



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 54346

Texte de la question

M. Jacques Domergue souhaite attirer l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur les professions dites pénibles. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles professions sont considérées en France comme pénibles, mais aussi de lui faire part de l'ensemble des mesures législatives et réglementaires ayant pour objet ces professions pénibles et pour objectif de prendre en compte les contraintes particulières pesant sur ces travailleurs. Il lui demande aussi de bien vouloir lui préciser les mesures, notamment les régimes de retraites, les modalités de formations professionnelles offertes à ces salariés, ou encore les divers avantages dont peuvent bénéficier les entreprises souhaitant offrir aux salariés occupant un travail pénible une reconversion vers un emploi classique. Enfin, il demande au Gouvernement de lui faire part de ses intentions dans ce domaine.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la nature des professions considérées comme pénibles, sur les dispositifs ouverts aux salariés concernés et sur les mesures qu'il entend prendre sur le sujet. En droit français, il n'existe pas de définition légale de la notion de pénibilité dans le code du travail. Les acceptions du terme sont éparses et peu nombreuses, aussi bien dans les textes et la jurisprudence que dans les conventions collectives. Le mot pénibilité est apparu dans le vocabulaire courant dans les années 60. Depuis les années 70, la notion de travail pénible a été intégrée dans les conventions collectives sans pour autant qu'il existe une liste et une définition précise des métiers pénibles. Plusieurs secteurs d'activité prennent en compte la pénibilité en la compensant par des primes ou en ouvrant un droit pour les travailleurs concernés à un départ en retraite anticipée. Il en est ainsi du dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS), ouvert sous certaines conditions, aux travailleurs salariés ayant accompli quinze ans de travail à la chaîne, en équipes successives, de nuit ou ayant le statut de travailleur handicapé. Il s'agit d'ailleurs du seul dispositif qui fait explicitement référence à des professions pénibles. Sur un plan plus général, une attention toute particulière doit être portée à la prévention des conséquences de la pénibilité sur la santé des travailleurs qui doit passer par une amélioration effective des conditions de travail. Il n'est en effet pas acceptable que les travailleurs exposés à des travaux pénibles voient leur espérance de vie diminuée. C'est pourquoi la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a invité les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité au travail dans le monde de l'entreprise. Cette négociation s'inscrit dans le prolongement de celle sur l'emploi des seniors qui s'est concrétisée, le 13 octobre 2005, par la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. Elle se présente comme un compromis à l'allongement de la durée de cotisations et à la suppression progressive des dispositifs de pré-retraite. Les partenaires sociaux ont prévu la mise en place d'un groupe de travail paritaire, intitulé « pénibilité et réparation : faisabilité et financement dédié », chargé de dresser le bilan des dispositifs existants (inaptitude, pré-retraite progressive, cessation d'activité des travailleurs salariés-CATS, retraites anticipées pour longue carrière) et de leur financement. Le groupe fera ensuite des propositions sur la faisabilité d'aménagements possibles aux dispositifs existants permettant d'intégrer la notion de pénibilité.

Parallèlement à l'action des partenaires sociaux, le Gouvernement a adopté récemment plusieurs plans d'actions, le plan santé au travail en février 2005 puis le plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors, en juin 2006 qui prennent notamment en compte la pénibilité en milieu professionnel. Construit avec les partenaires sociaux et les administrations concernées, le plan santé au travail, s'articule autour de 23 actions, réparties en 4 objectifs structurants : développer la connaissance des risques professionnels, renforcer l'effectivité du contrôle assuré par l'inspection du travail, réformer la « gouvernance » de la santé au travail et encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail. Il fixe également pour objectif de réduire drastiquement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce plan ne se limite pas à la question de la gestion des âges mais vise à faire des emplois de qualité la norme. Il entend ainsi, dans le respect des responsabilités respectives de chacun, renforcer la concertation entre les pouvoirs publics - lesquels fixent les normes - et les partenaires sociaux, acteurs principaux de la prévention en entreprise. S'agissant du plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors, celui-ci comprend 5 objectifs déclinés en 31 actions. Inscrit dans la durée (2006-20 10), le plan vise à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les excluent de l'emploi, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels. Il prévoit, notamment pour les actions qui intègrent la problématique de la pénibilité, une mobilisation des acteurs de la recherche sur les enjeux relatifs à la gestion des âges et un renforcement des bonnes pratiques, véhiculées tout particulièrement par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Son objectif 2, qui a pour but de favoriser le maintien en emploi des seniors, prévoit des actions spécifiques afin de généraliser les entretiens en seconde partie de carrière et des bilans de compétences (action n° 5). De nouveaux outils de formation professionnelle seront tout spécialement développés (action n° 6). Il est également prévu de développer les actions de prévention pour faciliter le maintien en activité des seniors dans de bonnes conditions de travail (action n° 12). Enfin, les aides du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) seront réorientées vers la gestion des âges (action n° 13).

Données clés

Auteur : [M. Jacques Domergue](#)

Circonscription : Hérault (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 54346

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 décembre 2004, page 10396

Réponse publiée le : 12 décembre 2006, page 13000