

Édito

Edito

Dossier spécial
« Pénibilité » : agir pour
éviter « l'effet 2003 » p. 1

Actu

Une jurisprudence qui va
changer la donne p. 1

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail

Détail des articles
introduits par la loi du 9
novembre 2010 en
matière de pénibilité
p. 2

Retours d'expériences

Préparer une méthodologie
au service de
l'action, c'est d'abord
savoir et s'entendre sur ce
quoi négocier p. 3

Quelques repères
historiques récents p. 3

Lu, vu pour vous

Lectures spécial
pénibilité p.4

A suivre

Le forfait jour plus
encadré suite à la
décision de la cour de
Cassation p. 4

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

Dossier spécial « Pénibilité » : agir pour éviter « l'effet 2003 »

En attendant les décrets, deux évolutions consécutives à la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 vont permettre aux acteurs sociaux d'agir sur la pénibilité au travail et du travail :

- 1ère évolution : la prévention des facteurs de pénibilité devient une mission du CHSCT intégrée dans l'article L. 4612-2 du Code du travail,
- 2ème évolution : l'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de mettre en place un accord ou un plan d'actions négocié relatif à la pénibilité est insérée dans le Code de la Sécurité sociale (L. 138-29 à 31).

L'échéance fixée au 1^{er} janvier 2012 va faire de la négociation des accords pénibilité un enjeu important de la rentrée 2011, à laquelle les organisations syndicales mais aussi les CHSCT doivent se préparer et se coordonner en associant également les services de santé au travail. Dès à présent, les délégués syndicaux peuvent solliciter leur direction afin d'organiser la négociation : calendrier, détermination des équipes de négociation (intégrant des élus CHSCT), rôle amont et aval du CHSCT, moyens alloués, objectifs et finalités de la négociation, etc.

AEPACT présentera son guide à destination des élus et des négociateurs à l'occasion de sa présence au salon Eluceo de la rentrée, les 4 et 5 octobre 2011 au Stade de France. A cette occasion, nous animerons une conférence sur cette thématique. Dès à présent, réservez vos dates pour venir nous rencontrer au salon ELuceo (des informations plus précises vous seront communiquées à la rentrée).

D'ici là, toute l'équipe d'AEPACT vous souhaite de bonnes vacances

Actu

Une jurisprudence qui va changer la donne : la cour d'appel de Versailles a reconnu la faute inexcusable de Renault, jugée responsable du suicide d'un ingénieur du Technocentre survenu en octobre 2006*.

Les juges reprochent à l'entreprise de « n'avoir pas pris conscience de la gravité de la situation du salarié » ... « de n'avoir pas mis en place de système d'évaluation des risques psychosociaux malgré les prescriptions imposées par les articles du Code du travail en vigueur à l'époque », ni de système d'évaluation de la charge de travail : « si la surcharge de travail est niée par ses supérieurs hiérarchiques... ceux-ci ont toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser le volume de travail fourni par ce salarié au titre de ses missions » ... « L'adoption du plan Renault contrat 2009 au sein du Technocentre et mis en place en 2006 a entraîné selon les médecins du travail une augmentation des plaintes relatives à la charge de travail ».

Ainsi, la faute inexcusable est à relier au déni du risque pour la santé encouru par un salarié dont les conditions de travail sont dégradées sur une longue durée, par l'augmentation des objectifs et des missions confiées, l'absence de dispositif de mesure de la charge de travail ; ce déni empêchant toute discussion sur l'organisation du travail.

*Arrêt de la cour d'appel de Versailles, 19/5/2011, à télécharger sur notre site, rubrique documentation.

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail : détail des articles introduits par la loi du 9 novembre 2010 en matière de pénibilité

Une nouvelle mission pour le CHSCT, de nouvelles obligations pour l'employeur et le médecin du travail et l'obligation de négocier un accord pénibilité dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Code du travail

- **Article L. 4612-2 modifié :**
« Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. **Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité** ».

- **Insertion de l'article L. 4121-3-1 à la suite de l'article L. 4121-3 :**
« Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans **une fiche**, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation **des risques prévue à l'article L. 4121-3**. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail. Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie».

Rappel de l'Art. L. 4121-3: « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».

Code de la sécurité sociale

Chapitre VIII ter, titre III, livre I^{er} complété par une section 2 ainsi rédigée : « Accords en faveur de la prévention de la pénibilité » :

- **Art. L. 138-29 :** « Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du même code employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un **accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité**. Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains ... versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale ».

Retours d'expériences : préparer une méthodologie au service de l'action c'est d'abord savoir et s'entendre sur ce quoi négocier....

Si, ni la loi, ni le code du travail ne donnent une définition de la pénibilité, les décrets devraient préciser les facteurs de risques professionnels concernés, les mesures de prévention devant être prises par l'employeur concernant « chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret... » (Art. L. 4121-3-1 du Code du travail). Avec une échéance fixée au 1^{er} janvier 2012 et en attente de la publication de ces décrets, il restera peu de temps aux partenaires sociaux pour négocier un accord qui mérite pourtant qu'on s'y attarde. Les retours d'expériences relatifs à la mise en œuvre des accords RPS incitent à réfléchir à une méthodologie dès à présent, qui nécessite, comme pré requis, de définir le périmètre et le sens donné et partagé concernant la pénibilité au travail et du travail.

Question de sens

Etymologie : ce qui est difficile à supporter, nécessite des efforts, ce qui est fatigant, éprouvant, désagréable, accablant.

Selon le décret n°2011-354 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels :

- La pénibilité résulte de sollicitations physiques et/ou 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 ; les types de pénibilité identifiés sont les contraintes physiques marquées (port de charges lourdes, postures, vibrations), un environnement agressif (produits toxiques, températures extrêmes, bruits intenses) et certains rythmes de travail (travail de nuit, horaires alternants, travail répétitif).

Question de périmètre :

Le lien entre pénibilité et usure professionnelle/atteinte à la santé pose la question des conditions du maintien dans un emploi « tout ou partie » pénible sans atteinte à la santé et ce, afin d'éviter la sortie précocée et subie de l'emploi concernant notamment les seniors :

- Adaptation de l'emploi : poste de travail, environnement de travail, etc.
- Passage anticipé à un autre emploi (GPEC) ;
- Adaptation du départ à la retraite (travail à temps réduit, tutorat, etc.).

Les études (INSEE Première, juin 2005)) ont largement démontré qu'un ouvrier a une espérance de vie moindre (7 ans) que celle d'un cadre, et qu'il subit une double peine* : en effet, si les ouvriers vivent moins longtemps que les cadres, ils ont, de surcroît, plus de risques d'être atteints par des incapacités et des handicaps. Parallèlement, de nouvelles maladies professionnelles et pathologies du travail sont apparues depuis près de deux décennies et concernent tous types de personnels, activités et métiers, en lien avec :

- L'intensification du travail, la flexibilité, le rétrécissement des délais et livrables mais aussi des marges de manœuvre et d'initiative laissées aux travailleurs, la fixation, pour les cadres, de missions dont la charge de travail n'est pas évaluée, d'objectifs inatteignables au regard des moyens alloués et mobilisables, le surmenage et la « pressurisation » générés par des organisations du travail souvent décrites comme néo tayloriennes et des modes de management prescriptifs : travail sous contrainte de temps comme la relation client à distance dans les centres d'appels mais aussi en face à face pour les commerciaux nomades, qualité totale et norme iso imposant processus et procédures standards et standards de qualité du travail, contrôle et évaluation renforcés des activités et des hommes, exigences comportementales, etc.
- Qui produisent stress, souffrance au travail, dépression, « burn-out », maladies cardio-vasculaires dont nous ne mesurons pas encore les dégâts sur l'espérance de vie et la « qualité » de l'espérance de vie en termes de santé physique et mentale.

*Etude 'INED, « La double peine des ouvriers », publiée dans la revue de l'INED « Population et Société », janvier 2008.

La pénibilité physique mais aussi psychique est donc intrinsèquement liée aux conditions de travail produites par les organisations du travail et décidées souvent unilatéralement par l'employeur : les facteurs de pénibilité et les situations de travail pénibles, qu'il conviendra d'identifier et de caractériser, ne devront pas consister à recenser des métiers et emplois « a priori » pénibles dans le cadre de l'accord et du plan d'action à négocier car ils peuvent concerner tout type de travail, de métier.

Quelques repères historiques récents :

1999 : rapport Charpin au Premier ministre « l'avenir du système de retraite par répartition » ;
 2000 : accord interprofessionnel sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
 2001 : création du COR (conseil d'orientation sur les retraites) par décret, rattaché au Premier ministre ; prise en compte de la pénibilité dans son premier rapport de 2001 « Renouveler le contrat social entre les générations » ;
 2002 : loi de modernisation sociale du 17 janvier fixant le cadre de référence de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels ;
 2003 : rapport Struillou « Pénibilité et retraite » remis au COR ; loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites : son article 12 précise « Dans un délai de trois ans après la publication de la présente loi, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. Elle a démarré en 2005 pour aboutir en juillet 2008 sur la question de la réparation ;
 2008 : création du COCT (conseil d'orientation sur les conditions de travail) par décret : le COCT intègre un observatoire de la pénibilité ; le code du travail intègre la création du COCT et de comités régionaux de la prévention des risques professionnels (Article R. 4614-13) ; rapport Poisson sur la Pénibilité au travail, mission Pénibilité au travail de l'Assemblée Nationale ;
 2010 : loi du 9 novembre portant réforme des retraites (Titre IV « Pénibilité et parcours professionnel », Chapitre 1^{er} consacré à la prévention de la pénibilité (art. 60 et suivants) et Chapitre II sur la compensation de la pénibilité).

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail.

Aépect,
votre expert
CHSCT agréé

L'équipe de rédaction
d'Aépect,

Pour nous contacter :
www.aepact.com

Lectures « spécial Pénibilité » : quelques documents de référence (à télécharger sur notre site, rubrique Documentation/Dossier Pénibilité)

Etude, enquête

- 2011 : Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière, DARES Analyses ;
- 2010 : Les pathologies liées au travail vues par les travailleurs, DARES Analyses ;
- 2009 : Horaires atypiques et contraintes dans le travail, Première Synthèses, DARES ;
- 2008 : Enquête européenne sur les conditions de travail, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ; La double peine des ouvriers, INED ;
- 2007 : Enquête conditions de travail, Premières synthèses, DARES ; Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe, IRDES ;
- 2005 : Les différences sociales de mortalité, INSEE Première ;
- 2004 : Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe, enquête Share (Survey on Health Ageing and Retirement in Europe) auprès de 22 000 personnes ;
- Enquêtes Sumer (Surveillance Médicale des Risques professionnels), DARES, 1994, 2003 (2009 en cours de réalisation) : enquête transversale par questionnaire périodique dont les données sont recueillies auprès de plus de 50 000 salariés tirés au sort.

Ouvrages

- Dossier ANACT « De la pénibilité à la prévention de l'usure professionnelle » à télécharger sur le site de l'Anact : www.anact.fr ;
- Organisation et intensité du travail, Philippe Askenazy, Damien Cartron, Frédéric de Coninck et Michel Gollac, Octares, 2006 ;
- Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail, Laurence Théry (dir.), La Découverte, 2006.

Rapports

- 1999 : Rapport Charpin « Renouveler le contrat social entre les générations », COR ;
- 2003 : Rapport Struillou « Pénibilité et retraite », COR ;
- 2008 : Rapport Poisson (Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale) sur la pénibilité au travail.

Lois, accords et projet d'accord

- 2000 : ANI sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- 2002 : loi de modernisation sociale ;
- 2003 : loi portant réforme des retraites (Article 12) ;
- 2008 : projet d'ANI « Amélioration des conditions de travail et réduction de la pénibilité » ;
- 2010 : loi portant réforme des retraites (Titre IV).

A suivre : le forfait jours plus encadré suite à la décision de la Cour de cassation

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est réunie une seconde fois le 29 juin dernier pour statuer sur la validité du forfait-jour des cadres et sur la rémunération éventuelle des heures supplémentaires.

- La Cour de cassation a validé le système des forfaits-jours mais va plus loin en imposant le respect, le suivi et le contrôle strict de la durée maximale de travail hebdomadaire de 48h, ce qui va dans le sens de la conformité de la loi française à la charte sociale européenne et au droit européen.
- L'origine de la plainte est liée au non-respect d'un accord prévoyant le suivi du nombre de jours travaillés et de la charge de travail des salariés au forfait (comme cela est en principe prévu dans tous les accords RTT intégrant le forfait-jour) ; le cadre commercial concerné avait réclamé le paiement de ses heures supplémentaires, ce que vient conforter la plus haute instance judiciaire cassant les arrêts des prud'hommes et de la cour d'appel de Caen. Si le forfait-jour n'est pas invalidé, la Cour précise que toute entreprise appliquant le forfait-jour doit être couverte par un accord de branche ou d'entreprise incluant les modalités de contrôle et de suivi du temps de travail afin de vérifier que les salariés respectent les durées de repos quotidien (11h consécutives) et de travail hebdomadaire (48h), et ce, « au nom de la protection de la santé » ; à défaut, les entreprises s'exposent à être condamnées à payer des heures supplémentaires.
- La question qui se pose alors est comment mesurer le temps travaillé et les dépassements éventuels sachant que le temps de travail des cadres au forfait n'est pas contrôlé, ou fait l'objet d'une auto déclaration souvent « factice » ? Si certains cadres peuvent pointer, comment faire pour les cadres nomades, en déplacement ou en télétravail ? L'autre question de fond soulevée par la Cour « Au nom de la protection de la santé et du droit au repos » est bien celle de la charge de travail, des moyens alloués et des ressources mobilisables pour remplir des missions formalisées en termes d'objectifs et de délais mais jamais associées à un dispositif de mesure de la charge de travail, alors même que l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé au travail et que le risque de reconnaissance d'une faute inexcusable devient plus élevé avec la décision rendue récemment avec le cas du suicide au Technocentre.
- **Face au risque de contentieux et d'actions juridiques, la Cour de cassation recommande la renégociation des accords n'explicitant pas le suivi et le contrôle du temps de travail des salariés au forfait-jour ; à défaut ces accords seraient nuls et nonavenus. En contrepartie, les salariés au forfait-jour devront « oser » avouer leur temps de travail réel, et les partenaires sociaux veiller à son réel suivi et à l'absence de pression exercée, face au déni qui règne autour de la surcharge de travail des cadres.**