

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 novembre 2016 à 9h30

« Le compte personnel de prévention de la pénibilité et l'état de santé des seniors »

Document n° 3

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture
d'un dispositif novateur**

Annie Jolivet (CEE)

Retraite et Société n° 72, CNAV, décembre 2015

éléments de cadrage

Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture d'un dispositif novateur

Annie Jolivet, économiste, Centre d'études de l'emploi

RÉSUMÉ

Cet article resitue le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé par la réforme des retraites de janvier 2014, dans une perspective plus large, en tenant compte des travaux existants dans différents champs et des débats actuels et passés. Une analyse de ses caractéristiques et de son fonctionnement permet d'abord d'expliquer les choix portés par le C3P. Compte individuel, il permet d'accumuler des droits portables à tout moment de la vie professionnelle. Ces droits peuvent être consacrés à des usages de nature très différente, tout au long de la vie professionnelle, et sont en partie fongibles. Le C3P prend en compte l'exposition dans les situations réelles de travail à partir de critères identiques pour tous, et non l'exposition supposée en référence au métier. Enfin, c'est un dispositif hybride qui articule par plusieurs voies compensation et prévention. L'article analyse ensuite les leviers d'incitation à la prévention mobilisés par le C3P : une incitation financière (internalisation d'une partie du coût de la pénibilité) et des incitations réglementaires (renforcement de la responsabilité de l'employeur, obligations de suivi des expositions, incitation à la négociation collective). Au fil de l'article sont abordés les points d'achoppement, qui expliquent la relative lenteur de la mise en place du compte, et certaines interrogations sur le dispositif dans sa version la plus récente.

Créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite¹, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) retient pour la première fois les effets potentiels du travail sur l'espérance de vie en bonne santé, avec pour ambition de contribuer à la prise en compte des inégalités d'espérance de vie sans incapacité dues aux conditions de travail, et de réduire ces effets potentiels. Après plus de dix ans de débats, ponctués par deux lois et un cycle de négociations interprofessionnelles qui n'ont pas permis de traiter le sujet, ce nouveau dispositif apparaît à la fois novateur, ambitieux mais il est aussi critiqué pour sa complexité et pour son coût pour les employeurs. Les débats qui accompagnent sa mise en œuvre ont été particulièrement vifs, ce qui a conduit à une mise en place progressive du C3P. Le compte pénibilité n'est ainsi entré en vigueur que partiellement au 1^{er} janvier 2015. Plusieurs aménagements ont été apportés au dispositif² suite à deux vagues de missions : l'une confiée à Michel de Virville début 2014 (avec un rapport remis en juin 2014), deux autres confiées à Christophe Sirugue et Gérard Huot d'une part et à Michel de Virville d'autre part (avec un rapport conjoint remis fin mai 2015).

Alors que les premiers points sont comptabilisés en janvier 2016, et que le dispositif devrait entrer complètement en vigueur en juillet 2016, cet article propose de resituer le compte pénibilité dans une perspective plus large, en tenant compte des travaux existants et des débats actuels et passés. En analysant ses caractéristiques et son fonctionnement, nous décrypterons d'abord les choix portés par ce compte. Omise lorsqu'on le désigne par le raccourci de « compte pénibilité », la « prévention » est une dimension décisive du C3P. Nous montrerons que ce dispositif articule plusieurs leviers de prévention, qu'il s'inscrit dans une évolution bien antérieure à sa création et qu'il ne doit pas faire oublier le champ plus large de la prévention de la pénibilité du travail. Nous aborderons au fil de l'article les points d'achoppement, qui expliquent la relative lenteur de la mise en place du C3P, et nous pointerons certaines interrogations sur le dispositif dans sa version la plus récente.

Les choix portés par le compte pénibilité

Proposé par la Commission sur l'avenir des retraites (Moreau, 2013), le compte personnel de prévention de la pénibilité reprend beaucoup des réflexions menées dans le cadre de la préparation de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (Struillou, 2003). Après une brève présentation des grandes lignes de son fonctionnement³, nous analyserons et discuterons les choix implicites qui ont été faits.

Le compte est ouvert dès lors qu'un salarié est exposé au moins à un facteur de pénibilité au-delà du seuil de durée et d'intensité fixé (voir schéma). Les facteurs de pénibilité retenus correspondent à des conditions de travail dont les conséquences potentielles à long terme sur la santé et sur la durée de vie des personnes sont bien établies. Pour chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité, un point est enregistré, deux points à partir de deux facteurs.

1. Loi n° 2014-40, Titre II : Rendre le système plus juste, Chapitre Ier : Mieux prendre en compte la pénibilité au travail, articles 7 à 17.

2. Voir les six décrets d'application du 9 octobre 2014, l'instruction DSS-DGT du 13 mars 2015 et surtout la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

3. Une analyse détaillée est développée par Fantoni Quinton et Czuba (dans ce numéro).

Schéma > Le fonctionnement du C3P

Dépassement des seuils → ouverture d'un compte pénibilité

- 1 facteur → 1 point/trimestre 25 ans
 - 2 facteurs et plus → 2 points/trimestre 12,5 ans
- } 100 points (maximum)

À titre transitoire :
doublement du rythme
d'acquisition des
points pour les salariés
plus âgés• formation professionnelle
(vers un travail moins pénible)1 point = 25 heures de formation
obligation d'y consacrer les 20 premiers points
minimum : 500 heures
*maximum : 2000 heures*À titre transitoire :
règles d'utilisation
aménagées pour
les salariés plus âgés• réduction du temps de travail
sans réduction de salaire10 points = un trimestre à mi-temps *
maximum 8 trimestres = 2 ans• anticipation du départ à la retraite
(majoration de la durée d'assurance)10 points = un trimestre de durée d'assurance *
maximum 8 trimestres = 2 ans

* Obligation de consommer les points par groupe de 10

Source : auteur.

Créer un dispositif « tous âges » via un compte individuel

Un compte individuel permet d'accumuler et d'utiliser des droits au cours de sa vie active. Issu d'une réflexion à la fois juridique et économique sur des droits attachés à la personne et non plus à son emploi (Supiot, 1999), ce principe a été retenu à partir du milieu des années 1990 pour des dispositifs essentiellement liés à la formation et à l'épargne-temps⁴. Ces droits ont surtout pour fonction « d'équiper les individus pour le marché » (Gautié, Gazier, 2003), de donner aux personnes des ressources qu'elles peuvent mobiliser à leur gré. Ils s'inscrivent dans la continuité des réflexions sur l'employabilité et plus récemment sur la sécurisation des parcours professionnels (IRES, 2009), qui ont donné lieu à deux accords nationaux interprofessionnels, l'un sur la modernisation du marché du travail en 2008, l'autre sur la sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi en 2013. Diverses modalités de compte peuvent être distinguées selon l'universalité, la portabilité et la fongibilité des droits⁵. Le degré d'universalité dépend des conditions d'ouverture des droits : il est par exemple réduit s'il est nécessaire d'avoir un emploi, s'il faut une ancienneté minimale. La portabilité tient à ce que les droits sont attachés à l'individu et non à l'employeur : une fois acquis, reconnus, ces droits sont garantis et peuvent être utilisés même en dehors de l'entreprise dans laquelle ils ont été générés et même hors emploi⁶. Quant à la fongibilité, c'est la plus ou moins grande possibilité de les utiliser pour

4. Le capital-temps formation (loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle) ; le droit individuel à la formation (accord national interprofessionnel du 4 décembre 2003, puis loi du 4 mai 2004), remplacé par le compte personnel de formation (accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, puis loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) ; le compte épargne-temps (loi « Giraud » du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise).

5. Voir l'analyse de la Commission Compte personnel d'activité présidée par Selma Mahfouz (Mahfouz *et al.*, 2015).

6. Elle doit être distinguée de la transférabilité des droits : celle-ci permet de conserver et d'utiliser les droits acquis dans une entreprise lors d'un emploi ultérieur dans une autre entreprise, comme dans le cas du compte épargne-temps (Conseil d'orientation de l'emploi, 2014, p. 122-123).

des usages de nature différente (fongibilité interne) voire pour d'autres usages que ceux prévus (fongibilité externe).

Le compte personnel⁷ de prévention de la pénibilité présente plusieurs particularités. Le fait générateur n'est pas lié à l'ancienneté dans l'emploi mais à l'exposition à des conditions de travail considérées comme des facteurs de pénibilité, *i.e.* susceptibles de réduire l'espérance de vie sans incapacité. Les droits accumulés peuvent être consacrés à des usages de nature très différente : des heures de formation, une réduction du temps de travail, une anticipation du départ à la retraite et toute (ou presque) combinaison entre ces trois modalités. Un salarié peut accumuler au maximum 100 points sur l'ensemble de sa vie active : les droits ne sont pas rechargeables. Ses autres caractéristiques relèvent d'une analyse plus classique des modalités d'un compte individuel. Ce n'est pas un dispositif universel : les personnes employées pour une durée inférieure à un mois ne peuvent acquérir de droits et seuls les salariés sont concernés. La portabilité des droits comptabilisés dans le C3P est assurée par une technique largement utilisée pour d'autres comptes individuels : la gestion externalisée à un organisme indépendant de l'employeur (en l'occurrence la Cnav ou la MSA) et le versement de contributions annuelles des employeurs à un fond lui aussi indépendant, afin de provisionner les créances correspondant à l'utilisation future des droits. Cette portabilité est partielle : les droits à formation et à compensation du temps partiel ne peuvent être exercés que si la personne est, au moment de sa demande, salariée d'un employeur qui relève du champ d'application du compte pénibilité (secteur privé, contractuel dans la fonction publique, *cf.* Conseil d'orientation des retraites, 2015). Enfin, la comptabilisation des droits en points assure leur fongibilité au sein du compte, mais cette fongibilité est partielle et asymétrique : si les points peuvent être tous utilisés pour la formation, un certain nombre de points sont réservés à la formation. Il existe également une fongibilité externe elle aussi partielle : les heures de formation peuvent ainsi être combinées à des heures attribuées par d'autres voies, par exemple le compte épargne-temps, le compte personnel de formation⁸.

Le choix d'un dispositif de compte individuel traduit la volonté d'inscrire la prévention de la pénibilité dans une logique de parcours sans cibler une partie de la vie professionnelle.

En offrant la possibilité de convertir des droits accumulés au titre de l'exposition à des facteurs de pénibilité, le C3P construit un dispositif permanent d'arbitrage individuel à l'égard de ces conditions de travail. Certes, cet arbitrage dépend de l'accumulation de droits, donc d'une certaine intensité et d'une certaine durée d'exposition à au moins un facteur de pénibilité. Le compte vise toutefois à donner aux personnes la possibilité de choisir entre continuer à travailler dans des conditions qui altèrent potentiellement l'espérance de vie en bonne santé (sans accumuler de droits au-delà des 100 premiers points), réduire cette exposition, ou encore travailler dans des conditions qui ne produisent pas ces effets sur la santé. Le compte pénibilité contribue ainsi à reconsidérer la fiction contractuelle d'une négociation simultanée sur les conditions de travail et d'emploi. Cette fiction a été d'ailleurs largement contestée par les travaux sur les relations

7. Parler de compte « personnel » plutôt que de compte « individuel » semble révélateur de la vision que souhaitent mettre en avant le président Hollande et le gouvernement : une vision orientée sur le travailleur comme sujet agissant et non comme agent économique calculateur.

8. Il existe une similitude entre le compte pénibilité et des comptes liés à la formation et à l'épargne-temps, ce que traduit bien le projet de fusion de ces différents comptes individuels dans un « compte personnel d'activité », annoncée pour janvier 2017.

entre salaires et conditions de travail : les théories de la compensation et de la segmentation du marché du travail sont incapables à elles seules d'expliquer les écarts constatés⁹ et n'interviennent qu'en second rang : il faut d'abord tenir compte du degré de visibilité et de reconnaissance des différentes conditions de travail (Baudelot et Gollac, 1993). Disposer de droits individuels permet alors d'opter pour des conditions de travail moins pénalisantes sans avoir à convoquer la figure de l'expert, par exemple sans avoir à prouver des effets avérés sur la santé pour réduire son temps de travail. Le droit peut ainsi fournir une garantie extérieure que les risques liés au travail sont pris en compte, afin de permettre une poursuite de l'activité (comme l'envisage Duclos, 2014). Toutefois cette garantie n'est pas accessible à tous les salariés : en sont exclues notamment les personnes employées pendant de courtes durées (inférieures à un mois), les salariés de particuliers employeurs et les travailleurs détachés (Conseil d'orientation des retraites, 2015). De plus, un arbitrage individuel et tout simplement l'utilisation des droits supposent non seulement une capacité à disposer d'une information suffisante mais aussi et surtout une capacité à faire des choix. Or, il existe une forte inertie des parcours, en raison à la fois des processus de segmentation sur le marché du travail (Mahfouz *et al.*, 2015 ; chapitre I) et des schémas de reproduction des parcours de vie. Les travaux menés à partir de l'enquête SIP – Santé et Itinéraire professionnel mettent ainsi en évidence des durées d'exposition souvent longues et des facteurs de risques souvent cumulés (Bahu *et al.*, 2012).

En permettant l'accumulation de droits dès le début de la vie professionnelle dès lors que celle-ci s'accompagne d'une exposition, le compte pénibilité diffuse également l'idée que les effets sur la santé peuvent se produire dès les premières années d'exposition. Le rapport Lasfargues a en effet clairement montré que les études ne distinguent pas une durée d'exposition seuil au-delà de laquelle les effets sur la santé seraient avérés, et en deçà de laquelle ils seraient absents, réversibles ou négligeables (Lasfargues, 2005).

Le revers de cette orientation « tous âges » du compte pénibilité est que le mode de comptabilisation désavantage clairement les travailleurs âgés d'aujourd'hui qui ont connu des périodes d'exposition : ils n'ont pas la possibilité de les faire valider rétrospectivement. Le coût immédiat que cela aurait impliqué et la complexité d'une reconstitution *a posteriori*, voire le risque de contentieux, ont pesé dans ce choix. Une autre raison est probablement la volonté de ne pas recréer de dispositif assimilable à une préretraite, aux yeux des travailleurs, des entreprises mais aussi aux yeux des scrutateurs extérieurs de la politique de l'emploi et des retraites. Les conditions d'accumulation et d'usage des points ont toutefois été aménagées de façon transitoire pour les salariés d'un certain âge au moment de l'entrée en vigueur du compte pénibilité (tableau 1). D'une part, le rythme d'accumulation est accéléré pour les salariés âgés d'au moins 58 ans et 6 mois en janvier 2015 (doublement des points). D'autre part, le nombre de points réservés à la formation est progressivement réduit à partir de 52 ans. Les salariés les plus âgés peuvent donc à la fois acquérir plus rapidement des points et les consacrer exclusivement à une réduction du temps de travail et/ou à une anticipation de la liquidation de leur pension de retraite (les points acquis permettant une majoration de la durée d'assurance). Nous reviendrons plus loin sur les implications de cet aménagement.

9. La théorie de la compensation ou des « différences compensatoires » considère une relation positive entre niveau de salaire et degré d'exigence ou de contrainte des conditions de travail. Des salariés acceptent de mauvaises conditions de travail en contrepartie d'un salaire supérieur. La théorie de la segmentation explique en revanche la coexistence d'une part d'emplois avec de bonnes conditions de travail et de rémunération, et d'autre part d'emplois cumulant conditions de travail dégradées et bas salaires.

Tableau 1 > Aménagement des règles pour les salariés plus âgés

Cohortes	Âges seuils (1 ^{er} janvier 2015)	Rythme d'acquisition des points	Réserve de points pour la formation	Durée maximum mi-temps ou majoration maximum de la durée d'assurance
Salariés nés avant le 1 ^{er} juillet 1956	Au moins 58 ans et 6 mois	2 ou 4 points par trimestre (soit 100 points en 12,5 ans ou 6,25 ans selon l'exposition)	0	Maximum 10 trimestres → 2 ans et demi à mi-temps ou → départ à la retraite 2 ans et demi plus tôt
Nés avant le 1 ^{er} janvier 1960 et jusqu'au 1 ^{er} juillet 1956	De 55 ans à moins de 58 ans et 6 mois	1 ou 2 points par trimestre (soit 100 points en 25 ans ou 12,5 ans selon l'exposition)		
Salariés nés entre le 1 ^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus	De 52 ans à moins de 55 ans		10	Maximum 9 trimestres → 2 ans et 1 trimestre à mi-temps ou → départ à la retraite 2 ans et un trimestre plus tôt

Note : règles fixées par le décret n° 2014-1156 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Prendre en compte les situations réelles de travail à partir de critères identiques pour tous

Les modalités de prise en compte d'une réduction de l'espérance de vie due à l'exposition à certaines conditions de travail ont été un point d'achoppement dur depuis l'ouverture du débat social sur la pénibilité en 2003. La négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ouverte en février 2005 a ainsi principalement buté sur la volonté du Medef de restreindre le dispositif de compensation en retenant des seuils d'exposition élevés, une approche individuelle et l'intervention d'une commission médicale (ne prenant donc en compte que les effets avérés sur la santé). C'est cette approche individuelle et médicale qu'a retenue également la retraite anticipée dite « pour pénibilité » créée par la loi du 9 novembre 2010¹⁰ (Jolivet, 2011 ; Poussou-Plesse et Duplan, 2014 ; Brossard, dans ce numéro).

Dans les pays de l'OCDE qui la prennent en compte, la pénibilité est souvent définie par une liste d'emplois ou de métiers, parfois combinée à une liste de conditions de travail (OCDE, 2011 ; Jolivet 2011). Quatre types de critères peuvent être identifiés : les efforts intenses (qui permettent d'identifier des « métiers lourds », par exemple via l'étude des dépenses énergétiques comme en Autriche et en Pologne) ; des métiers dangereux (risque plus important d'accident du travail, mortel notamment) ; des métiers qui ne peuvent être exercés durant toute la vie active, parce qu'ils sont plus difficiles avec l'âge pour les personnes concernées (exemple des danseurs) ou parce que leur exercice représente (ou représenterait) un danger pour le public qu'elles prennent en charge (pilotes d'avion) ; des métiers qui présentent un risque accru de maladie professionnelle. Approcher l'exposition à la pénibilité à partir de l'appartenance à un métier suscite bien évidemment

10. La loi de janvier 2014 ayant créé une possibilité de départ anticipé à la retraite dans le cadre du compte pénibilité, ce dispositif est désormais appelé « retraite anticipée pour incapacité permanente ».

plusieurs critiques. Des emplois considérés à une certaine période comme pénibles ne le sont plus forcément, ou plus autant, en raison de l'évolution des conditions dans lesquelles ils sont exercés. C'est un argument très souvent avancé pour mettre en cause les régimes spéciaux (Zaidi et Whitehouse, 2009). L'existence d'une compensation liée au métier ne crée aucune incitation à améliorer les conditions de travail sauf absence ou remise en cause de la mutualisation du coût des retraites anticipées. Enfin, des personnes exerçant un même métier ne sont pas forcément exposées aux mêmes conditions de travail, compte tenu de la variabilité de leur activité, de la polyvalence éventuelle, de l'organisation du travail. Réciproquement, des personnes peuvent être exposées à des conditions de travail similaires alors qu'elles n'exercent pas le même métier.

Les discussions suscitées par le compte personnel de prévention de la pénibilité permettent de distinguer deux niveaux : l'approche de l'exposition elle-même et les modalités d'évaluation de cette exposition.

Le compte pénibilité ne fixe pas de liste de métiers, même indicative, mais s'appuie sur une liste de facteurs de risques professionnels. Cette liste a été fixée par décret en 2010 pour préciser la définition légale de la pénibilité retenue par la loi du 9 novembre de la même année. Les points sont accumulés sur le compte pénibilité dès lors que la durée et l'intensité de l'exposition pour un facteur de risque professionnel dépassent les seuils fixés par un décret du 9 octobre 2014 (tableau 2). Cette approche par les conditions de travail est une particularité du dispositif français. Toutefois la liste retenue laisse clairement de côté des conditions de travail plus fréquentes parmi les métiers largement occupés par des femmes : les exigences émotionnelles, la pression temporelle notamment. Elle peut en outre conduire à omettre les compromis nécessaires pour réaliser l'activité de travail (par exemple, une posture difficile pour respecter une contrainte de temps), avec des moyens plus ou moins disponibles, de l'imprévu... Par ailleurs, les seuils de durée et d'intensité ont été déterminés notamment à partir de discussions avec des employeurs, des représentants patronaux et syndicaux au niveau des branches (de Virville, dans ce numéro). Ces seuils sont élevés, consacrant des possibilités de compensation pour la seule fraction des salariés très exposés. Cela ne signifie pas que des effets potentiels pour la santé n'existent pas pour des niveaux d'exposition inférieurs (Lasfargues, 2005). En outre les cumuls d'exposition peuvent avoir un impact démultiplié sur l'espérance de vie sans incapacité¹¹.

Les seuils de durée et d'intensité et la liste des facteurs retenus sont les mêmes pour tous les salariés concernés par le compte pénibilité¹². Ce qui prévaut est donc l'exposition dans le cadre de l'activité de travail, en situation réelle de travail, et non l'exposition supposée en référence au métier. De ce point de vue, le compte pénibilité instaure un traitement équitable entre tous les salariés concernés, quel que soit leur métier ou leur branche¹³. Il s'inscrit dans la même orientation que la loi du 30 décembre 1975

11. C'est ce que montrent par exemple les travaux du GISGOP93 sur les parcours d'exposition des personnes atteintes de cancers professionnels (Counil *et al.*, 2014). Les travaux épidémiologiques sur les cumuls restent largement insuffisants.

12. Les salariés du secteur privé à l'exception des personnes employées pour une durée inférieure à un mois.

13. Le compte pénibilité ne s'applique pas aux agents de la fonction publique, couverts par des règles spécifiques. Celles/ceux qui ont occupé un emploi classé dans la catégorie active peuvent en effet partir plus tôt à la retraite. Dans les établissements et les collectivités qui accueillent à la fois des agents publics et des contractuels de droit privé, la coexistence de ces deux approches pourrait se révéler délicate à gérer.

Tableau 2 > Les dix facteurs de pénibilité et les seuils d'exposition

Entrés en vigueur au 1 ^{er} janvier 2015			
Facteurs	Situations de travail	Intensité	Durée minimale d'exposition
Travail de nuit (hors équipes successives alternantes)	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif (réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte)	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Entreront en vigueur au 1 ^{er} juillet 2016			
Facteurs	Situations de travail	Intensité	Durée minimale d'exposition
Manutentions manuelles de charge	Lever ou porter Pousser ou tirer Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 15 kg Charge unitaire de 250 kg Charge unitaire de 10 kg	600 heures par an
	Cumul de manutentions de charge	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A) Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		600 heures par an
			120 fois par an
Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées	Classes et catégories de dangers définies à l'annexe I du règlement CE n° 1272/2008	Grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, définie par l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015	

qui ouvrait droit à un départ anticipé à la retraite à 60 ans¹⁴ pour des travailleurs ayant subi des conditions de travail difficiles pendant au moins cinq ans au cours des quinze dernières années (Bruno, dans ce numéro). Ces conditions de travail, que l'on n'appelle pas alors des facteurs de risques professionnels, sont pour la première fois précisées (Piotet, 2010) : un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, au four ou exposé aux intempéries sur les chantiers. L'expérience de l'application de cette loi, interrompue par l'abaissement à 60 ans de l'âge minimum de la retraite à taux plein en 1982, a beaucoup influencé les choix relatifs au compte pénibilité¹⁵. La liste des métiers, indicative dans la loi de 1975, a été étendue à deux reprises ensuite et semble avoir eu tendance à se substituer en pratique à l'appréciation des critères d'exposition aux conditions de travail. Que ce soit dans la loi de 2014, dans le rapport Moreau ou dans les travaux préparatoires à la loi de 2003, la volonté a été au contraire de ne pas indiquer de métiers et de retenir des critères identiques pour l'ensemble des salariés concernés, quelles que soient leur profession, leur activité et la branche professionnelle dont ils relèvent. Cela distingue nettement le dispositif français de ce qui existe dans de nombreux autres pays, notamment européens.

Articuler compensation et prévention

La prise en compte des conditions de travail dans les règles de départ à la retraite est aujourd'hui souvent présentée comme une « compensation »¹⁶ nouvelle. Il faut cependant rappeler que cette question est ancienne, à la base même de la définition de l'âge de la retraite dans les premiers régimes professionnels (Bruno, dans ce numéro). Elle a été ensuite en partie masquée en France avec le développement des dispositifs publics de préretraite (Jolivet, 2014). Ces dispositifs ont permis de sortir du marché du travail des salariés âgés dont les possibilités de retrouver un emploi étaient limitées en raison des restructurations dans leur secteur d'activité. Ils ont aussi permis de sortir de l'activité des personnes marquées par une usure professionnelle, avec toutefois de fortes inégalités entre salariés selon le secteur mais aussi selon la taille de l'entreprise et entre hommes et femmes. La décréue des dispositifs de préretraite, en particulier à partir du début des années 2000, et l'augmentation de la durée d'assurance requise pour une pension de retraite à taux plein, à partir de la réforme Balladur de 1993, vont progressivement faire ressurgir la question d'une compensation *via* une retraite anticipée. Les deux derniers dispositifs de préretraite publique ont ainsi été ciblés d'une part sur l'exposition à l'amiante (avec la Caata, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, créée en 1999) et d'autre part sur certaines conditions de travail (avec la Cats, cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés). Si le premier prend explicitement en compte les effets potentiels et irréversibles sur la santé, le second apparaît davantage comme un dispositif *ad hoc* créant des possibilités de départ anticipé mais pour une durée limitée et avec un financement public réduit. Une retraite anticipée pour pénibilité est créée par la loi de novembre 2010 mais elle ne reconnaît que les effets avérés sur la santé, et dans des conditions très restrictives (Jolivet, 2011 ; Brossard, dans ce numéro).

14. Rappelons que l'âge minimum pour une pension de retraite à taux plein était alors fixé à 65 ans.

15. Ce que souligne Michel de Virville dans ce numéro.

16. Ce terme semble désormais d'usage commun, alors que le terme « réparation » a longtemps été le seul utilisé. Cette évolution traduit à la fois une prise de distance avec le registre de l'indemnisation des accidents du travail, l'accent mis sur l'impossibilité de réparer les effets irréversibles sur la santé et l'espérance de vie, et peut-être aussi une influence de l'approche économique des différences compensatoires.

Cette question est loin d'être spécifiquement française. Environ la moitié des pays de l'OCDE prend en compte la pénibilité sous la forme soit de dérogations aux règles du régime de retraite (de base et/ou professionnel), soit de règles ou de régimes spécifiques de retraite (notamment pour certains métiers dans presque tous les pays). Il s'agit dans tous les cas de permettre un départ en retraite à un âge plus précoce que celui qui devrait s'appliquer (OCDE, 2011), sur la base des critères évoqués au paragraphe précédent. Certains de ces dispositifs ont été restreints voire supprimés dans le cadre de récentes réformes des retraites. Dans le contexte d'un relèvement des âges d'accès à la retraite, le débat pourrait s'ouvrir au niveau communautaire, sous l'impulsion de réflexions en cours au sein d'organisations syndicales et au sein de fédérations syndicales européennes (Syndex, 2014).

Si l'accent est souvent mis sur la dimension compensation du compte pénibilité, l'une de ses particularités est d'articuler compensation et prévention. Il est en cela un dispositif hybride. Cette articulation se fait par quatre voies.

1 Les modalités d'appréciation des expositions

L'exposition à des facteurs de pénibilité est appréciée en considérant la protection individuelle (vêtement, casque...) et collective (aspiration des poussières, climatisation...). La prévention passe donc d'abord par des actions de protection et d'amélioration des conditions de travail, comme le prévoit la législation du travail sur les obligations de l'employeur.

2 L'utilisation des points accumulés

Le/la salarié/e peut utiliser les points accumulés de trois façons pour réduire son exposition et donc la probabilité d'atteintes à sa santé. Il/elle doit en priorité financer une formation professionnelle, afin de favoriser une évolution vers des postes moins exposés, voire une reconversion. La possibilité de cumuler les heures correspondantes avec celles d'autres dispositifs permettrait d'atteindre le volume nécessaire à une formation longue. Il/elle peut consacrer les points suivants à une réduction de son temps de travail sans réduction de salaire¹⁷ et/ou un départ anticipé à la retraite. Là aussi un cumul est possible avec par exemple le compte épargne temps. La limitation à 100 du nombre de points cumulables vise à limiter les expositions très longues, notamment lorsqu'elles sont encouragées par des primes de salaire. Elle incite, par exemple, à anticiper une réorientation professionnelle comme le font déjà certaines collectivités territoriales pour les métiers de collecte des déchets. Les comportements d'accumulation (et donc d'exposition, pour la partie comptabilisable par le compte) et les usages des points acquis par les salariés sont largement incertains (Coutrot et Roux dans ce numéro).

3 Le financement

Il est à la charge de l'employeur. Les employeurs sont d'autant plus incités à réduire l'exposition de leurs salariés que la cotisation qu'ils doivent verser dépend en partie du niveau de cette exposition (nous y reviendrons plus loin).

4 La réactivation d'autres supports de prévention via la comptabilisation des points

Le compte pénibilité renforce la nécessité pour les employeurs d'évaluer les risques, ce qu'ils doivent en principe faire depuis une dizaine d'années. Il réactive également d'autres supports de prévention comme le document unique d'évaluation des risques (DUER), créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, et la fiche individuelle d'exposition à la pénibilité, créée par la loi du 9 novembre 2010.

17. Des dispositifs favorisant plus ou moins cette réduction ont été largement décrits (Jolivet, Lee, 2004), mais ils ont pour la plupart pris fin avec la fermeture des préretraites à financement public.

Un dispositif qui articule plusieurs leviers de prévention

La mise en place du compte pénibilité a soulevé de nombreuses oppositions, en particulier dans certains secteurs d'activité (par exemple les transports et le bâtiment)¹⁸. Il y a déjà eu plusieurs ajustements du dispositif¹⁹. Ainsi seulement quatre facteurs sont entrés en vigueur en janvier 2015. Les six autres ne s'appliqueront désormais qu'en juillet 2016. Les taux de cotisation à la charge des employeurs ont été très sensiblement revus à la baisse et l'augmentation de la surcotisation a été retardée. La fiche individuelle d'exposition, qui retrace ce à quoi un salarié a été exposé toute sa vie, a été supprimée. Le rapport remis en mai 2015 par Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville a proposé de nouveaux ajustements (Sirugue *et al.*, 2015). Tout cela peut donner l'impression que le dispositif n'est pas applicable parce que trop complexe, trop coûteux. Les débats sur le compte de prévention de la pénibilité et les ajustements de ce dispositif gagneraient donc à être resitués au regard des objectifs du dispositif et de ses effets espérés ou redoutés.

Des travaux sur la prévention des risques professionnels ont pointé la nécessité de sortir de la fiction de l'employeur seul responsable, largement influencée par la spécificité du régime social et juridique français (Amossé *et al.*, 2011). Fondé sur la responsabilité de l'employeur, même en l'absence de faute de celui-ci en raison du lien de subordination, et par conséquent sur un financement à sa seule charge, ce régime considère l'employeur/l'entreprise comme l'acteur principal de la décision (ou non) de prévention. Même si le champ de la prévention de la pénibilité du travail ne recouvre pas celui des risques professionnels, il semble là aussi pertinent d'aborder la prévention à partir d'une approche réaliste, en analysant la décision de prévention comme le résultat d'un processus dynamique qui fait interagir de nombreux acteurs (pas seulement l'employeur), d'arbitrages complexes (entre injonctions, contraintes opportunités et contradictions) et d'une construction collective. On peut alors considérer que le « compte pénibilité » articule au moins deux leviers pour inciter à la prévention : une incitation financière via l'internalisation d'une partie du coût de la pénibilité et des incitations réglementaires via le renforcement de la responsabilité de l'employeur, des obligations de suivi des expositions et de l'incitation à la négociation. Avec en contrepoint une interrogation sur le champ délimité par la loi en ce qui concerne la pénibilité du travail.

Une internalisation du coût de la pénibilité... modérée et retardée

En augmentant la probabilité d'une réduction de l'espérance de vie en bonne santé²⁰, l'exposition à certaines conditions de travail génère des coûts pour la collectivité (liés à la prise en charge des situations d'invalidité, de maladie professionnelle, de longue maladie, de chômage, et des pathologies) pendant et après la période d'activité professionnelle. Des coûts existent aussi pour les employeurs. Les coûts directs correspondent non seulement à la prise en charge des situations d'invalidité, maladie, décès,

18. Voir Latil (2015).

19. Pour un point d'étape détaillé des modifications, voir Conseil d'orientation des retraites (2015).

20. L'expression peut être trompeuse car la réduction n'affecte pas seulement les plus âgés. L'augmentation des atteintes à la santé, des cas d'invalidités partielles ou totales parmi les travailleurs jeunes est l'un des aspects de la réduction de l'espérance de vie en bonne santé.

mais aussi aux pertes d'exploitation immédiates et au cofinancement éventuel des dispositifs publics. Ils ne représentent toutefois qu'une fraction du total des coûts induits, le reste incombant à d'autres acteurs (collectivités publiques, sécurité sociale, assurances, mutuelles) et aux personnes affectées par ces atteintes à la santé. De plus certains coûts directs sont différés (par exemple les augmentations de primes d'assurance). Les coûts indirects résultent du remplacement des salariés ayant des problèmes de santé, des difficultés de recrutement, de la perte éventuelle de savoir-faire professionnels, des conséquences de la désorganisation de la production (pertes d'exploitation dues à la réduction des quantités produites, pénalités pour allongement des délais, baisse de la qualité...), de la démotivation et de l'absentéisme... Les effets du travail sur la santé pèsent donc sur l'équilibre des comptes sociaux mais peuvent aussi peser sur la compétitivité d'une entreprise, et plus largement d'une économie. Ces coûts sont difficiles à estimer, notamment en raison de la sous-estimation et de la sous-déclaration du nombre de cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. De plus, les travaux analysant les coûts de la santé et de la sécurité au travail (Gosselin, 2005) portent essentiellement sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Un élargissement du champ est donc nécessaire pour prendre en compte les effets de certaines conditions de travail sur la santé, d'autant que ces effets ne se traduisent pas forcément par une pathologie reconnue, peuvent conduire à une exclusion de l'emploi et peuvent se produire au-delà des âges de l'activité professionnelle (notamment dans le cas des maladies à long temps de latence). La prévention des expositions²¹ n'est ainsi pas assimilable à la prévention des risques professionnels.

Pour inciter les employeurs à réduire ces expositions, l'une des modalités classiques de l'action publique consiste à « internaliser » le coût de la non-prévention, c'est-à-dire à basculer une fraction du coût pris en charge par d'autres acteurs sur l'employeur, afin que celui-ci prenne mieux en compte les coûts induits par son comportement. Cela prend souvent la forme d'une cotisation ou d'une taxe dont le montant est modulé selon son comportement ou ses efforts²². Ainsi, le système de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général français combine des mécanismes d'incitation à la réduction des accidents de travail (*via* une cotisation calculée pour chaque entreprise en fonction de certains critères), pour limiter la survenue du risque, et des mécanismes de redistribution/mutualisation du coût des risques professionnels entre entreprises (*via* une cotisation versée par toutes les entreprises). En 2010, la réforme de cette tarification a cherché à lier plus étroitement et plus rapidement le montant de la cotisation due par chaque entreprise aux accidents du travail et maladies professionnelles reconnus. Dans le cas du compte pénibilité, on trouve également ce système de cotisation à deux niveaux : une cotisation dite de base et une cotisation spécifique. La cotisation de base est nulle en 2015 et 2016. Elle ne commencera à s'appliquer qu'à compter de 2017 et sera alors fixée à 0,01 % de la rémunération des salariés exposés aux facteurs de pénibilité retenus dans le champ du C3P (même s'ils ne dépassent pas les seuils d'exposition fixés par décret). La cotisation spécifique est de 0,1 % de la rémunération des salariés dont l'exposition aux risques excède les seuils de référence en 2015

21. Cette expression utilisée par Verkindt (2015, dans ce numéro) permet d'identifier ce qui est retenu par le compte pénibilité : les expositions à des conditions de travail susceptibles d'altérer la santé de façon irréversible.

22. Ces modalités sont issues de travaux liés à la théorie de l'agence. Cette théorie met en évidence la nécessité d'incitations lorsque les efforts des « agents », auxquels est déléguée la réalisation d'un objectif, sont inobservables. Pour une analyse appliquée aux accidents du travail, voir Trontin et Béjean (2001).

et 2016, puis de 0,2 % à compter de 2017. Ces taux sont doublés en cas d'exposition à au moins deux facteurs de pénibilité au-delà des seuils de référence. Ces cotisations devront être payées au plus tard le 31 janvier de l'année suivante²³. De ce fait, la première cotisation « spécifique » qui correspondra à l'activité 2015, sera payée début 2016 par les employeurs qui en seront redevables.

Au vu des taux des cotisations, le coût du compte pénibilité est plutôt faible pour les employeurs²⁴. Il faut cependant prendre en compte d'autres coûts induits par la mise en place du C3P et leurs effets. On peut d'abord distinguer les coûts de mise en place du compte des coûts de fonctionnement, en régime de croisière. Les premiers correspondent à des coûts discrets²⁵, puisqu'ils ne sont encourus *a priori* qu'une fois. La reconfiguration des logiciels de paie, la transmission des informations sur le compte pénibilité à la Cnav relèvent sans conteste de ce groupe. La conception de la fiche individuelle de suivi et l'évaluation des expositions aussi. La recherche d'informations, de connaissances, d'appuis pour évaluer les expositions peut d'ailleurs représenter un coût important en temps et en ressources, en particulier pour les entreprises peu familières de ces questions et pour les petites entreprises. La mise en place du compte peut aussi être coûteuse si elle (ré)ouvre des discussions voir des dissensions internes sur les facteurs de pénibilité retenus et ceux non pris en compte. Les coûts de fonctionnement correspondent plus clairement à des coûts périodiques, qui vont intervenir à plusieurs reprises pendant une période de temps. C'est évidemment le cas des cotisations dues au titre du compte pénibilité, mais aussi des coûts liés à l'apprentissage progressif des connaissances sur les expositions, aux réorganisations éventuelles et aux équipements visant à réduire les expositions aux facteurs de pénibilité. L'acquisition des connaissances sur les expositions est en réalité plus proche d'un investissement que d'une dépense : elle peut permettre d'enclencher un processus d'apprentissage organisationnel, elle peut s'accompagner d'essais et erreurs²⁶, elle permet de réévaluer régulièrement les expositions, elle nécessite une mise à jour régulière. Une bonne part des ajustements apportés au compte s'interprètent comme une réduction et un étalement des coûts discrets (le report de l'entrée vigueur de six facteurs de pénibilité, la suppression de la fiche individuelle d'exposition, la transmission à distance des informations sur les comptes pénibilité) et d'une partie des coûts périodiques (avec des cotisations réduites pour les employeurs, et un report de la cotisation de base). En revanche, la cotisation spécifique, quoique moins élevée et partielle tant que tous les facteurs de pénibilité ne sont pas pris en compte, s'applique dès 2016. Si l'approche retenue est individuelle et privilégie l'exposition effective dans l'activité de travail, les modalités d'évaluation accordent finalement une large place à l'évaluation collective. Le rapport remis en juillet 2014 par Michel de Virville préconisait notamment l'élaboration de modes d'emploi de branche.

Certains de ces coûts produisent des gains à moyen voire court terme, pour les entreprises et pour la collectivité (Goudard et Malaquin, 2009). Ces coûts supplémentaires,

23. Et au 15 février pour les employeurs de salariés agricoles.

24. Selon une estimation de Sécafi-Groupe Alpha (2015), une PME industrielle de 159 salariés (154 exposés) qui ne diminuerait pas la pénibilité paiera une cotisation de 3 120 € en 2015, 6 442 € en 2016 et 13 965 € en 2017. Cela représente un coût direct de 18 € par salarié en 2015, 37 € en 2016 et 78 € en 2017.

25. La distinction entre coûts discrets et coûts périodiques a été utilisée dans le cadre de leur analyse des coûts de la santé et sécurité au travail par Riel et Imbert (1995).

26. C'est ce qui a pu être observé dans certaines entreprises à l'occasion de la mise en place des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (Caron *et al.*, 2012).

qu'ils soient discrets ou périodiques, peuvent toutefois avoir un effet sur la compétitivité des entreprises, par rapport aux entreprises concurrentes situées en France et par rapport aux entreprises concurrentes situées à l'étranger. Ces effets sont d'autant plus sensibles que les entreprises sont confrontées à des phénomènes de dumping social (comme dans le cas du transport routier de marchandises ou dans le cas d'utilisation habituelle de travailleurs détachés dans les activités de bâtiment-travaux publics). La tension sur les coûts de production est alors renforcée par la mise en place du compte. L'activité économique peut également être affectée lorsque les entreprises fondent leurs positions concurrentielles sur une certaine usure de leurs salariés (Amossé et al., 2011).

Des incitations réglementaires... antérieures et plus larges

Le compte pénibilité fait notamment débat parce qu'il apparaît comme source de nouvelles obligations pour les employeurs. Or ces obligations sont en partie antérieures à la création du C3P. Celle-ci prend place dans une évolution en faveur de la prévention sur le lieu de travail entamée depuis le début des années 2000, avec la loi sur la santé au travail de 2001 mais aussi les arrêts dits « amiante » de la Cour de cassation en février 2002. S'y est ajoutée en 2010 la première loi traitant explicitement de la pénibilité du travail. Outre le dispositif de retraite anticipée pour pénibilité, largement critiqué (Jolivet, 2011) et la première définition juridique de la pénibilité, la loi du 9 novembre 2010 comporte un important volet sur la prévention. Le compte pénibilité intègre une volonté de mise en cohérence avec le cadre juridique existant, et même de gain en cohérence. Ce cadre doit donc être pris en compte par les employeurs, les salariés et les organisations syndicales.

La loi de 2010 a notamment créé une incitation à négocier sur la prévention de la pénibilité : les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) et dont au moins la moitié des effectifs est exposée à au moins un facteur de pénibilité ont l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité au plus tard le 1^{er} janvier 2012 sous peine d'une pénalité de 1 % de la masse salariale²⁷. Si la loi crée un cadre réglementaire précis en formulant des exigences de contenu, tous les employeurs ne sont pas concernés : seuls le sont ceux qui emploient au moins une certaine proportion de salariés exposés à au moins l'un des dix facteurs de pénibilité²⁸. La détermination de la proportion des salariés concernés relève de la responsabilité de l'employeur et les seuils n'étaient pas fixés par la loi de 2010 ; d'où l'implication des instances de représentation du personnel pour établir si oui ou non l'employeur est concerné par l'incitation à négocier (Verkindt, dans ce numéro). Les seuils retenus pour le compte pénibilité s'appliquent désormais à tous les employeurs qui relèvent du champ d'application du compte. Le dépassement du seuil pour au moins un facteur entraîne donc à la fois l'ouverture de C3P et la comptabilisation au titre de l'incitation à négocier. Certes, cela réduit les marges de manœuvre au niveau de l'entreprise, et peut réduire le rôle du CHSCT. L'existence de ces seuils présente surtout un inconvénient majeur : ils peuvent être compris comme des seuils en deçà desquels la prévention est facultative, voire inutile. Certains accords et plans d'action pour la prévention de la pénibilité semblent en effet assez formels (Bugand et Trouiller,

27. Les entreprises qui ont moins de 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche.

28. Cette proportion était de 50 %. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (art. 10) a abaissé ce seuil à 25 % à compter du 1^{er} janvier 2018 (Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité).

2013). Alors même que l'obligation de prévention est, comme nous allons le voir, d'une portée beaucoup plus générale.

Le compte pénibilité s'intègre également dans un réseau d'incitations à produire différents documents supports de la prévention. Nous avons indiqué plus haut que sa mise en place dans une entreprise tend à réactiver ces supports. C'est notamment le cas du document unique d'évaluation des risques (DUER). Rappelons que la rédaction du DUER est obligatoire depuis 2001 et qu'il doit être révisé annuellement, mais qu'il est en pratique absent ou rarement mis à jour dans beaucoup d'entreprises. C'était aussi le cas de la fiche individuelle d'exposition de la pénibilité, qui devait devenir obligatoire dès lors que le salarié dépasse les seuils activant le compte pénibilité et qui est intégrée au dossier médical santé-travail individuel pour assurer une traçabilité des expositions. Les dernières modifications apportées au compte pénibilité par la loi du 17 août 2015 ont cependant largement remis en cause ce réseau d'incitations. La fiche individuelle est supprimée et le lien entre le compte pénibilité et l'évaluation des risques via le DUER n'est plus mentionné (Conseil d'orientation des retraites, 2015). Par ailleurs l'évaluation des expositions devient plus collective, la loi consacrant l'existence de référentiels professionnels de branche qui seront homologués par arrêté ministériel, et réduit le risque de contentieux, en raccourcissant le délai de recours du salarié (deux ans suivant l'année d'exposition, au lieu de trois). Ces modifications pourraient déstabiliser l'articulation entre les différents leviers de prévention et font craindre un affaiblissement de la dimension prévention (Verkindt dans ce numéro ; Fantoni Quinton et Czuba dans ce numéro). La capacité des acteurs à se saisir de l'enjeu de la prévention (Verkindt, dans ce numéro) est clairement au cœur de l'efficacité d'un cadre institutionnel plus large dont le C3P est une composante.

Enfin et surtout, la place du compte pénibilité doit être resituée au regard de l'obligation de prévention à la charge de l'employeur. La loi de 2010 a élargi ces obligations à la pénibilité du travail : désormais « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail²⁹. » (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur est ainsi tenu de prendre les mesures de prévention requises, sans quoi sa responsabilité pourrait être engagée. On peut soutenir que cette obligation de prévention de la pénibilité du travail est générale et ne se limite donc pas aux dix facteurs de pénibilité. Comme le soulignent Amauger-Lattes et Desbarats (2014), cette « acception compréhensive » de la pénibilité du travail est d'autant plus justifiée que l'article modifié constitue la base légale de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. En outre, deux des neuf principes généraux de prévention des risques énumérés dans l'article L. 4121-2 du Code du travail attirent l'attention vers certaines formes de pénibilité « ressentie » : « 4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé » ;

29. Les italiques signalent d'abord une modification (« des » est remplacé par « les ») puis un ajout au texte antérieur. Alors que l'expression « pénibilité du travail » apparaît dans la loi sur la réforme des retraites de 2003, la loi du 9 novembre 2010 retient celle de « pénibilité au travail », pour des raisons non explicitées. Cette expression est depuis largement usitée dans les textes législatifs et réglementaires. Nous jugeons préférable de conserver l'expression initiale.

« 7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ». L'émergence de la notion de qualité de vie au travail pourrait poursuivre cette évolution vers une approche élargie, globale, de la prévention de la pénibilité du travail, intégrant les trois acceptions distinguées par Volkoff et Molinié (Volkoff, dans ce numéro).

Conclusion

Au terme de cette analyse du compte personnel de prévention de la pénibilité, il nous semble que ce dispositif doit être considéré non seulement pour ce qu'il est formellement (un compte individuel, des droits portables, des usages variés, un souci d'équité) mais aussi et surtout pour la place qu'il prend dans le champ de la prévention. Les débats, hésitations et décisions sur ses modalités concrètes mais aussi les comportements des employeurs, des acteurs dans l'entreprise et les usages du C3P par les salariés interrogent alors son enjeu majeur, un enjeu politique et non institutionnel. Dans quelle mesure va-t-il contribuer à stimuler une prévention multidimensionnelle dans les entreprises et dans les politiques publiques ? Le risque existe en effet que les débats qui accompagnent sa mise en place détournent une fois encore le regard de la nécessité de considérer la pénibilité comme un objet évolutif et multifacettes. Dans quelle mesure la prise en compte des relations diachroniques entre santé et travail permettra-t-elle de poser les bases d'un nouveau modèle du travail et de l'emploi ?

Bibliographie

Amauger-Lattes M.-C., Desbarats I., 2014, « Le traitement juridique de la pénibilité », in Marqué J.-C., Amauger-Lattes M.-C. (dir.), *Pénibilité et santé : les conditions de l'effort soutenable au travail*, Octarès Éditions (coll. Le travail en débats), p. 157-177.

Amossé T., Célérier S., Fretel A., 2011, *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche, n° 61, janvier, 144 p.

Askenazy P., 2005, « Santé et sécurité au travail. Quelques éclairages économiques et internationaux », Cepermap, *Document de travail*, n° 0501, 51 p.

Bahu M., Mermillod C., Volkoff S., 2012, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, p. 106-135.

Baudelot C., Gollac M., 1993, « Salaires et conditions de travail », *Économie et statistique*, n° 265, p. 65-84.

Brossard C., 2015, « Le profil des premiers bénéficiaires de la retraite pour incapacité permanente liée à une carrière pénible (loi de 2010) », *Retraite et société*, n° 72, p.133-144.

Bruno A.-S., 2015, « Les racines de la retraite pour pénibilité : dispositifs de compensation et

contours sociaux de l'usure au travail depuis la fin du XVIII^e siècle », *Retraite et société*, n° 72, p. 35-54.

Bugand L., Trouiller G., 2013, « Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention ? », *La Revue de l'Ires*, n° 79, p. 35-64.

Caron L., Caser F., Delgoulet C., Effantin E., Jolivet A., Théry L., Volkoff S., 2012, *Les conditions de travail dans les accords et plans d'action « seniors »*, Rapport de recherche du CEE, n° 79, juillet, 85 p.

Conseil d'orientation de l'emploi, 2014, *L'évolution des formes d'emploi*, Rapport, 196 p.

Conseil d'orientation des retraites, 2015, *La mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité : un bilan d'étape*, Document de travail, Secrétariat du COR, groupe de travail du 16 septembre, 35 p.

Counil E., Bertin M., Thébaud-Mony A. et l'équipe du Giscop93, 2014, *De la reconstitution des parcours de travail à la reconnaissance en maladie professionnelle : enseignements du dispositif d'enquête du Giscop93 sur la question des multi-expositions cancérigènes*, Suite du colloque Prévention des cancers professionnels, Avis d'experts, INRS.

Coutrot T., Roux S., 2015, « Quantifier les populations exposées », *Retraite et société*, n° 72, p.115-127.

Duclos L., 2014, « Les conditions de travail comme condition du travail », Anact, *La Revue des conditions de travail*, n° 1, p. 19-28.

Fantoni Quinton S., Czuba C., 2015, « Le compte personnel de prévention de la pénibilité – C3P : un virage manqué pour la prévention ? », *Retraite et société*, n° 72, p. 55-71.

Gautié J., 2003, *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*, Centre d'études de l'emploi, Document de travail, n° 30, septembre.

Gautié J., Gazier B., 2003, « Equipping markets for people: Transitional labour markets as a central part of a new social model », SASE Conférence 2003, Aix-en-Provence, juin.

Gosselin M., 2005, « La gestion des coûts de la santé et de la sécurité du travail en entreprise : une recension des écrits », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-2. <http://pistes.revues.org/3209>.

Goudard D., Malaquin M., 2009, *Pénibilité et retraite : des repères pour le débat social à partir du cas du BTP*, Étude réalisée à la demande de la CGT, Groupe Alpha Centre Études et perspectives, octobre, 67 p.

Ires, 2009, *Flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et protection sociale*, numéro spécial, *La Revue de l'Ires*, n° 63.

Jolivet A., 2014, « Emploi des seniors : 25 ans de politiques publiques », in Jolivet A. (dir.),

Molinié A.-F. (dir.), Volkoff S. (dir.), *Le travail avant la retraite : emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Centre d'études de l'emploi, Éditions Liaisons, p. 25-52.

Jolivet A., 2011, « Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux », *La Revue de l'Ires*, n° 70, p. 33-60.

Jolivet A., Lee S., 2004, « Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge », *Conditions of work and employment series*, n° 9, International Labour Office, 38 p. www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_publ.htm

Lasfargues G., 2005, *Départs en retraite et « travaux pénibles » : l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, Centre d'études de l'emploi, Rapport de recherche, n° 19, avril, 38 p. www.cee-recherche.fr/fr/rapports/retraite_travail_sante_lasfargues.pdf

Latil F., 2015, « La pénibilité pour les nuls : quand la prévention au travail devient un risque économique », *Santé publique*, vol. 27, n° 2, p. 195-198.

Mahfouz S., Boisson-Cohen M., Garner H., Laffon P., 2015, *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, Rapport de la commission présidée par Selma Mahfouz, octobre, France Stratégie, 157 p.

Moreau Y., 2013, *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport au Premier ministre de la Commission pour l'avenir des retraites, La Documentation française juin, 195 p.

OCDE, 2011, *La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE*, Division des politiques sociales, Document de travail, 41 p. <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1504.pdf>

Piotet F., 2010, « Retraites : quel travail ? », *Droit social*, n° 12, décembre, p. 1180-1 190.

Poussou-Plesse M., Duplan D., 2014, « Médicalisation versus démedicalisation de la pénibilité des parcours professionnels : le travail politique de deux arguments (2003-2013) », *Retraite et société*, n° 67, p. 65-92

Riel P.F., Imbeau D., 1995, « Economic justification of investments for health and safety interventions. Part I: A cost typology. Part II: Applying activity based costing to the insurance cost », *International journal of industrial engineering*, vol. 2, n° 1, p. 45-64.

Sécafi – Groupe Alpha, 2015, *Les nouvelles dispositions sur la pénibilité : quel coût pour les entreprises ?*, 4 p. <http://www.secafi.com/fr/actualites/guide-sante-travail/penibilite.html>

Sirugue C., Huot G. et de Virville M., 2015, *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*, Rapport au Premier ministre, 26 mai, 95 p.

Struillou Y., 2003, *Pénibilité et retraite*, Rapport pour le Conseil d'orientation des retraites. www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf

Supiot A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail dans l'Union européenne*, Rapport pour la Commission européenne, Flammarion.

Syndex, 2014, *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport final, juillet, 86 p.

Trontin C., Béjean S., 2001, « La prévention des accidents du travail : risque moral et relations d'agence complexes », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, p. 157-181.

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

Virville M. de, 2014, *Concertation relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité : préconisations établies par M. de Virville au terme de la deuxième étape de la concertation*, Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social - Ministère des affaires sociales et de la santé, juin 2014, 5 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000321/0000.pdf>

Volkoff S., 2015, « Les autres "pénibilités" : fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active », *Retraite et société*, n° 72, p. 87-101.

Zaidi A, Whitehouse E.R., 2009, « Should pension systems recognise "hazardous and arduous work"? », *OECD Social, Employment and Migration*, Working papers, n° 91, OECD Publishing, 54 p.