

AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET REDUCTION DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

Réunion du 25 mars 2008

TITRE II – PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE

Article 10

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.

Trois types de pénibilité peuvent, dans leur principe, être identifiés objectivement. Ils concernent :

- des contraintes physiques marquées
- un environnement agressif
- certains rythmes de travail.

Article 11

Les contraintes physiques marquées qui constituent des facteurs de pénibilité sont les suivantes :

Port de charges lourdes

Le port de charges lourdes s'entend de la manutention manuelle, répétitive, pendant plus de 20 heures par semaine, de charges de plus de 55 kg pour les hommes¹.

On entend par manutention manuelle toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs, et comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs, en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

Postures pénibles

Il s'agit des postures citées ci-après, tenues par les salariés plus de 20 heures par semaine :

- Position forcée des articulations : position agenouillée, accroupie, en torsion, ...
- Maintien des bras en l'air.

¹ Sachant que pour les femmes, le port de charges lourdes d'un poids supérieur à 25 kg est interdit.

Vibrations

Sont concernés les salariés exposés, avant l'entrée en vigueur du décret du 4 juillet 2005, plus de 8 heures par jour, à des vibrations transmises aux membres supérieurs, au-delà de 5m/s^2 , ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps, supérieures à $1,15\text{m/s}^2$.

Article 12

L'environnement agressif est constitué par les facteurs de pénibilité suivants :

Produits toxiques

Ce facteur de pénibilité recouvre le contact quotidien, effectif et répété avec des agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques de classe 1, et/ou avec des poussières et fumées au sens de l'article R.232-5-5 du code du travail.

Températures extrêmes

Sont concernés les salariés soumis dans leur travail, plus de 20 heures par semaine, à des températures supérieures à 30°C ou inférieures à -10°C .

Bruits intenses

Sont considérés comme soumis à des bruits intenses les salariés, exposés avant le 1^{er} janvier 2008 de manière habituelle, plus de 20 heures par semaine, à un bruit excédant 87 dB à l'oreille.

Article 13

Les contraintes liées aux rythmes de travail visent les facteurs de pénibilité suivants :

Le travail de nuit

Pour être considéré comme soumis à ce facteur de pénibilité, les salariés doivent travailler plus de 200 nuits par an, au sens du travail de nuit tel que défini par la loi ou les accords collectifs qui leur sont applicables.

Horaires alternants

Sont concernés les salariés qui auront travaillé au moins 15 ans en équipes successives alternantes.

Travail répétitif

Le travail répétitif consiste en la répétition, plus de 20 heures par semaine, d'un même geste, à une cadence élevée, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle de moins de 1 minute.

Article 14

Indépendamment des dispositifs d'invalidité ou d'inaptitude existants, il est mis en place, pour les salariés encore en entreprise, occupés à des travaux pénibles au sens de l'article 10 du présent accord, un dispositif spécifique de prise en compte de leur situation.

Article 15

Le dispositif visé ci-dessus est articulé autour de deux volets cumulatifs.

Tout d'abord, il comprend un cadre collectif, qui pose les conditions objectives d'accès au dispositif (article 16).

Il est complété par une approche individualisée, permettant de déterminer quels sont les salariés dont la situation justifie l'accès à ce dispositif (article 17).

Article 16

Pour accéder au dispositif spécifique de prise en compte de la pénibilité, le salarié doit remplir les conditions suivantes, constitutives du cadre collectif :

- être ouvrier ou employé d'exécution au moment de la demande ;
- avoir accompli 40 ans effectifs d'activité salariée ;
- avoir été exposé pendant au moins 30 ans à un des facteurs de pénibilité définis aux articles 11 à 13 ;
- avoir cumulé pendant au minimum 10 ans un des facteurs de chacun des 3 types de pénibilité visés à l'article 10 ;
- présenter des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé résultant des travaux pénibles qu'ils ont exercé ;
- ne pas remplir les conditions pour liquider sa retraite à taux plein.

Article 17

Le salarié apte au travail qui estime remplir les conditions ci-dessus pour bénéficier du dispositif visé à l'article 14, et qui peut en justifier, peut les faire valider, dans le cadre de l'approche personnalisée, par une commission ad hoc.

Cette commission est chargée :

- d'une part de valider les durées d'activité salariée et d'exposition à des travaux pénibles susceptibles d'avoir eu des effets sur l'état du salarié, (*dans le cas d'une exposition aux agents CMR, le salarié devra fournir, dans la mesure du possible, une attestation d'exposition de son employeur ou de son ancien employeur*)
- d'autre part d'apprécier l'existence de traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié résultant des travaux pénibles qu'il a exercés et justifiant un allègement de sa charge de travail.

Elle est composée :

- de membres, désignés en nombre égal, par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel, assistés par un représentant de la sécurité sociale,
- d'un médecin du travail et d'un médecin de la sécurité sociale, qui seuls ont accès aux données couvertes par le secret médical.

Article 18

Lorsque la commission ci-dessus valide les conditions requises et dont se prévaut le salarié, celui-ci peut bénéficier d'un allègement de sa charge de travail.

Cet allègement, qui peut intervenir au plus tôt deux ans avant l'âge auquel il peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, peut prendre la forme, selon l'état de santé constaté du salarié :

1. de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de son entreprise, lorsque l'organisation de l'entreprise le permet ;
2. d'un passage à mi-temps pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à la retraite, *ou, si l'organisation de l'entreprise ne le permet pas*, d'un passage à mi temps en cumulant en fin de carrière les mi-temps non travaillés ;
3. d'une cessation d'activité anticipée.

Quelque soit la forme d'allègement retenue, durant ses périodes travaillées, le salarié perçoit de son employeur une rémunération correspondant à la durée de son temps de travail.

Les périodes non travaillées, que ce soit dans le cadre d'un mi-temps ou d'une cessation anticipée d'activité, sont financées par la solidarité nationale.

Les partenaires sociaux rechercheront avec les pouvoirs publics les modalités de ce financement.

L'indemnité de départ dont le salarié pourra bénéficier lors de sa cessation définitive et totale d'activité sera calculée sur la base de sa rémunération à temps plein.

Article 19

La mise en œuvre de ce dispositif est subordonnée à la conclusion d'une convention avec l'Etat destinée à garantir le versement d'une allocation de complément aux intéressés.

Ce dispositif devra être coordonné avec celui des retraites anticipées pour carrières longues à l'occasion du rendez-vous sur les retraites prévu en 2008.

Il est mis en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

Ce dispositif est mis en place au regard des études publiées sur le sujet, et notamment de l'évaluation d'une population cible de 6% de la tranche d'âge concernée. Il est entendu entre les parties signataires qu'en cas de dépassement significatif de ce pourcentage de bénéficiaires, les partenaires sociaux se réuniront pour réexaminer les critères d'admission.