



N° 617

---

ASSEMBLÉE NATIONALE  
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 novembre 2024.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION  
DE LOI visant à reconnaître *la pénibilité des métiers « féminisés »*,

PAR MME GABRIELLE CATHALA,

Députée.

---

Voir le numéro : 415.



## SOMMAIRE

---

	Pages
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
1. La santé au travail des femmes, un sujet qui charrie interrogations et inquiétudes...	9
a. Un déficit de connaissance regrettable.....	9
b. Des politiques publiques de prévention et de compensation des risques professionnels conçues avant tout pour les hommes .....	10
c. Une exposition aux risques professionnels sous-estimée mais avérée .....	11
2. Mieux prévenir et mieux compenser la pénibilité des métiers « féminisés », plus qu'un objectif louable, une nécessité impérieuse.....	16
<b>COMMENTAIRE DES ARTICLES.....</b>	<b>19</b>
Article 1 <sup>er</sup> : Faire des facteurs liés à des contraintes émotionnelles fortes des facteurs de risques professionnels au sens du I de l'article L. 4161-1 du code du travail .....	19
Article 2 : Intégrer à la liste des emplois de la fonction publique classés en catégorie active les emplois impliquant des contraintes émotionnelles fortes.....	29
Article 3 : Soumettre l'employeur à l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à tous les facteurs de risques professionnels recensés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail.....	31
Article 4 : Gage de recevabilité financière .....	39
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION .....</b>	<b>41</b>
<b>ANNEXE N° 1: LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE .....</b>	<b>59</b>
<b>ANNEXE N° 2 : TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI .....</b>	<b>61</b>



## INTRODUCTION

*« Latifa, une aide à domicile de 34 ans, intervient quatre fois par semaine chez madame Gimé qui est atteinte de la maladie d'Alzheimer. En arrivant chez la dame un matin, Latifa la trouve assise dans son fauteuil, couverte d'excréments. Il y en a dans la cuisine, sur une chaise, sur le sol. La dame a enlevé sa couche après avoir défqué et oubliant ce qu'elle avait fait quelques minutes plus tôt, elle a déambulé dans les pièces de son pavillon. Son infirmière ne passera que le soir, sa fille unique vit en Suisse. Latifa emmène la dame dans la salle de bains, lui fait prendre une douche, la change puis fait le ménage. Latifa n'a pas le droit de faire cette toilette, elle n'a pas les diplômes. Si les aides à domicile ne sont pas considérées comme du personnel soignant, il leur arrive pourtant régulièrement de donner des médicaments, de faire des toilettes, d'aider à l'habillage ou plus simplement de tenter de faire parler une personne murée dans le silence ou de lui donner envie de continuer à se lever et à s'habiller le matin. »*

Christelle Avril, sociologue, « Aides à domicile, les ouvrières du soin » in *La Santé*, éditions sciences humaines, 2021

*« Rien ou presque n'est dit ou fait sur les vrais enjeux de l'égalité professionnelle.*

*Comme l'a révélé la crise du Covid-19, les emplois très féminisés sont sous-valorisés en matière de salaire et de carrière, les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature des femmes. Pensons aux soignantes, aux aides à domicile, aux agentes d'entretien ou aux hôtesses de caisse – ces "premières de corvées" – applaudies tous les soirs pendant le confinement, mais dont les rémunérations sont toujours très faibles, bien souvent proches du Smic, et toutes en dessous du salaire moyen.*

*« La revalorisation salariale de ces professions féminisées, l'une des conditions essentielles de l'égalité, reste dans l'angle mort des politiques d'égalité salariale, et notamment de l'index. À cela s'ajoute le fait que les déroulements de carrière de la plupart de ces professions sont nettement moins favorables que ceux qui se sont construits dans bon nombre de professions à prédominance masculine de l'industrie. La reconnaissance des parcours professionnels de nombreuses femmes est nécessaire. »*

Rachel Silvera, maîtresse de conférences à l'Université Paris-Nanterre,  
« Loi Copé-Zimmermann : l'arbre qui cache la forêt des inégalités » in  
*Alternatives économiques*, 28 janvier 2021

*« Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. "Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune". Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe. »*

Emmanuel Macron, *Adresse aux Français*, 13 avril 2020

Une fois par session, chaque groupe d'opposition, de même que chaque groupe minoritaire, peut, à l'occasion de la journée de séance qui lui est réservée, arrêter l'ordre du jour des travaux de l'Assemblée nationale. De ce droit, garanti par le cinquième alinéa de l'article 48 de la Constitution, découle, pour la formation intéressée, l'opportunité de mettre à l'honneur, dans le débat public, les sujets qui, selon elle, méritent toute l'attention de la représentation nationale.

Il va de soi que ces sujets sont trop nombreux pour être tous discutés en l'espace de quelques heures. Il faut donc choisir, parmi ces derniers, ceux qui revêtent les enjeux les plus significatifs, ceux qui posent les problèmes les plus sérieux, ceux qui suscitent, dans la société, les attentes et les espoirs les plus forts.

La nécessité de revenir sur la retraite à soixante-quatre ans ou, dit autrement, d'abroger une réforme injuste et néfaste avant tout pour les femmes, qui subissent temps partiel, carrières hachées, horaires fragmentés et faibles rémunérations, est de ceux-là. La nécessité de reconnaître la pénibilité des métiers « féminisés » également.

Mal documentée, peu étudiée, volontiers sous-estimée, autant de vérités rappelées par les personnes entendues avant l'examen du texte, elle est trop souvent insuffisamment combattue à la racine et insuffisamment compensée alors que les femmes sont confrontées, plus que les hommes, à des conditions de travail précaires et exposées, plus que les hommes, à certains risques dans le monde professionnel.

Face à cette situation, préoccupante à bien des égards, il n'est guère possible de rester les bras croisés, dans un contexte marqué par les menaces sur la revalorisation des pensions de retraite ou sur les conditions d'indemnisation des arrêts maladie des fonctionnaires, qui pèsent au premier chef sur nos compatriotes les plus fragiles. C'est la raison pour laquelle les députés du groupe La France insoumise – Nouveau Front Populaire souhaitent que soit discutée la présente proposition de loi, inspirée de celle déposée sous la précédente législature à l'initiative d'élus siégeant sur les bancs de la gauche<sup>(1)</sup>, qui n'avait pu l'être, et porteuse, comme celle-ci, de réelles avancées pour les femmes.

\*

Les mesures rassemblées dans le texte s'inscrivent dans un ensemble plus large de propositions contenues dans notre programme, *L'Avenir en commun*, dans le programme du Nouveau Front Populaire ainsi que dans nos livrets thématiques, notamment notre livret intitulé « *Vers une société féministe et émancipatrice* » dans lequel il est proposé :

– de porter immédiatement le salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel à 1 600 euros net, revaloriser la rémunération de tous les fonctionnaires et dégeler le point d'indice ;

---

(1) Proposition de loi (n° 973, XVI<sup>e</sup> législature) visant à mieux reconnaître le travail des femmes et sa pénibilité.

- d'organiser une conférence sociale pour revaloriser en matière de salaires, de conditions de travail et de parcours professionnels les métiers occupés majoritairement par des femmes dans les secteurs du soin et du lien ;
- de créer, dans toutes les entreprises, une commission de contrôle salarié, en lien avec l'inspection du travail, auprès de laquelle l'employeur devrait prouver l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de créer un service public unique d'accueil de la petite enfance et d'ouvrir 500 000 places en crèche et modes de garde adaptés aux besoins des familles dans les cinq prochaines années, afin de lutter contre le temps partiel contraint qui touche à 80 % les femmes ;
- d'instaurer un quota maximal de contrats précaires dans les entreprises : 10 % dans les petites et les moyennes, 5 % dans les grandes ;
- de mettre en place un observatoire national sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises privées et de réinstituer les commissions administratives paritaires dans la fonction publique ;
- de mener des politiques pour déconstruire les représentations sexuées des métiers et garantir l'égalité d'accès à toutes les formations ;
- d'abroger le quotient conjugal, système patriarcal favorisant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et de remplacer l'injuste quotient familial fiscal actuel par un crédit d'impôt par enfant que pourraient toucher toutes les familles ;
- de revaloriser le montant de l'allocation de soutien familial versée aux mères célibataires.



## **1. La santé au travail des femmes, un sujet qui charrie interrogations et inquiétudes**

Le constat n'est pas nouveau mais il n'en est pas moins inquiétant. En témoignent les propos tenus par les interlocuteurs de la rapporteure, représentants syndicaux, économistes, sociologues, journalistes... Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont à la fois méconnues et minimisées. Et, dans les métiers « féminisés », exercés par 65 % de femmes ou plus, ces répercussions sont communément lourdes et parfois dramatiques.

### **a. Un déficit de connaissance regrettable**

On le sait, les femmes, dont le taux d'activité<sup>(1)</sup> dépasse 65 %<sup>(2)</sup>, sont très représentées dans quelques secteurs d'activité. Elles comptent pour 66 % des enseignants, 70 % des vendeurs, 71 % des agents d'entretien, 73,5 % des caissiers et employés de libre-service, 89 % des coiffeurs et esthéticiens, 95,5 % des aides à domicile et aides ménagers, 74 % des professionnels de l'action sociale et de l'orientation, 86 % des infirmiers, 90 % des aides-soignants, 96 % des employés de maison et 97,5 % des assistants maternels<sup>(3)</sup>, pour s'en tenir là.

On sait moins de choses, en revanche, sur la santé au travail des femmes. Et il faut reconnaître que la faible étendue des connaissances dans ce domaine n'est pas une nouveauté. Déjà, en 2010, le Conseil économique, social et environnemental relevait que « [l]es recherches n[‘étaient] quasiment jamais faites dans une perspective de genre et, à l'exception peut-être du secteur hospitalier notamment pour les infirmières, [qu']elles concern[aient] encore moins les emplois occupés majoritairement par des femmes »<sup>(4)</sup>.

Plus de dix ans plus tard, et malgré de légers progrès, la situation demeure insatisfaisante. Les études épidémiologiques conduites dans les secteurs fortement « féminisés » sont rares. Il n'en existe presque aucune, à titre d'illustration, sur la population féminine des professionnels de santé. Quant aux statistiques sexuées, elles ont beau être plus abondantes que par le passé, les prescriptions légales s'étant faites davantage exigeantes avec le temps<sup>(5)</sup>, elles ne suffisent toujours pas à établir un état des lieux fiable et complet du sujet. Il est regrettable que la Caisse nationale de l'assurance maladie dispose de telles statistiques mais « *ne les publie que*

---

(1) *Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante.*

(2) *D'après les données publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047733?sommaire=6047805>).*

(3) *Karine Briard, Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?, document d'études de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), n° 265, janvier 2023, p. 19.*

(4) *Conseil économique, social et environnemental, La santé des femmes en France, communication présentée au nom du Bureau par Mme Dominique Hénon au nom de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, juillet 2010, p. 69.*

(5) *Voir l'article 19 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'article 163 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.*

*partiellement et [...] ne manifeste pas d'intérêt particulier pour leur exploitation* »<sup>(1)</sup> ou que la direction générale du travail ne détienne pas de statistiques de cette nature en matière de suivi de l'état de santé des individus par les services<sup>(2)</sup> auxquels la loi confie cette mission<sup>(3)</sup>.

À ces difficultés s'en ajoute une autre, qui tient dans le caractère incomplet des données relatives aux atteintes à la santé liées au travail à proprement parler. Pour beaucoup d'observateurs, il y aurait à la fois une sous-reconnaissance et une sous-déclaration des maladies professionnelles, comme des accidents du travail, le coût de ce second phénomène étant compris entre un et deux milliards d'euros<sup>(4)</sup>.

### ***b. Des politiques publiques de prévention et de compensation des risques professionnels conçues avant tout pour les hommes***

Travail pénible est, aujourd'hui encore, synonyme de travail masculin, soit parce qu'il suppose d'importants efforts physiques, soit parce qu'il est accompli dans un environnement agressif.

Il résulte de cela que les politiques de prévention et de compensation des risques professionnels sont conçues à partir d'un diagnostic largement androcentré.

Cela se vérifie, d'abord, à l'aune des caractéristiques des postes et des équipements de travail, les équipements de protection individuels tout spécialement, pensés pour l'« homme moyen » et trop souvent inadaptés à la morphologie féminine.

Cela se vérifie, ensuite, à l'aune des facteurs de pénibilité en tant que tels auxquels les travailleurs peuvent être exposés : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, activités en milieu hyperbare, températures extrêmes...<sup>(5)</sup> Autant de facteurs associés à des emplois fréquemment exercés par des hommes. Du reste, les critères retenus pour la détermination des seuils au-delà desquels l'exposition à certains de ces facteurs de risques emporte l'acquisition de droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P)<sup>(6)</sup>, marqués du sceau de l'univers industriel, ne sont pas favorables aux femmes, plus désavantagées de surcroît lorsqu'elles travaillent à temps partiel<sup>(7)</sup>. Ce constat vaut singulièrement pour le bruit, dont il est tenu compte dans l'industrie, ce qui est normal, mais presque pas dans les crèches ou les écoles, ce qui l'est moins, pour le

(1) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur la santé des femmes au travail par Mmes Laurence Cohen, Annick Jacquemet, Marie-Pierre Richer et Laurence Rossignol, enregistré à la Présidence du Sénat le 27 juin 2023, p. 29.*

(2) *Il s'agit des services de prévention et de santé au travail.*

(3) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 23.*

(4) *Cour des comptes, Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises, rapport public thématique, décembre 2022, p. 25.*

(5) *Il s'agit des facteurs de risques professionnels énumérés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail.*

(6) *Le détail des dispositions régissant le compte professionnel de prévention est présenté dans les commentaires des articles 1<sup>er</sup> et 3.*

(7) *Plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel (26,6 %) contre moins d'un homme sur dix (7,8 %) en 2023, selon la Dares (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-temps-partiel>).*

travail de nuit ou le travail répétitif. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les femmes représentent à peine le quart des titulaires d'un C2P<sup>(1)</sup>, un dispositif qui, de l'aveu de la Cour des comptes, n'est « *pas à la hauteur des objectifs qui lui étaient assignés, dans un contexte où l'âge de départ en retraite recule* »<sup>(2)</sup>.

Cela se vérifie, enfin, à l'aune du contenu des tableaux de maladies professionnelles. À cet égard, la remarque de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat est juste : ces tableaux « *ont [...] été pensés à l'origine au masculin, pour les secteurs des mines, de la chimie ou du BTP [bâtiment et travaux publics], et non pour les secteurs du soin ou du nettoyage* »<sup>(3)</sup> et « *sont [...] moins appropriés aux parcours professionnels plus hachés et mouvants des femmes* »<sup>(4)</sup>.

Incontestablement, les spécificités des métiers « féminisés » sont mal appréhendées dans la prévention comme dans la compensation de la pénibilité. Mais cela n'est pas tout. De façon générale, la santé au travail des femmes n'est pas assez prise en considération dans les politiques publiques de santé au travail. Le fait que le quatrième plan santé au travail (PST 4), déployé entre 2021 et 2025, n'y consacre qu'une seule action sur trente-quatre<sup>(5)</sup> n'en est-il pas un terrible révélateur ?

### c. Une exposition aux risques professionnels sous-estimée mais avérée

La pénibilité des métiers « féminisés » fait l'objet d'une sous-évaluation voire, dans les cas les plus extrêmes, d'une invisibilisation.

Cette situation est bien résumée dans une récente étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : « *L'analyse des indicateurs de sinistralité met en évidence que les femmes occupent des postes dont les activités sont exposées à des risques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles insuffisamment identifiés et reconnus, et ce, d'autant plus, dans les secteurs à prédominance féminine. En effet, dans les secteurs de la santé et du social, du nettoyage et de l'intérim, du commerce et industries de l'alimentation, les femmes exercent des métiers et occupent des postes de travail où les risques professionnels sont vraisemblablement sous-évalués et où les politiques de prévention sont encore insuffisamment développées.* »<sup>(6)</sup>

C'est à tort que les métiers en question sont perçus comme peu dangereux. Ainsi, il se trouve que les accidents du travail – en hausse de 41,5 % en ce qui

---

(1) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 32.*

(2) *Cour des comptes, op. cit., p. 79.*

(3) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 33.*

(4) *Id.*

(5) *Il s'agit de l'action 3.3 « Faire des démarches QVCT [Qualité de vie et des conditions de travail] de véritables leviers d'égalité femme-homme » au sein de l'objectif 3 « Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, en particulier sur le plan organisationnel ».*

(6) *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 – Des évolutions différencierées pour les femmes et les hommes, Veille et Analyse, juin 2022, p. 23.*

concerne les femmes, en baisse de 27 % en ce qui concerne les hommes entre 2001 et 2019<sup>(1)</sup> – sont plus nombreux dans les activités de services (santé, nettoyage, travail temporaire) à prédominance féminine (106 039 accidents chez les femmes, 72 444 chez les hommes) que dans le secteur du BTP (86 784 accidents chez les hommes, 1 576 chez les femmes)<sup>(2)</sup> et que, contrairement à une idée reçue, les accidents subis par les femmes sont plus graves que ceux subis par les hommes (dans tous les secteurs, sauf dans celui du BTP)<sup>(3)</sup> même si les accidents mortels touchent essentiellement ces derniers<sup>(4)</sup>.

Pour ce qui est des maladies professionnelles, l'état des lieux n'est guère meilleur puisqu'elles ont augmenté, toutes branches confondues, de presque 159 % sur la période<sup>(5)</sup>.

#### **Dans le secteur du nettoyage, une très forte exposition aux risques professionnels**

En 2016, les femmes occupent huit emplois sur dix dans le secteur du nettoyage. Les aides à domicile et les employés de maison sont d'ailleurs presque exclusivement des femmes. Dans ce paysage très « féminisé », les ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets font exception puisque plus de neuf sur dix sont des hommes.

Les métiers du nettoyage sont très exposés aux risques physiques : la même année, 71 % des salariés du nettoyage sont confrontés au travail répétitif, 61 % au risque chimique et 52 % aux postures pénibles. Au total, neuf salariés sur dix sont exposés à au moins un risque physique.

*Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ?, Analyses, n° 043, septembre 2019, pp. 2 et 5.*

À quoi tient alors la sous-évaluation évoquée plus haut ? Sans doute, en grande partie, au fait que les dangers auxquels les femmes sont confrontées sont moins visibles que ceux auxquels les hommes font face.

• Elles souffrent davantage de troubles musculo-squelettiques (TMS), qui représentent près de 90 % des maladies professionnelles déclarées et reconnues par la sécurité sociale<sup>(6)</sup>, puisqu'elles comptent pour 60 % des personnes qui en sont atteintes<sup>(7)</sup>. Cela est vrai, en particulier, pour les professionnelles de la santé humaine et de l'action sociale, qui doivent composer avec des contraintes physiques ou biomécaniques très prégnantes, à l'instar des personnels de la grande distribution (caissières et employées de libre-service), ou pour les salariées du secteur du nettoyage, qui doivent composer avec le caractère répétitif des tâches et la pénibilité des postures.

(1) Ibid., p. 5.

(2) Ibid., p. 24.

(3) Ibid., p. 8.

(4) Ibid., p. 12.

(5) Ibid., p. 25.

(6) Ibid., p. 14.

(7) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 49.*

## TAUX DE FRÉQUENCE DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Fréquence des troubles musculo-squelettiques (TMS) en 2016	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	1,1	5,4	2,7
Professions intermédiaires	0,4	2,4	1,3
Employés	4,2	14,1	11
Ouvriers	23,7	74,2	32,4
<b>Total</b>	<b>11,5</b>	<b>17,8</b>	<b>14,1</b>

Note : le taux de fréquence des maladies professionnelles est égal au nombre de maladies sur le nombre d'heures travaillées x 1 000 000.

Source : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 – Des évolutions différencierées pour les femmes et les hommes, Veille et Analyse, juin 2022, p. 16.

## INDICE DE GRAVITÉ DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Indice de gravité des troubles musculo-squelettiques (TMS) en 2012	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	0,3	0,5	0,3
Professions intermédiaires	0,5	1,2	0,8
Employés	2,1	6,4	5,2
Ouvriers	10,7	31,9	14,3
<b>Total</b>	<b>5,4</b>	<b>7,9</b>	<b>6,4</b>

Note : l'indice de gravité des maladies professionnelles est égal à la somme des taux d'incapacité permanente partielle sur la somme des heures de travail x 1 000 000.

Source : Anact, op. cit., p. 16.

### Les troubles musculo-squelettiques (TMS) en quelques mots

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) regroupent un large ensemble d'affections de l'appareil locomoteur, qui peuvent être provoquées ou aggravées par l'activité professionnelle.

Ils touchent les muscles, les tendons et gaines tendineuses, les nerfs, les bourses séreuses, les vaisseaux sanguins, les articulations et les ligaments et sont principalement localisés au niveau des membres supérieurs du corps (épaule, coude, poignet, main, etc.) même si les membres inférieurs peuvent également être atteints, notamment chez les salariés qui travaillent à genoux ou accroupis (genou, tendon d'Achille, etc.).

Les facteurs de risques qui favorisent l'apparition et le développement de TMS sont de différents types :

- les facteurs biomécaniques : posture, force, durée de l'activité, etc. ;
- les facteurs environnementaux : chocs, vibrations, froid, etc. ;
- les facteurs organisationnels : mauvaise organisation du travail, relations dégradées entre les personnels, etc. ;
- les facteurs psychosociaux : monotonie du travail, pression, insécurité de l'emploi, manque de reconnaissance, etc.

Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-prevention-des-troubles-musculo-squelettiques-tms> et <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/troubles-musculo-squelettiques/la-maladie/>.

• Elles sont surexposées aux risques psychosociaux (RPS), dont l'origine réside dans un nombre élevé de facteurs qui, selon l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, peuvent être répartis dans six catégories<sup>(1)</sup> :

- l'intensité et le temps de travail (contraintes de rythme, objectifs irréalistes ou flous, instructions contradictoires, horaires atypiques, etc.) ;
- les exigences émotionnelles (tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, etc.) ;
- le manque d'autonomie (marges de manœuvre et participation aux décisions relatives à l'activité limitées, etc.) ;
- les rapports sociaux au travail dégradés (relations conflictuelles entre les collaborateurs, perspectives de carrière inexistantes ou faibles, évaluation du travail insatisfaisante, etc.) ;
- les conflits de valeurs (impossibilité de faire un travail de qualité, nécessité de faire la promotion d'une méthode jugée inefficace, etc.) ;
- l'insécurité de la situation de travail (peur de la perte d'emploi, de la baisse de la rémunération, crainte à propos de l'avenir du métier exercé, etc.).

Le phénomène se manifeste avec une intensité particulièrement aiguë dans les secteurs notamment « féminisés », tels celui du soin, dans lequel tant les exigences émotionnelles que les contraintes organisationnelles sont fortes, et les conflits de valeurs bien réels, celui du nettoyage, dans lequel le manque d'autonomie des travailleurs est patent et l'isolement marqué, ou celui de la grande distribution, dans lequel les rapports avec la clientèle peuvent engendrer du stress, voire être empreints de violence.

Sans surprise, il ressort d'une étude de Santé publique France que la souffrance psychique en lien avec le travail touche plus les femmes que les hommes<sup>(2)</sup>, les pathologies les plus fréquemment signalées étant la dépression<sup>(3)</sup>, l'épuisement, l'anxiété, les troubles du sommeil et les syndromes post-traumatiques<sup>(4)</sup>.

---

(1) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Risques psychosociaux (RPS), 2024, pp. 7-8.

(2) Santé publique France, Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel en France, études et enquêtes, avril 2023, p. 42.

(3) La prévalence de la dépression varie de 0,6 % à 1,3 % chez les hommes et de 1,5 % à 3,7 % chez les femmes sur la période 2007-2018.

(4) Santé publique France, op. cit., p. 46.

Il est avéré que les RPS ont des conséquences très lourdes sur la santé des femmes. Ils sont la cause de l'apparition et du développement de TMS comme de bien d'autres maux : perturbations hormonales, infertilité, maladies cardio-vasculaires, obésité, diabète, etc.<sup>(1)</sup>

Cela étant, les atteintes à la santé en lien avec ces risques ne figurent dans aucun tableau de maladies professionnelles. La prise en charge des individus relève, en conséquence, du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles<sup>(2)</sup>.

#### LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) EN BREF

- En quelques mots

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, etc.).

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

- En quelques chiffres

– 45 % des actifs déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher (2019).

– 30 % des actifs signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des douze derniers mois (2016).

– 27 % des actifs déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent) (2019).

– 25 % des actifs disent devoir faire appel à d'autres en cas d'incident (2016).

– 20 % des actifs craignent de perdre leur emploi (2019).

– 9 % des actifs disent devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent (2019).

Source : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Risques psychosociaux (RPS), 2024, p. 2.

• Les femmes sont, par ailleurs, confrontées à des violences sexuelles et sexistes sur le lieu ou dans les relations de travail, qui produisent quantité de dommages, pour leur santé bien entendu, mais aussi dans leur vie active ou dans leur vie privée. Cela est spécialement vrai dans les secteurs d'activité à prédominance masculine. « *Parmi les victimes de comportements hostiles, les femmes qui exercent des fonctions de supervision, qui travaillent dans l'industrie,*

(1) Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 53.

(2) Article L. 461-1 du code de la sécurité sociale.

*sur des chantiers, en déplacement, ou qui sont exposées à de multiples nuisances physiques associent [...] plus souvent ces comportements hostiles à leur sexe. »<sup>(1)</sup>*

Les chiffres sont alarmants. Une enquête conduite par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes il y a une dizaine d'années révélait que huit femmes sur dix considéraient qu'elles étaient régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions à caractère sexiste dans le monde du travail, avec les répercussions négatives que l'on sait sur le bien-être, la confiance en soi ou la performance<sup>(2)</sup>. Une enquête menée en 2015 par l'Institut national d'études démographiques, évoquée dans le rapport de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, indiquait que 20 % de la population féminine avait subi au moins un fait de violence (majoritairement verbale ou psychologique) au cours des douze mois précédents<sup>(3)</sup>.

• Ce tableau déjà sombre n'est toutefois pas complet. En effet, les femmes sont exposées à d'autres facteurs de risques mal estimés, mal prévenus, qui sont la cause d'affections physiques ou psychiques mal réparées. Aux agents cancérogènes<sup>(4)</sup>, dans les secteurs du soin et du nettoyage par exemple, responsables du déclenchement de cancers (du sein, des ovaires, etc.) qu'il est très difficile de faire reconnaître comme des maladies professionnelles. Ou, dans un registre différent, aux conditions de travail précaires, notamment aux horaires atypiques, au temps partiel subi, au manque d'opportunités en termes d'évolution ou de reconversion durant la carrière, dans les secteurs de l'éducation, de l'aide à domicile et de l'esthétique par exemple, qui usent les personnes et dégradent leur état de santé, à des degrés divers mais toujours inquiétants.

## **2. Mieux prévenir et mieux compenser la pénibilité des métiers « féminisés », plus qu'un objectif louable, une nécessité impérieuse**

Dans les domaines de la prévention des atteintes à la santé au travail et de la compensation de la pénibilité associée aux activités dans lesquelles les femmes sont surreprésentées, l'action des pouvoirs publics n'est pas à la hauteur des enjeux. Il se trouve même que la situation a empiré à la suite des réformes injustes et inefficaces portées depuis 2017.

Ce constat appelle la mise en œuvre d'une politique ambitieuse et déterminée qui, hélas, ne vient pas.

---

(1) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 55.*

(2) *Rapport n° 2015-01 du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail – Entre déni et réalité, mars 2015, p. 11.*

(3) *Rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 55.*

(4) *Voir notamment les développements consacrés à ce thème dans le rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, pp. 41-43.*

À l'évidence, le présent texte ne réglera pas les problèmes dans leur intégralité. Ses auteurs en sont conscients. Il n'en revêt pas moins une double utilité. Mettre en lumière les difficultés qui s'élèvent dans ces matières si fondamentales, ce que des travaux antérieurs ont fait mais ce qui mérite d'être fait encore, d'une part. Proposer des solutions concrètes pour que soit mieux reconnue et mieux prise en compte l'exposition aux dangers de tous ordres dans les secteurs « féminisés », d'autre part.

Ses trois articles y concourent.

En écho à l'une des recommandations de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat<sup>(1)</sup>, l'**article 1<sup>er</sup>** ajoute à la liste des facteurs de risques professionnels énumérés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail, qu'il incombe à l'employeur de prévenir, les facteurs liés à des « *contraintes émotionnelles fortes* » que certaines activités, dont les contours seraient tracés par la loi, sont susceptibles d'engendrer.

En complément, l'**article 3** soumet l'employeur à l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à ces facteurs de risques ainsi qu'aux quatre facteurs de risques inopportunément exclus du champ d'application du C2P en 2017<sup>(2)</sup> – les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux –, de sorte qu'ils acquièrent des droits au titre de ce dispositif et puissent en faire usage aux fins, entre autres, de partir plus tôt à la retraite.

Parallèlement, l'**article 3** apporte quelques retouches à la définition des facteurs de pénibilité en vigueur à ce jour.

Au demeurant, parce qu'il ne serait ni juste, ni pertinent de faire évoluer la législation au seul bénéfice des salariés de la sphère privée, l'**article 2** intègre les emplois dont l'exercice implique des « *contraintes émotionnelles fortes* » au classement des emplois de la fonction publique relevant de la catégorie active, de façon à ce que leurs titulaires soient autorisés, eux aussi, à liquider par anticipation leur pension de retraite.

Enfin, l'**article 4** compense à due concurrence la charge qu'emporterait l'adoption de la présente proposition de loi, pour les organismes de sécurité sociale, par une majoration de l'accise sur les tabacs.

---

(1) Recommandation n° 14 du rapport d'information (n° 780, session ordinaire de 2022-2023) précité, p. 100  
« Revoir la liste des critères de pénibilité en l'adaptant à la réalité des risques professionnels féminins ».

(2) Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.



## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

#### **Faire des facteurs liés à des contraintes émotionnelles fortes des facteurs de risques professionnels au sens du I de l'article L. 4161-1 du code du travail**

##### **Adopté par la commission avec modifications**

L'article 1<sup>er</sup> ajoute à la liste des facteurs de risques professionnels énumérés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail, dont la prévention incombe à l'employeur, les facteurs liés à des « *contraintes émotionnelles fortes* » susceptibles de résulter de l'exercice de cinq types d'activités :

- celles qui sont en lien avec la prise en charge des personnes en souffrance physique ou sociale ;
- celles qui sont en lien avec la prise en charge des personnes victimes de violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes ou sexuelles ;
- celles qui sont en lien avec l'éducation de mineurs ;
- celles qui sont en lien avec la prise en charge sanitaire et médico-sociale des personnes ;
- celles qui sont en lien avec la prise en charge des personnes en situation de handicap.

#### **1. Le droit en vigueur**

L'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il précise que ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre sur le fondement des principes énoncés à l'article L. 4121-2<sup>(1)</sup>.

L'article L. 4121-3 et le II de l'article L. 4121-3-1 du même code le chargent respectivement de procéder à l'évaluation de ces risques avec le concours, pour l'essentiel, du comité social et économique et du service de prévention et de santé au travail, en veillant à prendre en considération l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe, ce qui n'est que trop rarement le cas en pratique,

---

(1) Neuf principes généraux de prévention y sont recensés : « éviter les risques », « évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités », « combattre les risques à la source », « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production », « tenir compte de l'état d'évolution de la technique », « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux », « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients », « prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle », « donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

et de transcrire les résultats de cette évaluation dans un document spécifique, le document unique d'évaluation des risques professionnels<sup>(1)</sup>.

**L'article L. 4121-3 du code du travail (*extraits*)**

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

« [...] »

« À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

« [...] »

**a. De l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels**

● Outre les obligations qui pèsent sur lui évoquées ci-dessus, l'employeur doit déclarer chaque année<sup>(2)</sup> à la caisse de retraite dont il relève – caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, caisse générale de sécurité sociale ou caisse de mutualité sociale agricole – les facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés, en application du I de l'article L. 4163-1 du code du travail.

Sont pris en compte six des dix facteurs mentionnés au I de l'article L. 4161-1 de ce code<sup>(3)</sup> :

- les activités exercées en milieu hyperbare (*b* du 2°) ;
- les températures extrêmes (*c* du 2°) ;
- le bruit (*d* du 2°) ;
- le travail de nuit (*a* du 3°) ;
- le travail en équipes successives alternantes (*b* du 3°) ;

---

(1) Aux termes du I de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, « [l]e document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions ».

(2) Article R. 4163-8 du code du travail.

(3) Les trois premiers facteurs de risques professionnels relèvent de la catégorie relative à l'environnement physique agressif ; les trois derniers relèvent de la catégorie relative aux rythmes de travail.

– le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (*c* du 3°).

Les quatre autres facteurs que sont les manutentions manuelles de charges (*a* du 1°), les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (*b* du 1°), les vibrations mécaniques (*c* du 1°) et les agents chimiques dangereux (*a* du 2°) ne sont plus pris en compte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 <sup>(1)</sup>.

Point essentiel, seule une exposition excédant les seuils fixés à l'article D. 4163-2 du même code (voir les tableaux ci-dessous), évaluée au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé <sup>(2)</sup> et appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle <sup>(3)</sup>, emporte la nécessité de procéder – de façon dématérialisée <sup>(4)</sup> – à la déclaration.

**LES SEUILS ASSOCIÉS AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS MENTIONNÉS  
AU I DE L'ARTICLE L. 4163-1 DU CODE DU TRAVAIL**

**1. Au titre de l'environnement physique agressif**

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels		120 fois par an

(1) Voir infra, le b du 1 du commentaire de l'article 3.

(2) Article D. 4163-3 du code du travail.

(3) Article D. 4163-5 du code du travail.

(4) En application du II de l'article L. 4163-1 du code du travail, la déclaration est effectuée par le biais de la déclaration sociale nominative.

## 2. Au titre de certains rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		900 heures par an

### **Le soutien aux employeurs des branches professionnelles dans le processus de détermination de l'exposition des travailleurs aux facteurs de risques professionnels**

Aux termes du I de l'article L. 4163-2 du code du travail, un accord de branche étendu peut déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 au-delà des seuils mentionnés au même I, « *en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées* ».

Aux termes du II de l'article L. 4163-2 précité, ces postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent être définis, en l'absence d'accord de branche étendu, par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté ministériel, dans des conditions fixées par décret.

- Pour les salariés des employeurs de droit privé, les salariés régis par un statut particulier et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé<sup>(1)</sup><sup>(2)</sup>, une telle exposition se traduit par l'acquisition de points, calculés selon des modalités définies par voie réglementaire<sup>(3)</sup>, sur un

(1) *L'employeur procède à la déclaration de l'exposition aux facteurs de risques professionnels lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois (voir les I et II de l'article R. 4163-8 du code du travail).*

(2) *Aux termes du second alinéa de l'article L. 4163-4 du code du travail, « [l]es salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention ».*

(3) *Articles R. 4163-9 et R. 4163-10 du code du travail.*

compte professionnel de prévention (C2P)<sup>(1)</sup>, financé par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (du régime général et du régime des salariés agricoles)<sup>(2)</sup>, en vertu des articles L. 4163-4 et L. 4163-5 du code du travail.

Ces points peuvent être utilisés, entièrement ou partiellement, à différentes fins, énumérées au I de l'article L. 4163-7<sup>(3)</sup> :

– la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue, que le titulaire du compte soit en emploi ou non, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels (1°)<sup>(4)</sup> ;

– le financement d'un complément de rémunération dans l'éventualité d'une réduction de la durée de travail (2°)<sup>(5)</sup> ;

– le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun, porté à soixante-quatre ans par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023<sup>(6)</sup> (3°)<sup>(7)</sup> ;

– le financement des frais afférents à un projet de reconversion professionnelle, que le titulaire du compte soit en emploi ou non, en vue d'accéder à un emploi non exposé auxdits facteurs de risques (4°)<sup>(8)</sup>.

Dans les premier, deuxième et quatrième cas de figure, il est loisible au titulaire du C2P de formuler une demande d'utilisation des points acquis à tout moment de la carrière. Dans le troisième cas de figure, il ne peut formuler sa demande qu'à compter du moment où il atteint l'âge de cinquante-cinq ans, comme il est précisé au II de l'article L. 4163-7.

---

(1) Avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, a été remplacé, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, par le compte professionnel de prévention (C2P). À cette occasion, quatre facteurs de risques professionnels – les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux – ont été sortis du champ d'application du C2P.

(2) Article L. 4163-21 du code du travail.

(3) Les droits constitués sur le compte professionnel de prévention d'un salarié lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou jusqu'à son admission à la retraite, conformément à l'article L. 4163-5 du code du travail.

(4) Articles L. 4163-8 et R. 4163-19 à R. 4163-22 du code du travail.

(5) Articles L. 4163-9 à L. 4163-12 et D. 4163-25 à D. 4163-29 du code du travail.

(6) Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

(7) Articles L. 4163-13 et R. 4163-30 du code du travail.

(8) Articles L. 4163-8-1 à L. 4163-8-5 et D. 4163-30-1 à D. 4163-30-5 du code du travail.

## **L'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention**

### **Article R. 4163-11 du code du travail**

« Les points inscrits sur le compte professionnel de prévention sont utilisés de la façon suivante :

« 1° Un point ouvre droit à un montant de 500 euros de prise en charge de tout ou partie des frais d'actions de formation professionnelle effectuées dans le cadre du 1° ou du 4° du I de l'article L. 4163-7 ;

« 2° Dix points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant quatre mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps ;

« 3° Dix points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale. »

### **Article R. 4163-12 du code du travail**

« Les points sont consommés selon le barème prévu par l'article R. 4163-11 par tranche de 10 points pour les utilisations prévues aux 2° et 3° de cet article et point par point pour l'utilisation prévue au 1° du même article. »

### **Article R. 4163-13 du code du travail**

« Les vingt premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation prévue au 1° du I de l'article L. 4163-7, sauf s'ils sont utilisés pour le projet de reconversion professionnelle prévu au 4° du I du même article.

« Toutefois, pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960, aucun point n'est réservé à l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4163-7.

« Pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, les dix premiers points inscrits sont réservés à l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4163-7. »

### **Article D. 4163-13-1 du code du travail**

« Le nombre total de points inscrits sur le compte professionnel de prévention pouvant être consommés avant le soixantième anniversaire du salarié pour l'utilisation mentionnée au 2° du I de l'article L. 4163-7 ne peut excéder 80 points. »

- Les organismes gestionnaires du C2P<sup>(1)</sup> sont autorisés, sur la base du I de l'article L. 4163-16 du code du travail, à procéder ou faire procéder à des contrôles sur pièces et sur place de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées. Pour remplir leur mission, ils peuvent demander aux services de l'administration du travail et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile.

---

(1) Dont l'identité est précisée à l'article L. 4163-14 du code du travail.

En cas de déclaration inexacte, est-il indiqué au II de cet article, le nombre de points est régularisé et la société peut faire l'objet d'une pénalité financière pour chaque salarié ou assimilé pour lequel une inexactitude est constatée<sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>.

• Entre la fin de l'année 2015 et la fin de l'année 2021, le nombre d'individus pour lesquels au moins une exposition a été déclarée est passé de 0,6 million à 1,9 million. En 2021, sur les 640 000 personnes exposées à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (9 % sont exposées à deux facteurs au moins), 44 % l'étaient au titre du travail de nuit, 37 % au titre du travail en équipes successives alternantes, 13 % au titre du travail répétitif, 10 % en raison du bruit et 7 % en raison de températures extrêmes<sup>(3)</sup>.

Pour les trois quarts, les personnes exposées sont des hommes. En 2019, la moitié d'entre eux travaillait dans le secteur de l'industrie manufacturière et 30 % dans les secteurs des activités de services administratifs et de soutien (15 %) d'une part, des transports et entreposage (15 %) d'autre part. C'est également dans le secteur de l'industrie manufacturière que l'on recense la plus forte proportion de femmes exposées, soit le tiers. Viennent ensuite le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, qui en rassemble un peu plus du quart, puis celui des activités de services administratifs et de soutien, qui en rassemble environ 15 %<sup>(4)</sup>.

13 600 salariés ont formulé une demande d'utilisation des points inscrits sur leur compte entre la mise en place du dispositif et la fin de l'année 2021 :

– pour le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ de droit commun, pour 9 600 d'entre eux ;

– pour le financement d'un complément de rémunération en cas de réduction de la durée de travail, pour 2 600 d'entre eux ;

– pour la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue, pour 1 500 d'entre eux<sup>(5)</sup> <sup>(6)</sup>.

---

(1) Le II de l'article L. 4163-16 du code du travail précise que « [l']employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, fixée par décret en Conseil d'État dans la limite de 50 % du plafond mensuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée ».

(2) Voir aussi les articles D. 4163-32 et R. 4163-33 du code du travail.

(3) Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale « Accidents du travail/maladies professionnelles » annexé au projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale de l'année 2023, mai 2024, p. 57.

(4) Id.

(5) La somme des salariés ayant demandé des conversions de points par type de demande est supérieure au nombre total de salariés ayant fait au moins une demande car certains salariés ont fait des demandes de plusieurs types.

(6) Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale « Accidents du travail/maladies professionnelles » précité, p. 57.

À la lumière de ces chiffres, il apparaît que la part des salariés qui font usage des points inscrits sur leur C2P aux fins prévues par le code du travail est très limitée au regard du nombre de salariés qui pourraient le faire.

**b. De l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels**

Les textes commandent à l'employeur d'au moins cinquante salariés<sup>(1)</sup> l'engagement d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels<sup>(2)</sup> dès lors qu'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations visées au I de l'article L. 4162-1 du code du travail :

– il emploie une proportion minimale de travailleurs, fixée à 25 % de l'effectif<sup>(3)</sup>, exposés aux facteurs de risques professionnels qui doivent être déclarés à la caisse de retraite compétente (1°)<sup>(4)</sup> ;

– il enregistre un indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25 (2°)<sup>(5)</sup>.

L'accord produit ses effets pendant une durée maximale de trois ans<sup>(6)</sup>.

Si la négociation échoue, l'employeur est tenu d'arrêter, après avis du comité social et économique, un plan d'action relatif à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels<sup>(7)</sup>.

Le plan produit ses effets pendant une durée maximale de trois ans<sup>(8)</sup>.

La méconnaissance de ces prescriptions est passible d'une pénalité financière, conformément à l'article L. 4162-4 du même code<sup>(9)</sup>.

---

(1) Aux termes du I de l'article L. 4162-1 du code du travail, sont assujettis à l'obligation fixée à cet article les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés.

(2) Il s'agit de tous les facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

(3) I de l'article D. 4162-1 du code du travail.

(4) Sur le fondement du I de l'article L. 4163-1 du code du travail.

(5) II de l'article D. 4162-1 du code du travail. Il est précisé que « [l']indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents prévus à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise tel que défini à l'article R. 130-1 du même code ».

(6) Article L. 4162-3 du code du travail.

(7) Il s'agit de tous les facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

(8) Article L. 4162-3 du code du travail.

(9) Voir aussi les articles R. 4162-6 à R. 4162-8 du code du travail.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises employant entre cinquante et trois cents salariés qui seraient couvertes par un accord de branche étendu traitant des thèmes cités à l'article D. 4162-3 dudit code<sup>(1)</sup>.

### L'article D. 4162-3 du code du travail

« L'accord d'entreprise ou de groupe mentionné à l'article L. 4162-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 4162-2, ou l'accord de branche étendu mentionné au II de l'article L. 4162-1 traite :

« 1° D'au moins deux des thèmes suivants :

« a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;

« b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

« c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1 ;

« 2° En outre, d'au moins deux des thèmes suivants :

« a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;

« b) Le développement des compétences et des qualifications ;

« c) L'aménagement des fins de carrière ;

« d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1.

« Pour les thèmes mentionnés au 2°, l'accord ou le plan d'action précise les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits aux utilisations prévues aux 1° et 2° du I de l'article L. 4163-7. »

## 2. Le dispositif proposé

L'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi revêt un objet simple : faire en sorte que la pénibilité des métiers « féminisés » soit mieux reconnue par le droit et mieux combattue dans les faits.

À cette fin, il ajoute à la liste des facteurs de risques professionnels énumérés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail, qu'il incombe à l'employeur de prévenir, les facteurs liés à des « *contraintes émotionnelles fortes* » (nouveau 4° du I) susceptibles de résulter de l'accomplissement de cinq types d'activités dont l'utilité sociale est avérée et dans lesquelles les femmes sont particulièrement représentées :

– celles qui touchent à la prise en charge des personnes en souffrance physique ou sociale (a) ;

– celles qui touchent à la prise en charge des personnes victimes de violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes ou sexuelles (b) ;

---

(1) II de l'article L. 4162-1 du code du travail.

- celles qui touchent à l'éducation des mineurs (c) ;
- celles qui touchent à la prise en charge sanitaire et médico-sociale des personnes (d) ;
- celles qui touchent à la prise en charge des personnes en situation de handicap (e).

Aux termes du **même article**, il appartiendrait à la Haute Autorité de santé (HAS) d'établir une liste indicative de ces activités.

Pour sa part, le pouvoir réglementaire serait chargé d'apporter des précisions sur ces nouveaux facteurs de risques, comme il est tenu de le faire pour les facteurs déjà répertoriés dans le texte de loi, sur le fondement du II de l'article L. 4161-1. Pour l'essentiel, il lui reviendrait d'arrêter la liste exhaustive des activités en question et de définir les critères de pénibilité associée à leur exercice.

### **3. Les modifications apportées par la commission**

La commission a jugé préférable, sur proposition de la rapporteure, que soit supprimé l'alinéa imposant à la HAS l'établissement d'une liste indicative des activités relevant du 4° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans sa rédaction résultant de l'**article 1<sup>er</sup>** au motif que l'autorité ne serait vraisemblablement pas en mesure de remplir cette fonction compte tenu de la nature des missions que la loi lui confie et du champ de ses compétences.

\*  
\* \*

*Article 2*

**Intégrer à la liste des emplois de la fonction publique classés en catégorie active les emplois impliquant des contraintes émotionnelles fortes**

**Adopté par la commission sans modification**

L'article 2 propose que relèvent de la catégorie active les emplois de la fonction publique dont l'exercice implique des « *contraintes émotionnelles fortes* » au sens du 4° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, créé par l'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi.

**1. Le droit en vigueur**

● Dans la fonction publique, la liquidation de la pension de retraite intervient, hors cas particuliers<sup>(1)</sup>, lorsque le fonctionnaire dit sédentaire atteint l'âge de soixante-quatre ans, en application du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite<sup>(2)</sup>, sur le modèle de la règle qui prévaut dans le secteur privé<sup>(3)</sup>.

La liquidation de la pension peut néanmoins intervenir par anticipation, cinq ans avant que ne soit atteint l'âge légal de départ, lorsque le fonctionnaire occupe ou a occupé un emploi classé en catégorie active, pourvu qu'il puisse se prévaloir de dix-sept années de services.

La liste des emplois relevant de cette catégorie, qui présentent « *un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles* » conduisant à une usure prématuée, est arrêtée par voie réglementaire tant pour la fonction publique de l'État – c'est l'objet du décret n° 54-832 du 13 août 1954<sup>(4)</sup> – que pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière<sup>(5)</sup>.

On y trouve notamment les personnels de la surveillance des douanes, les agents d'exploitation des travaux publics de l'État, les agents de police municipale, les sapeurs-pompiers, les aides-soignants et les agents des services hospitaliers.

---

(1) Il s'agit des cas relevant des 2° à 6° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

(2) Pour le régime applicable dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, voir l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

(3) Article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

(4) Décret n° 54-832 du 13 août 1954 portant règlement d'administration publique pour la codification de lois et de règlements d'administration publique relatifs aux pensions civiles et militaires de retraite.

(5) Pour obtenir la liste des emplois relevant de la catégorie active dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière, on pourra utilement consulter les informations mises à disposition sur le site Internet de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (<https://www.juris-cnracl.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/depart-au-titre-de-la-categorie-active/classement-en-categorie-active/classement-par-arrete>).

La liquidation de la pension peut intervenir avec davantage de précocité encore, dix ans avant que ne soit atteint l'âge légal de départ en retraite, lorsque le fonctionnaire peut se prévaloir de services dits super-actifs accomplis :

- dans le corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police ;
- dans les réseaux souterrains des égouts ;
- en tant que personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire ;
- au sein des services actifs de la police nationale.

Bénéficiant également de ce régime l'ingénieur ou l'ancien ingénieur du contrôle de la navigation aérienne.

Le départ en retraite anticipé est subordonné à l'accomplissement d'une durée minimale de services qui varie en fonction de l'emploi occupé.

Par ailleurs, le fait d'appartenir à la catégorie active ouvre droit au bénéfice de bonifications – soit des trimestres supplémentaires accordés sans cotisation en contrepartie – et d'une majoration du montant de la pension de retraite.

• C'est dans la fonction publique hospitalière que l'on compte le plus d'agents relevant de la catégorie active – au 31 décembre 2020, ils représentaient 51 % de l'effectif total (environ 410 000 agents) – bien que les infirmiers, profession dans laquelle les femmes représentent plus de 80 % des effectifs<sup>(1)</sup>, en aient été sortis il y a plus de dix ans<sup>(2)</sup>. Dans la fonction publique de l'État, on en compte 12 % (environ 177 000 agents) et dans la fonction publique territoriale, entre 5 % et 10 % (entre 99 000 et 198 000 agents)<sup>(3)</sup>.

## 2. Le dispositif proposé

Conçu aux fins que soit garantie une meilleure compensation de la pénibilité des métiers « féminisés », l'**article 2** de la proposition de loi modifie le 1<sup>o</sup> du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite de sorte que soient classés en catégorie active les emplois qui engendrent des « *contraintes émotionnelles fortes* ».

Seraient concernés, plus concrètement, les emplois impliquant l'exercice, dans des conditions précisées par voie réglementaire, des activités énumérées au 4<sup>o</sup>

---

(1) *Les femmes comptent pour 86 % des infirmiers et des sages-femmes, d'après une étude de la Dares (Karine Briard, op. cit., p. 19).*

(2) Pour obtenir davantage d'informations sur le sujet, on pourra consulter la page suivante : <https://www.juris-cnracl.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/depart-au-titre-de-la-categorie-active/classement-en-categorie/services-de-sante-et-établissements-dhospitalisation-de-soins-et-de-cure>.

(3) Ces données proviennent d'un document de travail établi par le Conseil d'orientation des retraites à l'issue de la séance plénière du 23 mars 2023 ([https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc\\_15\\_SG\\_Cat%C3%A9gories%20actives\\_fonction%20publique.pdf](https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc_15_SG_Cat%C3%A9gories%20actives_fonction%20publique.pdf)).

du I de l'article L. 4161-1 du code du travail – créé par l'**article 1<sup>er</sup>** du texte <sup>(1)</sup> –, soit celles en lien avec :

- la prise en charge des personnes en souffrance physique ou sociale ;
- la prise en charge des personnes victimes de violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes ou sexuelles ;
- l'éducation des mineurs ;
- la prise en charge sanitaire et médico-sociale des personnes ;
- la prise en charge des personnes en situation de handicap.

\*  
\* \* \*

### *Article 3*

#### **Soumettre l'employeur à l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à tous les facteurs de risques professionnels recensés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail**

##### **Adopté par la commission avec modifications**

L'article 3 fait évoluer la législation sur deux points distincts.

En premier lieu, il soumet l'employeur à l'obligation de procéder à la déclaration de l'exposition des travailleurs :

- d'une part, aux quatre facteurs de risques professionnels exclus du champ d'application du compte professionnel de prévention par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, à savoir les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux ;
- d'autre part, aux facteurs de risques professionnels liés à des « *contraintes émotionnelles fortes* » au sens du 4<sup>o</sup> du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, créé par l'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi.

En second lieu, il apporte quelques retouches à la définition des facteurs de pénibilité en vigueur à ce jour.

#### **1. Le droit en vigueur**

Au sens du I de l'article L. 4161-1 du code du travail <sup>(2)</sup>, constituent des facteurs de risques professionnels les facteurs liés à des contraintes physiques marquées, d'une part, un environnement physique agressif, d'autre part, et certains rythmes de travail, enfin.

---

(1) Voir supra, le 2 du commentaire de l'article 1<sup>er</sup>.

(2) Voir aussi l'article D. 4161-1 du code du travail.

Toutefois, seule une exposition à une courte majorité d'entre eux (six sur dix), au-delà de seuils donnés qui plus est, emporte, pour l'employeur, l'obligation d'en faire la déclaration à la caisse de retraite compétente et, pour le travailleur, l'acquisition de droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P), dans les conditions prévues au chapitre III du titre VI du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail<sup>(1)</sup>.

**a. Le I de l'article L. 4161-1 du code du travail recense dix facteurs de risques professionnels**

i. Les facteurs liés à des contraintes physiques marquées (*a, b et c* du 1°)

Relèvent de cette catégorie :

– les manutentions manuelles de charges, soit « *toute[s] opération[s] de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs* »<sup>(2)</sup>. Sont principalement concernées les manutentions manuelles qui comportent des risques, dorso-lombaires par exemple, pour les individus « *en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables* »<sup>(3)</sup> ;

– les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Aucun texte n'indique ce que recouvrent ces termes mais il semble qu'il soit possible, pour mieux appréhender la notion, de se référer au tableau n° 57 des maladies professionnelles – Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail – annexé au livre IV de la partie réglementaire du code de la sécurité sociale ;

– les vibrations mécaniques, qui peuvent être de deux sortes<sup>(4)</sup> :

- les vibrations transmises aux mains et aux bras, qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires ;
- les vibrations transmises à l'ensemble du corps, qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

---

(1) Voir supra, le a du I du commentaire de l'article 1<sup>er</sup>.

(2) Article R. 4541-2 du code du travail.

(3) Article R. 4541-1 du code du travail.

(4) Article R. 4441-1 du code du travail.

ii. Les facteurs liés à un environnement physique agressif (*a, b, c et d* du 2°)

Relèvent de cette catégorie :

– les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, à savoir :

- les substances et mélanges qui répondent aux critères de classification relatifs aux dangers physiques, aux dangers pour la santé ou aux dangers pour l'environnement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008<sup>(1) (2)</sup> ;
- les agents qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peuvent présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de leurs propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de leur présence sur le lieu de travail ou de leur utilisation, y compris les agents pour lesquels des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle<sup>(3)</sup> ;
- les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction<sup>(4)</sup>.

– les activités exercées en milieu hyperbare, avec ou sans immersion, dès lors que les travailleurs sont exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals<sup>(5)</sup>. Dans le détail, il peut s'agir :

- de travaux exécutés par des entreprises soumises à certification et dont la liste est fixée par arrêté, notamment de travaux industriels, de génie civil ou maritimes ;
- d'interventions effectuées dans le cadre d'activités physiques ou sportives, culturelles, scientifiques, techniques, maritimes, aquacoles, de santé, de sécurité et de secours.

– les températures extrêmes. Aucun texte ne précise ce que sont ces températures mais, dans ce domaine, il existe un certain nombre de prescriptions dont le respect s'impose à l'employeur. La réglementation commande ainsi que les équipements et caractéristiques des locaux de travail soient conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de

---

(1) Règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006.

(2) Article R. 4412-3 du code du travail (voir aussi l'article R. 4411-6 du même code).

(3) Article R. 4412-3 du code du travail.

(4) Article R. 4412-60 du code du travail.

(5) Article R. 4461-1 du code du travail.

travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs<sup>(1)</sup>, ou que les locaux fermés soient chauffés pendant la saison froide<sup>(2)</sup> ;

– le bruit, compte tenu des paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque : niveau de pression acoustique de crête, niveau d'exposition quotidienne, niveau d'exposition hebdomadaire<sup>(3)</sup>.

### iii. Les facteurs liés à certains rythmes de travail (*a, b et c* du 3°)

Relèvent de cette catégorie :

– le travail de nuit<sup>(4)</sup>, considéré, par défaut, comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures<sup>(5)</sup> ;

– le travail en équipes successives alternantes. Aucun texte ne définit la notion mais il semble communément admis qu'elle renvoie au cas de figure dans lequel plusieurs équipes se succèdent sur un poste de travail sans que cela n'aille de pair avec un chevauchement des horaires (il s'agit de travail « posté ») ;

– le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

### ***b. Seule l'exposition à six de ces facteurs de risques professionnels fait l'objet d'une déclaration de l'employeur à la caisse de retraite dont il relève et ouvre droit à l'acquisition de points au titre du compte professionnel de prévention***

Initialement, l'exposition des travailleurs, au-delà de certains seuils, aux « facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé »<sup>(6)</sup>, supposait que l'employeur en fasse la déclaration auprès de la caisse de retraite dont il relevait. De cette exposition résultait, pour les travailleurs intéressés, l'acquisition de droits (comptabilisés sous forme de points) au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

---

(1) Article R. 4213-7 du code du travail.

(2) Article R. 4223-13 du code du travail.

(3) Article R. 4431-1 du code du travail.

(4) Dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

(5) Article L. 3122-2 du code du travail. Certains secteurs obéissent à des règles différentes.

(6) Article L. 4161-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

La donne a évolué à la faveur de la réforme portée par l'ordonnance du 22 septembre 2017<sup>(1)</sup>. Désormais, seule l'exposition, au-delà de certains seuils<sup>(2)</sup>, à six facteurs de risques sur les dix recensés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail donne lieu à une déclaration auprès de la caisse de retraite et se traduit, pour les travailleurs intéressés, par l'acquisition de droits (comptabilisés sous forme de points) au titre du compte professionnel de prévention (C2P), qui a succédé au C3P.

Ne sont plus pris en compte, aux termes du I de l'article L. 4163-1 du même code, que :

- les activités exercées en milieu hyperbare (*b* du 2°) ;
- les températures extrêmes (*c* du 2°) ;
- le bruit (*d* du 2°) ;
- le travail de nuit (*a* du 3°) ;
- le travail en équipes successives alternantes (*b* du 3°) ;
- le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (*c* du 3°).

L'exposition aux quatre autres facteurs – les manutentions manuelles de charges (*a* du 1°), les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (*b* du 1°), les vibrations mécaniques (*c* du 1°) et les agents chimiques dangereux (*a* du 2°) – fait maintenant l'objet d'un traitement à part. Elle ouvre aux assurés qui justifient d'une incapacité permanente reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs de ces facteurs<sup>(3)</sup> la possibilité d'un départ à la retraite anticipé dans des conditions plus favorables que les conditions de droit commun prévues à l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale.

---

(1) *Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.*

(2) *Fixés à l'article D. 4163-2 du code du travail. Pour davantage de précisions sur les seuils, voir supra, le a du I du commentaire de l'article 1<sup>er</sup>.*

(3) *La liste de ces maladies est établie par arrêté ministériel.*

**L'aménagement du dispositif de départ en retraite anticipé pour incapacité permanente au bénéfice des assurés exposés aux facteurs de risques professionnels exclus du champ d'application du compte professionnel de prévention**

Le I de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale dispose que l'âge de départ en retraite est abaissé à soixante ans pour l'assuré qui justifie d'une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 20 %<sup>(1)</sup>, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Le III du même article dispose que l'âge de départ en retraite est abaissé de deux ans pour l'assuré qui justifie d'une incapacité permanente dont le taux est compris entre 10 % et 19 %<sup>(2)</sup>, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, sous réserve :

- que l'assuré ait été exposé, pendant dix-sept ans<sup>(3)</sup>, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Toutefois, ces deux conditions ne sont pas applicables lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs des facteurs de risques suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux.

(1) Article D. 351-1-9 du code de la sécurité sociale.

(2) I de l'article D. 351-1-10 du code de la sécurité sociale.

(3) II de l'article D. 351-1-10 du code de la sécurité sociale.

En outre, un fonds créé par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023<sup>(1)</sup>, baptisé fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, participe dorénavant, en vertu de l'article L. 221-1-5 du même code, au financement d'actions de sensibilisation, de prévention, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité ergonomiques<sup>(2)</sup>.

## 2. Le dispositif proposé

L'article 3 de la proposition de loi fait évoluer la législation sur deux points distincts dans la perspective, sinon unique, du moins principale, d'une amélioration tant de la prise en considération que de la compensation de la pénibilité, dans ses dimensions physique et émotionnelle, attachée aux métiers « féminisés ».

---

(1) Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

(2) Il s'agit des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées mentionnés au I<sup>o</sup> du I de l'article L. 4161-1 du code du travail : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques.

• Le 1° procède à des ajustements dans la définition des facteurs de risques professionnels énumérés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

En premier lieu, il prévoit que la pénibilité associée aux manutentions manuelles de charges devrait tenir compte de la fréquence des opérations de transport ou de soutien des charges ainsi que du poids cumulé de ces dernières (*a*).

En deuxième lieu, il intègre les produits d'entretien à la catégorie des agents chimiques dangereux (*b*).

En troisième lieu, il impose que la pénibilité associée au bruit comprenne une dimension propre à la durée d'exposition à celui-ci (*c*).

Ces ajustements en appelleront d'autres. Il va de soi, en effet, que les critères de pénibilité mériteraient d'être revus en profondeur pour que la pénibilité des métiers à prédominance féminine, dans les secteurs du soin, du nettoyage, de l'aide à domicile ou de la grande distribution, soit correctement reconnue et compensée. Une préconisation que beaucoup d'experts formulent très clairement, à l'image de ceux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, sans succès pour le moment.

• Le 2°, qui modifie le I de l'article L. 4163-1 du même code, propose une modification – en réalité un double changement – de plus grande ampleur.

D'abord, il rétablit l'obligation, pour l'employeur, de procéder à la déclaration à la caisse de retraite dont il relève de l'exposition des travailleurs, au-delà de certains seuils, aux quatre facteurs de risques exclus du champ d'application du C2P en 2017, ce qui a pénalisé les femmes sans doute plus encore que les hommes : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux.

Ensuite, il soumet l'employeur à l'obligation de procéder à cette déclaration dans le cas où les travailleurs seraient exposés, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques liés à des « *contraintes émotionnelles fortes* » au sens du 4° du I de l'article L. 4161-1 dudit code, créé par l'**article 1<sup>er</sup>** de la proposition de loi <sup>(1)</sup>.

---

(1) Voir supra, le 2 du commentaire de l'article 1<sup>er</sup>.

**Les activités susceptibles d'engendrer des « contraintes émotionnelles fortes » au sens du 4° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans sa rédaction résultant de l'article 1<sup>er</sup> de la proposition de loi**

En vertu du 4° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail dans sa rédaction résultant de l'article 1<sup>er</sup> de la présente proposition de loi, seraient susceptibles d'engendrer des « contraintes émotionnelles fortes », dans des conditions précisées par voie réglementaire :

- les activités en lien avec la prise en charge des personnes en souffrance physique ou sociale ;
- les activités en lien avec la prise en charge des personnes victimes de violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes ou sexuelles ;
- les activités en lien avec l'éducation des mineurs ;
- les activités en lien avec la prise en charge sanitaire et médico-sociale des personnes ;
- les activités en lien avec la prise en charge des personnes en situation de handicap.

Avec cette modification du cadre normatif, l'exposition à tous les facteurs de risques professionnels donnerait lieu, dans les conditions définies par les textes, à la déclaration susmentionnée et se traduirait, pour tous les travailleurs intéressés, par l'acquisition de droits au titre du C2P susceptibles d'être utilisés aux fins énumérées au I de l'article L. 4163-7 du code du travail, à savoir :

– la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue, que le titulaire du compte soit en emploi ou non, en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels (1°) <sup>(1)</sup> ;

– le financement d'un complément de rémunération dans l'éventualité d'une réduction de la durée de travail (2°) <sup>(2)</sup> ;

– le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun, porté à soixante-quatre ans par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 <sup>(3)</sup> (3°) <sup>(4)</sup> ;

– le financement des frais afférents à un projet de reconversion professionnelle, que le titulaire du compte soit en emploi ou non, en vue d'accéder à un emploi non exposé auxdits facteurs de risques (4°) <sup>(5)</sup>.

---

(1) Articles L. 4163-8 et R. 4163-19 à R. 4163-22 du code du travail.

(2) Articles L. 4163-9 à L. 4163-12 et D. 4163-25 à D. 4163-29 du code du travail.

(3) Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

(4) Articles L. 4163-13 et R. 4163-30 du code du travail.

(5) Articles L. 4163-8-1 à L. 4163-8-5 et D. 4163-30-1 à D. 4163-30-5 du code du travail.

### **3. Les modifications apportées par la commission**

Sur proposition de la rapporteure, la commission a adopté deux amendements rédactionnels.

\*  
\* \* \*

#### *Article 4* **Gage de recevabilité financière**

##### **Adopté par la commission sans modification**

L’article 4 prévoit un mécanisme de compensation de la charge, pour les organismes de sécurité sociale, qui naîtrait de l’adoption de la proposition de loi.

L’article 4 compense à due concurrence la charge qu’emporterait, pour les organismes de sécurité sociale, l’adoption de la présente proposition de loi par une majoration de l’accise sur les tabacs.



## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*Lors de sa seconde réunion du mercredi 20 novembre 2024<sup>(1)</sup>, la commission examine la proposition de loi visant à reconnaître la pénibilité des métiers « féminisés » (n° 415) (Mme Gabrielle Cathala, rapporteure).*

**Mme Gabrielle Cathala, rapporteure.** « *Il nous faudra nous rappeler [...] que notre pays, aujourd’hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. “Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l’utilité commune.” Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de deux cents ans. Nous devons aujourd’hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe. »*

Ces mots, vous les connaissez : ce ne sont pas les miens, mais ceux d’Emmanuel Macron, prononcés en 2020, en pleine crise sanitaire. Des mots du Président de la République qui, comme pour le reste, n’ont hélas été suivis d’aucun effet.

Pourtant, il est vrai que notre pays tient sur des personnes invisibilisées, trop faiblement rémunérées et trop souvent méprisées. Ces personnes sont en majorité des femmes, car, depuis un quart de siècle, notre pays s’est transformé : les classes populaires sont désormais majoritairement féminines. Ce sont d’abord et avant tout des femmes qui fournissent les services essentiels à notre vie commune.

Elles sont plus de 4 millions à exercer ces métiers, 4 millions d’infirmières, d’aides-soignantes, d’agents de service hospitalier, de secrétaires médicales, d’aides à domicile, d’agents d’entretien, de professeures des écoles, d’enseignantes, d’accompagnantes d’élèves en situation de handicap (AESH), d’agents territoriales spécialisées des écoles maternelles (Atsem), de caissières, de vendeuses, d’auxiliaires de vie sociale, d’aides médico-psychologiques, d’auxiliaires de puériculture, d’assistantes maternelles.

Nombre d’entre elles ont endossé un gilet fluorescent sur les ronds-points le 17 novembre 2018. Six ans après le premier acte des « gilets jaunes », elles étaient toujours là samedi dernier pour réclamer justice et partage des richesses, car, comme elles le disent, elles ont du mal à joindre les deux bouts.

Elles étaient en première ligne pendant la pandémie, chaleureusement applaudies chaque soir aux fenêtres par des millions de Français.

Elles ont été les plus touchées par l’odieuse réforme de la retraite à 64 ans, celle dont nous avons voté l’abrogation ce matin même en commission et que nous abrogerons en séance ce jeudi 28 novembre, car ce sont elles, les femmes, qui

---

(1) <https://assnat.fr/daijZq>

subissent le plus fortement carrières hachées, temps partiel contraint, horaires fragmentés et faibles salaires.

Les femmes avaient déjà pâti, plus encore que les hommes, des réformes passées : elles sont les premières victimes de l'allongement de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein, de la diminution des majorations de durée d'assurance accordées au titre des enfants, du passage des dix aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul de la pension ou encore du système de décote.

Elles seront aussi les plus touchées par les attaques du Gouvernement, notamment par celles de Guillaume Kasbarian, qui souhaite porter à trois jours le délai de carence pour les arrêts maladie des fonctionnaires prétendument fainéants et absentéistes – une mesure qui touchera en premier lieu les métiers les plus pénibles. Sylvie, longtemps auxiliaire de puériculture à Montpellier, est en colère. Elle le dit : l'*« usure professionnelle »* est importante. *« La petite enfance, c'est très intéressant, mais très dur. Il faut beaucoup porter et se pencher. Le dos et les épaules en souffrent. »*

Alors que les femmes l'éprouvent dans leur chair, au quotidien, depuis des siècles, la pénibilité de leur travail est invisibilisée et occultée du fait de biais sexistes profondément inscrits dans nos représentations communes. Des stéréotypes sur des emplois perçus comme naturellement féminins, par opposition à d'autres qui seraient naturellement masculins, ce qui conduit à banaliser les risques qui leur sont liés et, ainsi, à minimiser la charge réelle, physique et mentale, du travail.

De nombreuses études ont montré que les femmes sont davantage que les hommes affectées par les troubles musculo-squelettiques (TMS). Elles sont aussi, plus encore qu'eux, exposées aux risques psychosociaux (RPS) au travail. Pourtant, dans les représentations sociales traditionnelles qui, depuis plus d'un siècle, ont modelé notre droit du travail, les risques les plus souvent associés au travail laissent largement les femmes de côté : efforts physiques intenses, exposition au bruit, aux intempéries, aux produits nocifs sont autant de critères de pénibilité qui concernent majoritairement les hommes. Notre droit oublie les spécificités des conditions du travail féminin, tout autant marquées par la pénibilité physique ou mentale : postures contraignantes, gestes répétitifs, bruit de fond permanent d'un niveau sonore trop élevé, tâches morcelées, manque d'autonomie ou de latitude décisionnelle.

Concernant, par exemple, le port de charges lourdes, les hommes soulèvent majoritairement des objets inanimés, tandis que les femmes soulèvent en premier lieu des personnes : nos malades, nos personnes âgées, nos concitoyens les plus vulnérables. Le critère de port de charges lourdes n'est pas non plus appliqué aux quelque 150 000 caissières qui, chaque jour, en scannant nos courses, soulèvent en moyenne plus d'une tonne de produits en une heure. Il ne vaut pas non plus pour les employées de cantine qui portent quotidiennement, à une cadence aussi lourde que répétitive, des kilos de nourriture et de marchandises, des tables, des chaises ou

encore de la vaisselle dont le poids total dépasse le seuil de pénibilité des manutentions manuelles de 15 kilogrammes en poids cumulé.

En conséquence de ces biais sexistes, les critères retenus pour déterminer les seuils au-delà desquels l'exposition à certains de ces facteurs de risques emporte l'acquisition de droits dans le cadre d'un compte professionnel de prévention (C2P), susceptibles d'être utilisés pour suivre une action de formation professionnelle ou partir plus tôt à la retraite, sont défavorables aux femmes.

Ce constat vaut en particulier pour l'exposition au bruit, dont il est tenu compte dans le secteur de l'industrie, mais pas dans les crèches ni les écoles, alors même que les personnels scolaires sont exposés à des niveaux sonores qui dépassent 80 décibels dans les cours de récréation ou dans leurs classes, d'autant que celles-ci sont de plus en plus surchargées.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les femmes représentent à peine le quart des titulaires d'un C2P, un dispositif qui, de l'aveu même de la Cour des comptes, n'est « *pas à la hauteur des objectifs qui lui [sont] assignés* ».

Le contenu des tableaux de maladies professionnelles est lui aussi révélateur : il a été pensé « au masculin » et selon des critères ouvriéristes, pour les secteurs des mines, de la chimie ou du bâtiment et des travaux publics (BTP), beaucoup moins pour les secteurs féminisés du soin ou encore du nettoyage.

Il est aussi avéré que la pénibilité des métiers « féminisés » fait l'objet d'une sous-évaluation, voire, dans les cas les plus extrêmes, d'une invisibilisation.

Dans les secteurs de la santé et du social, du nettoyage et de l'intérim, du commerce et des industries de l'alimentation, les femmes exercent des métiers et occupent des postes de travail pour lesquels les risques professionnels sont sous-estimés et les politiques de prévention insuffisamment développées. Or c'est à tort que ces métiers sont perçus comme peu dangereux. Ainsi, les accidents du travail sont plus nombreux dans les activités de services à prédominance féminine – santé, nettoyage, travail temporaire – que dans le secteur du BTP et, contrairement à une idée reçue, les accidents subis par les femmes sont plus graves que ceux subis par les hommes.

J'ajoute, car cela me paraît révélateur d'une réalité que certains refusent de voir, que les accidents du travail touchant les femmes ont augmenté de 41,5 % entre 2001 et 2019 quand ceux touchant les hommes ont diminué de 27 %. Quant aux maladies professionnelles, elles ont connu une hausse significative, à hauteur de 159 %, pendant la même période. Et il faut avoir à l'esprit que beaucoup de maladies à caractère professionnel ne sont pas inscrites dans les tableaux.

Dans ces conditions, à quoi tient donc la sous-évaluation ? Sans doute, pour une large part, au fait que les dangers auxquels les femmes sont confrontées sont moins visibles que ceux auxquels les hommes font face.

Elles souffrent davantage de TMS, qui représentent près de 90 % des maladies professionnelles déclarées et reconnues par la sécurité sociale, puisqu'elles comptent pour 60 % des personnes qui en sont atteintes. Parmi ces femmes, on trouve les professionnelles de la santé humaine et de l'action sociale ou celles de la grande distribution, qui doivent composer avec de fortes contraintes physiques ou biomécaniques. Ces maladies touchent aussi en masse les salariées du secteur du nettoyage, confrontées au caractère répétitif des tâches et à la pénibilité des postures.

Ces mêmes femmes sont surexposées aux RPS, favorisés par des facteurs de nature variée : les horaires atypiques, les perspectives de carrière inexistantes ou faibles, le contact avec la souffrance ou la détresse humaine, les tensions avec le public, les conflits de valeurs, pour ne citer que ceux-là.

Là encore, le phénomène se manifeste avec une intensité aiguë dans les secteurs notamment « féminisés » : celui du soin, dans lequel tant les exigences émotionnelles que les contraintes organisationnelles sont fortes ; celui du nettoyage, dans lequel le manque d'autonomie des travailleurs est patent et l'isolement marqué ; celui de la grande distribution, où les rapports avec la clientèle peuvent engendrer du stress, voire être empreints de violence.

Du reste, on le sait, les femmes sont également confrontées à des violences sexuelles et sexistes sur le lieu ou dans les relations de travail, qui produisent quantité de dommages. Les chiffres sont alarmants. Huit femmes sur dix considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions à caractère sexiste dans le monde du travail, avec les répercussions négatives que l'on sait. Les témoignages que j'ai recueillis me laissent penser que les choses n'ont pas vraiment changé.

Ce tableau déjà très sombre n'est toutefois pas complet. En effet, les femmes sont exposées à d'autres facteurs de risques mal estimés et mal prévenus, qui sont la cause d'affections physiques ou psychiques mal réparées. Un seul exemple : les agents cancérogènes, en particulier dans les secteurs du soin et du nettoyage, responsables du déclenchement de cancers qu'il est très difficile de faire reconnaître comme maladies professionnelles.

Dans les domaines de la prévention des atteintes à la santé au travail et de la compensation de la pénibilité associée aux activités exercées en majorité par les femmes, l'action du Gouvernement n'est pas à la hauteur des enjeux. La situation a empiré à la suite des réformes plus injustes les unes que les autres adoptées depuis 2017.

Soyons clairs : cette proposition de loi ne réglerait pas tous les problèmes. Mais elle met en lumière les difficultés des personnes qui exercent ces métiers essentiels et propose des solutions concrètes pour que soit mieux reconnue et prise en compte l'exposition aux dangers de tous ordres dans les secteurs « féminisés ».

L'article 1<sup>er</sup> tend à ajouter à la liste des facteurs de risque professionnel énumérés dans le code du travail, qu'il incombe à l'employeur de prévenir, ceux liés à des « contraintes émotionnelles fortes » que certaines activités, dont les contours seraient tracés par la loi, sont susceptibles de créer.

Parce qu'il ne serait ni juste, ni pertinent de faire évoluer la législation au seul bénéfice des salariés de la sphère privée, l'article 2 intègre les emplois dont l'exercice implique des « contraintes émotionnelles fortes » au classement des emplois de la fonction publique relevant de la catégorie active, de sorte que leurs titulaires soient autorisés, eux aussi, à liquider par anticipation leur pension de retraite.

Enfin, le troisième article soumet l'employeur à l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à ces facteurs de risque ainsi qu'aux quatre facteurs qu'Emmanuel Macron a supprimés en 2017 par les ordonnances Pénicaud – les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux –, de sorte qu'ils acquièrent des droits en vertu de ce dispositif et puissent en faire usage pour, entre autres, partir plus tôt à la retraite. Cet article apporte quelques retouches à la définition des facteurs de pénibilité en vigueur afin de mieux prendre en compte les métiers majoritairement exercés par les femmes, s'agissant notamment du bruit, du port de charges et de l'exposition aux produits toxiques.

Je forme le vœu que ce texte soit largement voté, car le contraire porterait préjudice à plus de 4 millions de personnes. Qu'il soit voté pour les 600 000 aides à domicile, qui prennent soin de nos parents et de nos grands-parents ; pour les assistantes maternelles, dont 15 % sont à la tête de familles monoparentales et 30 % à temps partiel, dont 61 % ne s'arrêtent pas de travailler, même malades, par peur de perdre leurs contrats ; pour les infirmières, dont la charge de travail a doublé en dix ans, dont l'espérance de vie est inférieure de sept ans à celle des autres femmes, dont 20 % arrivent à la retraite avec une invalidité. Que ce texte soit voté pour les 136 000 AESH, qui subissent le temps partiel et gagnent 900 euros nets par mois en moyenne ; pour les 50 000 Atsem ; pour les aides-soignantes ; pour les agentes des services hospitaliers ; pour les agentes d'entretien, coiffeuses, esthéticiennes, exposées aux produits cancérigènes ; pour les professionnelles de la petite enfance ; pour les vendeuses et les caissières ; pour les professeures et les enseignantes. Que cette loi soit votée pour toutes ces femmes.

**Mme Annie Vidal, présidente.** Nous en venons aux interventions des orateurs des groupes.

**M. Emmanuel Taché de la Pagerie (RN).** Le code du travail prévoit que les entreprises de plus de cinquante salariés soient soumises à une négociation obligatoire relative à l'exposition aux facteurs de risque professionnel. Cette négociation permet d'aboutir à des mesures de prévention offrant la possibilité aux employeurs et aux salariés d'anticiper les effets de cette exposition.

La France insoumise suggère d'ajouter aux trois facteurs de risque professionnel existants une quatrième catégorie, les « contraintes émotionnelles fortes ». Cette formule n'a aucune valeur scientifique ni juridique et se prête à une interprétation subjective.

Le RN a une proposition concrète à vous faire, autrement plus ambitieuse : reconnaître juridiquement les risques psycho-sociaux. Ce progrès social majeur, sans créer aucune charge ni pour l'État ni pour la sécurité sociale, garantira aux employés et salariés, en particulier ceux du secteur social et médico-social, une meilleure protection contre la pénibilité des métiers féminisés.

**Mme Joséphine Missoffe (EPR).** La proposition de loi vise à mieux prendre en compte la contrainte émotionnelle et les risques de nombreux métiers où les femmes sont encore surreprésentées. Le groupe Ensemble pour la République estime ces motivations louables, mais n'est pas d'accord avec les méthodes préconisées.

S'agissant des contraintes émotionnelles, la protection de la santé mentale des travailleurs par l'employeur est déjà une obligation consacrée par l'article L. 4121-1 du code du travail, auxquels s'ajoutent les accords nationaux interprofessionnels (ANI) de 2008, 2010 et 2013 portant respectivement sur le stress, le harcèlement et la violence et la qualité de vie au travail.

Depuis 2017, notre modèle de santé au travail repose sur une double logique de prévention et de compensation et sur une orientation claire : mieux vaut prévenir que guérir.

Dans sa rédaction actuelle, la proposition de loi vise à intégrer la contrainte émotionnelle aux facteurs de risque pris en compte dans le cadre du C2P. Nous sommes convaincus que cette bataille se gagnera plutôt par une meilleure prévention au travail, davantage de moyens pour le travail et une meilleure organisation du travail.

En ce qui concerne l'extension du cadre du C2P, le texte revient à l'article 3 sur une ordonnance que le Président de la République a signée en 2017 pour pallier des difficultés de mise en œuvre fragilisant le dispositif précédent. Mais d'autres instruments protègent déjà contre les risques mentionnés, comme la possibilité d'un départ anticipé à la retraite ou le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, instauré en 2023.

Nous constatons comme vous la nécessité d'une meilleure adéquation entre les facteurs de risque professionnel et la réalité quotidienne du travail. Dans cet esprit, nous voulons aller plus loin que les ajustements proposés dans le texte et demandons une réflexion plus complète sur l'évaluation des risques professionnels, d'abord dans le secteur social et médico-social, l'un des premiers touchés par le problème.

**Mme Mathilde Hignet (LFI-NFP).** L'examen de cette proposition de loi est un beau symbole à la veille du centenaire de la grève des sardinières, une grève de six semaines lancée par des ouvrières de conserveries de poisson à Douarnenez pour protester contre la pénibilité de leurs tâches et demander une augmentation de salaire. Je pense aussi à Rachel Keke, ancienne députée, qui a lutté pendant vingt-deux mois avec les femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles – un métier féminisé dans lequel les cadences imposées sont de plus en plus contraignantes sans qu'aucune pénibilité y soit reconnue.

Ces luttes révèlent le manque de reconnaissance des spécificités de genre dans le monde du travail. Près de 70 % des femmes exercent des métiers dits féminisés. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin et des services aux particuliers – infirmières, caissières, AESH, enseignantes, agentes d'entretien. Mais les métiers « féminisés » comportent-ils moins d'exigences spécifiques que les autres ? La présentation de la rapporteure nous démontre bien que non. Si les exigences physiques peuvent être moins spectaculaires dans leur cas, elles sont bien là. Pensez-vous qu'une aide à domicile qui doit s'occuper chaque jour de nos aînés, les porter, les laver ou qu'une caissière qui soulève en moyenne une tonne de marchandises par heure ne font pas d'effort physique ? Pourtant, leur situation n'est pas prise en compte dans le cadre des risques professionnels. Il est donc indispensable de revoir les facteurs de risque pour tenir compte des contraintes des métiers « féminisés », jusqu'ici invisibilisés.

Les femmes sont surreprésentées dans les métiers du lien. Elles s'occupent des enfants en tant qu'enseignantes ou AESH, des aînés en tant qu'aides à domicile ou aides-soignantes en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Quand ces métiers ne bénéficient pas de la reconnaissance qu'ils méritent, ils peuvent avoir un impact sur la santé mentale. Cela peut être le cas quand on accompagne des enfants en situation de handicap ou victimes de violences domestiques : la souffrance des personnes dont elles s'occupent rejoue sur les travailleuses du lien. Pourtant, la santé mentale reste un tabou. C'est pourquoi les contraintes émotionnelles doivent être prises en compte parmi les facteurs de risque.

Je rappelle que, depuis le 8 novembre à 16 heures 48 et jusqu'à la fin de l'année, les femmes travaillent gratuitement du fait des inégalités salariales. Le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 23,5 % à celui des hommes. Reconnaître la pénibilité des métiers « féminisés » est le minimum.

**Mme Sandrine Runel (SOC).** Caissières, infirmières, aides-soignantes : plus de 66 % de ces femmes déclarent ne pas être capables d'exercer leur travail jusqu'à la retraite. Il existe dans notre pays une pénibilité qui ne dit pas son nom : celle que vivent les femmes qui prennent soin de nous, de nos aînés, de nos enfants, ces travailleuses de première ligne que nous avons applaudies pendant le covid.

Il est grand temps de sortir d'une vision purement ouvrière de la pénibilité, et de prendre en considération les conséquences des horaires atypiques,

de l'exposition à des risques chimiques et biologiques, des contraintes posturales et articulaires sur la santé des femmes. Cela passe non seulement par le rétablissement des quatre critères de pénibilité supprimés du C2P en 2017, mais aussi par leur évolution. Je salue donc la démarche de ma collègue Gabrielle Cathala, qui propose, par exemple, de prendre en compte le poids cumulé des charges ou d'ajouter les produits d'entretien à la liste des agents chimiques jugés dangereux, actuellement réduite aux seuls produits chimiques industriels.

Mais la pénibilité, ce n'est pas uniquement l'usure du corps : c'est aussi la charge psychosociale. Travailler quotidiennement au contact de personnes malades, vulnérables socialement ou mentalement, est évidemment pénible. Or, depuis 2017, nous avons l'impression que vous ne comprenez pas que ces femmes ne pourront pas exercer leur métier jusqu'à l'âge de la retraite. Cela dénote d'une profonde méconnaissance du monde du travail.

Heureusement, nous avons adopté ce matin une proposition de loi d'abrogation de la retraite à 64 ans, cette réforme si injuste qui n'a rien fait pour prévenir et reconnaître la pénibilité tout au long de la carrière et au moment de la retraite. Il est temps de légiférer pour prendre en compte cette pénibilité dans les métiers les plus féminisés : nous le devons à nos travailleuses, et à toutes celles et tous ceux qu'elles accompagnent et protègent au quotidien.

**M. Nicolas Turquois (Dem).** Contrairement à ce matin, je n'aborderai pas de manière légère et imagée l'examen du troisième des quatre textes inscrits à l'ordre du jour de votre niche qui relève de la commission des affaires sociales. Vous êtes évidemment parfaitement libres d'y inscrire les textes que vous voulez, mais vous savez pertinemment qu'en raison de leur nombre, la proposition de loi que nous nous apprêtons à examiner n'a aucune chance d'être discutée en séance publique. C'est d'autant plus regrettable que ce sujet mériterait un véritable débat.

Le groupe Les Démocrates tient à dénoncer le cynisme avec lequel vous détournez et instrumentalisez le travail législatif à votre seul profit : non seulement le travail des parlementaires, de leurs collaborateurs et des services de l'Assemblée nationale n'a pas vocation à servir votre communication, mais en plus, en privilégiant les effets d'annonce à une volonté réelle et déterminée de faire concrètement avancer les choses, vous ne faites que décevoir les attentes des femmes que vous prétendez défendre – et c'est plus regrettable encore. Si vous tenez tant à améliorer le quotidien des femmes qui exercent des métiers pénibles, pourquoi ne pas inscrire ce texte en premier point de l'ordre du jour, plutôt qu'en sixième, afin de vous assurer qu'il sera examiné ?

Sur le fond, nous souscrivons évidemment à votre volonté de mieux reconnaître la pénibilité auxquelles les femmes sont exposées dans certains métiers. Néanmoins, ignorant complètement la négociation entre les partenaires sociaux, vous retenez dans ce texte une définition relativement large des activités pénibles qui seraient particulièrement féminisées, sans aucune concertation. Ainsi, tout fonctionnaire qui serait exposé à une activité en lien avec la prise en charge de

victimes de violences verbales pourrait partir à la retraite dix ans avant l'âge légal : ce n'est pas une réponse crédible au problème que vous soulevez.

Les Démocrates ne vous ont pas attendus pour se mobiliser en faveur d'une meilleure prise en compte de la pénibilité. En 2023, lors de l'examen de la réforme des retraites, un amendement permettant d'instaurer des entretiens d'évolution professionnelle aux âges clés de la vie pour les travailleurs effectuant des métiers pénibles a été adopté à notre initiative.

Déplorant votre approche d'un sujet aussi important, nous voterons contre cette proposition de loi.

**M. François Gernigon (HOR).** Cette proposition de loi a pour objectif de mieux reconnaître la pénibilité des métiers « féminisés », dans lesquels les femmes sont majoritairement en première ligne. Aides-soignantes, auxiliaires de vie, agentes de nettoyage, éducatrices : bien plus que des emplois, ces métiers sont une vocation, un sacrifice, un acte de dévouement quotidien. Les femmes qui les exercent portent sur leurs épaules le soin des autres, la dignité des plus fragiles et, souvent, la paix sociale. Pourtant, leur labeur reste trop souvent dans l'ombre, invisible aux yeux même de ceux qui en bénéficient. Ces mains qui soignent, qui nettoient, qui éduquent, qui apaisent, méritent bien plus que des applaudissements éphémères : elles méritent notre respect durable, notre reconnaissance sincère et notre engagement. C'est pourquoi le groupe Horizons & Indépendants soutient l'objectif de ce texte.

Dans une volonté louable de reconnaître davantage la pénibilité des métiers majoritairement exercés par des femmes, votre texte vise à ajouter les contraintes émotionnelles fortes à la liste des facteurs de risques professionnels, et à y réintroduire les quatre facteurs de risques supprimés par l'ordonnance de 2017. Or, s'ils ont été supprimés, c'est précisément parce qu'ils complexifiaient de manière excessive l'appréciation de la pénibilité au travail. L'expérience a confirmé la nécessité de se concentrer sur des critères de pénibilité clairs, mesurables, applicables. La réintroduction de ces critères, jugés source de confusion, voire inapplicables par les employeurs, risquerait de conduire à une appréciation inégale de la pénibilité selon les secteurs et, partant, de nuire à l'efficacité globale du dispositif.

Pour ces raisons, le groupe Horizons & Indépendants s'opposera à cette proposition de loi, au profit du travail transpartisan auquel le Premier ministre s'est engagé à participer lors de sa déclaration de politique générale.

**Mme Karine Lebon (GDR).** Cette proposition de loi pose une question restée trop longtemps absente du débat public, et je salue donc votre démarche.

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques, en 2022, les femmes étaient davantage exposées aux RPS que les hommes, parce qu'elles exercent plus souvent des métiers de services, qui les exposent tout à la fois à des situations émotionnelles complexes, à de fortes exigences physiques, et à de

fortes contraintes d’organisation du temps de travail qui se répercutent sur leur vie personnelle.

Selon la consultation réalisée par la CGT auprès de professionnels du soin et du lien, qui a conforté ce constat, les contraintes physiques de ces métiers sont même similaires à celles des travailleurs manuels : port de charges lourdes, positions inconfortables, gestes répétitifs, nuisances sonores. Ces travailleurs sont également exposés à des produits potentiellement dangereux et à la saleté, et contraints à une proximité physique susceptible d’augmenter les risques d’infection virale.

Selon une étude de la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les pénibilités subies par les femmes au travail sont trop souvent rendues invisibles par les biais de genre et une insuffisante prise en compte des spécificités d’exercice de leur métier.

Cette proposition de loi, qui vise à inscrire un nouveau facteur de risque professionnel dans le code du travail – les « contraintes émotionnelles fortes » – et à améliorer leur prise en compte au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, constitue donc une avancée en matière de reconnaissance de la pénibilité des métiers majoritairement occupés par des femmes. Elle permet de questionner les critères de pénibilité, aujourd’hui insuffisants pour prendre en compte les risques spécifiques aux métiers à dominance féminine : ces « contraintes émotionnelles fortes » sont pourtant l’expression de la mutation des métiers et des conditions de travail.

Nous devons faire évoluer la définition de la pénibilité et ses modalités de reconnaissance pour l’ensemble des travailleurs. Or les avancées obtenues pour les femmes profiteront aussi aux hommes. Investir dans l’humain est tout aussi nécessaire que de prendre en compte les conditions de travail de la moitié de la population.

Je terminerai avec une pensée pour cette mère, fleuriste de profession, qui, depuis le décès de sa fille de 11 ans d’un cancer, se bat pour faire reconnaître l’exposition des fleuristes aux pesticides, plus importante encore que celle des agriculteurs.

**Mme Josiane Corneloup (DR).** Cette proposition de loi visant à reconnaître la pénibilité des métiers dits « féminisés » entend améliorer la protection des femmes par le code du travail. Si les objectifs du texte sont louables, ses auteurs oublient que la pénibilité et la sinistralité au travail sont loin de ne concerner que les métiers dits « féminisés » : au contraire, les hommes sont davantage exposés encore à la pénibilité et au risque d’accident du travail, qui concerne 57 % des hommes contre seulement 43 % des femmes. Dans le secteur privé, une personne concernée sur deux est un ouvrier, une catégorie qui compte près de 70 % d’hommes.

Sans nier la pénibilité des métiers les plus féminisés, présents principalement dans les secteurs du soin, des services à la personne, du social et du médico-social, nous devons chercher à améliorer la prévention et la santé pour tous, plutôt que de catégoriser les métiers pénibles en fonction du genre. Afin de contribuer au développement de la culture de prévention dans l'entreprise, il faut inciter les comités sociaux et économiques à sensibiliser l'ensemble des salariés aux questions de santé et de sécurité au travail, en partageant régulièrement, avec le plus grand nombre, les connaissances sur les risques et leur prévention, mais aussi renforcer les moyens de l'assurance maladie consacrés aux programmes de prévention de trois risques professionnels majeurs – TMS, manipulation de produits chimiques et chutes.

Par ailleurs, nous sommes opposés à l'ajout d'un risque intitulé « contraintes émotionnelles fortes », dont la définition juridique est plus que floue et la portée plus large que les seuls métiers du sanitaire, du social et de l'éducation. Le texte ne précise d'ailleurs pas comment l'inspection du travail contrôlera la conformité des conditions de travail à cette nouvelle disposition.

Aussi, le groupe Droite Républicaine votera contre ce texte.

**Mme Sophie Taillé-Polian (EcoS).** Je tiens tout d'abord à remercier mes collègues de La France insoumise de mettre au cœur de nos débats la question du travail des femmes, encore plus durement touchées que les hommes par l'inique réforme des retraites qui nous a été imposée en 2023.

Le précédent gouvernement avait d'ailleurs promis une grande loi sur le travail, qui devait être l'occasion d'aborder la question de la pénibilité : nous l'attendons toujours. D'ici à ce qu'il se décide à agir, il est donc bienvenu que les groupes du Nouveau Front populaire – en particulier La France insoumise – prennent à bras-le-corps le sujet de la pénibilité des métiers dits féminisés.

En effet, si les conditions de travail se sont améliorées dans certains secteurs principalement masculins, comme le BTP, la pénibilité des activités féminisées, comme le secteur de l'aide à domicile et des services médico-sociaux, s'est significativement accrue. Selon un rapport de la Cour des comptes, le nombre de jours d'arrêts de travail imputables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dans le secteur médico-social était trois fois supérieur à la moyenne constatée dans l'ensemble des autres secteurs en France. La proportion de femmes souffrant de TMS a également beaucoup augmenté, et atteint aujourd'hui 60 %. Il est donc grand temps de reconnaître que les métiers tertiaires et féminisés sont eux aussi très exposés à la pénibilité, et d'agir enfin.

Historiquement, les risques liés aux métiers dits masculins ont conduit à des accidents plus graves, entraînant de fait la sous-estimation, voire l'invisibilisation, des risques spécifiques liés aux métiers plus féminisés. Il convient donc de rééquilibrer la prise en considération des risques, afin d'assurer une meilleure

prévention, une meilleure protection et une meilleure réparation à tous les salariés : c'est tout l'objet de ce texte, que le groupe Écologiste et Social soutiendra.

**Mme Annie Vidal, présidente.** Nous en venons aux questions des autres députés.

**M. Matthias Tavel (LFI-NFP).** Monsieur Turquois, si La France insoumise inscrit tant de textes dans sa niche, c'est précisément parce qu'elle ne maîtrise l'ordre du jour qu'une fois par an ! Si vous souhaitez si ardemment que cette proposition de loi soit inscrite à l'ordre du jour d'une semaine de l'Assemblée, n'hésitez pas à en faire la demande. Quoi qu'il en soit, j'espère que nous pourrons l'examiner en séance la semaine prochaine.

Je tiens à remercier la rapporteure pour son travail sur ce texte, qui répond à des situations sur lesquelles j'ai été alerté dans ma circonscription. Lors de la réforme des retraites, j'ai rencontré des femmes assurant le nettoyage de sites industriels dans le bassin de Saint-Nazaire, comme l'usine Airbus ou les Chantiers de l'Atlantique. Elles m'expliquent que très tôt, parfois même dès 40 ans, elles souffrent de douleurs aux coudes, aux genoux, au dos, du fait de leur métier.

Face à cette situation, la première réponse est évidemment l'abrogation de la réforme des retraites – nous nous y sommes employés ce matin. Mais il faut aller plus loin et permettre aux travailleurs soumis à la pénibilité de partir de manière anticipée. Au-delà des métiers de l'entretien, cela concerne aussi le secteur social et médico-social, et l'enseignement.

J'en profite pour dénoncer les propos scandaleux tenus récemment par le multirécidiviste Nicolas Sarkozy : non, les enseignants ne travaillent pas que 24 heures par semaine ! Et ils le font dans des classes surchargées, contraints, lorsqu'ils interviennent auprès des plus jeunes enfants, de se baisser sans cesse pour être à leur hauteur. Dans de telles conditions, je mets quiconque au défi d'exercer ce métier jusqu'à l'âge de départ en retraite que vous avez imposé l'année dernière – et que nous allons, fort heureusement, avancer.

**Mme Sandrine Rousseau (EcoS).** La reconnaissance de la pénibilité doit beaucoup aux luttes syndicales dans l'industrie, secteur très masculinisé. Si la reconnaissance de la pénibilité spécifique à certains métiers très féminisés a tant tardé à être inscrite à l'agenda politique, c'est autant à cause de ce biais sexiste qu'en raison de la faiblesse de l'engagement syndical dans ces métiers, qui imposent souvent une grande dispersion – cumul d'employeurs ou de clients, émiettement des horaires.

La pénibilité de certains métiers est souvent occultée par l'engagement présupposé et les compétences naturelles que l'on prête à celles qui les exercent. C'est le cas, par exemple, des métiers de la petite enfance : il est forcément agréable de s'occuper des enfants en crèche ou en maternelle ! Et pourtant, c'est aussi pénible de subir le bruit et de se casser en deux plusieurs heures dans la journée pour prendre soin des petits, surtout quand on vieillit. C'est aussi le cas des métiers de

l'accompagnement des personnes âgées, qui implique notamment le port de corps lourds.

Tous ces facteurs spécifiques aux métiers féminisés, déjà particulièrement pénalisés par la suppression des critères de pénibilité décidée par Emmanuel Macron, sont aujourd'hui insuffisamment pris en considération. Je remercie donc la rapporteure pour cette proposition de loi indispensable.

**Mme la rapporteure.** Monsieur Taché de la Pagerie, comme je l'ai expliqué, la reconnaissance de la notion de contrainte – ou d'exigence – émotionnelle forte est une demande forte du secteur. On la retrouve d'ailleurs dans un récent rapport du Sénat consacré à la santé des femmes au travail. Je serai donc défavorable à votre amendement, qui vise à remplacer cette notion par une référence aux « risques psycho-sociaux ».

Madame Missoffe, je comprends que vous soyez mal à l'aise, car l'article 3 du texte tend à revenir sur la suppression, en 2017, des quatre critères de pénibilité par les ordonnances Pénicaud. Sous couvert d'améliorer le texte, votre amendement à l'article 1<sup>er</sup> ne ferait au contraire que le rendre plus vague et donc inopérant. J'y serai donc défavorable.

Monsieur Turquois, votre intervention était caricaturale : reprocher à un groupe qui ne maîtrise l'ordre du jour qu'une seule fois par an de vouloir susciter un débat sur un sujet qui concerne 4 millions de personnes est pour le moins étonnant. Si vous voulez vraiment que ce texte soit débattu lors d'une semaine de l'Assemblée, n'hésitez pas à le soutenir : j'ai proposé à tous les collègues de le cosigner, mais vous n'avez pas répondu. Cela nous éviterait au passage de consacrer ces tribunes censées être transpartisanes à des sujets aussi inutiles que la fraude sociale ou la répression des mineurs, comme ce sera le cas en décembre.

Certes, ce texte n'est inscrit qu'en sixième point de l'ordre du jour de jeudi prochain. Mais si chacun se tient correctement, respecte le débat, et que personne ne fait d'obstruction sur la proposition de loi pour abroger la retraite à 64 ans, son examen sera plié en une heure et demie et nous aurons amplement le temps ensuite d'examiner tous les autres textes. Et même si ce n'était pas le cas, rien n'empêche un autre groupe du NFP de décider de l'inscrire dans sa propre niche. Nous ne travaillons donc pas pour rien.

Monsieur Gernigon, contrairement à ce que vous affirmez, les quatre critères supprimés en 2017 ne l'ont pas été parce qu'ils étaient inopérants, mais parce que le Medef voulait faire des économies ! Je note par ailleurs que, comme beaucoup d'autres, vous employez le champ lexical du « sacrifice » et du « dévouement » de celles qui exercent ces métiers. On a tendance à héroïser ces professions – comme s'il était formidable de travailler 50 heures par semaine pour un Smic et, à la retraite, une pension médiocre ! Comme si, aussi, ces professionnelles se satisfaisaient de n'être applaudies que lors d'une pandémie, avant de retomber dans l'oubli.

Avec cette proposition de loi, nous proposons d'agir concrètement pour que la pénibilité de leurs métiers soit reconnue et qu'elles puissent bénéficier d'une retraite anticipée. Cette proposition fait partie d'un ensemble plus large de propositions dont nous ne pourrons pas toutes discuter lors de notre niche – lutte contre le temps partiel contraint, dégel du point d'indice, augmentation des salaires, création d'un grand service public national de la petite enfance, ou encore, mesure féministe centrale, retraite à 60 ans avec quarante annuités. Il est d'ailleurs étonnant que ceux qui prétendent défendre le travail des femmes soient favorables à la retraite à 65 ans, une mesure qui serait évidemment un désastre pour les professions les plus pénibles.

Madame Corneloup, vous nous reprochez d'être trop restrictifs, arguant que les hommes souffrent aussi de la pénibilité au travail. Nous ne le nions pas, et c'est bien pour cela qu'en 2023, nous défendions aussi les égoutiers, les éboueurs, tous ceux qui exercent des métiers pénibles et qui pâtiront le plus du recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. Le nombre de morts au travail augmente, et nous avons donc également formulé de nombreuses propositions pour prévenir les accidents du travail. On ne peut pas en dire autant de vous, qui êtes favorable à la retraite par capitalisation à 65 ans !

Madame Lebon, vous avez dénoncé à juste titre l'exposition aux pesticides des 30 000 femmes fleuristes en France : comme l'illustre l'exemple récent que vous avez cité, cette exposition les met en danger. D'autres métiers, que je n'ai pas cités dans mon intervention liminaire, sont exposés à des facteurs de risques particulièrement graves : les agentes d'entretien des centrales nucléaires et les femmes travaillant dans les cabinets de radiologie, exposées à la radioactivité, ou les coiffeuses et les esthéticiennes, condamnées à inhale à longueur de journée des produits cancérogènes.

**Article 1<sup>er</sup> : Faire des facteurs liés à des contraintes émotionnelles fortes des facteurs de risques professionnels au sens du I de l'article L. 4161-1 du code du travail**

*Amendement AS2 de Mme Joséphine Missoffe*

**Mme Joséphine Missoffe (EPR).** L'article 1<sup>er</sup> vise à ajouter à la liste des facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1 du code de travail la référence aux « contraintes émotionnelles fortes » imposées par certaines activités, comme les métiers du soin et du lien.

Bien que louable, l'intention est déjà satisfait par l'article L. 4121-1 du code du travail, qui dispose que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». L'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail mentionne même explicitement les pressions émotionnelles comme une composante du stress au travail, lui-même considéré comme un RPS.

Néanmoins, puisque nous partageons votre attachement au bien-être et à la santé au travail, nous proposons, par cet amendement, d'ajouter plutôt à la liste des principes généraux de prévention incitant à l'employeur l'obligation de tenir compte de « facteurs subjectifs » – puisque c'est le terme retenu par les partenaires sociaux dans l'ANI – susceptibles de provoquer ou d'aggraver un état de stress au travail.

**Mme la rapporteure.** Le problème, c'est que vous ne complétez pas l'article 1<sup>er</sup> : vous le remplacez par une nouvelle rédaction, moins protectrice pour les femmes qui exercent les métiers visés par le texte.

Contrairement à ce que vous prétendez, les dispositions prévues à l'article 1<sup>er</sup> ne sont pas satisfaites par le droit actuel : l'employeur est effectivement tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, mais pas de prévenir spécifiquement les risques liés aux contraintes émotionnelles fortes. Et pour cause : contrairement à d'autres risques professionnels, comme la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les risques chimiques, les températures extrêmes ou encore le bruit, elles ne figurent pas dans le code du travail – c'est tout l'objet de l'article 1<sup>er</sup>.

Juger cette précision superfétatoire reviendrait, en quelque sorte, à considérer que la liste des différents RPS qui figure dans le code du travail est inutile. C'est étonnant.

En outre, l'article 3 de la proposition de loi vise à obliger les employeurs à déclarer l'exposition des travailleurs à tous les facteurs de risques professionnels, afin qu'ils puissent acquérir des droits au titre de ces risques et utiliser leur C2P de la pénibilité pour financer une formation ou un complément de rémunération en cas de réduction de la durée de travail, ou demander un départ anticipé à la retraite. Or, si nous modifions l'article 1<sup>er</sup>, les salariés exposés à des contraintes émotionnelles fortes seront privés de cette possibilité. C'est pourtant tout l'enjeu de cette proposition de loi. Il me semble donc préférable de nous en tenir à la rédaction actuelle.

**Mme Sandrine Runel (SOC).** Le groupe Socialistes et apparentés ne soutiendra pas cet amendement, qui vide complètement l'article 1<sup>er</sup> de son sens et dénature le texte. L'intérêt d'inscrire ce nouveau risque dans la loi est précisément de ne pas s'en remettre uniquement à la bonne volonté de l'employeur pour prendre des mesures visant à protéger les professionnels exerçant ces métiers ou, à tout le moins, à les accompagner et les soulager.

En tant que parlementaires, nous devons nous assurer que la pénibilité est non seulement reconnue, mais aussi prise en charge équitablement dans tout le territoire.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS1 de M. Emmanuel Taché de la Pagerie*

**M. Emmanuel Taché de la Pagerie (RN).** L'article 1<sup>er</sup> vise à créer une nouvelle catégorie de risques professionnels. Lors de son audition, la directrice de l'union régionale des professionnels de santé des Hauts-de-France avait jugé préférable de l'intituler « risques psycho-sociaux » plutôt que « contraintes émotionnelles fortes » – d'où cet amendement.

La reconnaissance juridique des RPS constituerait un progrès social majeur : elle permettrait de s'assurer que ces risques font l'objet d'une attention particulière dans le cadre des négociations obligatoires sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels, et donc que les employeurs sont tenus de proposer des mesures de prévention spécifique en la matière. Cela ne créerait aucune charge, ni pour la sécurité sociale, ni pour l'État.

**Mme la rapporteure.** Cette proposition n'a pas été soutenue par les partenaires sociaux, les représentants des caisses de retraite, les sociologues et les autres professionnels que nous avons entendus.

La notion de « contraintes émotionnelles fortes » me semble assez claire, d'autant qu'elle est déclinée selon les secteurs d'activité. Au reste, elle pourra toujours être précisée davantage par voie réglementaire. En réalité, cette notion n'importe pas tant que les droits créés par l'article 1<sup>er</sup>.

Avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

*Amendement AS6 de Mme Gabrielle Cathala*

**Mme la rapporteure.** Cet amendement rédactionnel vise à supprimer l'alinéa 8. Lors du dépôt de la proposition de loi, nous avions indiqué qu'il revenait à la Haute Autorité de santé d'énumérer les catégories d'activités susceptibles d'être concernées par le nouveau risque, mais cette dernière n'est pas en mesure de remplir cette fonction, et l'article L. 4161-1 du code du travail prévoit déjà que les précisions sur les facteurs de risques professionnels relèvent du domaine réglementaire.

*La commission adopte l'amendement.*

*Puis elle adopte l'article 1<sup>er</sup> modifié.*

**Après l'article 1<sup>er</sup>**

*Amendement AS3 de Mme Joséphine Missoffe*

**Mme Joséphine Missoffe (EPR).** Malgré nos divergences politiques, nous serons tous d'accord pour reconnaître que les métiers du secteur social et médico-

social jouent un rôle essentiel pour assurer le maintien du lien social, la prise en charge des personnes vulnérables et la cohésion de notre société.

Ces professions, majoritairement exercées par des femmes, imposent des conditions de travail particulièrement exigeantes, sur le plan physique et mental. À l'image du rapport sur la pénibilité du métier d'infirmière libérale demandé à l'Inspection générale des affaires sociales en mars dernier par Frédéric Valletoux, cet amendement vise à demander un rapport tendant à évaluer l'adéquation des facteurs de risque professionnels et des critères de pénibilité actuellement définis avec les RPS spécifiques au secteur social et médico-social, et, pour chaque facteur de risque, de fournir une définition susceptible d'être inscrite dans la loi et de déterminer les seuils d'expositions. Cela permettra d'évaluer objectivement les contraintes subies par les professionnels.

**Mme la rapporteure.** Le rapport que vous demandez serait circonscrit au seul secteur social et médico-social. Or, comme je l'ai expliqué, les métiers du secteur du nettoyage, mais aussi les esthéticiennes ou les coiffeuses, par exemple, présentent des risques professionnels spécifiques.

Par ailleurs, ce rapport aurait vocation à définir les facteurs de risques professionnels et à déterminer les seuils d'exposition. J'en déduis que l'article 1<sup>er</sup> du texte, qui a précisément cet objectif, n'était finalement pas si inutile que vous avez voulu le laisser croire !

Enfin, la santé des femmes au travail, et en particulier le thème de la pénibilité, a déjà fait l'objet de nombreux travaux menés par différents acteurs – la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, la Dares, des sociologues. Les objectifs du rapport que vous demandez étant déjà satisfaits, j'émettrai un avis défavorable.

*La commission rejette l'amendement.*

**Article 2 : Intégrer à la liste des emplois de la fonction publique classés en catégorie active les emplois impliquant des contraintes émotionnelles fortes**

*La commission adopte l'article 2 sans modification.*

**Article 3 : Soumettre l'employeur à l'obligation de déclarer l'exposition des travailleurs à tous les facteurs de risques professionnels recensés au I de l'article L. 4161-1 du code du travail**

*La commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS4 et AS5 de Mme Gabrielle Cathala, rapporteure.*

*Puis elle adopte l'article 3 modifié.*

**Article 4 : Gage de recevabilité financière**

*La commission **adopte** l'article 4 **non modifié**.*

*Puis elle **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **modifiée**.*

\*

\* \* \*

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'**adopter** la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

*– Texte adopté par la commission : <https://assnat.fr/M7mcJh>*

*– Texte comparatif : <https://assnat.fr/5jf9pm>*

**ANNEXE N° 1:**  
**LISTE DES PERSONNES ENTENDUES PAR LA RAPPORTEURE**

*(par ordre chronologique)*

➤ *Table ronde réunissant les organisations syndicales de salariés*

– **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – **Mme Isabelle Mercier**, secrétaire nationale, responsable de la politique en matière d’organisation et de vie au travail, du temps de travail, de la santé au travail et du handicap, et **M. Laurent Picoto**, secrétaire confédéral

– **Confédération générale du travail (CGT)** – **Mme Myriam Lebkiri**, secrétaire confédérale

– **Force ouvrière (FO)** – **M. Gilles Gadier** et **M. Grégory Leduc**, secrétaires fédéraux à la fédération des services publics et de santé, et **Mme Nadia Jacquot**, secrétaire fédérale à la fédération de l’équipement, de l’environnement, des transports et des services

– **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)** – **Mme Aurélie Lefèvre**, membre du bureau fédéral

➤ *Audition conjointe*

– **Fédération des entreprises de services à la personne (Fesp)\*** – **M. Mehdi Tibourtine**, directeur général adjoint

– **Réseau Aide à domicile en milieu rural (ADMR)** – **M. Bernard Habert**, responsable juridique

➤ **Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (Fnath)\*** – **M. Raphaël Lenoir**, assistant en charge du plaidoyer

➤ **Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)** – **Mme Agnès Aublet-Cuvelier**, adjointe au directeur des études et recherches

➤ *Table ronde réunissant des chercheurs*

– **M. François-Xavier Devetter**, professeur en sciences économiques à l’Université de Lille et chercheur à l’Institut de recherches économiques et sociales (Ires)

– **Mme Caroline de Pauw**, sociologue, directrice de l’Union régionale des professionnels de santé (URPS) Médecins des Hauts-de-France et chercheuse associée au Centre lillois d’études et de recherches sociologiques et économiques (Clerse)

– **Mme Julie Jarty**, maîtresse de conférences en sociologie à l’Université Toulouse Jean Jaurès et chercheuse au Centre d’étude et de recherche Travail organisation pouvoir (Certop)

➤ **Caisse nationale d’assurance vieillesse (Cnav)** – **M. Renaud Villard**, directeur général

➤ **Présanse** – **M. Martial Brun**, directeur général, et **Dr Corinne Lethieux**, médecin conseil

➤ **Caisse nationale de l’assurance maladie (Cnam)** – **Commission des accidents du travail/maladies professionnelles (CAT/MP)** – **Mme Anne Thiebeauld**, directrice des risques professionnels, **M. Laurent Bailly**, directeur adjoint des risques professionnels, et **Mme Julie Bastard**, responsable de la prévention

➤ **Ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l’action publique** – **Direction générale de l’administration et de la fonction publique (DGAFP)** – **Mme Mathilde Icard**, cheffe du service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée, et **M. Axel Vandamme**, sous-directeur de la politique sociale

➤ *Audition conjointe*

– **Mme Karine Briard**, économiste, chargée d’études à la direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail et de l’emploi

– **M. Pierre-Yves Ginet**, consultant égalité professionnelle chez FHink Egal·e

➤ **Mme Christelle Avril**, sociologue, maîtresse de conférences de l’École des hautes études en sciences sociales (EHESS)

➤ **Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail (Anact)** – **Mme Florence Chappert**, responsable de la mission Égalité intégrée

\* Ces représentants d’intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, s’engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l’Assemblée nationale.

**ANNEXE N° 2 :**  
**TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À**  
**L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI**

<b>Projet de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
1 <sup>er</sup>	Code du travail	L. 4161-1
2	Code des pensions civiles et militaires de retraite	L. 24
3	Code du travail	L. 4161-1 et L. 4163-1