 226, 21 mai 1952.

[10] Loi n° 2003-775 portant réforme des retraites, *JO*, 22 août 2003, p. 14310.

[11] Article L 5123-6 C. trav.

[12] Un accord professionnel national, un accord d'entreprise et une convention avec l'État sont nécessaires.

[13] Article R 5123-22 C. trav.

[14] Article R 5123-29 C. trav.

[15] À titre d'exemples : CATS dans l'industrie du papier-carton, *Liaisons Sociales, Législation Sociale*, C2, n° 130, 28 septembre 2000; CATS dans les industries des carrières et des matériaux, *Liaisons Sociales, Législation Sociale*, C2, n° 139, 21 novembre 2000; CATS dans les bureaux d'études et cabinets d'ingénieurs-conseils, *Liaisons Sociales, Législation Sociale*, C2, n° 217, 12 août 2002; CATS pour le personnel au sol du transport aérien, *Liaisons Sociales, Bref social*, n° 13982, 3 octobre 2003; CATS des salariés des sociétés d'autoroutes, *Liaisons Sociales, Bref social*, n° 14879, 29 mai 2007.

- [16] Accord du 5 décembre 2007 relatif à la cessation d'activité des salariés ayant effectué certains travaux pénibles chez Snecma Services, *Liaisons Sociales, Quotidien*, n° 15047, 31 janvier 2008, p. 1.
- [17] Grenailage ou peinture au pistolet en cabine sont par exemple en classe A de pénibilité.
- [18] Décapage de cuves ou soudage arc en classe B; chaudronnerie ou meulage en classe C; manutention nettoyage d'installation en classe D.
- [19] *GU*, n° 224 du 23 septembre 1993.
- [20] *GU*, n° 208 du 4 mai 1999.
- [21] Accord du 14 avril 1976 sur la revalorisation ouvrière dans le bâtiment et les travaux publics, *Liaisons Sociales, Législation Sociale 1976*, n° 4396.
- [22] Accord d'entreprise du 25 avril 2003 relatif à l'assurance collective contre les aléas de carrière, *Liaisons Sociales, Législation Sociale 2003*, C3, n° 262.
- [23] Accord du 3 septembre 2003 sur la santé au travail et sur le travail de nuit dans la chimie, *Liaisons Sociales, Législation Sociale 2003*, C2, n° 270.
- [24] *Liaisons Sociales, Bref social 2008*, n° 15083, p. 2.
- [25] *Liaisons Sociales, Bref social 2008*, n° 15042, p. 1.
- [26] Accord Peugeot du 8 novembre 1973, *Liaisons Sociales, Législation Sociale 1973*, C3, n° 4087.
- [27] Tout en proposant un départ anticipé en retraite, le rapport d'information de l'Assemblée nationale propose conjointement la possibilité d'une réduction du temps de travail en fin de carrière.
- [28] Articles L 1226-10 et s. C. trav.
- [29] Articles L 1226-2 et s. C. trav.
- [30] Ccass. soc. 4 décembre 2001, *RJS 2002*, n° 167.
- [31] Et ce, dans des conditions strictes imposées par la loi.
- [32] L'article L 4622-3 du Code du travail souligne à cet égard que le médecin du travail est compétent pour surveiller les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et les états de santé.
- [33] Ccass. soc. 28 février 2002, *Bull. civ. 2002*, V, n° 81; Ccass. soc. 29 juin 2005, *JCP éd. S 2005*, 34; Ccass. soc. 28 février 2006, *Bull. civ. 2006*, V, n° 87; Ccass. soc. 14 mars 2006, *JCP éd.*

S 2006, 1360.

[34] Ccass. soc. 17 octobre 2007, *JCP éd. S 2007*, 1856.

[35] En la matière, les négociations interprofessionnelles ont toujours souligné, tant du côté syndical que patronal, la nécessité d'une amélioration des conditions de travail afin d'éliminer ou réduire la pénibilité.

[36] Article R 4412-101 C. trav.

[37] Article R 4412-103 C. trav.

[38] Article R 4412-102 C. trav.

[39] Il s'agit d'activités de confinement et de retrait de l'amiante et d'interventions à l'occasion desquelles des fibres d'amiante peuvent être libérées (article R 4412-94 C. trav.).

[40] Article L 4121-2 C. trav.

[41] Décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue à l'article L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail, *JO*, 7 novembre 2001, p. 17523.

[42] Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue à l'article L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

[43] L'article R 4121-1 du Code du travail évoque « *un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement* ».

[44] Article L 4121-3 C. trav.

[45] Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008, *JO*, 19 décembre 2008, p. 19481.

[46] Article L 2241-4 C. trav.

[47] Article L 5121-3 C. trav.

[48] Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007, *JO*, 27 janvier 2007, p. 1767.

[49] Article D 5121-8 C. trav.

[50] Article R 5123-24 C. trav.

[51] Arrêté du 14 avril 2008, *JO*, 26 avril 2008, p. 7024.

[52] Décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008, *JO*, 27 novembre 2008, p. 18086.

[53] Article R 4641-13 C. trav.

[54] Accord du 5 décembre 2005 relatif au travail des seniors dans l'industrie laitière, *Bref social*, n° 14532, 29 décembre 2005, p. 3.

[55] Loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 87), *JO*, 18 décembre 2008, p. 19291.

