

Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants

Annie Jolivet

▶ **To cite this version:**

Annie Jolivet. Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants. 2023. hal-04059620

HAL Id: hal-04059620
https://cnam.hal.science/hal-04059620

Preprint submitted on 5 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

le cnam
ceet

Mars
2023

Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants

Annie Jolivet

215

Document de travail

Centre d'études de l'emploi et du travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand CEDEX

ceet.cnam.fr

Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants

ANNIE JOLIVET

annie.jolivet@lecnam.net

CRTD et CEET au Cnam, chercheuse associée à l'IRES, GIS CREAPT

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 215

Mars 2023

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction et d'édition : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-167220-8

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL ET RETRAITE. UNE COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Annie JOLIVET

RÉSUMÉ

La pénibilité du travail fait l'objet de débats et de dispositions nouvelles dans plusieurs pays au cours des dernières années. Comment est-elle prise en compte dans le champ de la retraite selon les pays ? En quoi consistent les dispositifs spécifiques existants ? Une comparaison internationale est menée sur les dix pays suivis par le Conseil d'orientation des retraites et quatre pays supplémentaires où de tels dispositifs existent.

Pour une partie des pays examinés, il n'existe pas de définition de la pénibilité du travail (Belgique et Pays-Bas pour le secteur privé, Suède, Royaume-Uni, Canada et États-Unis). Les autres pays présentent deux cas de figure. Dans le premier cas de figure, les dispositifs sont définis à partir d'une liste de conditions de travail (Finlande), de métiers, professions ou activités (Belgique pour la fonction publique) ou des deux (Autriche). Dans le second cas de figure, les dispositifs combinent une référence plus ou moins précise aux effets du travail (sur la santé, sur l'espérance de vie en bonne santé, sur la capacité à rester en emploi ou encore sur la mortalité) à une liste de conditions de travail et/ou de métiers et professions (France, Espagne, Portugal, Italie et Pologne).

Trois types de conditions de travail sont le plus souvent retenus : l'environnement physique (bruit, chaleur, froid, milieu hyperbare très souvent), sur lequel il existe un large consensus ; les rythmes de travail (travail de nuit, seul ou combiné à d'autres conditions de travail) et le travail physique (avec des caractérisations très différentes selon les pays). Les quatre pays qui assoient des dispositifs sur les conditions de travail vont au-delà des critères retenus en France : sont notamment prises en compte les vibrations, les postures, l'exposition à des substances physiques et chimiques, la charge de travail mentale et émotionnelle.

Les métiers ou les professions considérés comme pénibles sont très variables selon les pays. Des listes très détaillées existent en Pologne et en Autriche. En revanche les métiers ou groupes professionnels sont beaucoup plus limités en Espagne et au Portugal. Certains métiers sont pris en compte dans quasiment tous les pays.

Dans les pays qui ont une définition de la pénibilité, il existe des possibilités de retraite anticipée liée à la pénibilité du travail. Des dispositions existent dans des accords collectifs de branches ou d'entreprises dans les pays sans dispositif national comme l'Allemagne et la Suède. La combinaison des critères de délimitation de la pénibilité et des autres conditions d'éligibilité tend à restreindre l'accès effectif à ces retraites anticipées. Lorsque le nombre de personnes qui prennent une retraite anticipée spécifique est disponible, il est modéré (Autriche) à extrêmement faible (Finlande). La France se situe entre les deux.

Mots-clefs : pénibilité, retraite anticipée, conditions de travail, métiers, professsions.

Arduousness of Work and Pension.

An International Comparison of Existing Schemes

Abstract

The arduousness of work has been the subject of debate and new provisions in several countries in recent years. How is it taken into account in the field of retirement in different countries? Which specific measures exist? An international comparison is carried out on the ten countries monitored by the French Pension Steering Committee and four additional countries where such provisions do exist.

For some of the countries studied, there is no definition of arduous work (Belgium and the Netherlands for the private sector, Sweden, the UK, Canada and the USA). In the other countries, there are two cases. In the first case, the schemes are based on a list of working conditions (Finland), of occupations, professions or tasks (Belgium for the civil service) or both (Austria).In the second case, the schemes combine a more or less precise reference to the effects of work (on health, on life expectancy in good health, on the ability to remain in employment, on mortality) with a list of working conditions and/or occupations (France, Italy, Poland, Portugal and Spain).

Three types of working conditions are most often retained: physical environment (noise, heat, cold, hyperbaric environment very often), on which there is a broad consensus;work patterns (night work, alone or most often combined in various ways); and physical work (with very different characterisations depending on the country). The four countries that have provisions on working conditions go beyond the criteria adopted in France: in particular, vibrations, postures, exposure to physical and chemical substances, and mental and emotional workload are taken into account.

The occupations considered to be arduous vary greatly from country to country. Very detailed lists exist in Poland and Austria. In contrast, the occupations or occupational groups are much more limited in Spain and Portugal. Certain occupations are taken into account in almost all countries.

In countries that have a definition of arduousness, there are possibilities for early retirement on the ground of work arduousness. Provisions exist in collective agreements at branch or company level in countries without a national system, such as Germany and Sweden. The combination of the criteria for defining hardship and the other eligibility conditions tends to restrict effective access to these early retirements. Where the number of people taking specific early retirement is available, it is moderate (Austria) to extremely low (Finland). France lies in between.

Key words: arduous work, early retirement, working conditions, occupations, professions

INTRODUCTION

La « pénibilité du travail » est sous ce terme une catégorie d'analyse relativement récente. L'idée qu'il existe un lien entre certaines conditions de travail et des effets sur la santé, sur la mortalité, sur l'espérance de vie en bonne santé, sur les difficultés à travailler dans ces conditions en fin de carrière, avec ou sans incapacité ou invalidité reconnues est en revanche beaucoup plus ancienne. S'intéresser à cette notion conduit à envisager plusieurs modalités de prise en compte de la pénibilité du travail : la retraite, la prévention, l'indemnisation des atteintes à la santé, l'aménagement des conditions de travail, l'indemnisation des situations de perte de l'emploi.

La pénibilité du travail fait l'objet de débats et de dispositions nouvelles dans plusieurs pays au cours des dernières années : en **Belgique** avec en 2018 une tentative de définition générale et de reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension de retraite ; en **Finlande** avec la création en 2014 d'une retraite anticipée pour carrière de travail, entrée en vigueur en 2017, qui accompagne une réforme des retraites relevant l'âge d'ouverture des droits ; en **Espagne** avec des revendications sociales dans plusieurs secteurs et des actions en justice de syndicats pour débloquer la procédure d'instruction de la pénibilité du travail pour plusieurs professions ; et en **France** dans le cadre des débats sur le projet de loi de finances rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 qui vise à relever l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

Ces exemples montrent l'actualité du sujet et l'apport d'une comparaison internationale des dispositifs prenant en compte la pénibilité. Cette comparaison n'est pas aisée car il n'existe pas de définition internationale de la pénibilité du travail et les modalités de prise en compte sont extrêmement difficiles à analyser toutes ensemble. Nous centrons ici notre comparaison sur les dispositifs situés dans le champ de la retraite.

L'objectif est de faire un état des lieux des dispositifs prenant en compte la pénibilité du travail dans le champ de la retraite dans un ensemble de pays[1]. Les derniers travaux comparatifs datent en effet de 2016 concernant l'Union européenne (Natali, Spasova & Vanhercke, 2016) et de 2011 en ce qui concerne les pays de l'OCDE (OCDE, 2011).

Après avoir précisé la façon dont nous avons recensé les dispositifs existants de retraite spécifiques à la pénibilité du travail, nous présenterons la définition et/ou délimitation, de la pénibilité du travail, les situations professionnelles couvertes (conditions de travail, métiers et professions) et enfin la compensation par la retraite.

RECENSER LES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES EXISTANTS

Une recension des dispositions relatives à la pénibilité a d'abord été réalisée à partir des informations fournies en juillet 2022 par le Missoc (Mutual Information System on Social Protection in the European Union) pour les pays de l'Union européenne et par le Cleiss (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) pour les pays hors Union européenne sur le système de protection sociale.

1. Cette publication a été élaborée pour la séance consacrée par le Conseil d'orientation des retraites à « La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives » de mars 2023. Je remercie Frédéric Lerais, directeur de l'Ires, pour sa relecture attentive et Claire Loupias et Sébastien Grosbon, Conseil d'orientation des retraites, pour leurs retours au fil de ce travail.

Le Missoc a mis en place une rubrique « métiers pénibles » d'une part dans la description de l'assurance vieillesse, d'autre part dans la description des prestations d'assurance vieillesse (voir Annexe 2). Le Cleiss présente une description du système de protection sociale par risque. Dans les deux cas, les dispositions concernant l'invalidité, l'inaptitude, les accidents et maladies professionnelles ont été explorés également. Ont été relevées les dispositions mentionnant explicitement la pénibilité (avec une définition le cas échéant), la prise en compte de la pénibilité à partir d'une liste de conditions de travail et/ou de métiers. Les dispositions repérées par le Missoc et le Cleiss ne mentionnent le plus souvent pas celles qui concerne les personnes employées dans la fonction publique relevant ou non de régimes de retraite spécifiques.

Il apparaît que les informations fournies par ces deux sources sont parfois incomplètes. Certains des métiers pénibles reconnus comme tels au **Portugal** n'apparaissent pas (en particulier les plus récemment pris en compte). Pour la **France**, le compte professionnel de prévention (C2P) est mentionné mais pas la retraite anticipée pour incapacité permanente liée au travail. L'identification des termes utilisés dans les pays pour nommer soit les emplois pénibles soit les dispositifs spécifiques les prenant en compte a permis de remonter aux informations à jour des systèmes nationaux de protection sociale.

Ce premier tour d'horizon permet de distinguer deux ensembles de pays parmi les pays suivis par le Conseil d'orientation des retraites. D'une part les pays qui, selon les données du Missoc, n'ont pas de dispositions spécifiques concernant la pénibilité : dans l'Union européenne Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Suède ; hors Union européenne Canada, États-Unis, Royaume-Uni. Les pays qui ont des dispositions spécifiques sont : dans l'Union européenne Espagne, Autriche, Finlande, Pologne, Portugal (ces quatre pays ont été retenus dans l'analyse précisément en raison de l'existence de ces dispositions). Parmi les quatre catégories d'assurés définies depuis 2017, le Japon distingue une catégorie pour les mineurs et les pêcheurs, catégorie qui constitue une prise en compte de la pénibilité. Les dispositions existantes ont fait l'objet de recherches complémentaires (textes supports, rapports, …) pour préciser la ou les définitions retenues lorsqu'elles existent, les critères délimitant les salariés voire les travailleurs indépendants concernés, l'articulation avec des réformes du système de retraite.

Un deuxième angle de recherche a porté sur des informations par pays concernant les débats à l'occasion des réformes des retraites et sur d'autres sources de création de dispositions relatives à la pénibilité. Ce recueil a été réalisé par la consultation de sources d'information sur les négociations sociales : Planet Labor devenu Mind RH, les actualités sociales de l'Institut syndical européen (ETUI), de la Fondation européenne de Dublin (Eurofound), Social International publié par l'UIMM. Simultanément ont été consultées des publications relatives aux pays de la Chronique internationale de l'Ires et des informations fournies par des sites syndicaux nationaux.

Ces informations ont permis de relever l'existence de vifs débats, y compris dans des pays où il n'existe pas de dispositions nationales spécifiques, et de dispositions issues de négociations collectives de branche ou d'entreprises. L'absence de dispositions spécifiques ne signifie pas forcément absence de débat sur le sujet. Dans certains pays, les questions d'usure professionnelle ont été ou sont en débat à l'occasion notamment de réformes relevant l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Cela a été le cas en **Allemagne** et en Finlande, c'est le cas en **Belgique** et en **Espagne** par exemple. Le choix de ne pas mettre en place de dispositions générales via le système de retraite peut avoir conduit à privilégier d'autres dispositions. En **Allemagne**, le choix a été fait de privilégier la prévention et donc des recommandations fédérales relatives à des conditions de travail. En **Belgique**, le projet de réforme des retraites du gouvernement fédéral en 2018 a suscité un vif débat avec les

confédérations syndicales qui proposaient une prise en compte de la pénibilité. Aux **Pays-Bas**, la prise en compte des « métiers lourds » est présente dans les débats sur les retraites depuis plusieurs années. La réforme des retraites en cours ne semble pas, une fois encore, ouvrir une définition et une compensation par la retraite dans le secteur privé. Que le choix politique ait été de mettre en place ou non une définition et des critères de la pénibilité, un second élément est la mobilisation ou non des relations professionnelles. En **Allemagne**, des accords de branche et d'entreprises incluent des dispositions de retraite partielles assises sur les conditions de travail.

Un troisième axe de recherche a consisté à rapprocher les informations par pays obtenues des informations et analyses des rapports comparatifs existants. En 2011, deux rapports comparatifs avaient été établis : un rapport de l'IGAS, qui n'a pas été rendu public (Duraffourg, Corlay & Kanhonou, 2013) portait sur des pays européens et incluait des monographies sur quatre pays (Autriche, Espagne, Italie, Pays-Bas) ; un rapport de l'OCDE (2011) dressait un panorama sur 19 pays de la zone OCDE. En 2014, le rapport de Syndex pour la Confédération européenne des syndicats et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa marque l'entrée de la thématique au niveau communautaire. En 2016, le rapport du Réseau européen pour la politique sociale (European Social Policy Network - ESPN) dresse une comparaison sur 35 pays européens, dont l'ensemble des pays membres de l'Union européenne (Natali, Spasova & Vanhercke, 2016). Chacun de ces pays fait l'objet d'une fiche détaillée.

La recension des dispositifs prenant en compte la pénibilité se heurte à plusieurs difficultés. La plus importante est la diversité des modalités de prise en compte de la pénibilité, entre des dispositifs spécifiques et des dispositifs englobant cette prise en compte sans l'expliciter, entre une approche directe de la pénibilité (par les conditions de travail) et une approche indirecte (par les métiers ou les professions), entre une prise en compte par la loi et une prise en compte via les relations professionnelles, entre la prise en compte par des dispositifs de retraite et la possibilité de recourir à des dispositifs relevant d'autres pans de la protection sociale, voire l'absence de prise en compte et la situation des personnes ni en emploi ni à la retraite (NER). Les bases de données du Missoc ou du Cleiss portent sur les dispositions existantes pour le secteur privé. Dans les pays où il existe des régimes spécifiques pour les métiers de la fonction publique, une recherche complémentaire est nécessaire. Une autre difficulté est la temporalité des dispositifs et des débats. Une troisième est la difficulté à accéder à des pratiques peu renseignées.

Le choix fait ici est de couvrir au mieux les dispositifs généraux, soit destinés à l'ensemble de la population active, soit destinés aux travailleurs du secteur privé, et de fournir une description précise des critères et définitions à partir des sources initiales.

Des fiches ont été élaborées pour huit pays (Annexe 1, p. 21) à partir de diverses sources documentaires afin de rendre compte au mieux de la définition et de la prise en charge de la pénibilité du travail, et de restituer les éléments spécifiques propres à chaque pays. Ces éléments nationaux seront amenés à être complétés d'où le choix d'un document de travail pour les présenter.

LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL : DÉFINITION ET DÉLIMITATION

Il n'existe pas au niveau international de définition communément admise de la pénibilité du travail ou des emplois pénibles[2]. La notion de pénibilité peut être mentionnée dans la législation sur le travail et/ou dans la législation sur les retraites d'un pays, avec des dénominations différentes et un degré de précision très variable. Une définition ou une délimitation peut porter sur des éléments tels que la notion de travail « pénible », la distinction entre différents types de travaux (pénibles, dangereux, nocifs, usants) sans plus de précision, la nature des conditions de travail considérées comme pénibles, la nature des conséquences sur les travailleurs, le lien retenu entre conditions de travail et conséquences sur la santé, entre conditions de travail et réduction des capacités de travail. Il existe par ailleurs des critères d'attribution de droits spécifiques qui s'appuient soit sur une liste de métiers, soit sur des conditions de travail préalablement identifiées.

Au niveau international, deux séries d'expressions sont le plus souvent utilisées : d'une part « pénibilité du travail », « hardship », parfois « arduousness », d'autre part « métiers pénibles », « arduous and hazardous jobs ». Dans les pays, les termes d'usage qui se rapportent à la pénibilité sont bien plus variés (tableau 1). Il est indispensable de les identifier pour accéder aux informations pertinentes.

Tableau 1. Termes utilisés

Pays	**… associés à des dispositifs ou à une définition**
Allemagne	*berufliche Belastungen* (charges dues au travail)
Autriche	*Schwerarbeit* (travail lourd)
Belgique	*métiers lourds/zwaar beroepen*
Espagne	*trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre* (travaux de nature particulièrement pénible, dangereuse, nuisible ou insalubre)
États-Unis	« risque professionnel » ; travail « malsain » ou « dangereux »
France	*pénibilité du/au travail ; catégories actives*
Italie	*lavori usuranti* (travaux usants) *; lavorazioni particolarmente faticoso e pesanti* (activités particulièrement fatigantes et pesantes)
Japon	Travail qu'une personne n'est pas apte à accomplir
Pays-Bas	*zware beroepen/functies* (métiers lourds/fonctions lourdes)
Pologne	*praca w szczególnych warunkach* (travail dans des conditions particulières) *praca o szczególnym charakterze* (travaux d'une nature particulière)
Portugal	*natureza, especialmente, penosa ou desgastante da atividade profissional exercida* (caractère particulièrement pénible ou usant des activités professionnelles exercées) *profissão de desgaste rapido* (professions à usure rapide)
Royaume-Uni	*physical and psychological hardship* ; *arduous and hazardous jobs*
Suède	*svårighet* ou *svårighetsgrad* (difficulté ou niveau de difficulté)

Sources : Duraffourg, Corlay & Kanhonou (2013) ; OCDE (2011) ; Syndex (2014) et fiches pays en annexe.

2. Des propositions de définition ont été formulées au niveau de l'Union européenne. Voir Buelen (2014) et la résolution de la Confédération européenne des syndicats et des fédérations FETB, ETF, FSESP, IndustriAll et Uni-Europa (Syndex, 2014 ; p. 75 et suivantes).

L'existence d'une terminologie spécifique dans un pays ne s'accompagne pas systématiquement d'une définition précise de la pénibilité du travail. On trouve en réalité deux types de définition.

Une définition « inférentielle », à partir de conditions de travail ou de métiers

Un premier type de définition consiste à énumérer uniquement des conditions de travail et/ou des emplois. La délimitation de la pénibilité est inférée du contenu de la liste sans que soient précisés les effets du travail considérés. Cette définition inférentielle peut être très large ou plutôt restreinte.

En **Belgique**, la liste des emplois et métiers est très fournie mais ne concerne que la fonction publique. La répartition des « métiers lourds » en quatre degrés traduit l'idée d'une exposition différenciée sans que soient explicités les facteurs de risques (pour reprendre la terminologie française), la durée et l'intensité de l'exposition.

En **Finlande**, c'est une liste de conditions de travail qui est fixée. Elle comporte six critères principaux : des mouvements professionnels ayant nécessité une grande force musculaire ou l'exercice d'une pression à long terme sur les muscles ; une très forte sollicitation du système respiratoire et cardiovasculaire ; des positions de travail pénibles et difficiles ; des mouvements répétitifs exigeant de la force ou de la rapidité, ou des mouvements techniques (dans lesquels il faut serrer les mains, tordre le corps et utiliser la force en même temps) ; un travail interactif particulièrement exigeant, nécessitant un effort mental exceptionnel; et un travail nécessitant d'être constamment sur ses gardes ou particulièrement vigilant et comportant des risques élevés ou dans lesquels la menace de violence est marquée. Trois facteurs supplémentaires sont pris en compte lorsque l'une au moins des six conditions précédentes est remplie : l'utilisation d'équipements de protection qui ajoutent à l'effort du travail ; le travail de nuit répété ou travail en équipe stressant ; et les longues journées de travail répétées.

En **Autriche**, une liste des conditions de travail qui caractérisent le travail lourd est fixée. Une autre liste concerne le travail lourd de nuit. On n'y trouve pas d'explicitation des effets sur la santé ou sur l'employabilité des travailleurs concernés. Pour l'un des critères du travail lourd, le « travail physiquement lourd », le seuil d'intensité est fixé en fonction de la dépense énergétique pour 8 heures de travail. Deux listes de groupes professionnels détaillent ceux qui sont susceptibles de remplir le critère, pour chacun des niveaux fixés : l'une énumère des emplois occupés par des femmes, avec le seuil le plus bas (1 400 kilocalories), l'autre à des emplois occupés par des hommes ou des femmes avec le seuil le plus haut (2 000 kilocalories).

Une définition mixte : analytique et inférentielle

Une définition plutôt analytique précise ce qu'est la pénibilité et notamment la nature des effets du travail qui sont pris en compte. Les définitions existantes se distinguent sur deux points : le fait qu'elles incluent ou non le travail dangereux, avec un risque de mortalité aggravé ; et la mention ou non de l'impossibilité d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques, ce qui donne au travail pénible un caractère résiduel ou inéluctable mais pointe aussi le rôle de la prévention en santé et sécurité au travail. Elles font aussi références soit à des conditions de travail, soit à des métiers, professions ou activités considéré.e.s comme « pénibles », « usant.e.s » ou « particulièr.e.s ».

La définition légale retenue en **France** combine ces deux éléments : « une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables,

identifiables et irréversibles sur la santé » (définition analytique) et une liste limitative de ces facteurs « contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif et certains rythmes de travail » (définition inférentielle par des conditions de travail)[3].

Les réglementations qui différencient travail pénible, travail dangereux, travail nocif comme c'est le cas en Espagne et au Portugal relèvent aussi d'une définition analytique. Elles mettent en avant des effets sur la santé comme critère distinctif. En **Espagne** par exemple, l'article 23 du décret royal 1561/1995 sur les jours de travail spéciaux stipule que lorsque l'activité d'un travail comporte un risque particulier pour la santé des travailleurs en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, de danger, d'insalubrité ou de toxicité, et qu'il n'est pas possible d'éliminer ou de réduire le risque en adoptant d'autres mesures de prévention ou de protection appropriées, ce travail est classé comme travail pénible, toxique ou malsain. La procédure créée en 2011 prévoit la prise en compte d'indicateurs de mortalité mais aussi de morbidité, donc l'usure liée au travail qui se traduit par des atteintes avérées à la santé. Cependant cette procédure n'a quasiment pas été appliquée. Au **Portugal**, la notion de travail pénible semble moins précise. Le travail pénible est un travail épuisant qui oblige le salarié à fournir un effort supérieur à ce dont il est capable. Toutefois le dispositif de retraite anticipée « en raison de la nature particulièrement pénible ou épuisante de l'activité professionnelle exercée » pose une référence à un vieillissement par le travail et/ou par rapport au travail. Dans ces deux pays, la définition analytique est disjointe de la définition inférentielle : la première est posée dans la législation du travail, la seconde dans la législation sur la retraite. Dans ces deux pays les métiers ou professions considérées font l'objet d'une liste limitative.

En **Italie**, la notion de « *lavori particolarmente usuranti* » est précisée dès 1993 : « Sont considérés comme particulièrement usants (usuranti) les travaux dont l'exercice demande un engagement psycho-physique particulièrement intense et continu, conditionné par des facteurs qui ne peuvent être évités par des mesures appropriées ». La liste des travaux concernés renvoie tantôt à des métiers ou des postes de travail (par exemple travaux effectués par des plongeurs, travailleurs des serres et des champignonnières), tantôt à des conditions de travail (travail de nuit continu, travaux dans des entrepôts frigorifiques).

En **Pologne**, la notion de travail dans des conditions particulières est définie en référence à « un facteur de risque » et à la probabilité « au fil du temps de détériorer la santé de façon permanente et de rendre impossible l'exercice du métier jusqu'à l'âge normal de la retraite ». La notion de travail à caractère particulier fait référence à la diminution avant l'âge du départ légal à la retraite de la probabilité que ces professions soient exercées correctement et sans mettre en danger la sécurité publique, y compris la santé ou la vie d'autrui, en raison de la détérioration des aptitudes psychophysiques associée au vieillissement. Deux listes de travaux détaillent pour l'une les travaux exercés dans des « conditions particulières » et pour l'autre les travaux « de nature particulière ». À chacune de ces listes est associée une liste de métiers ou d'activités de travail : 40 pour les conditions particulières, 24 pour la nature particulière du travail.

Deux autres pays pourraient être rapprochés de ce cas de figure.

La **Belgique** a ébauché en 2018 un cadre unique de prise en compte de la pénibilité qui n'a pas abouti. Les partenaires sociaux du secteur privé étaient divisés sur le projet de loi « établissant un cadre pour la reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension ». En l'absence d'accord global, une liste de métiers pénibles a été établie dans la fonction publique, en

3. Ces dix facteurs sont également mentionnés pour l'incitation à négocier sur la pénibilité et pour la retraite anticipée pour incapacité permanente pour raison professionnelle, alors que le C2P n'en retient que six.

remplacement du régime antérieur des tantièmes préférentiels qui bonifiait les périodes d'activité dans les métiers couverts. Cette liste n'a pu être validée en raison de la chute du gouvernement porteur du projet. Il reste pour le secteur privé trois critères principaux et un critère complémentaire pour définir un métier pénible, mais qui ne sont pas appliqués.

L'**Allemagne** présente une configuration différente : une définition inférentielle du travail lourd et des métiers délimités par des conventions collectives dans les branches ou les entreprises qui le souhaitent (Duraffourg, Corlay & Kanhonou, 2013 ; Syndex, 2014). L'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (BAuA) précise dans une fiche que le « travail lourd » est caractérisé par un travail en position debout, un travail manuel (utilisation des mains avec une grande précision, des mouvements rapides ou beaucoup de force), un déplacement ou soulèvement de charges lourdes (au moins 20 kg pour les hommes, 10 kg pour les femmes), un travail dans une position imposant une contrainte au corps (en position courbée, à genoux ou couché, tête en bas) ou exposé à des réverbérations et à des vibrations fortes. Sont considérées comme des conditions de travail pénibles et stressantes un travail physique lourd, aspect fréquent du travail ou de la profession, et des conditions ressenties ou non par les travailleurs comme stressantes/pénibles. Cette fiche sert de repère pour l'évaluation des risques, pour mettre en place des mesures préventives.

Le tableau 2 suivant propose une synthèse des différentes combinaisons selon les pays. Il apparaît clairement que les quinze pays considérés ici ne disposent pas pour la plupart d'une définition analytique de la pénibilité du travail. En revanche, une majorité d'entre eux mentionnent au moins quelques groupes professionnels, même parmi des pays qui, on le verra plus loin, ne mettent pas en place de dispositif prenant en compte la pénibilité.

Tableau 2. Définition/délimitation

Pays	Définition analytique	Définition inférentielle		
		Conditions de travail	Liste de métiers	
Allemagne	***x***	***x***	***selon les branches ou entreprises***	
Autriche		x (travail de nuit seulement)	x	travail physiquement lourd
Belgique	***x***	***x***	x	fonction publique
Canada			x	certains métiers
Espagne	x		x	11 groupes professionnels
Etats-Unis				
Finlande		x		
France	x	x	x	fonction publique (catégories actives)
Italie	x	x	x	
Japon			x	pêcheurs
Pays-Bas			x	fonction publique
Pologne	x	x	x	(40 + 24 professions)
Portugal	x		x	11 groupes professionnels
Royaume-Uni				
Suède				

Sources : Duraffourg, Corlay & Kanhonou (2013) ; Syndex (2014) et fiches pays en annexe.

Des régimes de définition de la pénibilité du travail

L'élaboration des définitions est très variable selon les pays. On peut distinguer trois dimensions structurantes : le mode d'élaboration soit par la loi (en France par exemple) soit par la négociation collective (en Italie) ; le niveau de définition soit national (France, Italie, Espagne, Portugal) soit par branche voire par entreprise (Allemagne, Suède, Pays-Bas) ; le champ dans lequel s'inscrit la définition soit la retraite (Espagne, Portugal), soit la santé sécurité au travail (Allemagne), soit les deux simultanément (France, Autriche).

LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES COUVERTES : CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROFESSIONS

Les dispositifs de prise en compte de la pénibilité du travail couvrent diversement les situations professionnelles selon les conditions de travail et/ou les groupes professionnels retenus, leur champ d'application (tous les travailleurs ou une partie d'entre eux), les autres conditions d'accès (durée d'assurance, durée d'exposition, exposition actuelle ou passée). Les conditions de travail et/ou les groupes professionnels permettent en particulier d'apprécier le caractère potentiellement restreint ou étendu des dispositifs existants. Nous proposons ici une comparaison entre pays au niveau de précision indiqué dans les documents législatifs et réglementaires.

Rythmes de travail, environnement physique et travail physique, avec des variantes, mais aussi quelques autres conditions de travail

Les conditions de travail retenues dans les différents pays ne sont pas formulées de façon identique et sont dans certains cas prises en compte seulement lorsqu'elles sont combinées. Le tableau 3 suivant tente de repérer les similitudes quant aux conditions de travail retenues mais aussi de pointer des spécificités. Nous retenons la nomenclature des conditions de travail des enquêtes Conditions de travail, françaises et européennes distinguant : les rythmes de travail, l'environnement physique de travail, les contraintes liées au travail physique, les contraintes psycho-sociales. Nous faisons apparaître notamment les conditions de travail retenues dans l'approche française de la pénibilité du travail (avec dix facteurs de pénibilité) : travail de nuit, travail en équipes alternantes avec horaires de nuit, travail en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, agents chimiques dangereux, manutentions manuelles de charges lourdes, travail répétitif, postures pénibles, vibrations.

Tableau 3. Conditions de travail prises en compte

	Autriche	Finlande	France	Italie	Pologne
Rythmes de travail					
Travail de nuit	x (+ autres)	+	x	x	
Travail posté	x + nuit ou disponibilité			x (secteurs)	
Travail équipes alternantes		+ si stressant	x + nuit		
Autres rythmes		+ longues journées répétées			
Environnement physique de travail					
Hyperbare	x		x	x	x (sous l'eau)
Chaleur	x		x	x	x
Froid	x		x		x
Bruit	x		x		
Substances nocives	x			x amiante	
Travail sous terre, en espace confiné	x + vibrations, bruit, chaleur			x	x sous terre, sur l'eau, en l'air
Travail physique					
Vibrations	x		-		
Effort physique	x KJ/Kcal x KJ/Kcal + chaleur + nuit	x sollicitation très forte système resp. et cardiovasc. x grande force musculaire ou pression long terme sur les muscles + équipements de protection qui ajoutent à l'effort			x débit énergé-tique
Manutention manuelle charges lourdes					x charge statique très importante
Postures		x			x (posture fixe)
Travail répétitif			x		
Autres	équipement protection	mouvements force, rapidité et torsion			
Charge mentale ou émotionnelle					
	x soins particuliers x travail sur écran (dense, + autres cond)	x travail interactif, effort mental x vigilance, risques élevés ou menace de violence		x conducteurs transports en commun	x pression psycho-physique et risque pour autrui

Source : ce tableau reprend en partie le tableau proposé par Duraffourg, Corlay & Kanhonou (2013).

Trois groupes de conditions de travail sont assez communément retenus dans les listes de conditions de travail « pénibles » : les rythmes de travail, l'environnement physique et le travail physique.

Parmi les rythmes de travail, le travail de nuit est le plus souvent cité. Il est parfois mentionné seul. C'est le cas en **Italie** et en **France**. En Finlande et en Autriche mais aussi en France, il est associé à d'autres rythmes de travail, ou à d'autres conditions de travail. En **Finlande**, est pris en compte à titre complémentaire un travail de nuit répété ou travail en équipe stressant. En **Autriche**, le « travail lourd de nuit » est ainsi défini comme du travail entre 22h et 6h avec une longue liste de conditions de travail relatives à l'effort physique, à l'exposition à la chaleur et au froid, à l'exposition à des produits chimiques, à des vibrations. Les combinaisons de conditions de travail qui en ressortent peuvent être reliées à toute une série de publications internationales sur les effets majorés du travail de nuit sur la santé, en raison par exemple de la plus grande vulnérabilité aux toxiques pendant cette phase chrono-biologique[4], et sur le caractère en partie irréversibles des effets sur l'espérance de vie en bonne santé[5]. En **France**, le travail en équipes successives alternantes n'est pris en compte comme autre facteur de pénibilité que s'il implique « au moins une heure de travail entre minuit et 5h », « au moins 50 nuits par an ». Les exemples donnés (travail posté en 5x8 ou 3x8) renvoient à du travail de nuit régulier impliquant une adaptation du rythme chrono-biologique, plus difficile (plus coûteux pour la santé) lorsque les horaires sont descendants (après-midi, matin, nuit) que lorsqu'ils sont ascendants (matin, après-midi, nuit).

En **Finlande**, les longues journées de travail répétées font partie des critères pour la retraite pour « carrière de travail »[6]. Toutefois cet élément n'est pris en compte que si une des six premières conditions de travail exigées est avérée. C'est donc un élément aggravant mais pas un élément déterminant.

L'environnement physique de travail fait l'objet d'un large consensus parmi les pays. Les conditions de travail retenues dans ce champ sont le travail en milieu hyperbare (que l'on retrouve très souvent aussi du côté des métiers avec la mention des plongeurs, voir plus loin), le travail à la chaleur, le travail au froid (avec des seuils de température variés), le bruit (le plus souvent une référence au bruit continu, seule la France faisant référence à un bruit impulsionnel) et l'exposition à des substances chimiques et/ou nocives (là aussi des variations existent selon les pays). Le consensus assez large renvoie probablement à l'idée que ces conditions de travail ne peuvent faire l'objet d'amélioration ou de prévention. La **Finlande** fait exception et ne mentionne pas de condition relative à l'environnement physique de travail.

L'**Italie** mentionne une condition de travail supplémentaire : le travail sous terre. La **Pologne** prend plus globalement en compte parmi les « travaux dans des conditions particulières » les conditions « déterminées par les forces de la nature ». Ces conditions incluent : le travail sous la terre, le travail sous l'eau (objet du consensus plus large signalé) mais aussi le travail sur l'espace de l'eau et le travail dans l'air. On trouve ici le lien avec les métiers de la pêche, du transport maritime et du transport aérien qui figurent plus ou moins totalement dans l'autre approche par liste.

Les contraintes liées au travail physique font l'objet d'un consensus plus restreint avec de larges variations dans la caractérisation de ces contraintes. En **Autriche** et en **Pologne**, le

4. Avec des risques de cancers plus élevés.

5. Avec par exemple une altération définitive du sommeil, même après retour à des horaires diurnes.

6. La possibilité d'opter pour des journées de travail de 10 ou 12h a fait partie de négociations collectives dans le secteur de la métallurgie au cours des années 1990 en Finlande et en Suède.

niveau et l'intensité de l'effort physique exigé par le travail sont pris en compte par un indicateur d'énergie dépensée en kilojoule ou en kilocalorie. S'y ajoute pour la Pologne un critère relatif à la charge statique, qui pourrait aussi être rapporté à la manutention manuelle de charges lourdes. La **Finlande** retient une caractérisation différente dans la formulation de trois des six conditions exigées : des mouvements professionnels ayant nécessité une grande force musculaire ou l'exercice d'une pression à long terme sur les muscles ; une très forte sollicitation du système respiratoire et cardiovasculaire ; des mouvements répétitifs exigeant de la force ou de la rapidité, ou des mouvements techniques (dans lesquels il faut serrer les mains, tordre le corps et utiliser la force en même temps). Les deux premières correspondent à un effort intense, répété et/ou prolongé. La sollicitation du système cardiovasculaire et respiratoire peut aussi renvoyer à des situations de travail à la chaleur voire au froid, d'autant que ces éléments d'environnement physique ne sont pas explicitement retenus. La troisième considère des efforts combinant force, rapidité et torsion, ce qui relève à la fois de la sollicitation physique, de la contrainte temporelle et de la posture, certaines torsions pouvant constituer des postures pénibles, a fortiori avec une contrainte de temps. Si l'une de ces conditions est remplie, une condition additionnelle peut être remplie : l'utilisation d'équipements de protection qui ajoutent à l'effort. On pense ici aux équipements de protection contre la radiation thermique dans des activités de fonderie, mais cela peut aussi couvrir les équipements de protection contre le feu ou contre les balles pour des pompiers ou des policiers.

À l'exception du travail répétitif, les contraintes physiques de travail n'apparaissent pas dans ce tableau pour la **France**. Nous avons en effet retenu les conditions de travail exigées pour des compensations notamment sous forme de retraite anticipée. Comme dans d'autres pays, ces conditions peuvent faire l'objet de négociations collectives.

Si ces trois catégories de conditions de travail sont prédominantes, d'autres conditions de travail sont mentionnées dans trois pays. La **Pologne** mentionne, parmi les conditions du « travail à caractère particulier », l'existence d'une responsabilité particulière ou d'une forte pression psychophysique. Ces éléments peuvent être rapprochés de la charge mentale (pour des activités de travail nécessitant une forte concentration et des décisions sous contrainte de temps) voire de la charge émotionnelle. On retrouve cette idée avec deux des conditions fixées en **Finlande** : « un travail interactif particulièrement exigeant, nécessitant un effort mental exceptionnel » et un « travail nécessitant d'être constamment sur ses gardes ou particulièrement vigilant et comportant des risques élevés ou dans lesquels la menace de violence est marquée ». Enfin, la **Belgique** a retenu parmi les conditions du travail lourd les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle. Toutefois la charge mentale ou émotionnelle n'est prise en compte que si un autre critère est retenu.

Des listes de métiers/professions/activités à couverture très inégale

La délimitation des métiers ou professions considérées comme pénibles est très variable selon les pays (tableau 4). En **Pologne** et en **Autriche**, il existe des listes très détaillées. À l'opposé, en **Espagne** et au **Portugal**, les métiers ou groupes professionnels sont beaucoup plus limités.

En **Pologne**, les travaux à conditions de travail particulières et les travaux à caractère particulier correspondent soit à des activités tantôt très précises (par exemple coupe d'arbres à l'aide de tronçonneuses), tantôt plus larges (par exemple travail dans des espaces où la technologie impose une température inférieure à 0 °C) ; soit à des métiers ou professions clairement délimités (par exemple conducteurs de bus, plongeur) ; soit encore à des fonctions (par exemple gestionnaires des processus susceptibles de générer un risque de panne technique

avec un impact potentiel sur la sécurité publique, personnels des hôpitaux psychiatriques). Les deux dernières modalités sont présentes parmi les travaux à caractère particulier.

Les catégories de métiers et professions qui font l'objet de listes en **Autriche** correspondent à des groupes professionnels susceptibles de remplir la condition pour le travail physiquement lourd (dépense énergétique). Il s'agit de métiers ouvriers, dans la plupart des cas peu qualifiés. D'autres métiers sont cités à propos de l'application des critères de conditions de travail (voir fiche Autriche, Annexe 1, p. 27) comme les pompiers.

Le tableau 4 suivant propose une synthèse des métiers ou professions pris en compte dans les pays qui disposent de telles listes. Certains métiers ou professions sont présents dans quasiment tous les pays. C'est le cas des marins, marins-pêcheurs, mineurs et travailleurs des carrières. Ce sont ceux pour lesquels des dispositifs existent depuis le plus longtemps. D'autres métiers ou professions sont fréquemment mentionnés : pilotes dans le transport aérien, conducteurs de train, plongeur, pompier. C'est aussi le cas des danseurs et danseuses (en Espagne, en Pologne et au Portugal ; en France il existe un régime spécial pour l'Opéra de Paris). D'autres enfin ne sont que très rarement mentionnés. En **Pologne**, par exemple, l'enseignement dans des centres pour la jeunesse difficile et le travail dans des équipes de sauvetage sont considérés comme des activités professionnelles particulièrement pénibles. En **Espagne**, les artistes de cirque font partie des quelques activités bénéficiant d'un régime particulier. Au **Portugal**, c'est le cas des brodeurs et brodeuses de Madère.

L'Autriche et la Pologne retiennent une grande variété de métiers, professions ou activités, ce qui pourrait laisser penser que la couverture est large. Toutefois il s'agit pour l'**Autriche** d'une liste indicative de métiers centrée sur les postes les moins qualifiés, les postes plus qualifiés étant plutôt couverts par des accords collectifs. Les travailleurs de l'industrie de la viande ne sont pris en compte dans cette liste que si leur entreprise dépasse un volume d'activité par an, ce qui exclut les petites entreprises (Syndex, 2014). Dans le cas de la **Pologne**, le nombre de métiers/professions/activités a été considérablement réduit avec la mise en place des retraites de transition : les retraites anticipées couvraient 300 métiers/professions/activités contre 64 désormais.

Le champ des métiers ou professions dont la pénibilité du travail est prise en compte ne peut être apprécié à partir des seules listes dressées nationalement. Une partie plus ou moins large de ce champ dépend du découpage privé/public (comme le montre l'exemple de la **Belgique** où seuls les emplois publics font l'objet d'une liste), mais aussi du nombre et de l'étendue des conventions collectives comportant des dispositions spécifiques. Les pays où la négociation collective joue un rôle essentiel, par exemple en **Allemagne** et en **Suède** où il n'existe pas de définition légale de la pénibilité du travail, c'est dans les accords collectifs qu'il serait nécessaire de rechercher quels postes sont couverts et selon quels critères ils sont délimités.

Tableau 4. Métiers ou professions prises en compte

	Autriche*	Espagne	Italie	Pologne	Portugal
Métiers agriculture, viticulture	●				
Métiers sylviculture, jardiniers	●			x	
Marins, marins pêcheurs	●	x		x	x
Industries agroalimentaires	●		x		
Métiers BTP	●				
Mineurs, travailleurs des carrières	●	x	x	x	x
Métiers métallurgie, fonderie	●		x	x	
Industries de transformation	●		*chaînes de montage*		
Travailleurs des chemins de fer		x		x	
Personnels navigant transport aérien		*pilotes, mécaniciens …*		x	
Métiers aéroportuaires	●			x	
Conducteurs marchandises, voyageurs			*chauffeurs bus transport publ.*		
Autre métiers transport	● *yc livreurs*				
Collecte déchets	●			x	
Métiers restauration, boulangerie	●				
Métiers du commerce	●				
Artistes (danseurs/ses)		x		x	x
Plongeurs	●		x	x	
Pompiers, sapeurs-pompiers		x		x	
Services d'urgence, de secours (santé, infra-struct. électriques, …)				x	
Policiers		*3 Polices locales*			
Contrôleurs de trafic aérien				x	x
Métiers de l'enseignement				*jeunesse difficile*	
Métiers de la santé et du soins	*aide à domicile, aide soignant.e, sage femme, infirmière/ier*			*anesthésie, psychiatrie, dépendance*	
Cas particuliers		Professions tauromachie			Brodeurs/ses Madère

* seulement les métiers susceptibles de remplir le critère « travail physiquement lourd ».

Note : Le tableau a été construit de façon à permettre une synthèse. L'intitulé des catégories figurant en italique dans la première colonne tente de rendre compte des très nombreux groupes professionnels mentionnés en Autriche et en Pologne.

Le lien entre les métiers et les conditions de travail pénibles n'est que rarement explicité. L'argumentaire élaboré en 2021 par le Syndicat portugais des personnels de vol de l'aviation civile (SNPVAC) pour obtenir la reconnaissance du caractère pénible et stressant de l'activité professionnelle des personnels de cabine de l'aviation civile est un exemple très détaillé et très complet d'analyse des conditions de travail d'une profession (voir fiche Portugal, p. 65). Sont relevées : des postures pénibles, la manutention manuelle de charges lourdes (chariots de boissons et repas), l'effort musculaire et cardiovasculaire, le rythme de travail (travail posté, travail de nuit, cadences), les vibrations mécaniques de basse et moyenne fréquence transmises à l'ensemble du corps, les intempéries, l'exposition à des niveaux élevés de rayons ultraviolets, l'expositions à des virus et bactéries, les risques élevés et récurrents d'accidents graves du travail (blessure, chute). Une partie de cette liste est issue de la comparaison avec les conditions de travail des marins de la marine marchande.

LES COMPENSATIONS DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Les pays qui ont défini la pénibilité du travail, quel que soit le type de définition, ont mis en place des dispositifs permettant un départ anticipé à la retraite. Ces dispositifs sont très hétérogènes. Cette hétérogénéité reflète à la fois l'évolution de la prise en compte de la pénibilité, des politiques relatives à la retraite et à la gestion de la transition entre activité et retraite, les modes d'élaboration des politiques publiques, le contexte économique, social et démographique.

Des retraites anticipées aux conditions d'éligibilité très hétérogènes

Ces dispositifs s'inscrivent dans le champ de la retraite. Les conditions d'âge, de durée d'assurance et de durée d'exposition sont extrêmement hétérogènes entre les pays (tableau 5).

Un âge minimal unique est fixé en référence à un seuil fixe en **Autriche, en Pologne** et en **France** pour la retraite anticipée pour incapacité permanente liée au travail ; ou à l'âge normal de la retraite diminué d'un certain nombre d'année en **Finlande**. Un âge minimum est fixé individuellement par application d'un coefficient au nombre d'années d'exposition/d'exercice de l'activité considérée comme pénible en **Espagne** pour certaines professions et en **France** pour le C2P. En **Italie** il est fixé selon la nature de l'activité pénible, l'intensité du travail de nuit le cas échéant, le statut d'emploi (salarié ou indépendant) et l'âge normal de la retraite. Dans les pays qui fixent des régimes spécifiques à des professions (**Espagne**, **Portugal**), il existe une très grande variété de seuils tantôt fixes tantôt individuellement calculés selon les professions. Le tableau n'a pu en proposer qu'un résumé qui rend mal compte de la finesse et de la diversité des conditions applicables (voir les fiches de ces pays, Annexe 1, p. 41 et 65). Au Portugal, l'âge minimal de la profession la plus récemment prise en compte, les sapeurs-pompiers et les pompiers municipaux (intégrés en 2019 à la liste des professions à usure rapide) accèdent à la retraite anticipée à un âge minimal fixé en fonction de l'âge normal de la retraite. En Espagne il semble difficile de lire une éventuelle tendance pour les professions récentes.

Il existe également une forte hétérogénéité des conditions de durée d'assurance et des conditions d'exposition.

Les durées d'assurance vont de 15 années (Espagne, Portugal pour certaines professions) à 45 années en Autriche. Deux pays fixent des conditions de travail à temps plein (**Finlande** et **Pologne**). La comptabilisation de périodes cotisées uniquement ou de périodes validées non cotisées est aussi précisée dans ces deux pays. Sur ce point les règles varient selon les professions en **Espagne**.

Les durées d'exposition minimales sont encore plus étendues. Elles vont de 7 années en **Italie**, 8 années pour les artistes en **Espagne**, 10 années **en Autriche** pour les plus basses à 17 années en France (pour la retraite anticipée pour incapacité permanente) et jusqu'à 35 ans et 6 mois pour les agents de la police locale en **Espagne**. Des pays comme l'**Autriche** et la **Finlande** ont fait plutôt le choix d'exigences fortes sur la durée d'assurance et plus limitées sur la durée d'exposition.

Tableau 5. Conditions de retraite anticipée selon les pays (janvier 2023)

Pays âge minimal d'ouverture des droits à la retraite	**Dispositifs de retraite anticipée**	**Age minimal pour en bénéficier**	**Durée d'assurance minimale requise**	**Critères de pénibilité**
Autriche Femmes 60 ans Hommes 65 ans	*Schwerarbeitspension* (pension pour travail lourd)	60 ans (femmes à partir de 2024)	45 années d'assurance	10 années de travail lourd au cours des 20 dernières années
Espagne 65 ans	*Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional* (retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle)	réduction de l'âge normal selon le coefficient x durée activité (ou maximum) ET/OU âge minimal 55, 59 ou 60	15 années dans l'activité	Durée d'exercice de l'activité variable selon les groupes professionnels
Finlande 64 ans et 3 mois	*Työuraeläke* (retraite pour carrière de travail)	63 ans (pour les personnes nées à partir de 1955) Puis 2 ans avant l'âge de la retraite (personnes nées à partir de 1965)	38 années à temps plein (cotisées et non cotisées validées)	Réduction de la capacité de travail
France 62 ans	*Retraite anticipée pour incapacité permanente*	60 ans	Pas de durée minimale	Réduction de la capacité de travail De 10% à moins de 20% d'IPP : au moins 17 années d'exposition
	Compte professionnel de prévention (C2P)	Age d'ouverture des droits - 8 trimestres maximum		Avoir au moins 30 points (7,5 années d'exposition à un facteur, 3 ans et 3 trimestres pour 2 facteurs et plus)
Italie 67 ans	*Pensionamento per gli addettti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti* (retraite anticipée pour les persoones aux travaux particulièrement pénibles et lourds)	61 ans et 7 mois à 64 ans et 7 mois (selon la catégorie de travail et le statut d'emploi)	35 années	Exposition au moins 7 années sur les 10 dernières années Ou la moitié de la carrière professionnelle
Pologne Hommes 67 ans Femmes 60 ans	*Emerytura pomostowa* (retraite de transition)	Etre né après 1948 60 ans pour les hommes 55 ans pour les femmes	Hommes : 25 années à temps plein Femmes : 20 années à temps plein (cotisées et non cotisées validées)	Durée d'exposition au moins 15 années avant le 1er janvier 1999 et/ou après le 31 décembre 2008
Portugal 66 ans et 7 mois	*Regime especial de acesso à pensão - profissões de desgaste rápido* (régime spécial d'accès à la retraite – professions à usure rapide)	Selon les professions De 45 ans à 60 ans + 1 mois Ou âge de la retraite – 6 ans maximum	Selon les professions	Durée d'exercice de l'activité variable elon les professions

Source : fiches des pays, Annexe 1.

L'accès à une retraite anticipée est dans certains pays soumis à des conditions supplémentaires. Il peut s'agir de condition de revenu (en Autriche, l'allocation de repos spéciale est soumise à un plafond de revenu correspondant au seuil d'activité réduite de 485,85 euros par mois en 2022). La condition d'être encore en emploi dans l'activité pénible pourrait un critère assez fréquemment exigé. C'est le cas en **Espagne** par exemple pour toutes les professions. Par ailleurs seulement deux pays conditionnent l'accès à une retraite anticipée à un état de santé dégradé : la **Finlande** et la **France**.

Aménagement du temps de travail et retraite partielle dans des accords de branche et d'entreprise

Une autre modalité de compensation prend la forme d'aménagements du temps de travail qui vont de l'attribution de jours de congés supplémentaire en fonction de l'ancienneté et des conditions de travail à la retraite partielle permettant une réduction du temps de travail avant l'âge de la retraite ou avant et après l'âge de la retraite. Elle est surtout présente dans les pays qui ne fixent pas de définition nationale de la pénibilité et/ou laissent aux partenaires sociaux des branches et des entreprises la responsabilité d'élaborer des dispositifs compensant et/ou prévenant les effets des conditions de travail sur la santé. C'est notamment le cas en **Suède**, aux **Pays-Bas**, en **Allemagne**.

En **Allemagne**, les accords collectifs de branche et d'entreprise jouent un rôle dans la transition entre emploi et retraite depuis le début des années 1980. Depuis 2010, avec l'arrêt de la subvention publique aux préretraites partielles, la gestion de la transition entre emploi et retraite s'est reportée sur les partenaires sociaux. Les accords de branche qui sont conclus, moins nombreux, tendent à remplacer les préretraites partielles avec des niveaux plus réduits de compensation de la baisse du temps de travail et des conditions d'accès plus restreintes, à des âges plus élevés et à certaines catégories de travailleurs. Dans la métallurgie par exemple, ce sont systématiquement les travailleurs effectuant des tâches pénibles et dont la rémunération est faible. Une convention collective de 2013 entre le syndicat Ver.di et des employeurs publics locaux de cinq États fédérés qui prévoit une série de mesures « *qui ciblent surtout les travailleurs âgés* », « *notamment le travail à temps partiel et l'organisation du travail en fonction de l'âge, mais aussi des mesures spécifiques en réponse à la réduction de l'employabilité des travailleurs âgés* » Syndex (2014, p. 29).

En **Belgique**, un accord a récemment été signé pour les services publics de Wallonie. Il met en place des possibilités de temps partiel pour les agents âgés.

Des effectifs modestes à très marginaux

Les dispositifs de compensation ne font pas systématiquement l'objet d'un suivi statistique. C'est particulièrement vrai pour les accords relatifs à la transition entre activité et retraite qui ne font pas l'objet d'un recensement. Les effectifs qui entrent dans les dispositifs conventionnels ne sont pas non plus suivis. C'est également vrai pour les retraites anticipées. L'accès à des statistiques sur les entrées dans ces dispositifs est difficile en particulier lorsqu'il s'agit de professions incluses dans le régime général ou obligatoire de retraite.

Les pays pour lesquels nous avons pu recueillir des données récentes, le nombre de personnes entrant dans un dispositif de retraite anticipée liée à la pénibilité est modeste à très marginal. L'un des dispositifs les plus récents, la retraite anticipée pour carrière de travail, entrée en vigueur en **Finlande** en 2017, ne concerne fin 2022 que 104 personnes. Ce très faible nombre de retraités « carrière de travail » s'explique par plusieurs raisons. D'abord cette retraite

anticipée est un dispositif temporaire qui prend fin lorsque les conditions pour la retraite « normale » sont atteintes. Or l'âge actuel d'ouverture des droits est en 2023 de 64 ans et 3 mois alors que l'âge d'accès à cette retraite anticipée est de 63 ans. La pension « carrière de travail » n'a donc été versée que pendant quelques mois avant d'être convertie en pension de vieillesse. Ensuite, la pension d'ancienneté est inférieure à la pension d'invalidité. En 2022, 18 000 personnes sont parties en retraite pour invalidité soit 25% des nouveaux retraités. Enfin, il existe une possibilité de prendre une retraite partielle à partir d'un âge plus précoce. Cet âge est actuellement de 61 ans et atteindra 62 ans début 2025. En 2022, cela concerne 35 000 personnes soit 33% des nouveaux retraités.

Avec un dispositif plus ancien, entré en vigueur en 2007, l'**Autriche** ne connaît pas non plus un nombre très élevé de départs en retraite anticipée pour travail lourd, alors que c'est le pays qui prend en compte le plus largement des conditions de travail lourdes (voir tableau 3). Il y a eu au maximum 9 600 départs en 2018 et, depuis, le nombre de personnes qui prennent cette retraite diminue. La retraite anticipée pour travaux lourds représente 8% des nouvelles entrées en retraite soit 8 500 personnes en 2021, mais elle arrive derrière deux autres dispositifs de retraite anticipées (la retraite d'assuré de longue durée et la pension corridor) qui enregistrent 11 400 à 12 000 entrées chacune. La retraite pour invalidité dépasse largement le total des entrées en retraites anticipées (49 000 contre 31 200).

En **France**, le compte professionnel de prévention (C2P) a permis à 1010 personnes en 2021 de partir en retraite plus tôt grâce à la conversion de points en trimestres supplémentaires[7]. La retraite anticipée pour incapacité permanente concerne environ 3000 personnes par an[8].

Les effectifs observés interrogent le cumul des conditions exigées (conditions de travail, conditions d'éligibilité, procédure de validation), l'impact du départ anticipé sur le montant de la pension de retraite (pénalisation ou non) et les possibilités alternatives de départ anticipé. La volonté dans plusieurs pays de limiter les départs anticipés liés à la pénibilité a conduit à restreindre les conditions de travail et/ou les professions couvertes. C'est par exemple le cas en **Pologne**, en **France** et en **Espagne**. L'ouverture de dispositifs alternatifs plus faciles d'accès a pu court-circuiter le dispositif spécifique existant, comme en **Italie** par exemple avec les retraites anticipées Quota 100 et 102. Enfin, l'accès à une retraite anticipée peut avoir des conséquences négatives sur le montant de la pension. C'est notamment le cas lorsque chaque trimestre d'anticipation fait l'objet d'une décote comme en **Espagne** jusqu'à récemment, ou lorsque les périodes validées au titre de la pénibilité ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance comme en **France**[9].

7. Voir le document 13 de la séance du 23 mars du Conseil d'orientation des retraites, « Portrait des salariés déclarés exposés au Compte Professionnel de Prévention (C2P) entre 2015 et 2021 », 2023-011, Direction statistiques, prospective et recherche Sous-direction de la Prospective (annexe 1).

8. Voir le document 14 de la même séance : « Analyse des départs en retraite entre 2016 et 2021 d'assurés ayant un Compte Professionnel de Prévention (compte pénibilité) : de la majoration de durée d'assurance pour pénibilité (MDAP) potentielle à la MDAP génératrice de droit et demandée », 2023-010, Direction statistiques, prospective et rechercheSous-direction de la Prospective.

9. Les trimestres obtenus par conversion de points du C2P n'entrent pas dans le calcul du coefficient de proratisation, ce qui minore le montant de la pension.

CONCLUSION

L'état des lieux présenté appelle à poursuivre les investigations dans plusieurs directions. D'abord des initiatives conventionnelles ou régionales restent à identifier et à recenser dans des pays qui ne disposent pas d'une définition et de dispositifs de compensation à l'échelle nationale. Ensuite, l'inscription du dispositif dans son cadre institutionnel et social permettrait de considérer d'autres modalités de compensation par la retraite, mais aussi par l'invalidité, par le chômage. Retracer l'évolution de la prise en compte de la pénibilité, avec une approche historique, serait utile pour situer ces différentes modalités et leurs usages. Une entrée par les parcours des personnes exposées en fin de carrière par exemple permettrait de repérer les modalités par lesquelles ces personnes prennent une retraite plus précoce, que ces dispositifs soient les dispositifs spécifiques à la pénibilité ou d'autres dispositifs. Enfin, différencier des modèles de prise en compte de la pénibilité pourrait permettre de mieux analyser l'hétérogénéité des dispositifs de compensation, y compris par des modalités davantage orientées vers la prévention (mobilité vers d'autres emplois moins exposés soutenue par de la formation, réduction de la durée d'exposition par réduction du temps de travail ou jours de congés supplémentaires). Et d'interroger l'existence et la pertinence de la compensation par la rémunération[10] et de la compensation par l'espérance de vie en bonne santé à la retraite.

BIBLIOGRAPHIE

BUELEN W. (2014), *Better Understanding of 'Arduous Occupations' within the European Pension Debate*, European study report with joint policy recommendations, p. 6.

BRUNO A.-S. (2015), « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIXe siècle aux années 1980) », *Retraite et Société*, n°72, 2015/3, p.35-54. https://doi.org/10.3917/rs.072.0035

DURAFFOURG M., CORLAY D., KANHONOU N. (2013), *Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité*, Rapport IGAS pour la Commission pour l'avenir des retraites, 2013 (version de travail, non publiée)

NATALI D., SPASOVA S. & VANHERCKE B. (2016), *Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe. A study of national policies*, European Social Policy Network (ESPN), European Commission, 50 p. (+ 35 monographies nationales)

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*.

OCDE (2008), *Les régimes de retraite doivent-ils tenir compte de « la dangerosité et la pénibilité du travail ?*, Groupe de travail sur la politique sociale, Paris, 5-6 novembre 2008, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, DELSA/ELSA/WP1(2008). https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WP1(2008)3&docLanguage=Fr

SYNDEX (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

ZAIDI A. & WHITEHOUSE E. (2009), "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"?" , *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 91, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/221835736557.

10. La compensation de certaines conditions de travail par une rémunération plus élevée est inégale selon les conditions de travail, les secteurs et les emplois.

Annexe 1 : Fiches par pays

Allemagne p. 23
Autriche p. 27
Belgique p. 37
Espagne p. 41
Finlande p. 49
Italie p. 53
Pologne p. 59
Portugal p. 65

Allemagne

Une référence au travail physique lourd seulement pour la prévention des risques

Il n'existe pas de définition légale des charges dues au travail (*berufliche Belastungen*). Une fiche d'information publiée par l'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (BAuA) précise les conditions qui caractérisent le travail physique lourd (Syndex, 2014, p. 26). Cette fiche sert de repère pour l'évaluation des risques et pour mettre en place des mesures préventives.

Le travail physique lourd est caractérisé par :

- un travail en position debout ;
- un travail manuel (utilisation des mains avec une grande précision, des mouvements rapides ou beaucoup de force) ;
- un déplacement ou le soulèvement de charges lourdes (au moins 20 kg pour les hommes, 10 kg pour les femmes) ;
- un travail dans une position imposant une contrainte au corps (en position courbée, à genoux ou couché, tête en bas) ;
- ou un travail exposé à des réverbérations et à des vibrations fortes.

Les conditions de travail pénibles ou stressantes sont caractérisées par

- un travail physique lourd aspect fréquent du travail ou de la profession
- des conditions ressenties ou non par les travailleurs comme stressantes/pénibles.

Il n'existe pas de référence au travail lourd dans le système de retraite (selon les données du Missoc, voir Annexe 2, et Duraffourg, Corlay & Kanhonou, 2013).

L'âge de la retraite augmente depuis 2012 d'un mois par an de 65 à 66 ans puis de deux mois par an de 66 à 67 ans. En 2031, l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite sera de 67 ans pour toutes les personnes nées à partir de 1964. Pour un départ à la retraite en janvier 2023, il faut avoir 65 ans et 11 mois.

La prise en compte des « charges liées au travail »

Des débats ont eu lieu, qui pourraient se rapprocher des débats existants en France, mais ils n'ont pas abouti à une prise en compte de la pénibilité du travail par le système de retraite *:* « *En Allemagne, des débats ont bien existé sur l'impossibilité pour certains salariés de « tenir » jusqu'à 65 ans, puis jusqu'à 67 ans, dans leur emploi ou dans toute autre forme d'emploi. Sur cet aspect, le DGB a produit plusieurs rapports rappelant les charges particulières de certains métiers ou activités, et les conséquences sur la santé des salariés. Cependant, gouvernement comme partenaires sociaux n'ont pas souhaité une législation catégorielle créant éventuellement des discriminations entre salariés.* » (Duraffourg, Corlay & Kanhonou, 2013, p. 13). Brüssig, Knuth & Jansen (2011) développent toute une analyse de la notion de pénibilité et des modalités de compensation par la retraite, en s'appuyant sur les exemples d'autres pays (Autriche, Hongrie, Belgique).

Deux enquêtes réalisées en panel transversal sur des échantillons représentatifs permettent d'analyser les liens entre conditions de travail et santé. Depuis 2005, le BAuA mène conjointement avec l'Institut fédéral pour la formation professionnelle initiale et continue (BIBB) une enquête sur l'emploi qui inclut des questions sur les conditions de travail et la

santé. Trois enquêtes ont été réalisées en 2006, 2012 et 2018. Cette enquête permet d'établir des corrélations entre la charge de travail et les atteintes physiques et psychiques. Depuis 2007, la Confédération des syndicats allemands (DGB) conduit chaque année une enquête représentative à l'échelle nationale : « *Gute Arbeit Index* ». Cette enquête fournit des résultats sur le lien entre l'exposition à la pénibilité du travail et le départ en retraite et la perception de la soutenabilité du travail jusqu'à la retraite (Syndex, 2014 ; p. 27).

Des mesures d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière et de retraite partielle dans des accords de branche et d'entreprises

Les accords collectifs de branche et d'entreprise jouent un rôle dans la transition entre emploi et retraite depuis le début des années 1980. Ils prennent en partie en charge l'élaboration et le financement des dispositifs de cessation anticipée d'activité pour les salariés âgés. En 1988 et surtout en 1996, le dispositif de préretraite progressive (*Altersteilzeit*) aidé par l'État vise à favoriser une sortie progressive par une réduction du temps de travail en fin de carrière. Surtout à partir de 1996 et jusqu'en 2010, année où les aides publiques ont pris fin, c'est un dispositif central de la transition entre emploi et retraite. De très nombreuses branches et entreprises mettent en place ce dispositif, avec de larges différences entre des accords qui reprennent les dispositions minimales et d'autres qui s'en éloignent voire vont très au-delà. Toutefois le temps de travail est dans 90% des cas compacté en fin de carrière (*blockmodel*), ce qui équivaut à une préretraite totale (Chagny et Fröhler, 2017).

Depuis 2010, avec l'arrêt de la subvention publique aux préretraites partielles, la gestion de la transition entre emploi et retraite s'est reportée sur les partenaires sociaux. Les accords de branche qui sont conclus, moins nombreux, tendent à remplacer les préretraites partielles avec des niveaux plus réduits de compensation de la baisse du temps de travail et des conditions d'accès plus restreintes, à des âges plus élevés et à certaines catégories de travailleurs. Dans la métallurgie par exemple, ce sont systématiquement les travailleurs effectuant des tâches pénibles et dont la rémunération est faible (Fröhler, 2017). Dans les entreprises, les accords collectifs signés à Volkswagen et à la Deutche Post sont considérés comme exemplaires et précurseurs.

La présence de dispositions réduisant le temps de travail avant la retraite, ou avant et après la retraite ne signifie pas que ces dispositions sont largement utilisées. De plus, le rôle croissant des accords collectifs de branche et d'entreprise s'avère très pénalisante pour certaines catégories de salariés, notamment les moins couvertes par des accords et les plus précaires (Fröhler, 2017).

En 2014, une retraite anticipée a été mise en place pour des personnes dont la capacité de travail est réduite et une retraite anticipée pour les personnes qui ont une longue carrière.

BIBLIOGRAPHIE

BRÜSSIG M., KNUTH M. & JANSEN A. (2011), *Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept*, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschaftsund Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, Dezember, 68 p. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/08729.pdf consulté le 10 mars 2023.

CHAGNY O., FRÖHLER N. (2017), « Introduction. Les dispositifs de transition emploi-retraite en Allemagne », *La Revue de l'IRES*, n° 90, 2016/3, p. 73-86.

DURAFFOURG M., CORLAY D., KANHONOU N. (2013), *Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité*, Rapport IGAS pour la Commission pour l'avenir des retraites, 2013 (version de travail, non publiée)

FRÖHLER N. (2017), « Accords de branche et d'entreprise, les nouveaux instruments de la politique sociale. L'exemple des dispositifs de départ à la retraite en Allemagne », *La Revue de l'Ires*, n°90, 2016/3, p. 87-117.

SYNDEX (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

Autriche

Une définition du « travail lourd » et du « travail lourd de nuit »

Les notions de « travail lourd » et de « travail lourd effectué de nuit » sont définies par deux textes distincts : la première par le décret de 2006 sur les activités professionnelles particulièrement pénibles (*Verordnrung über besonders belastende Berufstätigkeiten*, BGBl. II Nr. 104/2006), la seconde par un article de la loi fédérale de 1981 « sur les mesures de protection des travailleurs de nuit par la modification de la loi sur les congés, de la loi sur le temps de travail et de la loi sur l'organisation du travail, ainsi que par des mesures visant à garantir l'indemnité légale de licenciement, les soins de santé et l'introduction d'une allocation spéciale de repos », BGBl. n° 354/1981, dite loi NSchG *Nachtschwerarbeitsgesetzes* (Article VII, paragraphe 2)[11].

- Travail lourd (*Schwerarbeit*)[12] : « Sont considérées comme des activités exercées dans des conditions particulièrement pénibles sur le plan physique ou psychique celles qui sont effectuées
  - en travail posté ou en équipes alternantes lorsqu'un service de nuit d'une durée d'au moins 6 heures entre 22 heures et 6 heures est effectué pendant au moins 6 jours ouvrables par mois civil, à moins que ce temps de travail ne comprenne principalement une disponibilité au travail ;
  - régulièrement sous la chaleur (par exemple activités exercées dans les hauts fourneaux, dans les fonderies et le verre en fusion) ;
  - régulièrement dans un froid intense, lorsque le travailleur se trouve principalement dans des chambres froides accessibles, lorsque la température ambiante est inférieure à moins 21°C, ou lorsque le déroulement du travail exige de passer en permanence entre ces chambres froides et d'autres locaux de travail ;
  - sous des influences chimiques ou physiques, s'il en résulte une diminution de la capacité de travail d'au moins 10% ; et cela en particulier
    - en cas d'utilisation d'outils de travail, de machines et de véhicules qui agissent sur le corps par des secousses dangereuses pour la santé, ou
    - si, régulièrement ou pendant au moins 4 heures du temps de travail le port d'un appareil de protection respiratoire, ou pendant 2 heures d'un appareil de plongée doivent être effectués, ou
    - en cas d'exposition permanente à des substances nocives par inhalation susceptibles d'entraîner des maladies professionnelles ;
  - comme un travail physiquement pénible, ce qui est le cas lorsque, sur une période de 8 heures de travail, au moins 8 374 kilojoules de travail (2 000 kilocalories de travail) pour les hommes et au moins 5 862 kilojoules de travail pour les femmes (1 400 kilocalories de travail) sont consommés ;
  - pour prodiguer des soins professionnels à des personnes malades ou handicapées nécessitant un traitement ou des soins particuliers, comme par exemple dans les maisons de retraite ou les établissements de soins palliatifs,
  - malgré une réduction de la capacité de travail (selon la loi sur l'emploi des personnes handicapées) de 80 %, pour autant que le droit à l'allocation de soins ait existé pour la période postérieure au 30 juin 1993, au moins à hauteur du niveau 3 ». Cette condition s'applique quelle que soit la profession.

11. Recherche documentaire sur différents sites d'organismes autrichiens de sécurité sociale, notamment www.gesundheitskasse.at pour les informations relatives aux textes réglementant ces deux notions.

12. Sozialversicherung, Definition „Schwerarbeit", 2 p. https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.555257&version=1521533934, consulté le 1er mars 2023.

- Le travail lourd effectué de nuit (*Nachtschwerarbeit*) : il s'agit d'un travail de nuit soumis à des conditions de travail pénibles[13].
  - Le travail de nuit tel que défini par la loi sur le travail de nuit (article VII, paragraphe 2, points 1 à 10 et paragraphe 4) est un travail effectué « au moins six heures entre 22 heures et 6 heures, à moins que le temps de travail ne comprenne une disponibilité au travail régulière et importante »[14].
  - Est réputé accomplir un travail pénible de nuit le travailleur qui travaille dans l'une des conditions suivantes :
    - dans des exploitations minières, exclusivement ou principalement au fond,
      - ou dans des exploitations minières à ciel ouvert, en cas d'exposition multiple aux vibrations et au bruit, la valeur limite fixée dans l'ordonnance visée au paragraphe 3, point 2, devant être inférieure de 10 % et la valeur du niveau sonore au sens du point 4 devant atteindre au moins 83 dB
      - dans la construction de galeries et de tunnels,
      - ou dans l'exploitation de puits à l'air libre à partir d'une profondeur de plus de 100 mètres en cas d'exposition multiple aux vibrations et au bruit ou à la chaleur ou de risque d'exposition à des substances nocives pour la santé, la valeur limite fixée au point 2 en fonction de l'exposition ainsi que la valeur limite fixée dans l'ordonnance conformément au paragraphe 3, point 2, devant être fixées 10 % plus bas et la valeur du niveau sonore au sens du point 4 devant atteindre au moins 83 dB (A).
    - en cas de chaleur particulièrement éprouvante pour l'organisme, provoqué par des processus de travail à une température extérieure moyenne, dont l'effet est égal ou inférieur à celui d'une exposition au travail pendant la majeure partie du temps de travail à une température de 30 ºC et une humidité relative de 50 %, avec une vitesse de l'air de 0,1 m par seconde ;
    - en cas de séjour prédominant dans des chambres froides accessibles, lorsque la température ambiante est inférieure à -21 ºCelsius ou lorsque le déroulement du travail exige une alternance permanente entre ces chambres froides et d'autres locaux de travail ;
    - en cas de bruit fort continu, si une valeur de niveau sonore de 85 dB (A) est dépassée, ou en cas de bruit non continu, si une valeur de niveau sonore équivalente est dépassée ;
    - lors de l'utilisation d'outils de travail, de machines et de véhicules qui agissent sur le corps en provoquant des vibrations dangereuses pour la santé ;
    - lorsque des appareils de protection respiratoire (appareils respiratoires, appareils à filtre ou appareils à récipient) doivent être portés régulièrement ou pendant au moins quatre heures du temps de travail ou lorsque des appareils de plongée doivent être portés pendant deux heures ;
    - en cas de travail à des postes de travail à écran de visualisation (il s'agit de postes de travail pour lesquels l'appareil à écran de visualisation et le clavier de saisie des données ainsi que, le cas échéant, un support d'information constituent une unité fonctionnelle), pour autant que le travail avec l'appareil à écran de visualisation et le temps de travail sur cet appareil soient déterminants pour l'ensemble de l'activité. Les autres unités de commande sont assimilées à des claviers de saisie de données si les conditions de la première phrase sont remplies et si l'utilisation de ces unités de commande, en raison de la diversité et de la quantité des informations à traiter par unité de temps et de la fréquence et de la densité des tâches partielles successives ou d'autres conditions de travail (par exemple, influences de perturbations, éclairage), constitue une difficulté correspondante pour les travailleurs qui y sont affectés
    - en cas d'exposition permanente à des substances nocives par inhalation susceptibles d'entraîner une maladie professionnelle au sens de l'annexe 1 de la loi générale sur la sécurité sociale ;
    - Travaux de construction spéciaux en matière de technique de combustion dans des fours chauds ;

13. Voir https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1981/354/A7/NOR12099776 pour l'article VII actualisé (2018).

14. C'est par exemple le cas des sapeurs-pompiers pour leur temps de permanence.

- lorsque des travaux physiques lourds sont effectués en même temps qu'une exposition à la chaleur particulièrement pénible, la valeur limite d'exposition fixée au point 2 devant être inférieure de 10 %. Le travail physique est considéré comme pénible lorsqu'une durée de travail de huit heures entraîne une consommation d'au moins 2 000 kilocalories ;
- lors du contrôle optique final du tube cathodique excité, pour autant que cette activité soit déterminante pour l'ensemble de l'activité.
- Par convention collective, d'autres travaux peuvent être assimilés à des travaux lourds de nuit s'ils impliquent une sollicitation exceptionnelle ou si les travailleurs sont exposés à des substances nocives ou à des radiations.

Des compensations sont prévues dans chacun des textes de référence. L'« allocation de repos spéciale » (*Sonderruhegeld*) pour les personnes qui ont travaillé de lourdes nuits » est créée en 1981. La retraite pour le travail lourd est créée en 2007 par l'Ordonnance de 2006.

L'âge d'ouverture des droits à la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Cet âge augmentera pour les femmes à partir de 2024. Il sera identique à celui des hommes en 2033.

Deux compensations différentes : retraite anticipée pour le « travail lourd » et allocation spéciale pour le « travail lourd de nuit »

Alors que la réglementation du travail lourd de nuit existait depuis 1981, le débat sur une compensation par la retraite des travaux lourds a été plus tardive et n'a abouti qu'en 2007. La prise en compte par le régime d'assurance-vieillesse obligatoire a trois objectifs : « récompenser » les activités professionnelles dangereuses ou lourdes exercées pendant des années activités professionnelles pénibles ou dangereuses, créer une voie de sortie autonome pour les travailleurs concernés pour éviter une transition vers la retraite plus précaire, et surtout compenser l'espérance de vie réduite de certains groupes professionnels. Après avoir envisagé de prendre en compte les professions, le choix a été fait de fonder la compensation par la retraite sur l'activité professionnelle concrètement exercée (Milisits, cité par Brüssig, Knuth & Jansen, 2011 ; p. 29-30). Toutefois la consommation de calories a été intégrée comme un indicateur objectif du travail physique en fonction de l'appartenance abstraite à un groupe professionnel.

Les conditions pour bénéficier de la **retraite pour travail lourd** sont :

- ✓ avoir au moins 60 ans,
- ✓ au moins 540 mois (45 années) d'assurance,
- ✓ et 120 mois (10 années) de travail lourd au cours des 240 derniers mois (20 années).

Depuis 2007, l'assurance nationale constitue des listes de professions qui sont classées comme pénibles. Les activités qui relèvent de la notion de "travail pénible" sont définies par décret du ministre fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs (BMASK). Il existe deux listes de professions susceptibles de remplir la condition de « travail physiquement pénible » (mesure en KJ consommés pendant 8 heures). Ces documents[15] précisent : « Pour les groupes professionnels cités, on ne peut admettre l'existence d'un travail pénible que dans la mesure où il n'y a pas d'utilisation de machines avec de gros engins (comme des grues, des excavateurs, des camions) et où les activités de planification, d'organisation, de

15. "Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit über 2000 kcal", et « Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1400 - 2000 kcal », version septembre 2022. https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.683460&version=1662704348 et https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.683461&version=1662704311, consultées le 2 mars 2023.

contrôle ou de surveillance ne sont pas prédominantes ; dans ces cas, on ne peut a priori pas parler de travail pénible ».

Chaque année, au plus tard en février de l'année suivante, les employeurs doivent déclarer toutes les activités qui permettent de conclure à l'existence d'un travail lourd, les noms et numéros d'assurance des personnes qui exercent de telles activités et la durée de ces activités, sauf pour les travailleurs peu rémunérés. Toutefois ils ne sont pas tenus de les vérifier[16]. La validation de périodes de travail lourd repose sur une procédure de constatation individuelle, au cas par cas, qui évalue définitivement leur existence. Les assurés peuvent demander cette validation au plus tôt 10 ans avant l'âge d'ouverture du droit à la pension (c'est-à-dire en principe à partir de 50 ans révolus, pour les femmes nées jusqu'au 31 décembre 1963 à partir de 45 ans révolus).

Compte tenu de leur âge actuel d'ouverture des droits à retraite (60 ans), la pension pour travail lourd n'entre pas en ligne de compte actuellement pour les femmes. Les femmes nées à partir du 2 décembre 1963 pourront y prétendre à partir de 2024.

La retraite pour travail lourd ne fait pas l'objet d'une cotisation supplémentaire des employeurs. Depuis 2013, le montant de la pension de retraite est réduit pour chaque moins d'anticipation avant l'âge normal de la retraite[17]. Cette réduction s'élèvait à 0,35% par mois (4.2% par an) pour les personnes nées avant le 1er janvier 1955, au maximum à 13,8% de la pension. Elle a été réduite à 0,15% par mois (1,8% par an).

L'**allocation de repos spéciale**[18] n'est pas une retraite anticipée. C'est une allocation équivalente à une pension d'invalidité ou d'incapacité professionnelle sans critère médical. Elle devient une pension de vieillesse anticipée de longue durée dès que les conditions sont remplies. Elle est accessible à condition :

- ✓ d'être âgé.e d'au moins 57 ans pour les hommes et 52 ans pour les femmes ;
- ✓ d'avoir travaillé de nuit 15 années au cours des 30 années précédant la date de référence ou pendant 20 ans au cours de sa vie ;
- ✓ ne pas exercer d'activité indépendante ou salariée donnant droit à un revenu supérieur au seuil d'activité réduite (485,85 euros en 2022).

Le montant de cette pension est identique à celui de la pension d'invalidité. Une cotisation pour travail de nuit est en principe due pour les mois civils au cours desquels le travailleur concerné effectue au moins six jours de travail de nuit ou des activités assimilées à un travail de nuit par convention collective.

L'employeur doit déterminer si les conditions d'un travail de nuit pénible sont remplies ou si l'on est en présence d'un mois de travail de nuit pénible, en se fondant sur les constatations correspondantes (par exemple les rapports de mesure du bruit de l'Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, ses propres mesures, les plans d'équipes). Les employeurs doivent déclarer séparément, dans le délai légal de déclaration, chaque salarié qu'ils emploient et qui effectue un travail de nuit pénible, au moyen de la déclaration mensuelle des bases de cotisation (mBGM), en complément de la catégorie de salariés. La cotisation pour travail pénible de nuit doit être versée dans le cadre du décompte mensuel des cotisations.

16. Information indiquée sur le site e-services de la sécurité sociale, page « Schwerarbeitszeiten ». https://www.pv.at/cdscontent/?contentid=10007.707730, consulté le 2 mars 2023.

17. Voir la présentation du cas autrichien par Brüssig, Knuth & Jansen (2011 ; p. 28-36).

18. https://www.sozialleistungen.at/buch/341421-24.0_pr343092_2969122/Sonderruhegeld consulté le 12 mars 2023.

La validation des périodes de travail lourd de nuit fait également l'objet d'une procédure individuelle par l'organisme d'assurance maladie, qui doit associer l'inspection du travail compétente.

Trois autres retraites anticipées existent

Deux autres retraites anticipées sont accessibles depuis 1er janvier 2006 : la retraite d'assuré de longue durée (*Langzeitversichertenregelung*) et la pension corridor (*Korridorpension*). Elles sont accessibles à 62 ans soit 3 années avant l'âge normal de la retraite, alors que la retraite pour travail lourd est, elle, accessible 5 ans avant cet âge. Compte tenu du décalage existant encore entre l'âge de la retraite pour les femmes (60 ans) et pour les hommes (65 ans), ces trois retraites anticipées ne concernent pas les femmes.

Il existe également une retraite pour longue durée d'assurance avec travail lourd (*Langzeitversicherungs-pension mit Schwerarbeit*) accessible au même âge que la retraite pour travail lourd pour les hommes mais plus tôt pour les femmes (55 ans). Cette retraite créée en même temps que la retraite pour travail lourd compense une activité professionnelle particulièrement longue, qui se traduit par le nombre de trimestres de cotisation, et n'exige aucune condition relative au travail lourd. C'est une variante de la retraite d'assuré longue durée. Elle s'éteint en 2024.

Ministère fédéral du Travail, des Affaires sociales et de la Protection des consommateurs (BMASK) fournit une description année par année des prestations de pension accessibles et de leurs critères d'éligibilité. Les conditions d'accès en 2023 sont reprises dans le tableau 1.

Tableau 1. Conditions d'accès à la pension de retraite en 2023

Tableau 1. Conditions d'accès à la pension de retraite en 2023

Prestations de retraite	Age d'ouverture des droits	Conditions de durée d'assurance	Calcul de la pension/ Règles d'abattement
Alterspension	Femmes : 60 ans Hommes : 65 ans	Compte de pension (nouveau droit) pour toutes les personnes nées à partir du 1/1/1955 : - 15 années d'assurance (180 mois), - dont au moins 7 ans (84 mois) en raison d'une activité professionnelle. Ancien droit pour tous les personnes nées jusqu'au 31/12/1954 : - 15 années d'assurance au cours des 30 dernières années, - ou 15 années de cotisation - ou 25 années d'assurance	Compte de pension "Chaque mois d'assurance compte" Ancien droit Application de l'ancien droit pour ceux qui, en 2023, auront au moins atteint l'âge de 69 ans. Période de calcul de la pension : 35 ans
Langzeitversicherten-regelung (assurés de longue durée)	Femmes : couverture à l'âge normal de la retraite ! Hommes : 62 ans	45 années de cotisation (540 mois)	Réductions 0,35 % de la prestation pour chaque mois écoulé entre le entre la date de référence et l'âge normal de la retraite (soit 4,2 % pour 12 mois).
Korridorpension	62 ans (ne s'applique aux femmes qu'à partir de 2028)	40 années d'assurance (480 mois)	Réductions 0,425 % de réduction pour chaque mois avant d'atteindre l'âge normal de la retraite (soit 5,1 % pour chaque période de 12 mois. La décote maximale est donc de 15,3 %)
Schwerarbeitspension (Pension pour travail lourd)	60 ans (pour les femmes pertinent seulement à partir de 2024)	- 45 années d'assurance (540 mois) - dont au moins 10 années de travail lourd (120 mois) au cours des 20 dernières années (240 mois civils).	Réductions 0,15 % de réduction pour chaque mois de cotisation avant l'âge normal de la pension. (Cela représente 1,8 % de décote par an).
Langzeitversicherungs-pension mit Schwerarbeit (Pension pour longue durée d'assurance avec travail lourd)	Femmes : 55 ans (valable pour les femmes nées entre 1959 et 1963) Hommes : 60 ans (valable pour les hommes nés entre 1954 et 1958) *Cette forme de pension est pertinente pour la dernière fois pour les femmes nées en 1963 (départ à la retraite à 59 ans).* *A partir de 2024, ce type de pension ne sera plus pertinent dans la pratique, puisqu'il sera possible de bénéficier d'une pension pour travaux lourds.*	Femmes : 40 années de cotisation (480 mois) Hommes : 45 années de cotisation (540 mois) Parmi les années de cotisation requises, au moins 10 années de travail pénible (120 mois de travail pénible) doivent avoir été accomplies au cours des 20 dernières années (240 mois civils).	Réductions 0,15 % de décote pour chaque mois avant l'âge normal de la pension (1,8 % de réduction par année)

Source : BMSGPK (2022), tableau 10, p 66.

La retraite anticipée pour travaux lourds : 8% des entrées en retraite

Le tableau 2 ci-dessous détaille l'évolution du nombre de nouveaux retraités par prestation. La retraite anticipée pour travail lourd est montée en charge progressivement pour atteindre 9 600 personnes en 2018. Depuis, le nombre de personnes qui prennent cette retraite diminue : il se situe autour de 8 500 personnes en 2021, contre 11 400 à 12 000 personnes pour chacune des deux autres retraites anticipées. La retraite anticipée pour travaux lourds représente tout de même 8% des nouvelles entrées en retraite. Les trois retraites anticipées représentent 20% des départs en retraite en 2021. La retraite pour invalidité dépasse cependant largement le total des entrées en retraites anticipées (49 000 contre 31 200). De nettes différences existent entre hommes et femmes : les retraites anticipées concernent essentiellement des hommes.

Tableau 2. Demandes de pensions de retraite, 2000-2021

Année	2000	2005	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes et Hommes												
Pensions de droit direct (IP+AP)	143.301	125.493	151.132	141.373	118.503	113.055	133.063	132.736	140.330	150.058	149.832	154.200
Pensions d'invalidité (IP)	58.804	67.670	76.246	68.150	52.326	50.655	57.040	53.369	54.375	55.351	47.718	49.138
Pension de vieillesse (Alterspensionen, AP)	84.497	57.823	74.886	73.223	66.177	62.400	76.023	79.367	85.955	94.707	102.114	105.062
dont Alterspensionen normale	22.238	24.913	30.972	32.483	35.883	37.573	44.646	49.725	54.642	63.365	67.873	73.178
dont Langzeitversicherte	0	0	27.993	24.961	15.868	9.656	13.884	12.241	12.227	11.981	14.311	11.978
dont Schwerarbeitspensionen	0	0	914	1.530	3.179	4.736	6.503	8.091	9.600	9.410	8.977	8.491
dont Korridorpensionen	0	0	5.474	6.123	6.705	6.653	8.664	8.570	9.501	9.981	10.938	11.397
dont,vorzeitige Alterspensionen	62.259	32.910	9.533	8.126	4.542	3.782	2.326	740	-15	-30	15	18
Femmes												
Pensions de droit direct (IP+AP)	61.143	57.844	70.274	68.701	58.012	57.574	66.368	66.630	70.648	76.984	76.378	79.278
Pensions d'invalidité (IP)	23.451	26.979	30.122	27.534	21.199	21.186	24.056	22.992	23.233	24.119	20.968	21.069
Pension de vieillesse (Alterspensionen, AP)	37.692	30.865	40.152	41.167	36.813	36.388	42.312	43.638	47.415	52.865	55.410	58.209
dont Alterspensionen normale	16.502	15.801	22.327	22.468	24.558	26.794	32.528	36.418	40.770	48.507	52.059	56.789
dont Langzeitversicherte	0	0	11.997	13.142	8.744	5.759	5.735	3.909	3.485	1.818	1.506	446
dont Schwerarbeitspensionen	0	0	0	1	524	1.248	2.131	2.700	3.180	2.577	1.836	970
dont Korridorpensionen	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1
dont,vorzeitige Alterspensionen	21.190	15.064	5.828	5.555	2.986	2.585	1.918	611	-20	-37	9	3
Hommes												
Pensions de droit direct (IP+AP)	82.158	67.649	80.858	72.672	60.491	55.481	66.695	66.106	69.682	73.074	73.454	74.922
Pensions d'invalidité (IP)	35.353	40.691	46.124	40.616	31.127	29.469	32.984	30.377	31.142	31.232	26.750	28.069
Pension de vieillesse (Alterspensionen, AP)	46.805	26.958	34.734	32.056	29.364	26.012	33.711	35.729	38.540	41.842	46.704	46.853
dont Alterspensionen normale	5.736	9.112	8.645	10.015	11.325	10.779	12.118	13.307	13.872	14.858	15.814	16.389
dont Langzeitversicherte	0	0	15.996	11.819	7.124	3.897	8.149	8.332	8.742	10.163	12.805	11.532
dont Schwerarbeitspensionen	0	0	914	1.529	2.655	3.488	4.372	5.391	6.420	6.833	7.141	7.521
dont Korridorpensionen	0	0	5.474	6.122	6.704	6.651	8.664	8.570	9.501	9.981	10.938	11.396
dont,vorzeitige Alterspensionen	41.069	17.846	3.705	2.571	1.556	1.197	408	129	5	7	6	15

Source : OPIS (tableau pen_03_04)- Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Note : Ce n'est que depuis le 1.1.2006 qu'il est possible d'obtenir une assurance de longue durée, de corridor ou lourde.

BIBLIOGRAPHIE

Fink M. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs*. Austria, May, 14 p.

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz - BMSGPK (2022), *Das Pensionssystem in Österreich – Ein Überblick Ausgabe für das Jahr 2022*, 95 p. https://www.sozialministerium.at/dam/sozialministeriumat/Anlagen/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Broschüre_Das-Pensionssystem-in-Österreich-2022-final.pdf, consulté le 10 mars 2023.

Syndex (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

Belgique

Une prise en compte limitée de la pénibilité par le système de retraite

Il n'existe pas de dispositions relatives à la pénibilité pour les salariés et les travailleurs indépendants. Il existe (encore) un régime d'exception pour les mineurs, marins et personnels navigant de l'aviation civile (ex-Sabena). Il existe également des possibilités de sortie anticipé sous certaines conditions (régime spécifique de la construction, du travail de nuit, métiers lourds). Dans la fonction publique, il existe un régime de tantièmes préférentiels qui augmente la durée validée selon le niveau du tantième préférentiel de l'emploi exercé.

En Belgique, l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite est de 65 ans. Cet âge légal est progressivement relevé à partir de 2025 pour atteindre 67 ans en 2030. Par ailleurs les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée ont été durcies. Ces évolutions ont relancé le débat et la concertation sur la prise en compte de la pénibilité.

Échec partiel d'une prise en compte généralisée

Les organisations syndicales demandaient depuis 2015-2016 que la pénibilité soit prise en compte.

Le gouvernement fédéral Michel (1er gouvernement) s'était engagé à déposer un projet de loi qui devait s'appliquer au secteur public et au secteur privé. Il avait retenu une approche par les conditions de travail. La définition de métiers pénibles visait aussi à harmoniser la prise en compte entre le secteur public et le secteur privé.

Toutes les parties prenantes aux négociations, y compris les négociateurs du secteur privé, se sont accordées sur quatre critères généraux définissant un métier pénible. Ces quatre critères sont : le travail physique lourd, l'organisation du travail pesante, les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle. La durée de carrière requise pour une pension anticipée serait raccourcie selon le nombre de critères remplis par une profession : pour un critère (respectivement 2 ou 3) une année de travail compte pour 1,05 (respectivement 1,1 ou 1,15).

En 2018, le ministre Bacquelaine a présenté un projet de loi établissant un cadre pour la reconnaissance de la pénibilité du travail dans le calcul de la pension dans le secteur privé. À l'issue de la discussion de ce projet de loi lors du Comité de gestion du Service fédéral des Pensions du 5 juin 2018, les partenaires sociaux ont remis un avis divisé[19]. Dans un communiqué, la CGSLB rappelle que le projet de loi est présenté alors que les âges de la pension légale, de la pension anticipée et de la pension de survie ont déjà été relevés ; que les conditions du RCC (*Régime de Chômage avec Complément d'entreprise*, ancienne prépension) et du crédit-temps de fin de carrière ont été durcies. Aucun accord n'a pu être trouvé concernant l'ensemble des régimes de retraite (fonctionnaires, salariés et indépendants). Les négociateurs du secteur privé sont d'accord sur les critères, mais ne veulent pas d'une liste de métiers

19. CGSLB (2018), « Métiers lourds dans le secteur privé: le projet de loi relatif atteste d'un manque total de vision des carrières », 7 juin 2018, https://www.cgslb.be/fr/articles/metiers-lourds-dans-le-secteur-prive-le-projet-de-loi-relatif-atteste-dun-manque-total-de?_ga=2.14158128.60045177.1537605687-990730943.1537605687. Voir les documents cités.

pénibles. Les syndicats du secteur privé refusent que les pensions des personnes partant en retraite anticipée pour pénibilité soient réduites. Ils critiquent la prise en compte de l'exercice d'une fonction lourde seulement pendant les 5 ou 10 dernières années avant 2020 (point qui restait à préciser) pendant une période de transition, la durée minimale d'exposition de 60 mois, la faible compensation pour un seul critère.

Des conciliateurs ont été nommés. Dans leur rapport, Soete & de Callataÿ (2019) mentionnent que les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que « les éléments de pénibilité doivent être établis de façon objective, mesurable, contrôlable et facilement enregistrable ».

Un accord avait été trouvé concernant les « métiers lourds » de la fonction publique. La chute du gouvernement Michel en décembre 2018 n'a pas permis de valider cette liste. Le régime des tantièmes préférentiels est donc toujours en place.

Les critères

Le Comité National des Pensions 2020-2040 a fixé en 2015 quatre critères pour définir un métier pénible : le travail physique lourd, l'organisation du travail pesante (en équipe, travail de nuit), les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle (Boulet *et al.*, 2015). La charge mentale ou émotionnelle n'est prise en compte que si un autre critère est retenu.

Le projet de loi « établissant un cadre pour la reconnaissance de la pénibilité dans le calcul de la pension » dans le secteur privé apportait des précisions sur les conditions de durée. Pour les syndicats du secteur privé, « « l'organisation du travail contraignante » est décrite de manière très restrictive, de sorte qu'elle ne s'applique pas à des horaires de travail très contraignants dans des secteurs tels que le non-marchand ou la manutention des bagages dans les aéroports »[20]. De plus, « la « charge de nature mentale ou émotionnelle » n'est pas un critère autonome. Pourtant, aujourd'hui déjà, un stress excessif au travail épuise beaucoup de travailleurs. Sans compter que les femmes risquent surtout d'en être victimes parce qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à exercer des métiers qui imposent une forte charge émotionnelle ou mentale ».

Pour le secteur public, la liste de métiers pénibles devait remplacer pour les fonctionnaires le régime des tantièmes préférentiels ou fractions de carrière favorables qui permettent à un fonctionnaire d'atteindre plus rapidement le nombre d'années de carrière pour partir en retraite de façon anticipée[21]. Ces tantièmes avaient déjà été revus et abaissés à partir de 2012 pour certains métiers, lors de la première augmentation de l'âge de la retraite. La liste des métiers pénibles devait s'appliquer au personnel statutaire et contractuel. Les métiers pénibles auraient aussi supprimé graduellement le régime préférentiel des militaires et du personnel roulant des chemins de fer (avec une période transitoire prévue jusque 2040).

La liste des métiers pénibles corrigeait un certain nombre de situations[22]. Des métiers qui bénéficient de tantièmes préférentiels n'y figuraient pas (par exemple les magistrats et professeurs). À l'inverse, les éboueurs et les infirmières, qui ne bénéficient pas d'un tantième préférentiel, y étaient reconnus comme exerçant un métier pénible.

20. Voir note précédente.

21. https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-depensions/fonctionnaires/la-fraction-de-carriere-ou-le-tantieme

22. https://www.slfp.eu/themes/metiers-penibles-a-partir-du-1er-janvier-2020

Un coefficient était défini selon le métier. Ce coefficient intervenait comme facteur multiplicateur pour la durée de la carrière. Il fallait au moins dix ans dans un métier et l'âge minimum pour un départ anticipé fixé à 60 ans. En revanche, la pension de retraite restait calculée sur la durée réelle de carrière. Plus le coefficient de pénibilité était élevé, plus grandes auraient été les possibilités de départ anticipé.

Tableau. Proposition de liste des métiers pénibles dans la fonction publique, gouvernement Michel (2018)

Tableau. Proposition de liste des métiers pénibles dans la fonction publique, gouvernement Michel (2018)

Degré	Métiers
1	agent de sécurité ouvrier forestier personnel qui travaille en grande hauteur personnel qui entretient le réseau de distribution d'eau instituteur primaire enseignant du secondaire
2	facteur trieur de nuit chauffeur de bus et de tram personnel non roulant (SNCB/Infrabel) agent de triage (SNCB/Infrabel) agent de maintenance (SNCB/Infrabel) agent d'entretien des lignes (SNCB/Infrabel) personnel d'entretien des lignes (SNCB/Infrabel) personnel d'entretien des gares (SNCB/Infrabel) opérateur téléphonique 112 enseignant dans les établissements pénitentiaires ou dans les institutions d'aide à la jeunesse personnel pédagogique et d'encadrement dans le domaine de l'assistance à la jeunesse et les institutions communautaires puériculteur et personnel d'encadrement pour l'accueil d'enfants instituteur maternel enseignant du professionnel enseignant du spécial douanier dans les ports et aéroports personnel navigant
3	service de sécurité militaire éboueur personnel roulant (SNCB/Infrabel) poseur de voies (SNCB/Infrabel) personnel de caténaire (SNCB/Infrabel) agent de sécurité de Sécurail (SNCB/Infrabel) personnel d'entretien des cabines de signalisation (SNCB/Infrabel) personnel opérationnel de la protection civile agent pénitentiaire infirmier et personnel soignant et ambulancier personnel pédagogique et d'encadrement dans les centres fermés
4	policier pompier professionnel participant directement à la lutte contre le feu militaire Belgocontrol qui assurent le contrôle du trafic aérien lamaneur ou pilote de navire contrôleur du trafic maritime

Source : https://metiers.siep.be/actus/la-liste-des-metiers-penibles-est-etablie/, consultée le 3 février 2023

BIBLIOGRAPHIE

BAURIN A., HINDRIKS J. (2019), « Quels sont les métiers pénibles ? », *Regards économiques*, Université de Louvain, n° 151, octobre. https://www.regards-economiques.be/images/reco-pdf/reco_195.pdf

BOULET, J., CANTILLON B., DEVOLDER P., HINDRIKS J., JANVIER R., MASAI F., PERL G., SCHOKKAERT E., STEVENS Y. et VANDENBROUCKE F. (2015), « Métiers pénibles, Pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension », Avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions 2020-2040.

SOETE, P. et de CALLATAŸ E.(2018), *Pénibilité du travail*, Rapport de la mission de conciliation de la part de Mr. Paul Soete et Mr. Etienne de Calattaÿ, 03.12.2018.

Espagne

Pas une définition légale mais deux références dans la législation

Il n'existe pas une définition légale de la pénibilité du travail en tant que telle. Deux références à la notion de pénibilité existent dans la législation.

La législation du travail fait référence à la pénibilité, nocivité, insalubrité, dangerosité du travail mais ne précise pas les conditions de travail qui y sont associées. L'article 23 du décret royal 1561/1995 sur les jours de travail spéciaux stipule que lorsque l'activité d'un travail comporte un risque particulier pour la santé des travailleurs en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, de danger, d'insalubrité ou de toxicité, et qu'il n'est pas possible d'éliminer ou de réduire le risque en adoptant d'autres mesures de prévention ou de protection appropriées, ce travail est classé comme travail pénible, toxique ou malsain. L'employeur est tenu de développer une activité préventive afin d'améliorer l'identification et l'évaluation des effets nocifs de ces risques. Un travail dur exige un effort physique ou mental avec une plus grande usure, un travail dangereux tend à provoquer des accidents du travail ou des maladies professionnelles plus fréquemment que d'autres emplois, un travail malsain est celui qui se déroule dans des environnements malsains et un travail toxique expose le travailleur à des agents chimiques ou biologiques nuisibles à sa santé.

La législation relative à la retraite prévoit une « retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle » (« *Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional* »[23]), pour les salariés et pour les travailleurs indépendants[24].

Les activités réalisées dans des conditions de pénibilité, de danger, d'insalubrité ou de toxicité font partie des sujets traités dans le cadre du dialogue social tripartite[25] depuis 2006 (Rodríguez-Cabrero *et al.*, 2016). La Déclaration sur le dialogue social, signée en juillet 2004 entre le gouvernement, les confédérations syndicales et les organisations patronales, a fixé des priorités pour la période 2004-2008, dont une réforme du système de retraite. En juillet 2006, l'Accord sur les mesures relatives à la Sécurité sociale précise des engagements pour la réforme des retraites, parmi lesquels la mise en place d'une procédure générale pour étudier les conséquences des emplois dangereux et pénibles et les modifications possibles de leurs conditions de travail. Si la réforme des retraites vise à allonger de durée de vie active, la retraite anticipée et les coefficients de réduction de l'âge restent possibles lorsque les conditions de travail ne peuvent être modifiées. Un âge plancher de 52 ans est fixé pour la retraite anticipée, sauf pour les deux régimes spéciaux (mineurs des mines de charbon et travailleurs de la mer).

C'est seulement cinq ans plus tard, en février 2011, que l'Accord socio-économique pour la croissance, l'emploi et la garantie des pensions entre le gouvernement, les confédérations syndicales et les organisations patronales est signé. Il entérine la réforme du système de retraite et une procédure générale d'approbation des coefficients de réduction. Les signataires de l'accord s'engagent à établir une liste des métiers pénibles à examiner. Cette procédure est fixée par le Real Decreto 1698/2011, du 18 novembre, qui réglemente le régime juridique et la

23. Seguridad social, « Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional », https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#28466, consulté le 24 février 2023.

24. En vertu de l'article 26.4 de la loi 20/2007, du 11 juillet 2007 pour les travailleurs indépendants.

25. Cadre usuel de la négociation sociale en Espagne depuis le Pacte de Tolède en 1995.

procédure générale pour établir des coefficients de réduction et avancer l'âge de la retraite dans le système de sécurité sociale.

Des conditions plus favorables d'accès à une pension de vieillesse

L'article 206 de la Loi générale de la Sécurité Sociale (LGSS) de 2015 prévoit que l'âge minimum d'accès à la pension de retraite peut être abaissé par décret royal, sur proposition du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Les critères qui justifient une réduction de l'âge d'ouverture des droits à la retraite sont les suivants :

- le travail est de nature exceptionnellement pénible, dangereuse, toxique ou insalubre
- des taux élevés de morbidité ou de mortalité ;
- à condition que les travailleurs concernés puissent démontrer le niveau d'activité minimum établi dans la profession ou l'emploi respectif ;
- qu'ils soient en situation d'immatriculation ou assimilés à l'immatriculation et qu'ils remplissent les autres conditions générales.

La procédure peut être engagée d'office par le Secrétaire d'État à la Sécurité sociale (à travers la Direction générale de l'organisation de la Sécurité sociale) ou en tant que partie, à la demande des organisations patronales et/ou syndicales les plus représentatives au niveau national. Elle comporte deux phases :

- Un rapport exhaustif doit être établi analysant les conditions de travail, le taux d'accidents du travail, les conséquences en termes d'incapacité de travail des travailleurs. Il repose sur un travail de terrain réalisé par l'Institut national pour la santé et la sécurité au travail (INSST) et inclut les avis de l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale.
- Si les conditions de travail ne peuvent être modifiées et qu'il est nécessaire d'appliquer des coefficients de réduction ou d'abaisser l'âge de la retraite, une étude des coûts est conduite pour déterminer les coefficients de réduction et l'âge minimum de la retraite dans cette activité. Les cotisations des travailleurs et des employeurs sont ajustées pour garantir l'équilibre financier du système de retraite.

La réduction de l'âge normal d'ouverture des droits est calculé pour chaque personne en appliquant au temps effectivement travaillé dans l'activité concernée le coefficient de réduction fixé pour cette activité (par exemple 15 années d'exercice x 0,40 = 6 années d'anticipation)[26]. Le travailleur doit prouver qu'il a exercé cette activité au moins pendant 15 ans (durée minimale d'assurance pour avoir droit à une pension de retraite).

En janvier 2023, onze groupes professionnels peuvent partir en retraite anticipée, dont 6 avant 2008 (travailleurs de la mer, mineurs, personnel navigant du transport aérien, travailleurs des chemins de fer, artistes, professionnels de la tauromachie) et 4 depuis 2019 en application de la procédure fixée en 2011 (agents de la police locale, agents des polices de Catalogne et de Navarre). Le décret royal de 2018 justifie le coefficient de réduction appliqué aux agents de la police locale par l'existence de niveaux significatifs de pénibilité dans l'exercice de l'activité, compte tenu des exigences psychophysiques pour intégrer la force, ainsi que du fait que le développement de l'activité inhérente à celle-ci ne peut être réalisé après un certain âge

26. Modalité de calcul similaire à celle de la retraite anticipée pour les travailleurs de l'amiante en France.

Tableau. Groupes ou activités professionnels reconnus pour la retraite anticipée

1ère mention dans la loi	Coefficients de réduction Age minimum de retraite	Calcul de la pension	Conditions supplémentaires
Travailleurs de la mer Révisé par l'art. 30 de la loi 47/2015, du 21 octobre	0,40 à 0,15 Est inclus le temps pendant lequel les marins ont servi sur des navires étrangers battant pavillon de pays avec lesquels l'Espagne a signé un accord international		
Mineurs relevant du statut des mineurs Real Decreto 3255/1983, du 21 décembre 1983 Mineurs Real Decreto 2366/1984 du 26 décembre 1984	Coefficients de 0,50 à 0,05. Application à la période "effectivement travaillée" dans chacune des catégories ou spécialités établies, déduction faite de toutes les absences au travail, à l'exception des congés médicaux et des absences autorisées avec droit à rémunération.	La période pendant laquelle l'âge de la retraite est réduit est considérée comme ayant été cotisée,	Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" une ou plusieurs autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, les cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge.
Personnel navigant du travail aérien Real Decreto 1559/1986 du 28 juin 1986	Coefficients de réduction 0,40 pour le pilote et le second pilote. 0,30 pour le mécanicien d'aéronefs, le navigateur, l'opérateur de photographie aérienne, l'opérateur d'équipement technologique, le photographe aérien et l'opérateur de caméra aérienne. application du coefficient correspondant à la période "effectivement travaillée" dans chaque catégorie, de laquelle sont déduites toutes les absences au travail, à l'exception des congés médicaux et des absences autorisées avec droit à rémunération,	La période de temps déduite de l'âge de la retraite est considérée comme cotisée uniquement pour déterminer le pourcentage applicable à l'assiette de cotisation.	La période pendant laquelle l'âge de la retraite est réduit n'est considérée comme ayant été cotisée que pour la détermination du pourcentage applicable à la base réglementaire. Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" une ou plusieurs autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, les cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge
Travailleurs des chemins de fer art. 3, Real Decreto 2621/1986 du 24 décembre 1986	barème : 0,15 ou 0,10[27] coefficient appliqué à la période de "travail effectif" dans ces groupes et activités, en déduisant toutes les absences du travail, à l'exception de celles dues à un congé médical et de celles autorisées avec droit à rémunération par la réglementation applicable.	La période comprise entre l'âge réduit de la retraite et l'âge minimum général est utilisée pour déterminer le coefficient de réduction éventuellement applicable et est considérée comme ayant cotisé	Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" d'autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, c'est-à-dire des cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge.

27. Ce coefficient était aussi de 0,15 pour les conducteurs de locomotives à vapeur et leurs assistants, catégories professionnelles aujourd'hui disparues.

Artistes Real Decreto 2621/1986, du 24 décembre 1986			
chanteurs, danseurs et trapézistes	60 ans (sans application de coefficients réducteurs) si minimum 8 ans pendant les 21 années antérieures à la retraite		
autres artistes	60 ans Dans les deux cas être inscrit.e ou dans une situation assimilée à celle d'être inscrit.e à la date du fait générateur de la pension.	réduction de 8% sur le pourcentage de la pension, pour chaque année manquante pour atteindre l'âge ordinaire	
Professionnels de la tauromachie Real Decreto 2621/1986, du 24 décembre 1986			
matadors de taureaux, rejoneadores, novilleros, banderilleros, picadores et toreros comiques	55 ans à condition qu'ils justifient être inscrits ou dans une situation assimilée à l'inscription, à la date du fait causant, et s'être produits dans un certain nombre de spectacles taurins : « Matadors » de taureaux, « rejoneadores » et « novilleros », 150 festivités dans une de ces catégories. « Banderilleros », « picadores » et toreros comiques, 200 festivités dans une de ces catégories ou dans une des catégories indiquées au paragraphe précédent		
puntilleros	60 ans attester l' inscription ou une situation assimilée à l'inscription au moment du fait causant et s'être produit dans 250 festivités dans n'importe quelle catégorie professionnelle		
mozos de estoque, mozos de rejones et leurs auxiliaires.	- 65 ans ou l'âge ordinaire - 60 ans, avec application d'un coefficient réducteur de 8% pour chaque année d'anticipation, à condition de pouvoir attester qu'ils sont inscrits ou dans une situation assimilée à l'inscription à la date du fait causant et qu'ils se sont produits dans 250 festivités dans n'importe quelle catégorie professionnelle		

Pompiers au service des administrations et organismes publics Real Decreto 383/2008 du 14 mars 2008	Coefficient réducteur de 0,20 (années complètes) - 60 ans - 59 ans si 35 ans ou plus de cotisation effective, sans compter la partie proportionnelle correspondant aux payes extraordinaires, pour l'exercice de l'activité de pompier temps effectivement travaillé calculé en déduisant toutes les absences sauf : absences en raison d'un arrêt maladie pour maladie commune ou professionnelle, ou pour accident, de travail ou autre, absences au motif de la suspension du contrat de travail pour maternité, paternité, adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou pendant l'allaitement maternel, absences autorisées dans les dispositions professionnelles correspondantes donnant droit à une rétribution.	Cotisation supplémentaire pour l'employeur et le travailleur La période de réduction de l'âge de retraite sera considérée comme cotisée, uniquement pour déterminer le pourcentage applicable à l'assiette de calcul	
Membres du corps de l'Ertzaintza (police locale basque) 3ème disposition finale. Treizième de la loi 29/2006, du 23 décembre 2006	Coefficient : 0,20 - 60 ans - 59 ans dans les cas où 35 années ou plus d'activité effective et de cotisation	cotisation supplémentaire à l'assiette de cotisation pour contingences communes, tant pour l'entreprise que pour le travailleur	La baisse de l'âge et le calcul, aux effets de cotisation, du temps au cours duquel l'âge se trouve réduit, établis au paragraphe précédent, seront applicables aux membres du Corps de la Ertzaintza qui seront restés inscrits pour cette activité jusqu'à la date du fait causant la pension de retraite. De même, les personnes ayant atteint l'âge d'accéder à la retraite, suivant l'application dans chaque cas des dispositions des deux premiers paragraphes, qui cessent leur activité en tant que membre de ce Corps tout en restant inscrites parce qu'elles exercent une autre activité professionnelle, quel que soit le régime de la Sécurité Sociale dans lequel elles se trouvent en raison de cette autre activité

Agents de la police locale (2019) Real Decreto 1449/2018, du 14 décembre 2018	coefficient de réduction de 0,20 aux années entières effectivement travaillées en tant que fonctionnaires de carrière, relevant du régime général de sécurité sociale, membres de la police locale au service des collectivités locales, dans leurs différentes échelles, catégories ou spécialités : - au maximum 5 ans - ou 6 ans avec une durée minimale d'années d'activité et de contribution effectives de 35 et 6 mois en 2019, augmentant en 2 paliers jusqu'à 37 ans en 2027 Au moins 15 ans d'activité et de contribution Temps effectif : Toutes les absences au travail sont déduites, sauf celles dues : à une incapacité temporaire due à une maladie ordinaire ou professionnelle, ou à un accident, lié ou non au travail ; à des raisons de suspension de la prestation de services pour cause de maternité, paternité, adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement ; aux congés payés et congés pris en vertu des dispositions réglementaires ou conventionnelles correspondantes.	taux de cotisation supplémentaire de 10,6 % pour tous les policiers actifs appliqué à la base de cotisation pour les contingences communes (communes 8,84% et les fonctionnaires 1,76%)	Tant la réduction de l'âge que le calcul, aux fins des cotisations, du temps de réduction de l'âge, s'appliquent aux membres de la police locale qui sont restés en situation d'inscription à cette activité jusqu'à la date à laquelle survient le fait générateur de la pension de retraite. Les personnes qui, ayant atteint l'âge de la retraite résultant de l'application du coefficient de réduction attribué dans chaque cas, cessent de travailler en tant que membre de la police locale, mais conservent une activité professionnelle différente, quel que soit le régime de sécurité sociale auquel elles appartiennent, conservent leur droit aux mêmes prestations.
membres du Corps des Mossos d'Esquadra art. 4, Disposition Finale (DF) 28 de la Loi PGE 2022	coefficient 0,20, appliqué aux années complètes effectivement travaillées 59 ans		
membres de la Policía Foral de Navarra art. 4, Disposition Finale (DF) 28 de la Loi PGE 2022	coefficient 0,20, appliqué aux années complètes effectivement travaillées 59 ans		

Comme le relève Syndex (2014), la procédure est générale et ne fixe donc pas de conditions de travail uniformes au niveau national. Elle vise à concilier les droits des travailleurs à la retraite anticipée et l'amélioration des conditions de travail, en donnant la priorité à la prévention des conditions de travail pénibles et dangereuses. En revanche, il n'est pas prévu de procédure de révision et de mise à jour pour les groupes professionnels.

Cette procédure n'est quasiment pas appliquée. Aucune liste préliminaire de métiers n'a été établie, contrairement aux engagements pris. Depuis 2011, la Direction de la sécurité sociale

n'a engagé aucune étude sur les conditions de travail dans une activité, à l'exception de quelques cas dans la fonction publique (Rodríguez-Cabrero *et al.*, 2016).

Ce blocage de la procédure de reconnaissance désavantage les travailleurs de plusieurs secteurs. Depuis 2015, l'UGT demande la reconnaissance au titre des activités dangereuses et pénibles des emplois de lutte contre les incendies de forêt et de prévention de ces incendies, les travaux d'assainissement et de construction de tunnels, la conduite de poids lourds. L'application de ces coefficients est actuellement revendiquée dans des secteurs tels que l'amiante, la fonderie, le transport de marchandises et de personnes, la pétrochimie[28], la santé et le nettoyage.

Les syndicats ont intenté des actions en justice contre le gouvernement. En février 2016, le Tribunal supérieur de justice de Madrid a donné raison au syndicat UGT contre le gouvernement : la Sécurité sociale disposait déjà des informations demandées pour la reconnaissance des égouts et de la construction de galeries dans l'industrie et la construction au titre des emplois dangereux. Le 13 février 2023, la Confédération générale du travail (CGT) a entamé une procédure d'action en justice contre le gouvernement pour non-respect des obligations du décret royal 1698/2011[29].

En janvier 2023, le collège des infirmières de Málaga[30] revendique la possibilité d'une retraite anticipée pour les travailleurs de la santé. Sont mises en avant les conditions de travail particulièrement difficiles, mises en évidence pendant la crise sanitaire : exposition à des agents pathogènes, des déchets bio-sanitaires, des produits chimiques ; rythmes de travail altérant le sommeil, l'alimentation et le repos, attention aux soins. La négociation sur le règlement de la retraite flexible pour le Système National de Santé entre dans une étape clef en 2023.

Le 22 février 2023, la CGT appelle à une grève générale des transporteurs pour défendre la retraite anticipée pour cause de dangerosité. En 2022, les CC.OO. et l'UGT ont organisés des rassemblements avec cette même revendication. Les syndicats mettent en avant[31] « les longues heures passées sur le siège du conducteur, le travail posté, le repos en cabine dans le transport de marchandises, la manutention de marchandises et le travail de nuit". À cela s'ajoutent "la fatigue, les troubles du sommeil, les problèmes cardiovasculaires et respiratoires, le stress, l'exposition aux polluants, l'exposition à des températures extrêmes, les risques ergonomiques et les troubles ostéo-articulaires, les postures forcées et les troubles musculo-squelettiques, l'exposition au bruit et aux vibrations, l'isolement social, les risques psychosociaux et l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale".

28. Plaza P. (2023), "La rebaja de la edad de jubilación en el sector químico afectaría a 2.000 empleados en El Serrallo », Castellonplaza, 20/01/2023. https://castellonplaza.com/la-rebaja-de-la-edad-de-jubilacion-en-el-sector-quimico-afectaria-a-2000-empleados-en-el-serrallo

29. Alerta, « CGT demandará al Gobierno por incumplir la ley sobre coeficientes reductores a trabajos penosos », 13/02/2023. https://www.eldiarioalerta.com/articulo/economia/cgt-demandara-gobierno-incumplir-ley-coeficientes-reductores-trabajos-penosos/20230213170018492483.html

30. La Opinión de Málaga, « El Colegio de Enfermería reclama la jubilación anticipada voluntaria para los trabajadores de la sanidad », 16/01/23. https://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2023/01/16/colegio-enfermeria-reclama-jubilacion-anticipada-81242540.html

31. ECD, « CGT convoca una huelga general de transportistas en defensa de la jubilación anticipada por peligrosidad », 22/02/23. https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/ultima-hora/cgt-convoca-huelga-general-transportistas-defensa-jubilacion-anticipada-peligrosidad/20230222184311525885.html

BIBLIOGRAPHIE

RODRÍGUEZ-CABRERO G. (coord.), ARRIBA GONZÁLEZ DE DURANA A., MARBÁN GALLEGO V., MONTSERRAT CODORNIU J. & MORENO FUENTES F. J. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Spain*, May, 15 p.

SYNDEX (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

www. Laboralpensiones.com, « Ley 21/2021. Las jubilaciones bonificadas en la edad por razón de la actividad », septiembre 26, 2022. https://laboralpensiones.com/ley-21-2021-las-jubilaciones-bonificadas-en-la-edad-por-razon-de-la-actividad/

www. Laboralpensiones.com, La jubilacion bonificada en la edad y las actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres ». https://laboralpensiones.com/wp-content/uploads/2022/02/41-trabajos-penosos.pdf

Finlande[32]

Pas de définition légale mais une pension de retraite spécifique « d'attente » depuis 2017

Il n'existe pas de définition légale de la pénibilité. Les personnes dont la capacité de travail est suffisamment réduite (au moins 2/5èmes) peuvent bénéficier d'une pension d'invalidité, convertie en pension de retraite sous certaines conditions d'âge.

Un accord conclu en 2014 entre les confédérations des employeurs privés et des employeurs publics locaux et deux des trois confédérations de salariés[33] a engagé une série de réformes concernant les retraites entrées en vigueur en 2017[34]. L'accord crée une pension « pour la carrière de travail » (traduction littérale de *työuraeläke*, généralement traduit par « years-of-service pension » ou « pension de carrière ») pour les salariés ou les travailleurs indépendants[35] dont la capacité de travail est réduite mais pas suffisamment pour avoir droit à une pension pour invalidité. Cette pension est versée jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la pension de retraite.

Cette réforme relève l'âge d'ouverture des droits à pension (63 ans) d'un trimestre par an depuis 2017 à partir de la cohorte 1955. Cet âge sera donc de 65 ans pour les cohortes 1962-1964 en 2027. L'âge maximum augmente également et sera à terme fixé 5 ans au-dessus de l'âge d'ouverture des droits, soit 70 ans pour les cohortes 1962-1964. Pour les personnes nées à partir de 1965, l'âge auquel la pension pour carrière de travail est accessible sera fixé 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

Les conditions d'éligibilité à la retraite pour « carrière de travail »

Les conditions pour obtenir cette nouvelle pension combinent trois types de critères : un critère médical (niveau de réduction de la capacité de travail), des critères relatifs aux conditions de travail et des conditions d'âge et de durée d'assurance.

La personne qui fait la demande doit être exposée à une ou plusieurs des conditions de travail suivantes (Missoc) :

1. des mouvements professionnels ayant nécessité une grande force musculaire ou l'exercice d'une pression à long terme sur les muscles ;
2. une très forte sollicitation du système respiratoire et cardiovasculaire ;
3. des positions de travail pénibles et difficiles ;
4. des mouvements répétitifs exigeant de la force ou de la rapidité, ou des mouvements techniques (dans lesquels il faut serrer les mains, tordre le corps et utiliser la force en même temps) ;
5. un travail interactif particulièrement exigeant, nécessitant un effort mental exceptionnel ;

32. Les informations fournies par Missoc ont été confirmées, complétées et actualisées par les informations accessibles sur le site Työeläke.fi (site d'information du Centre finlandais des pensions, *Eläketurvakeskus*)

33. Agreement on 2017 Earnings-related Pension Reform, https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2020/05/agreement-on-2017-earnings-related-pension-reform.pdf

34. Eurofound (2014), « Finland: Wide ranging pension reforms agreed", EurWORK Observatory, 15 december. Une tentative pour relever cet âge avait échoué en 2009. Sous la pression des confédérations syndicales, le gouvernement avait été contraint de retirer son projet. Deux groupes de travail tripartites avaient été mis en place (Jolivet, 2010).

35. Ce qui exclut donc les fonctionnaires. Ceux-ci relèvent d'un troisième régime de retraite.

6. et un travail nécessitant d'être constamment sur ses gardes ou particulièrement vigilant et comportant des risques élevés ou dans lesquels la menace de violence est marquée.

Trois facteurs supplémentaires sont pris en compte lorsque la condition sur les conditions de travail est remplie :

7. utilisation d'équipements de protection qui ajoutent à l'effort du travail ;
8. travail de nuit répété ou travail en équipe stressant ;
9. longues journées de travail répétées.

La pension de carrière est accessible à partir de 63 ans (pour les personnes nées à partir de 1955) ou 2 ans avant l'âge de la retraite (pour les personnes nées à partir de 1965) et à partir de 38 années de cotisation à temps plein au système de retraite. Sont prises en compte les périodes indemnisées correspondant à un congé parental ou maternité/paternité (maximum 3 ans) et à des interruptions plus courtes (maladie, licenciement, chômage).

La demande de pension peut être faite avant la fin de l'emploi ou doit intervenir dans l'année qui suit la cessation d'activité. Il s'agit donc des conditions de travail actuelles, au moment de la fin de l'emploi. La déclaration de la médecine du travail qui est requise porte « sur le niveau de pénibilité des tâches professionnelles actuelles et, si possible, antérieures, la capacité de travail requise et les possibilités du salarié de continuer à travailler (en particulier, les contraintes physiques et psychosociales par rapport à la capacité de travail du salarié) »[36]. Le formulaire de demande à remplir comporte beaucoup de questions sur le parcours de travail et les conditions de travail.

Il est possible de cumuler cette pension de retraite avec la rémunération d'un emploi plafonnée à 856 euros par mois.

Très peu de personnes ont obtenu cette pension de retraite spécifique

Les premières pensions "carrière de travail" ont été versées au printemps 2018. Cette année-là, deux tiers de ces retraites ont été accordées pour des pathologies musculo-squelettiques[37].

Fin 2022, 104 personnes perçoivent cette pension. C'est très loin du chiffre de 2 000 retraites par an estimé en 2015 par le Centre finlandais des pensions[38].

Ce très faible nombre de retraités « carrière de travail » s'explique par plusieurs raisons.

- L'écart entre l'âge d'accès à cette pension et l'âge d'ouverture des droits augmente progressivement. L'âge actuel d'ouverture des droits est en 2023 de 64 ans et 3 mois. La pension « carrière de travail » n'a été versée que pendant quelques mois avant d'être convertie en pension de vieillesse.
- La pension d'ancienneté est inférieure à la pension d'invalidité. En 2022, 18 000 personnes ont une retraite pour invalidité soit 25% des nouveaux retraités.
- Il existe une possibilité de prendre une retraite partielle à partir d'un âge plus précoce. Cet âge est actuellement de 61 ans et atteindra 62 ans début 2025. En 2022, cela concerne 35 000 personnes soit 33% des nouveaux retraités.

36. Agreement on 2017 Earnings-related Pension Reform, p. 3.

37. "Every tenth 61-year old chose the partial old-age pension", 8.3.2019, https://www.etk.fi/en/topical-issues/every-tenth-61-year-old-chose-the-partial-old-age-pension/

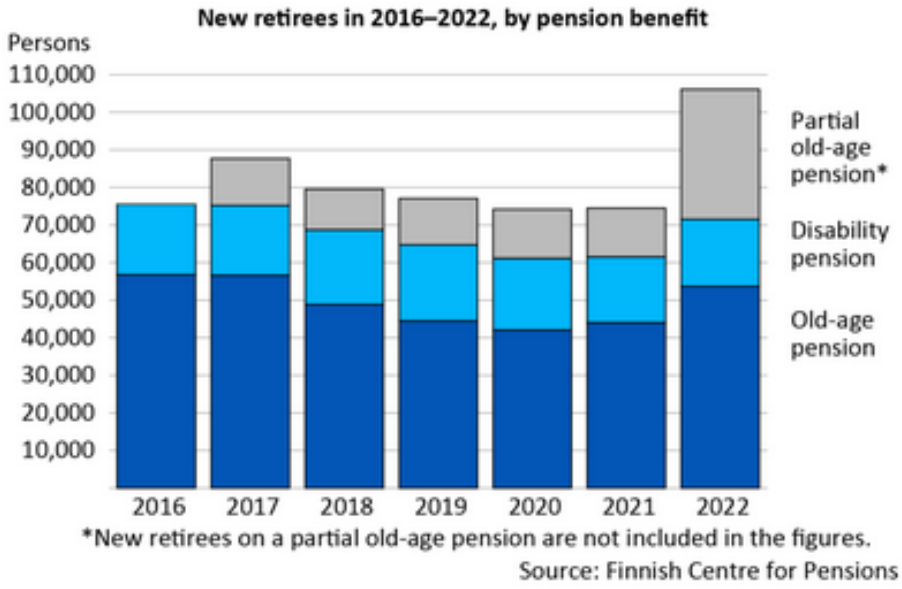
38. Niko Väänänen, "Years of Service Pension - a Comparative Study", 2.6.2015, ESIP, Bruxelles.

Tableau. Pension pour "carrière de travail", 2018–2021

	2018	**2019**	**2020**	**2021**
Demandes	101	111	208	266
Nouvelles retraites	21	27	72	84
– pension moyenne en €/mois	1 870	2 081	2 173	2 074
Retraités au 31 décembre	5	15	62	75

Source : Finnish Center of Pensions, "New Pension Benefits and the Pension Reform", November 2022, https://www.etk.fi/en/research-statistics-and-projections/statistics/new-pension-benefits-and-the-pension-reform/

Graphique. Nouveaux retraités par type de pension, 2016-2022



Source : Finnish Center of Pensions, Effective retirement age dipped as expected, 14.2.2023, https://www.etk.fi/en/topical-issues/effective-retirement-age-dipped-as-expected/

BIBLIOGRAPHIE

JOLIVET A. (2010), « Finlande. Le relèvement de l'âge de la retraite ne fait pas consensus », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre, p. 16-25.

Italie

Une définition et des critères d'éligibilité

Une législation sur la prise en compte de la pénibilité du travail dans le système de retraite est entrée en vigueur en 2011. Cette législation est issue d'une longue période de tâtonnements, les discussions sur ce sujet ayant été engagées en 1992, parallèlement mais indépendamment des réformes des retraites successives sur la même période[39].

La notion de « *lavori particolarmente usuranti* » est précisée dans le décret législatif n°374 du 11 août 1993 (art. 1)[40] : « Sont considérés comme particulièrement usants (usuranti) les travaux dont l'exercice demande un engagement psycho-physique particulièrement intense et continu, conditionné par des facteurs ne pouvant être évités par des mesures appropriées ». Ces activités sont identifiées dans un tableau annexé au décret. Celui-ci indique qu'elles pourront être modifiées sur la base d'évaluations technico-scientifiques par arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, en accord avec le Ministre du Trésor, après consultation des syndicats de travailleurs les plus représentatifs au niveau national.

Tableau. Liste des travaux figurant en annexe du décret de 1993

Travail de nuit continu
Travail sur des chaînes de montage avec des rythmes contraints
Travail dans les tunnels, les carrières ou les mines
Travail effectué directement par le travailleur dans des espaces confinés à l'intérieur de conduits, tunnels de service, puits, égouts, réservoirs, chaudières, etc.
Travaux en hauteur : sur des échelles suspendues, avec des cordes en haut ou en bas, sur des ponts en porte-à-faux, sur des passerelles installées sur des navires, sur des ponts suspendus mobiles. Ces travaux sont assimilés à ceux effectués par les grutiers, les ramoneurs et les couvreurs.
Travaux dans les caissons aériens
Travaux effectués par des plongeurs
Travaux dans les entrepôts frigorifiques ou à l'intérieur de locaux dont la température est de 5 degrés centigrades ou moins
Travaux à haute température : ouvriers des fours et des fonderies dans l'industrie métallurgique et les souffleurs dans la transformation du verre creux
Conducteurs de matériel roulant de surface
Marins à bord
Personnel travaillant dans les services d'urgence, de réanimation, chirurgie d'urgence
Conducteurs de tracteurs
Travailleurs des serres et des champignonnières
Travailleurs qui enlèvent l'amiante des installations industrielles, des wagons de chemin de fer et des bâtiments industriels et civils

39. Dans la monographie consacrée à la reconnaissance de la pénibilité en Italie (p. 3), Duraffourg, Corlay et Kanhonou (2013) précisent que les discussions « n'ont pas été présentées par les interlocuteurs de la mission comme une éventuelle contrepartie des réformes du système de retraite ».

40. https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1993;374 , consulté le 6 mars 2023.

En 1999, la Commission technique et scientifique se réunit et identifie les fonctions considérées comme les plus pénibles. Le décret du Ministre du Travail et de la Protection sociale du 19 mai 1999 (publié le 4 septembre 1999)[41] précise les critères d'identification des travaux usants : « l'espérance de vie à l'âge de la retraite ; la prévalence de la tâche usante ; l'absence de possibilités de prévention ; la compatibilité physique et psychique en fonction de l'âge ; la fréquence élevée des accidents, en particulier chez les plus de 50 ans ; l'âge moyen de la pension d'invalidité ; le profil ergonomique ; l'exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques, identifiés selon les règles de prévention en vigueur. » (art. 1). La liste établie exclut une partie des professions qui figuraient en annexe du décret 1993, notamment les travaux en hauteur (dont des métiers de la construction), une partie des conducteurs de matériel roulant de surface, les marins à bord, le personnel travaillant dans les services d'urgence, de réanimation, de chirurgie d'urgence, les conducteurs de tracteurs, les travailleurs des serres et des champignonnières.

Deux tentatives avortent. Une retraite anticipée pour travaux usants est créée en 2001 pour un an dans certaines branches, mais ce dispositif n'est pas renouvelé. Une concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement aboutit à un protocole d'accord en juillet 2007. La loi n°247 du 24 décembre 2007 n'est pas appliquée en raison d'une alternance politique. Les critères généraux sont toutefois à nouveau précisés en 2007.

Les critères d'éligibilité sont une dernière fois revus en 2011. Le décret législatif n° 67 du 21 avril 2011 relatif à l'accès à la retraite pour les travailleurs effectuant des travaux particulièrement fatigants et lourds (« Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti ») établit les catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier, lorsqu'ils le demandent, de la retraite anticipée. Une distinction est faite selon la date de départ en retraite : les travailleurs qui partent à la retraite avant décembre 2017 doivent avoir travaillé sur des chaînes de montage au moins 7 des 10 dernières années ; ceux qui partent à partir de janvier 2018 doivent avoir travaillé au moins la moitié de leur carrière professionnelle dans les professions énumérées et prouver leur exposition à un travail extrêmement pénible ou à des postes de nuit.

La réforme des retraites du 22 décembre 2011 avait fixé les âges d'ouverture des droits à la retraite à 66 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. Elle a également engagé leur relèvement progressif et l'alignement sur un âge unique. Depuis 2018, l'âge d'ouverture des droits est identique pour les hommes et pour les femmes et il est relevé en fonction de l'espérance de vie à 65 ans. Il est de 67 ans en 2022.

Les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée pour travaux usants

Cette retraite anticipée est ouverte aux salariés et aux travailleurs indépendants qui remplissent trois catégories de critères.

1) l'exposition aux quatre catégories de situations professionnelles considérées comme particulièrement usantes par le décret du 21 avril 2011 :

a. les activités particulièrement usantes (Décret du Ministre du travail et de la protection sociale de 1999, art. 2),
   - les « travaux dans les tunnels, les carrières ou les mines », les travaux effectués en souterrain ayant un caractère prépondérant et continu ;
   - les « travaux dans les carrières » : le travail effectué par les carriers dans les carrières de pierre et de matériaux ornementaux ;

41. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/09/04/099A7563/sg, consulté le 6 mars 2023.

- Les « travaux dans les tunnels » : les tâches exercées par les personnes affectées au front d'avancement avec un caractère de prédominance et de continuité ;
- Les « travaux dans des caissons à air comprimé » ;
- Les « travaux exercés par des plongeurs » ;
- Les « travaux à température élevées » : les tâches exposant à des températures élevées pour lesquelles il n'est pas possible d'adopter des mesures de prévention ; par exemple, celles des personnes affectées aux fonderies en fusion, non commandée à distance, des travailleurs dans le réfractaire, des personnes chargées d'opérations de coulée manuelle ;
- Les « travaux dans le verre cave » : les tâches des souffleurs de l'industrie du verre cave exécuté à la main et au souffle ;
- Les « travaux accomplis dans des espaces restreints », avec un caractère de prédominance et de continuité et, notamment, les activités de construction, réparation et manutention navale, les tâches effectuées de manière continue à l'intérieur d'espaces restreints, tels que les interstices, puisards, doubles fonds, de bord ou de grands blocs de structures ;
- Les « travaux de retrait de l'amiante » : des tâches accomplies avec un caractère de prédominance et de continuité.

b. le travail de nuit, exercé dans certaines conditions établies dans le décret.
c. le travail posté. Concernant ces activités, elles ne sont prises en compte que selon la liste des secteurs en annexe du décret.
d. Les chauffeurs de transports en commun (hors chemin de fer), accueillant plus de 9 personnes en même temps.

2) une durée d'exposition d'au moins 7 ans sur les 10 dernières années ou d'au moins la moitié de la carrière professionnelle.

3) un âge minimal qui dépend de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et de la catégorie du travail usant exercé. Le départ en retraite peut être anticipé de 1 à 3 ans selon les catégories définies par la loi de 2011. Pour les activités particulièrement pénibles, l'âge minimal exigé est de 61 ans et 7 mois pour les salariés, 62 ans et 7 mois pour les travailleurs indépendants.

4) et une durée d'assurance actuellement fixée à 35 ans. Celle-ci dépend du quota à atteindre, qui additionne le nombre d'années de cotisations et l'âge de la retraite anticipée. Ce quota est supérieur d'un an pour les travailleurs indépendants.

Tableau 2. Conditions d'éligibilité à la retraite anticipée pour travaux usants

Catégories loi de 2011		**Anticip.**	**Âge min**	**Quota**	**Durée coris.**	**Âge min**	**Quota**	**Durée cotis.**
Activités particulièrement pénibles, travail posté, chauffeurs		3 ans	61 ans et 7 mois	97,6	35	62 ans et 7 mois	98,6	35
Travail de nuit	64 à 71 jours de travail de nuit dans l'année	1 an	63 ans et 7 mois	99,6	35	64 ans et 7 mois	100,6	35
	72 à 77 jours de travail de nuit dans l'année	2 ans	62 ans et 7 mois	98,6	35	63 ans et 7 mois	99,6	35
	Au-delà de 78 jours de travail de nuit par an	3 ans	61 ans et 7 mois	97,6	35	62 ans et 7 mois	98,6	35

Source : tableau construit à partir des informations de l'INPS, valables jusqu'au 31 décembre 2026.

L'âge auquel on peut accéder à la retraite anticipée est fixé dans la loi par rapport aux âges « normaux » de départ à la retraite. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite affecte donc simultanément l'âge de départ en retraite anticipée.

La demande de retraite anticipée est faite par le/la salarié.e auprès de l' Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). La reconnaissance de l'accès à cette prestation peut être demandée dans l'année qui précéde l'atteinte des conditions requises. Il n'est pas exigé de certificat médical. La demande s'appuie uniquement sur des documents administratifs, que les salarié.es semblent avoir des difficultés à rassembler.

Dans le système de comptes notionnels mis en place par la réforme de 2011, la pension de retraite est affectée par une retraite anticipée puisque le nombre d'années de cotisation est réduit. Il n'y a pas de pénalisation supplémentaire.

Un nombre restreint de départs effectifs en retraite anticipée pour travaux usants

La réforme de 2011 avait supprimé presque toutes les retraites anticipées (en particulier les retraites anticipées « d'ancienneté », *pensioni di anzianità*) à l'exception de la retraite anticipée pour travaux usants. Toutefois le nombre de personnes qui obtiennent cette retraite anticipée est très limité : l'INPS prévoyait en 2015 moins de 4 000 retraités fin 2023, et au maximum un peu moins de 1700 nouveaux retraités par an (Jesssoula et *al.*, 2016). Les difficultés pour les travailleurs à prouver les périodes d'exposition ont considérablement affecté le nombre de demandes accordées au début du dispositif. Les conditions d'éligibilité se durcissent avec le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la plus longue durée d'exposition exigée, encore plus difficile à justifier.

Des retraites anticipées ont été créées : la *pensione anticipata* à condition de justifier de 42 années et 10 mois d'assurance (hommes) ou 41 années et 10 mois (femmes), à partir de 64 ans[42] ; et temporairement, avec 38 années de cotisations (dont 35 de travail effectivement cotisé, hors périodes validées non cotisées), la *pensione anticipata Quota 100* (2019-2021), à partir de 62 ans et la *pensione anticipata Quota 102* (2022), à partir de 64 ans.

Il existe par ailleurs des possibilités de départ en retraite pour les travailleurs du secteur privé qui ont une incapacité de 80 % ou qui sont aveugles ou qui ont une exigence de cotisation réduite. L'âge fixé reste jusqu'au 31 décembre 2022 à 56 ans pour les femmes et 61 ans pour les hommes.

La retraite anticipée Quota 100 ouverte entre 2019 et 2021[43] permettait à toutes les personnes qui remplissaient les critères avant le 31 décembre 2021 de partir en retraite sans ajustement de l'espérance de vie ni pénalités sur les règles de calcul de l'allocation. Elle était accessible aux salariés du privé, du public et aux travailleurs indépendants. Au 31 décembre 2021, 482 000 demandes ont été reçues sur les trois années, dont près de 86% devraient être acceptées (INPS, 2021, p. 199-200). Cela devrait assécher les retraites anticipées pour travaux usants puisque les conditions d'âge et de durée effective de cotisations sont équivalentes sans avoir à apporter la preuve d'une exposition aux conditions de travail ou d'activité éligibles.

42. A partir de 64 ans (en 2020) pour les personnes assurées pour la première fois après 1995, justifiant d'une durée de cotisation minimum de 20 ans.

43. Décret-loi n° 4/2019 (converti par la loi n° 26/2019).

BIBLIOGRAPHIE

INPS (2022), *XXI Rapporto annuale*, Luglio, 509 p.

JESSOULA M., PAVOLINI E. & STRATI F. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Italy*, May, 13 p.

La reconnaissance de la pénibilité en Italie, 12 p., in DURAFFOURG M., CORLAY D., KANHONOU N. (2013), *Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité*, Rapport IGAS pour la Commission pour l'avenir des retraites, 2013 (version de travail, non publiée)

SYNDEX (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

Pologne

Pas de définition légale mais une référence dans la législation

Il n'existe pas de définition des conditions de travail pénibles dans la législation du travail. En revanche deux textes font référence au travail « dans des conditions particulières » ou « à caractère particulier » : le règlement du Conseil des Ministres du 7 février 1983 relatif à l'âge de la retraite des employés travaillant dans les conditions particulières ou à caractère particulier (J.O. du 1983, n° 8, texte 43), et la loi relative aux retraites et pensions financées par le Fonds d'Assurances Sociales du 17 décembre 1998, article 32 (J.O. 1998 n° 162, texte 1118).

Depuis le 1er janvier 2009, la loi relative aux retraites de transition du 19 décembre 2008 (J.O. 2008 n° 237 texte 1656) a instauré une nouvelle prestation dans le droit social polonais : la « retraite de transition » pour toutes les personnes nées à partir du 1er janvier 1949.

La retraite de transition (*Emerytura pomostowa*) remplace la retraite anticipée (*Wcześniejsza emerytura*) qui existait jusque-là. Ce sont deux dispositifs distincts dont le champ d'application diffère sensiblement. La retraite anticipée était ouverte aux personnes qui travaillent dans des conditions spéciales ou occupent des emplois spéciaux présentant des caractéristiques particulières et à temps plein. Une liste de métiers et de types d'emplois était établie. Avec la retraite de transition, le nombre de situations permettant un départ anticipé à la retraite est considérablement réduit : « Sur les 300 activités auparavant éligibles à une retraite anticipée, la loi sur les retraites de transition n'en laisse subsister que 64. En conséquence, le nombre de bénéficiaires diminue et revient de près d'un million à 270.000 seulement » (Service économique régional, 2013). Par ailleurs l'âge d'ouverture des droits à une retraite de transition est plus élevé que celui de la retraite anticipée. L'objectif de la réforme était de reculer l'âge de la retraite auquel ces personnes pouvaient obtenir la prestation et de réduire le coût de ces retraites anticipées.

Les critères d'accès à la retraite de transition

Depuis 2009, deux catégories sont distinguées : le travail dans des conditions particulières (*praca w szczególnych warunkach*) et le travail de nature particulière (*praca o szczególnym charakterze*). Les listes des travaux et professions qui ouvrent droit à une retraite de transition sont fixées par la loi du 19 décembre 2008 (annexes 1 et 2).

Le **travail dans des conditions particulières** : Il s'agit des travaux, réalisés à temps plein, liés à un facteur de risque et qui sont susceptibles au fil du temps de détériorer la santé de façon permanente et de rendre impossible l'exercice du métier jusqu'à l'âge normal de la retraite. Deux catégories de risques sont précisées (art. 3) :

- ✓ des travaux dans des conditions particulières, déterminées par les forces de la nature dont :
  - le travail sous la terre,
  - le travail sur l'espace de l'eau,
  - le travail sous l'eau,
  - le travail dans l'air.
- ✓ des travaux dans des conditions particulières déterminées par le processus technologique dont :
  - le travail dans les conditions d'un microclimat très chaud (indice de contrainte thermique WBGT égal ou supérieur à 28 °C, production métabolique supérieure à 130 W/m2),
  - le travail dans les conditions d'un microclimat froid (température inférieure à 0°C),

- les travaux physiques durs, entraînant un débit énergétique pour les hommes de >8400 kJ et pour les femmes > 4600 kJ par jour,
- le travail dans les conditions d'une pression atmosphérique élevée,
- les travaux liés à une charge statique très importante résultant de l'obligation de travailler dans la position d'un corps immuable et inchangée pendant au moins 5% du temps de travail.

Tableau 1. Travail dans des conditions particulières - Liste des 40 travaux et métiers

1.	traitement mécanique du charbon et de minéraux,
2.	taille et d'exploitation de minéraux,
3.	creusement/forage de tunnels,
4.	manutention, traitement direct à chaud des pièces de fonderie métallique,
5.	finition de pièces de fonderie métallique,
6.	service de hauts fourneaux sidérurgiques,
7.	travaux de maçonnerie directement dans les hauts fourneaux,
8.	travaux dans les verreries,
9.	travaux d'atelier de forge,
10.	travaux d'exploitation et de service pour la production de métaux non-ferreux,
11.	travaux dans les lamineries,
12.	conduite d'appareils de levage pour l'élaboration de l'acier,
13.	production de coke dans des batteries de coke,
14.	autres travaux physiques liés directement à la production de coke,
15.	travaux liés directement à la fabrication de matériaux d'isolation exploités dans l'industrie de forge et dans la sidérurgie,
16.	chargement manuel de fours à chambres,
17.	travaux de manutention de produits céramiques très chauds,
18.	travaux manuels liés à la fabrication de produits réfractaires,
19.	autres travaux manuels liés à la production céramique,
20.	plongeur,
21.	travaux manuels de manutention dans les cales de bateaux,
22.	pêcheurs maritimes,
23.	travail dans les bateaux maritimes
24.	travail sur des plates-formes de forage en mer,
25.	travaux aériens, dans les avions,
26.	travaux manuels réalisés à l'aide de machines pour le forage et pour l'exploration de gaz et de pétrole,
27.	travaux liés directement à la réalisation de puits pour l'exploration de de gaz et de pétrole,
28.	travaux de soudage dans des chambres très petites où la ventilation n'est pas suffisante (gros récipients, double duo, tuyauterie, etc.),
29.	travaux de rivetage et de peinture dans des chambres très petites où la ventilation n'est pas suffisante (gros récipients, double duo, tuyauterie, etc.),
30.	travaux à l'intérieur de chaudières, citernes et autres réservoir destinés à stocker des substances nuisibles pour la santé,
31.	pose manuelle à chaud de bitumine et de minéraux,
32.	transformation de matériaux contenant de l'amiante, travaux de désamiantage,
33.	tannerie, traitement de cuirs trempés,
34.	coupe d'arbres à l'aide de tronçonneuses,
35.	travail dans des espaces où la technologie impose une température inférieure à 0 °C.
36.	travaux physiques pénibles dans des égouts et les systèmes souterrains d'évacuation des eaux usées,
37.	travail de danseurs professionnels où l'effort physique est très important,
38.	travaux d'éboueur où l'effort physique est très important ou travaux similaires liés à l'évacuation des eaux usées,
39.	forage, travaux avec un marteau mécanique,
40.	travaux liés à la fabrication d'électrodes, de ballons de vaporisation et de ferro-alliages.

Source : Service économique régional (2013), Annexe 1 loi du 19 décembre 2008.

- ✓ **Le travail de nature particulière** : il s'agit des travaux qui impliquent une responsabilité particulière ou qui imposent une forte pression psychophysique et qui ne doivent pas constituer un risque pour la sécurité publique la capacité de ne pas compromettre la sécurité publique, notamment la santé ou la vie des autres. En conséquence, les personnes qui effectuent ces travaux doivent pouvoir prendre leur retraite plus tôt pour ne pas mettre en danger la vie d'autrui lorsqu'elles parviennent à un certain âge.

Tableau 2. Travail de nature particulière - Liste des 24 travaux et métiers

1.	pilote, enseignant en pilotage,
2.	contrôleur de vols,
3.	mécaniciens contrôleurs de la sécurité des appareils (avions) dans les aéroports,
4.	navigateurs de bateaux maritimes,
5.	conducteurs de trains,
6.	contrôleurs de circulation de transports ferroviaires et de métro et personnel assimilé,
7.	fonctionnaires de la police ferroviaire,
8.	conducteurs de bus et de tramways dans le transport public,
9.	conducteurs de véhicules privilégiés,
10.	conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses au sens de l'Accord européen sur le transport international des marchandises dangereuses par route (ADR), fait à Genève le 30 septembre 1957,
11.	opérateurs de réacteurs atomiques,
12.	opérateurs de grues requérant la licence,
13.	gestionnaires de processus technologiques susceptibles de générer un risque de panne industrielle avec un impact potentiel sur la sécurité publique,
14.	gestionnaires des processus susceptibles de générer un risque de panne technique avec un impact potentiel sur la sécurité publique,
15.	travaux liés directement à la fabrication d'explosifs et de matériaux pyrotechniques,
16.	contrôleurs de tranches thermiques,
17.	électriciens en charge de la réparation des pannes dans des réseaux électriques sous tension,
18.	membres des services d'aide médicale urgente,
19.	membres des équipes de sauvetage (à la montagne, à la mer, dans le secteur minier),
20.	pompiers,
21.	enseignants et instituteurs dans des centres pour la jeunesse difficile,
22.	personnel des centres d'assistance aux handicapés mentaux et des centres d'aide aux personnes souffrant de dépendances,
23.	personnels des hôpitaux psychiatriques,
24.	membres du personnel des services d'anesthésie

Source : Service économique régional (2013), Annexe 1 loi du 19 décembre 2008.

Les personnes qui ont travaillé dans des conditions de travail particulières ou ont exercé un travail de nature particulière peuvent avoir droit à une retraite de transition si elles remplissent les conditions suivantes :

- ✓ être né après le 31 décembre 1948 ;
- ✓ avoir travaillé dans des conditions particulières ou avoir exercé des travaux à caractère particulier avant le 1er janvier 1999 et/ou après le 31 décembre 2008 ;
- ✓ totaliser au moins 15 ans de travail dans ces conditions ;

- ✓ totaliser 25 ans (hommes) et 20 ans (femmes) d'assurances sociales, toutes périodes cotisées et non cotisées confondues ;
- ✓ avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes ;
- ✓ la cessation d'emploi a eu lieu.

À noter qu'il faut avoir travaillé à temps plein.

La retraite peut être liquidiée 5 ans plus tôt que l'âge normal de la retraite (notamment les journalistes, les verriers et les cheminots), 10 ans plus tôt (les mineurs, les personnes travaillant le plomb, le cadmium ou l'amiante, l'acier, les pilotes et les plongeurs) ou 15 ans plus tôt (musiciens d'instruments à vent). Depuis janvier 2013, l'âge (normal) d'ouverture des droits à la retraite a été progressivement relevé d'un mois par trimestre. Il est en 2023 de 67 ans pour les hommes.

Les personnes qui ne remplissent pas toutes ces conditions peuvent avoir accès à une retraite de transition pour certaines fonctions (une vingtaine) et des conditions précises (ex : certificat médical attestant la non-aptitude au travail, l'âge et l'ancienneté indiqués par la loi pour chaque fonction).

En outre, des dispositions plus détaillées sont prévues pour plusieurs métiers (dont les sidérurgistes, les opérateurs d'équipements portuaires, les conducteurs, les membres des équipes de sauvetage, les personnes travaillant dans les mines, etc.).

Modalités de suivi et de financement

L'employeur doit enregistrer les postes appartenant aux catégories des travaux et professions à caractère particulier ou dans des conditions particulières et les salariés qui y travaillent. Il doit transmettre les informations relatives à l'emploi de ces salariés à la Caisse des assurances sociales ZUS jusqu'au 31 mars de chaque année. Il doit également tenir un registre actualisé des facteurs de risque pour la santé sur les différents postes de travail, sous forme de fiches pour chaque poste (description des opérations, du type de production, risques chimiques, physiques, liés aux particules industrielles)[44].

La Caisse d'assurances sociales ZUS doit tenir un registre central des postes de travail et des salariés relevant de ces deux catégories. À défaut, les salariés peuvent porter plainte devant l'inspection nationale du travail.

Depuis le 1er janvier 2010, l'employeur est tenu de verser au Fonds des retraites de transition (créé le 1/01/2010 en lien avec la nouvelle loi) une cotisation pour les salariés nés après le 31 décembre 1948 et travaillant dans des conditions particulières ou exécutant des travaux à caractère particulier. Cette cotisation est de 1,5% de la base imposable (base imposable = revenu au sens de la loi relative à l'impôt sur les revenus). Le Fonds des retraites de transition est financé principalement par les cotisations des employeurs et par les subventions du budget d'État.

Des mesures en faveur du maintien en emploi

En 2014, un projet de mise en place d'un Fonds national de formation pour financer des formations de reconversion professionnelle pour les personnes qui ont exercé au moins 15 ans un travail de nature particulière ou dans des conditions particulières mais n'ont pas droit à une retraite anticipée ou à une retraite de transition (Syndex, 2014, p. 65).

44. Point précisé dans la section Pologne du rapport Syndex (2014).

Un nombre de retraites de transition plus faible que prévu

Le Service économique régional (2013) note que 4 300 personnes ont pu bénéficier d'une retraite de transition en 2011, alors que le nombre prévu au moment de l'adoption de la loi sur les retraites de transition en 2008 était de 5000 à 6500 personnes par an pour la période 2009-2030.

Ce plus faible nombre peut être lié entre autres à la condition d'avoir exercé dans des conditions particulières ou un travail particulier avant 1999 (Syndex, 2014, p. 67).

BIBLIOGRAPHIE

CHŁOŃ-DOMIŃCZAK A. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs*. *Poland*, May, 14 p.

SERVICE ECONOMIQUE REGIONAL (2013), « Etude sur la prise en charge de la pénibilité dans le système social en Pologne », Ambassade France en Pologne, Note 13-053 pour l'Igas, 8 p.

SYNDEX (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf

Portugal

Pas une définition légale mais deux références dans la législation

Il n'existe pas une définition précise de la pénibilité du travail, mais il existe une distinction selon la nature des activités de travail dans la réglementation en matière de santé et sécurité du travail et des possibilités de liquider sa retraite de façon anticipée pour des professions dont les conditions de travail sont pénibles.

La réglementation en matière de santé et sécurité du travail fait une distinction entre des activités de travail nocives, pénibles, insalubres et dangereuses, selon leurs effets sur la santé. Cette distinction renvoie à des modalités d'action différenciées. Les activités nocives exigent trop du travailleur et affectent sa santé physique ou mentale. Le travail pénible est un travail épuisant qui oblige le salarié à fournir un effort supérieur à ce dont il est capable. Les activités insalubres comprennent tout travail au cours duquel le salarié est exposé à des agents nuisibles à sa santé, qu'ils soient physiques, chimiques ou biologiques, pouvant générer une maladie professionnelle. Les activités dangereuses menacent à un degré élevé l'intégrité physique du travailleur, et peuvent même être mortelles.

La législation relative à la retraite prévoit des dispositions spéciales d'anticipation de l'âge d'ouverture des droits, parmi lesquelles des « régimes d'avancement de l'âge de la pension de vieillesse, en raison de la nature particulièrement pénible ou épuisante de l'activité professionnelle exercée, expressément reconnus par la loi » (article 20, décret-loi 187/2007 du 10 mai 2007[45]).

Des conditions plus favorables d'accès à une pension de vieillesse

En 1999, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 65 ans. Il est possible de liquider sa retraite avant et après cet âge depuis 2007 : dès 55 ans à condition d'avoir 30 ans de contribution, moyennant une pénalité ; au-delà jusqu'à l'âge de 70 ans, avec une prime par mois qui dépend du nombre d'années de cotisation à la sécurité sociale. À partir de 2014, l'âge normal d'accès à la pension de vieillesse est relevé en fonction de l'évolution de l'espérance de vie moyenne, soit 4 mois par an (à préciser). Début 2023, l'âge de la retraite est de 66 ans et 7 mois.

La liste des professions pour lesquelles des conditions de départ plus favorables sont fixées est limitée. Il s'agit de professions « à caractère particulièrement pénible et usant » (« a natureza especialmente penosa e desgastante »), de professions « à usure rapide » (« de desgaste rapido »).

Les marins sont les premiers à avoir bénéficié d'un régime plus favorable[46]. La loi du 18 décembre 1975 permet un départ anticipé à la retraite à partir de 60 ans, âge abaissé à 55 ans en 1977 et inchangé depuis. Les raisons de ce régime particulier qui figurent dans les attendus de la loi sont particulièrement intéressantes : « *Considérant que les conditions dans lesquelles*

45. Decreto-Lei 187/2007, Diário da República, 1.ª série — Nº 90, de 10 de Maio, 2013, https://dre.pt/application/file/520704.

46. Régime juridique des conditions de mise à la retraite des travailleurs inscrits comme gens de mer dans la navigation commerciale maritime au long cours, de cabotage, côtière et de pêche établi par une ordonnance du 18 décembre 1975, Diário do Governo, 2ème série, 2 janvier 1976. L'ordonnance 804/77 du 31 décembre 1977 abaisse l'âge à 55 ans.

les gens de mer exercent leur activité sont particulièrement défavorables, ce qui entraîne un vieillissement prématuré ; Considérant que ces contraintes ne peuvent être immédiatement améliorées de manière à éviter ou à réduire les conséquences susmentionnées et que, en tout état de cause, il est nécessaire de prendre en considération la situation des travailleurs qui ne peuvent bénéficier effectivement de ces améliorations ; Considérant qu'il s'agit d'une mesure destinée à remédier aux injustices dont sont victimes les gens de mer, qu'il convient d'inscrire dans le cadre d'une politique globale à adopter à l'égard des professions pénibles.»[47].

D'autres professions se sont ajoutées progressivement, au milieu des années 1980, au cours des années 1990, puis en 2009 et en 2019.

L'âge anticipé est variable (45 à 60 ans). Les conditions de durée d'exercice de l'activité sont d'autant plus exigeantes que l'âge de départ possible est bas. Le cumul des conditions fixe un niveau d'exposition particulièrement élevé pour les marins et les marins-pêcheurs qui pourraient prétendre à partir à partir de 50 ans : usure prématurée, 40 années au moins en mer, au moins 273 jours en mer par an.

Les conséquences sur le calcul des droits à pension sont très variables : pénalité (danseurs de ballet), bonification/majoration dans quelques cas (mineurs, pilotes), aucune particularité (contrôleurs de trafic aérien, brodeuses).

47. Raisons détaillées dans l'argumentaire du Syndicat national des personnels navigants (SNPVAC, 2021).

Tableau. Synthèse des professions reconnues par la loi pour les régimes d'avancement de l'âge de la pension de vieillesse, en raison de la nature particulièrement pénible ou épuisante de l'activité professionnelle exercée, 2023

1ère mention dans la loi	Professions	Age minimum d'accès à la pension anticipée de retraite	Calcul de la pension	Condition supplémentaire
1975	Contrôleurs de trafic aérien	58 ans si au moins 22 ans de services dans des fonctions opérationnelles		Restriction de cumul emploi-retraite (au moins 3 ans sans exercer cette activité)
1975	Marins inscrits dans la navigation au long cours, la navigation côtière et la pêche	55 ans + 1 mois si au moins 15 ans de service (1 an = 273 jours en mer par an) et 15 ans de cotisation, années continues ou interrompues		Pas de cumul emploi-retraite avec l'exercice de l'activité de marin (sauf accord exprès du syndicat pour la marine marchande)
1986	Marins-pêcheurs	Avoir 55 ans + 1 mois si au moins 15 ans de cotisations et 30 ans de service Age d'ouverture des droits – 0,33 x années de service effectif (150 jours en mer par an = 1 an) 50 ans + 1 mois si usure et 40 ans de service si situation d'épuisement physique prématuré, validé par le service de vérification de l'invalidité (SVI).		
1993	Brodeuses à domicile de l'Ile de Madère (broderie manuelle, toile et tapisserie)	60 ans + 1 mois si 15 années de cotisations consécutives ou interrompues		pas de cumul avec une rémunération dans cette activité
1995	Travailleurs des mines, travailleurs du minerai et travailleurs de l'extraction ou du traitement primaire de la pierre, y compris le sciage et la coupe de la pierre brute.	Age d'ouverture des droits – 1 an pour deux ans de travail souterrain (au plus tôt 50 ans + 1 mois, 45 ans en cas de situation conjoncturelle exceptionnelle)	majoration de 2,2% par tranche de 2 ans de service effectif *	

1995	Travailleurs de la Compagnie nationale d'uranium	55 ans + 1 mois et au moins 15 années civiles d'activité rémunérée.	majoration de 2,2 % par tranche de 2 ans de service effectif dans des fonctions ou des activités de soutien dans les zones minières et les annexes minières ou dans des ouvrages et bâtiments liés au fonctionnement de l'Empresa Nacional de Urânio, S.A., sans pouvoir dépasser la limite de 80 % du salaire de référence	Pas de cumul avec les revenus du travail dans l'industrie minière.
1996	Travailleurs couverts par des accords internationaux dans la région autonome des Açores	45 ans Au moins 15 années de cotisations payées au régime général au moins 10 années de service auprès de l'employeur militaire étranger avoir demandé la pension dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de cessation d'activité.	Pour le calcul de la pension, bonification correspondant à 10 années de de rémunération.	Contrats de travail résiliés en raison de la cessation d'activité Aucun cumul emploi-retraite
1999	Travailleurs portuaires intégrés dans le secteur portuaire national	55 ans + 1 mois Si 45 ans au 31 décembre 1999 15 années de rémunération dans le secteur portuaire au 31 décembre 1999		Pas de cumul avec les revenus provenant de l'activité exercée dans le secteur portuaire jusqu'à ce que le bénéficiaire atteigne l'âge normal d'accès à la pension de vieillesse (régime éteint)
1999	Professionnels du ballet classique ou contemporain	55 ans et au moins 10 ans d'emploi rémunéré, continu ou intercalé, à temps plein 45 ans et au moins 20 ans au moins 20 ans d'emploi rémunéré, continu ou intercalé, dont dix à temps plein	Réduction de la pension (pénalité 0,5% par mois d'anticipation)	Pas de cumul avec une rémunération en tant que danseur de ballet

2009	Pilotes commandants de bord et copilotes d'aéronefs effectuant des transports publics commerciaux de passagers, de marchandises ou de courrier	65 ans Bonifications pour ancienneté de service dans l'exercice de leur activité professionnelle de pilote dans les situations suivantes : - Si à la fin de l'année 2001, ils ont une carrière cotisée de 15 ans ou plus : o bonification de 15% de la durée de service constatée à la date de la demande de pension o jusqu'à 25 % de bonification supplémentaire lors du paiement des cotisations. - Si, à la fin de l'année 2001, ils ne disposent pas d'une carrière de 15 années de cotisation et qu'au 1er juin 2007, ils sont déjà affiliés au régime général de la sécurité sociale o bonification de 10% de la durée de service vérifiée à la date de la demande de pension. o jusqu'à 30% de bonification supplémentaire lors du paiement des cotisations.	Bonification pour les périodes de cotisation accomplies avant l'âge de 65 ans : = taux mensuel de 1% x nombre de mois compris entre le mois au cours duquel les conditions d'accès à la pension anticipée sont remplies, le régime de flexibilité sans réduction et l'âge de 65 ans, ou la date de départ si celle-ci intervient à un âge inférieur.	
2019	Travailleurs intégrés dans les carrières de sapeur-pompier et de pompier municipal	âge normal moins 6 ans âges différents selon les grades, plus précoces pour les grades de départ ! âges progressivement relevés entre 2019 et 2024	- après l'âge du droit à la pension, facteur de durabilité et facteur de réduction pour âge précoce pas applicables - avant l'âge du droit à la pension, facteur de viabilité et facteur de réduction pour âge précoce appliqués.	

Note : ce tableau a été construit en confrontant plusieurs sources : Missoc, Segurança Social (2023), https://www.seg-social.pt/pensao-de-velhice consulté le 23 février 2023), Perista & Baptista (2016).

Figurent en rouge les modifications relevées sur les âges d'ouverture des droits à retraite anticipée entre les informations les plus récentes (Segurança Social) et les autres sources.

Les dates indiquées dans la première colonne sont issues de Segurança Social (2023).

Cette liste est confrontée à plusieurs enjeux : le relèvement des seuils d'âge fixés pour la retraite anticipée, qui commence à s'engager (+ 1 mois en 2023) ; la prise en compte de nouvelles professions et/ou la définition d'un cadre général de prise en compte des activités pénibles ; le maintien des conditions définies pour des professions dont les effectifs se réduisent.

Plusieurs professions demandent à être reconnues comme particulièrement pénibles et usantes : travailleurs des centres d'appels ; agents de police ; maçons ; personnel de cabine ; infirmières ; conducteurs de véhicules lourds de transport de passagers et de marchandises ; ouvriers de maintenance et d'assemblage d'éoliennes ; facteurs.

Le 7 août 2019, un accord sur le projet de proposition de diplôme a été signé par les syndicats représentatifs des pilotes de barre et de port et les administrations portuaires. Selon le syndicat Oficiaismar, cet accord "reconnaît le caractère particulièrement pénible et épuisant de l'activité professionnelle exercée par les personnels techniques de pilotage au service des administrations portuaires, en garantissant à ces professionnels la juste possibilité d'un départ à la retraite/retraitement à partir de 60 ans". Les pilotes de barre et de port ont annoncé une grève entre les 29 et 30 novembre et les 6 et 7 décembre 2022, pour demander l'application de l'accord[48].

En 2021, SNPVAC (Sindicato Nacional do Pessoal de voo da Aviação Civil) a demandé la reconnaissance du caractère pénible et stressant de l'activité professionnelle des personnels de cabine de l'aviation civile, en produisant un argumentaire (SNPVAC, 2021) fondé sur l'analyse détaillée des conditions de travail de ces personnels (comparées à celles des travailleurs de la marine marchande et des mineurs) et des conditions existant dans trois autres pays (France, Finlande, Espagne).

En 2015, 16 327 des personnes relevant de ces régimes seraient partis en retraite anticipée soit 87% des retraités de ces métiers (Perista & Baptista, 2016). La moitié de l'ensemble de ces retraités est partie entre 55 et 59 ans, très peu avant 55 ans.

En 2018, un nouveau régime d'anticipation de l'âge de la retraite a été créé pour les très longues carrières contributives[49]. Il réduit l'âge d'ouverture des droits de 4 mois pour chaque année civile qui dépasse 40 ans de cotisations, sans que cet âge puisse être inférieur à 60 ans.

BIBLIOGRAPHIE

PERISTA P. & BAPTISTA I. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Portugal*, May, 14 p.

SNPVAC (2021), *Alegação. Alegação, pretende-se, a título principal, demonstrar a natureza, especialmente, penosa ou desgastante da atividade profissional exercida pelos Tripulantes de Cabina*, 21 p. https://aptca.pt/wp-content/uploads/2021/05/Alegac%CC%A7a%CC%83o-Profissa%CC%83o-Desgaste-Ra%CC%81pido.pdf

48. « Pilotos de barra e portos em greve pela reforma a partir dos 60 anos », RTP Notícias, 18 Novembro 2022. https://www.rtp.pt/noticias/economia/pilotos-de-barra-e-portos-em-greve-pela-reforma-a-partir-dos-60-anos_n1448070
49. Decreto-Lei nº 119/2018, Diário da República, 1.ª série — N.º 249 — 27 de dezembro de 2018 (p. 5948).

Annexe 2. Métiers pénibles et dangereux, MISSOC (juillet 2022)

Ce tableau présente les informations fournies par la base de données des tableaux comparatifs du MISSOC (Système d'information mutuelle sur la protection sociale) à la rubrique VI. Vieillesse. Il s'agit de la dernière mise à jour disponible, au 1er juillet 2022.

Les données extraites figurent sous la mention « métiers pénibles et dangereux ». Cette mention n'apparaît que dans les deux rubriques présentées : Conditions (d'accès à une pension vieillesse) et Prestations.

Ces informations sont disponibles pour les seuls pays de L'Union européenne et de l'AELE. Le Royaume-Uni ne figure pas parmi les pays couverts.

	Conditions **4. Métiers pénibles et dangereux**	**Prestations** **11. Métiers pénibles et dangereux**
Allemagne	Pas de dispositions particulières.	Pas de dispositions particulières.
Autriche	Pension pour les travaux pénibles : Par travail pénible, on entend le travail impliquant des moments de surcharge physiques et psychiques. Ces moments de surcharge sont fixés dans le règlement sur le travail pénible qui ne cite pas des professions concrètes mais règlemente des activités pénibles dans le cadre d'une profession. Au plus tôt à 60 ans révolus. Au moins 540 mois d'assurance (45 ans), à noter que les 240 derniers mois calendriers (20 ans) avant le jour de référence doivent contenir au moins 120 mois de travail pénible (10 ans).	Pour les personnes nées avant le 1er janvier 1955 qui demandent une pension pour travaux pénibles, l'allocation et le rabais doivent être calculés selon les dispositions pour la pension d'invalidité ou d'incapacité de travail. Pour les personnes nées le 1er janvier 1955 et après, la règle suivante s'applique : la base pour le calcul est le total de crédit apparaissant au jour de référence sur le compte de pension. Cette valeur, partagée par 14, donne le montant de la pension sans supplément ou rabais. Si l'âge de la pension légal est atteint, ce montant est le montant de la pension. Si une pension pour travail pénible ou une pension d'assurance longue durée pour travaux pénibles est demandée, le rabais s'élève à 1,8% pour les 12 mois avant l'atteinte de l'âge de la pension légal, à noter que certains mois sont à prendre en compte avec 0,15%.
Belgique	Pas de dispositions spécifiques concernant les métiers pénibles et dangereux	Aucune disposition spécifique concernant le niveau des prestations.
Espagne	Il n'y a pas de définition légale des métiers pénibles et dangereux mais il existe des catégories professionnelles où les postes de travail sont considérés comme étant exceptionnellement pénibles, dangereux, toxiques ou insalubres, et qui impliquent des taux de mortalité ou de morbidité élevés, dont notamment : - les travailleurs de l'industrie minière; - le personnel de vol; - les travailleurs des chemins de fer; - les artistes; - les professionnels de la tauromachie; - les pompiers du service civil et auprès des organisations publiques; - les membres des Forces de police basques, de Catalogne ou de Navarre. Il existe des dispositions particulières concernant ces groupes, en termes de diminution de l'âge normal de départ à la retraite.	Pour certains groupes professionnels (à savoir, le personnel de vol, les pompiers), la durée de réduction de l'âge de départ à la retraite est considérée comme contributive uniquement aux fins de la détermination du taux applicable à l'assiette de calcul de la pension de retraite.

Finlande	Pension d'ancienneté (Työuraeläke) : à partir de 63 ans, accordée indépendamment de l'année de naissance après 38 années de travail pénible. Pour être admissible à la pension, l'emploi doit avoir nécessité un effort mental ou physique important et comprendre un ou plusieurs des facteurs suivants : ✓ des mouvements professionnels ayant nécessité une grande force musculaire ou l'exercice d'une pression à long terme sur les muscles; ✓ une très forte sollicitation du système respiratoire et du cardiovasculaire; ✓ des positions de travail pénibles et difficiles; ✓ des mouvements répétitifs exigeant de la force ou de la rapidité, ou des mouvements techniques; ✓ un travail interactif particulièrement exigeant, nécessitant un effort mental exceptionnel ✓ et un travail nécessitant d'être constamment sur ses gardes ou particulièrement vigilant et comportant des risques élevés ou dans lesquels la menace de violence est marquée.	Pas de dispositions particulières relatif ou niveau des prestations.
France	1er pilier (Régime de base) et 2e pilier (Retraites complémentaires (Agirc-Arrco) : Pas de définition formelle des métiers pénibles et dangereux. Prise en compte de certains facteurs de pénibilité (travail de nuit, températures extrêmes, exposition au bruit, etc.), traduits en points, pour la durée d'assurance (8 trimestres maximum crédités).	1er pilier (Régime de base) et 2e pilier (Retraites complémentaires (Agirc-Arrco)): Pas de définition formelle de métiers pénibles et dangereux. La prise en compte de la pénibilité n'a pas d'incidence sur le montant des pensions, mais uniquement sur la durée d'assurance (jusqu'à 8 trimestres crédités).

Italie	Travaux pénibles : définition et catégories de travaux fatiguants (lavori usuranti): les mineurs, les travailleurs impliqués dans l'élimination de l'amiante, les travailleurs de nuit (classés en 3 catégories en fonction du nombre d'heures travaillées par nuit), les chauffeurs de véhicules lourds de transport public, etc., tels que définis dans le décret législatif n° 67 du 21 avril 2011. Des conditions plus favorables s'appliquent aux travailleurs réalisant des travaux fatiguants: aucun régime d'ajournement n'est appliqué; anticipation de la retraite de 12 à 18 mois avant l'âge normal de la retraite (c'est-à-dire 35 ans de cotisations + 61 ans et 7 mois, ce qui représente le quota actuel de 97,6 à atteindre d'ici 2018); pas d'adaptation supplémentaire à l'espérance de vie. Le droit est subordonné à la condition que le travailleur ait exercé un emploi fatiguant pendant au moins 7 ans au cours des 10 dernières années de sa vie active ou, alternativement, pendant la moitié de sa vie active. L'augmentation de l'âge basée sur l'espérance de vie pour la période 2019-2025 ne s'appliquera pas. Travaux pénibles (lavori gravosi) : Les travailleurs qui ont exercé des emplois pénibles pendant au moins 6 ans au cours des 7 dernières années d'emploi, ou 7 ans au cours des 10 dernières années peuvent également bénéficier de l'allocation de retraite anticipée (A.PE Sociale - Anticipo Pensionistico) si les conditions s'appliquent. Les catégories de travaux pénibles sont énumérées dans la loi de stabilité pour 2017 (annexes C et E) et ont été étendues en 2018 (annexe B de la «loi budgétaire» pour 2018, y compris notamment les marins, les employés de l'industrie sidérurgique, les pêcheurs et les employés de l'industrie agricole) et en 2022 (loi sur le budget, comprenant 23 nouvelles catégories). De surcroît, des conditions plus favorables s'appliquent aux salariés de l'industrie de la construction en ce qui concerne le droit à l'allocation de retraite anticipée (A.PE Sociale - Anticipo Pensionistico): 63 ans d'âge et 32 ans de cotisations (au lieu des 36 années légales).	Aucune disposition spécifique relative à ce niveau de prestation.
Pays-Bas	Pas de disposition particulière.	Pas de disposition particulière.

Pologne	Pour les personnes nées avant le 1/1/1949 : Il n'existe aucune définition des emplois pénibles ou dangereux. Les personnes qui travaillent dans des conditions spéciales ou occupent des emplois spéciaux présentant des caractéristiques particulières et à temps plein peuvent bénéficier d'une retraite anticipée (Wcześniejsza emerytura). Cette catégorie regroupe une liste de métiers et de types d'emplois. Pour les personnes nées après le 1/1/1949 : Il existe une définition des emplois soumis à des conditions spéciales ou des emplois présentant des caractéristiques spéciales et une liste des types d'emplois. Définition: Les emplois soumis à des conditions spéciales (praca w szczególnych warunkach) sont liés aux facteurs de risque qui, avec l'âge, sont très susceptibles d'entraîner des effets nocifs permanents sur la santé; les emplois doivent être exécutés dans des conditions de travail spéciales, déterminées par les forces de la nature ou des processus technologiques qui – malgré le recours à des mesures de prévention techniques, organisationnelles et médicales – constituent un risque pour la santé. Les emplois présentant des caractéristiques particulières (praca o szczególnym charakterze) sont des emplois qui nécessitent des responsabilités spéciales, une efficacité psycho-physique élevée et la capacité de ne pas compromettre la sécurité publique, notamment la santé ou la vie des autres, qui peuvent diminuer avec l'âge. Les personnes exerçant dans des conditions de travaux pénibles et insalubres ou exerçant une tâche spécifique (dont il existe une liste officielle), peuvent accéder à la prestation de vieillesse 5 années plus tôt que l'âge normal de la retraite (notamment les journalistes, les verriers et les cheminots), 10 années plus tôt (les mineurs, les personnes travaillant le plomb, le cadmium ou l'amiante, l'acier, les pilotes et les plongeurs) ou 15 années plus tôt (musiciens d'instruments à vent). Les personnes qui ont exercé ces emplois ont droit à la pension de transition (Emerytura pomostowa) dans les conditions spécifiques figurant dans le tableau X. « Chômage, Dispositions spécifiques pour les chômeurs âgés, 2. Conditions ».	Pour les personnes nées avant le 1/1/1949. Retraite anticipée (Wcześniejsza emerytura) : aucune disposition spécifique relative au niveau de prestation. Pour les personnes nées après le 1/1/1949. Pension de transition (Emerytura pomostowa): versée à partir de l'âge de la retraite (anticipée) (tel que défini par la loi) jusqu'à l'âge normal de la retraite calculé sur la base d'une espérance de vie de 60 ans. À l'âge de la retraite, une pension de vieillesse est calculée et versée conformément aux règles générales.

Portugal	Il n'existe pas de définition concrète des métiers pénibles, mais la législation prévoit des conditions spéciales d'accès à la pension de vieillesse pour les bénéficiaires ayant exercé une profession dont la nature est spécialement pénible : Mineurs de fond et travailleurs de l'industrie de carrière (extraction ou la transformation de pierre primaire) – accès à la pension à partir de 50 ans et bonification de 2,2% pour chaque période de deux ans de service avec un seuil de 92% ou 80% respectivement); Marins – à partir de 55 ans si au moins 15 ans de service comme marin (273 jours de travail sont considérés comme une année effective de travail) Marins-pêcheurs – à partir de 55 ans si 15 années de cotisations et au moins 30 ans de service (150 jours de travail sont considérés comme une année). Á partir de 50 ans (pension pour l'usure physique prématurée) : si au moins 40 ans de service (273 jours sont considérés comme une année effective de travail) Contrôleurs de trafic aérien – 58 ans si au moins 22 ans de services dans des fonctions opérationnelles ; Danseurs (de ballet classique et contemporain) – 45 ans si 20 années d'activité à mi-temps ou 55 ans si 10 années d'activité à temps plein ; Brodeuses de l'Ile de Madère – 60 ans si 15 années de cotisations.	Quelques professions pénibles ont des conditions spécifiques en matière de pension de vieillesse. Mineurs de fond et travailleurs de l'industrie de carrière (l'extraction ou la transformation de pierre primaire) – Le taux global de formation de la pension est augmenté de 2.2%, pour chaque période de 2 années de service effectif, suivies ou alternées, de travail de fond. Le montant total de la pension ne peut pas dépasser 92% du montant de la rémunération de référence ou 80%, respectivement. Marins-pêcheurs – pour les bénéficiaires ayant au moins 15 années de services l'âge d'accès à la pension de vieillesse est calculé en multipliant le nombre d'années de service dans la pêche par 0.33. Danseurs (ballet classique et contemporain) – en cas de pension anticipée à partir de 45 ans, le montant de la pension statutaire est réduite par un facteur tenant compte du nombre d'années d'anticipation par rapport à l'âge de 55.
Suède	Pas de dispositions particulières concernant les métiers pénibles et dangereux.	Pas de dispositions particulières concernant le niveau de prestation.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site http://ceet.cnam.fr/

N° 214 *L'exposition des salaries aux facteurs de pénibilité : une approche par générations sur la base des enquêtes SUMER*
CELINE MARDON, SERGE VOLKOFF
mars 2023

N° 213 *From Work-life Balance Policy to the European Care Strategy: Mainstreaming Care and Gender in the EU Policy Agenda*
MARIA KARAMESSINI
février 2023

N° 212 *HRM Strategies in Response to the First Covid Lockdown: a Typology of French Workplaces*
PHILIPPE ASKENAZY, CLEMENT BREBION, PIERRE COURTIOUX, CHRISTINE ERHEL, MALO MOFAKHAMI
janvier 2023

N° 211 *Digital technologies, learning capacity of the organisation and innovation: EU-wide empirical evidence from a combined dataset*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO, IMAD EL HAMMA
décembre 2022

N° 210 *Télétravail, dialogue social et santé des salariés : une approche au niveau établissement*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MALO MOFAKHAMI ET MATHILDE NUTARELLI
juillet 2022

N° 209 *Accès à l'emploi et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés en France : Genre, origines et mixité des parents*
YAËL BRINBAUM
mars 2022

N° 208 *The effects of expanding the generosity of statutory sick leave insurance: the case of a French reform*
MOHAMED ALI BEN HALIMA, MALIK KOUBI
septembre 2021

N° 207 *Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MATHILDE NUTARELLI, JULIAN PELLOUX, THERESE REBIERE
septembre 2021

N° 206 *Why Do Employees Participate in Innovation? Skills and Organisational Design Issues and The Ongoing Technological Transformation*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO
juin 2021

N° 205 *Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?*
THOMAS AMOSSE, MIKAEL BEATRIZ, CHRISTINE ERHEL, MALIK KOUBI, AMELIE MAUROUX
mai 2021