



HAL
open science

L'évolution du traitement de la pénibilité au travail

Tarik Chakor, Jessica Attali-Colas

► **To cite this version:**

Tarik Chakor, Jessica Attali-Colas. L'évolution du traitement de la pénibilité au travail. *Raison Présente*, 2021, *Le travail à la peine*, 218, pp.45-55. 10.3917/rpre.218.0045 . hal-03561880

HAL Id: hal-03561880

<https://hal.science/hal-03561880v1>

Submitted on 28 Mar 2022

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

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

L'évolution du traitement de la pénibilité au travail.

Du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) au Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Tarik Chakor¹ et Jessica Attali-Colas²

Depuis 2010³, au titre de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit prévenir les risques professionnels, parmi lesquels les facteurs de pénibilité⁴. La notion de « pénibilité » fait partie de celles « dont on pressent le contenu et l'importance sans pour autant parvenir à les définir avec netteté, notamment d'un point de vue juridique » (Verkindt, 2018, p. 42). Certains pays de l'OCDE l'ont appréhendé à partir de l'appartenance à un métier combinée à une liste de conditions de travail potentiellement dangereuses (OCDE, 2011). En France, l'appréhension de la pénibilité a été différente. Dans la continuité de la loi du 9 novembre 2010 autour de la réforme des retraites⁵ introduisant de premières dispositions concernant la pénibilité au travail, la loi du 20 janvier 2014 *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*⁶ a créé le « *Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité* » (C3P), remplacé ensuite par le « *Compte Professionnel de Prévention* » (C2P). L'objectif de cet article est de montrer comment, au-delà de la simple évolution de son appellation, le passage du C3P au C2P fait état d'un recul dans la sécurisation des parcours professionnels, tant au niveau de l'approche de la pénibilité que de son traitement.

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) : un dispositif novateur mais perfectible

L'objectif affiché du « *Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité* » (C3P) était en priorité de sécuriser les parcours professionnels et de garantir à tous les salariés une espérance de vie similaire, à partir d'un dispositif à points devant traduire leur exposition réelle aux risques professionnels.

¹ Maître de conférences en sciences de gestion, LEST-CNRS (UMR 7317), Aix-Marseille Université.

² Maître de conférences en droit privé, Laboratoire CORHIS (EA 7400), Université Paul Valéry - Montpellier 3.

³ L. n° 2010-1330 du 9 nov. 2010 *portant réforme des retraites*.

⁴ C. trav., art. L. 4121-1.

⁵ L. n° 2010-1330 du 9 nov. 2010 *portant réforme des retraites*.

⁶ L. n° 2014-40 du 20 janv. 2014 *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*.

Facteurs de pénibilité, seuils d'exposition et utilisation du C3P

Une première liste de dix facteurs de pénibilité a été retenue⁷. Au niveau des contraintes physiques marquées, nous retrouvons les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles (positions forcées des articulations) et les vibrations mécaniques ; les rythmes de travail regroupent le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif (mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte) ; enfin, l'environnement physique agressif fait écho aux agents chimiques dangereux (dont les poussières et fumées), à l'activité en milieu hyperbare, aux températures extrêmes et au bruit. Cette approche traduit la volonté du législateur d'établir fidèlement la pénibilité ressentie par l'individu au travail et non son exposition supposée en fonction du métier exercé.

L'exposition des salariés à un ou plusieurs de ces facteurs peut donc générer l'ouverture d'un compte à points⁸. Les expositions dépassant certains seuils (avec un certain niveau d'intensité et une durée minimale d'exposition⁹) sont prises en compte dans l'application du C3P. Ce compte s'ouvre alors dès qu'un salarié est exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà du seuil de durée et d'intensité fixé. Ces seuils ainsi que la liste des facteurs sont identiques pour tous les salariés concernés par le C3P.

Le compte individuel permet d'accumuler des droits qui suivent l'individu tout au long de sa vie professionnelle et pouvant être utilisés de trois façons¹⁰ : réduction du temps de travail sans perte de salaire¹¹, possibilité de départ en retraite anticipée¹² (par accumulation de trimestres) et possibilité de bénéficier d'heures de formation¹³ (les vingt premiers points accumulés étant impérativement utilisés à ce titre¹⁴, avant de faciliter la réduction du temps de travail à partir de 52 ans¹⁵). Ce choix témoigne de la volonté d'inscrire la prévention de la pénibilité dans un parcours global, sans cibler une partie spécifique de la vie professionnelle.

Une approche novatrice mais incomplète de la pénibilité, une prévention limitée

C'est ainsi que « *la création de [...] droits attachés non pas au statut mais à la personne, des droits présentés comme "universels", en tant que reconnus à chaque personne* » (Isidro,

⁷ Décr. n° 2011-354 du 30 mars 2011 *relatif à la définition des facteurs de risques professionnels*.

⁸ *Ibid.*

⁹ C. trav., art. D. 4161-2 (anc.).

¹⁰ C. trav., art. L. 4162-4 et s. (anc.) ; art. L. 4163-7 et s. (nouv.).

¹¹ C. trav., art. L. 4162-6 et s. (anc.) ; art. L. 4163-9 et s. (nouv.).

¹² C. trav., art. L. 4162-10 et R. 4162-4 (anc.) ; art. L. 4163-13 et R. 4163-11 (nouv.).

¹³ C. trav., art. L. 4162-5 et s. et R. 4162-4 (anc.) ; art. L. 4163-8 et R. 4163-11 (nouv.).

¹⁴ C. trav., art. R. 4162-6 (anc.) ; C. trav., art. R. 4163-12 (nouv.).

¹⁵ *Ibid.*

2018, p. 380) vise indéniablement un objectif de sécurisation des parcours professionnels. Toutefois, cette approche n'intègre pas les facteurs de pénibilité psychologique ou psychosociaux (Fantoni et Héas, 2018). De plus, l'instauration de seuils peut limiter la prise en compte aux seuls salariés très exposés, laissant potentiellement penser que les effets sur la santé n'existent pas pour les niveaux d'exposition inférieurs. Ces seuils relèvent « *d'une appréciation générale, sans tenir compte de la situation concrète de [...] de chaque salarié (de son état de santé, de sa morphologie...)* » (Philippeau, 2015, p. 9). De plus, ce mode de comptabilisation peut désavantager les travailleurs âgés ayant connu des périodes d'exposition, étant donné qu'ils n'ont pas la possibilité de les faire valider rétrospectivement. C'est notamment pourquoi le rythme d'accumulation est accéléré pour les salariés les plus âgés (doublement des points), c'est-à-dire nés avant le 1^{er} juillet 1956¹⁶.

Le C3P est davantage tourné vers la compensation de la pénibilité que vers sa prévention. Ce dispositif vise principalement à compenser les effets de l'exposition à un ou des facteur(s) de pénibilité (Bonnand et *al.*, 2016). La dimension préventive est restreinte : l'existence de seuils tend à considérer qu'en deçà, le facteur concerné serait inoffensif et sa prévention inutile. Parallèlement, l'usage des points concerne surtout des mesures d'évolution vers des postes moins pénibles ou de départ anticipé à la retraite, et non une réelle action préventive sur l'activité de travail et son organisation.

Un dispositif suscitant l'opposition des organisations patronales

Le C3P a suscité de nombreuses oppositions, principalement des organisations patronales, dénonçant le sur-coût général lié à sa mise en place. Le financement de ce dispositif incombe à l'employeur, devant les inciter, théoriquement, à réduire l'exposition de leurs salariés (Véricel, 2017). Cette incitation repose sur le fait que le montant à leur charge dépende en partie du niveau de cette exposition. Ainsi, les dépenses relatives à l'utilisation du C3P sont prises en charge par un fonds spécifique approvisionné par deux cotisations patronales¹⁷. La première est une cotisation de base égale à 0,01% de la rémunération des salariés exposés aux facteurs de pénibilité, même s'ils ne dépassaient pas les seuils d'exposition¹⁸. La seconde est une cotisation spécifique équivalente à 0,2 % de la rémunération des salariés dont l'exposition aux risques excédait les seuils de référence¹⁹. Ce taux est doublé en cas d'exposition à au

¹⁶ C. trav., art. R 4162-3 (anc.) ; art. R. 4163-10 (nouv.).

¹⁷ C. trav., art. L. 4262-17 et L. 4262-18 (anc.).

¹⁸ C. trav., art. D. 4162-54 (anc.).

¹⁹ C. trav., art. D. 4162-55 (anc.).

moins deux facteurs de pénibilité au-delà des seuils de référence²⁰. De plus, le coût administratif de la mise en place du C3P a également été dénoncé : coût de la transmission des informations à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et à la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), reconfiguration des logiciels de paie, création d'outils d'évaluation du niveau d'exposition etc. C'est ainsi que, selon une estimation de la CNAV, seuls 500 000 comptes personnels avaient été ouverts sur les 2,3 millions de salariés potentiellement concernés en 2016²¹.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 23 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*²², ratifiée par loi du 28 mars 2018²³, a marqué un tournant dans la prise en compte de la pénibilité au travail (Pradel et *al.*, 2017 et 2018 ; Montalvon, 2018 ; Péliissier et Mondon, 2018). Le C3P a laissé place au C2P : le « *Compte Professionnel de Prévention* ».

2. Du C3P au C2P : un recul dans la sécurisation des parcours professionnels

L'objectif affiché par le nouveau gouvernement était de simplifier un dispositif qui « *s'est avéré trop complexe à mettre en œuvre* »²⁴, « *libérer* » les entreprises, notamment les PME, d'une « *contrainte administrative* » et d'« *une obligation franchement usine à gaz* », selon les termes de la ministre du Travail Muriel Pénicaud.

La suppression de quatre des dix facteurs : un champ restreint de la pénibilité, une mesurabilité questionnée

Quatre facteurs sur dix ont été sortis du dispositif de compte à points²⁵ : les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques. Ces facteurs étaient les plus décriés par le patronat, jugés inapplicables en raison de leur mesurabilité considérée comme complexe (Sirugue et *al.*, 2015 ; Baglio, 2016). Cette

²⁰ *Ibid.*

²¹ L'assurance retraite, « L'assurance retraite, le service public de la retraite », Rapport national d'activité – 2015, juin 2016.

²² Ord. n° 2017-1389 du 23 sept. 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*.

²³ L. n° 2018-217 du 29 mars 2018 *ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social*.

²⁴ « Simplifier la prise en compte de la pénibilité pour garantir les droits des salariés », 13 juill. 2017, gouvernement.fr.

²⁵ C. trav., art. L. 4161-1.

réduction du champ de la pénibilité va à l'encontre de la protection de la santé des salariés et de la sécurisation de leurs parcours professionnels. En 2016, 151 000 salariés ont déclaré être exposés uniquement à l'un des quatre facteurs exclus du C2P²⁶, sur les 825 000 salariés déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Cela signifie qu'à partir du 1er Janvier 2018, un salarié sur huit qui auparavant pouvait prétendre à l'ouverture et à l'inscription de points sur un compte ne peut plus en bénéficier. Ces salariés conservent toutefois les points inscrits mais leur exposition future aux mêmes facteurs ne génère plus de nouveaux points²⁷.

Considérer qu'une évaluation trop complexe d'un facteur de pénibilité justifie sa non-comptabilisation interpelle : en effet, ce retrait n'ôte en rien leur caractère potentiellement pathogène en cas d'exposition, ces facteurs demeurant une éventuelle source d'incapacité de travail. Le cas des agents chimiques dangereux est édifiant : bien que complexe, l'évaluation de l'exposition des salariés à ces agents est nécessaire, tant ce facteur constitue une cause capitale d'incapacité de travail à court, moyen et/ou long-terme. Le rapport Frimat a d'ailleurs pris acte de cette suppression et propose des pistes de réflexion afin de la compenser (Frimat, 2018). La problématique de l'évaluation de l'exposition est décisive : dans un premier temps, le C3P s'appuyait sur une fiche de prévention des expositions aux travaux pénibles obligatoirement établie par l'employeur et remise à chaque salarié. Jugée comme trop complexe, cette fiche est supprimée et remplacée par la transmission des données d'exposition, consignées en annexe du DUER²⁸ et évaluées à l'aide d'un accord de branche étendu, ou à défaut des référentiels de branche homologués²⁹. Dans les faits, peu de branches professionnelles ont fait homologuer leurs référentiels par métier. Ces outils auraient pourtant pu aider à évaluer la pénibilité (Volkoff, 2017), voire éviter la suppression de facteurs.

La disparition du terme « pénibilité » et une absence de prévention accentuée

L'ordonnance n° 2017-1389 du 23 septembre 2017 a banni le terme « pénibilité » du Code du travail, lui préférant l'expression « facteurs de risques professionnels ». Dans la continuité des réserves émises par les organisations patronales autour du fait d'associer travail et pénibilité, Emmanuel Macron, lors de la campagne présidentielle, avait déclaré que ce terme

²⁶ Note d'étude de la CNAV du 23 octobre 2017 : *Liaisons sociales – L'actualité*, 11/2017, n° 17444 ; *Liaisons sociales – Les thématiques*, 12/2017, n° 54.

²⁷ Ord. n° 2017-1389 du 23 sept. 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.

²⁸ Document unique d'évaluation des risques professionnels

²⁹ C. trav., art. D. 4161-1 (anc.).

ne lui plaisait pas, car il laissait entendre que le travail pouvait être une douleur³⁰. Au-delà de cette stratégie d'affichage, le C2P accentue la prévalence de la réparation de la santé des salariés au détriment de la prévention (Verkindt, 2018). Le C2P conserve ainsi les effets de seuil du C3P³¹ et la notion de « niveau d'exposition ». Le passage au C2P aurait pu être l'occasion de corriger les lacunes de l'approche de la pénibilité, en promouvant, par exemple, une approche plus englobante de la pénibilité ou en supprimant les seuils. À l'opposé, ces éléments ont été conservés³², en plus de l'exclusion de quatre facteurs de pénibilité du dispositif, mettant ainsi à mal l'objectif de sécurisation des parcours professionnels.

Un nouveau mode de financement moins incitatif pour les employeurs

Le C2P est financé par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité Sociale³³. La logique « pollueur-payeur » du C3P est remplacée par un financement mutualisé, incitant moins les employeurs à agir de manière préventive (Véricel, 2017). Le C2P est réduit à prévenir l'incapacité de travail due à l'exposition à l'un (ou plus) des six facteurs de pénibilité restants (Volkoff, 2017). Cette tendance est confirmée par le transfert de la gestion du compte des organismes de la branche vieillesse (la CNAV et les CARSAT) aux organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (la Caisse nationale d'assurance maladie - CNAM et les CARSAT) (Verkindt, 2018).

Critiques des organisations syndicales et contreparties en trompe-l'œil

Le MEDEF et la CGPME ont salué le « pragmatisme » de cette réforme, source de simplification et de réduction des coûts, mais souhaitent rester vigilants quant à sa mise en œuvre. Les organisations syndicales, au premier rang desquelles la CGT, CGT-FO et l'UNSA, ont vivement critiqué la réforme. Outre le fait de n'avoir pas été consultés, ces organisations dénoncent son injustice, favorisant une déresponsabilisation des employeurs n'ayant plus à en assumer le financement. Plus globalement, ces acteurs soulignent un net recul dans la prévention et la sécurisation des parcours professionnels.

Des contreparties ont alors été mises en place. Un départ anticipé ou un droit à la formation suite à l'exposition aux risques non-pris en compte dans le C2P reste envisageable, mais uniquement à la suite d'un accident du travail ou lorsqu'« une maladie professionnelle a été

³⁰ « Pénibilité : Macron favorable à une mise en place par branche », 16 mars 2017, *leparisien.fr* ; « Emmanuel Macron veut "supprimer" le nom du compte pénibilité parce qu'il "induit que le travail est une douleur", 29 mars 2017, *nouvelobs.fr*.

³¹ V. *supra*.

³² Les seuils ont été conservés (C. trav., art. D. 4163-2 [nouv.]).

³³ C. trav., art. L. 4163-14.

reconnue », quand « le taux d'incapacité permanente excède les 10% »³⁴. Les entreprises qui exposaient plus de 50% de leurs salariés à des facteurs de pénibilité retenus pour le C3P³⁵ étaient tenues de conclure un accord collectif visant à prévenir les effets d'une telle exposition ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action spécifique³⁶. Cette obligation a été conservée, mais ne concerne plus que les entreprises d'au moins cinquante salariés³⁷. Enfin, le champ de la négociation s'est élargi à compter du 1^{er} janvier 2019 : l'obligation de négocier s'applique depuis aux entreprises qui exposent plus de 25% de leurs salariés à des facteurs de pénibilité retenus pour le C2P³⁸. Elle s'impose également aux entreprises dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25³⁹. Quand le contenu des accords doit mentionner la réduction de l'exposition ou la polyexposition aux dix facteurs de pénibilité⁴⁰, alors les employeurs concernés doivent négocier des mesures en vue de prévenir l'exposition aux facteurs de risques professionnels pourtant exclus du C2P.

Ces contreparties doivent toutefois être largement relativisées. Le C2P n'incite aucunement à la mise en place de mesures de prévention. La compensation et la réparation tendent alors à primer sur la prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnels. De plus, les employeurs qui exposent leurs salariés à un ou plusieurs des quatre facteurs exclus du C2P ne sont plus tenus de négocier un accord visant à les prévenir. Enfin, il faut attendre que 25% des salariés soient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour que l'employeur soit enfin tenu de négocier un accord.

Conclusion - Vers une disparition du C2P ?

L'analyse du passage du C3P au C2P met en évidence un net recul dans la sécurisation des parcours professionnels. On observe une dilution progressive de la question de la prévention de la pénibilité. Cette tendance est confirmée par la disparition du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au profit du Comité social et économique (CSE), nouvel organe fusionnant toutes les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (Comité d'entreprise, Délégués du personnel et CHSCT). Bien que la réforme ne

³⁴ CSS, art. D. 351-1-10.

³⁵ C. trav., art. D. 4163-1 (anc.).

³⁶ C. trav., art. L. 4163-1 et s (anc.).

³⁷ C. trav., art. L. 4163-2 (anc.).

³⁸ C. trav., art. D. 4162-1 (nouv.).

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ C. trav., art. D. 4162-3 (nouv.).

soit pas revenue sur le fait que la prévention de la pénibilité au travail par l'employeur peut s'opérer avec l'aide des représentants du personnel et des services de santé au travail, (notamment au niveau de l'analyse des risques professionnels et des expositions des salariés⁴¹), le CSE ne dispose pas des mêmes compétences pratiques que le CHSCT, spécialisé dans les questions d'hygiène et de sécurité. La question de la pénibilité risque alors d'être fortement diluée parmi d'autres jugées plus urgentes ou plus importantes telles que celles liées à l'organisation de l'entreprise.

La réforme du C2P a accentué les limites du C3P. Légiférer autour de la pénibilité a toutefois permis de souligner le rôle du travail dans la différence d'espérance de vie et de santé, notamment à un âge avancé ou en fonction des catégories sociales. Bien que la question de la pénibilité soit largement éclipsée des débats actuels, la crise de la COVID-19 a focalisé l'attention sur la dimension strictement sanitaire et hygiéniste de la situation au travail (notamment dans les établissements de soin) et remis l'idée d'un « Acte trois » de la pénibilité au travail à l'ordre du jour : prise en compte de la pénibilité psychologique et psychosociale, logique de prévention visant à réellement sécuriser les parcours professionnels, appui sur un futur Plan Santé Travail (PST) 4... Ce plan pourrait donner un nouvel essor à la politique du gouvernement en matière de santé au travail, dans la continuité du PST 3 qui soulignait l'importance d'une « *politique de prévention qui anticipe les risques professionnels et garantit également la bonne santé des salariés en prenant aussi pleinement en compte la qualité de vie au travail* »⁴², avec un axe qui donne ici explicitement la priorité à la prévention primaire et au développement d'une véritable culture de prévention.

Bibliographie :

Baglio O., (2016), « Les difficultés pratiques de mise en œuvre », Contribution à la Journée d'études de l'Université d'Avignon « La pénibilité au travail » du 18 mars 2016, *Droit ouvrier*, p. 345.

Blanpain N., (2011), « L'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeurent », *INSEE Première*, octobre 2011, n° 1372.

Bonnand G., Bras P.-L. et Pillard J.-F., (2016), « Améliorer la santé au travail : l'apport du dispositif pénibilité », Rapport remis au Premier ministre, 20 novembre.

Dares, (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières synthèses informations*, janvier 2008, n° 03.1.

Dares, (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », *Dares Analyses*, mars 2011, n° 20,

⁴¹ C. trav., art. L. 4612-2 (anc.).

⁴² Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, « Plan santé au travail 2016-2020 », *travail-emploi.gouv.fr*.

Dares, (2014), « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares Analyses*, décembre 2014, n° 95,

Dares, (2018), « Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ? », *Dares Analyses*, octobre 2018, n° 45.

Fantoni S. et Héas F., (2018), « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail », *Droit social*, p. 202

Frimat P., (2018), « Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux », Rapport remis à la ministre du travail, 29 août.

Isidro L., (2018), « L'universalité en droit de la protection sociale – Des usages aux visages », *Droit social*, p. 378.

Montalvon L. de, (2017), « Pénibilité au travail : révolution sémantique et ajustements juridiques », *Les Cahier Lamy du CE*, décembre, n° 176.

Montalvon L. de, (2018), « Précisions réglementaires sur la pénibilité au travail », *Les Cahiers Lamy du CE*, février, n° 178.

OCDE, (2011), « La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE », in COR, *Inaptitude, incapacité, invalidité, pénibilité et retraite*, Doc. n° 3, 16 mars 2011.

Pélessier H. et Mondon A., (2018), « Pénibilité : changement de logique, simplification ? », *Les Cahiers du DRH*, février, n° 250-251.

Petit F., (2011), « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Droit social*, p. 262.

Philippeau G., (2015), « Le compte pénibilité : une fausse bonne idée », *Jurisprudence sociale Lamy* 02/2015, n° 382-383.

Pradel C.-F., Pradel-Bourreux P. et Pradel V., (2017), « Prévention des risques professionnels et compte professionnel de prévention », *La semaine juridique éd. Social*, 1315.

Pradel C.-F., Pradel-Bourreux P. et Pradel V., (2018), « La réforme du dispositif de la pénibilité », *La semaine juridique éd. Social*, 1022.

Robine J.-M. et Cambois E., (2017), « Estimation de l'espérance de vie sans incapacité en France en 2015 et évolution depuis 2004 : impact de la diminution de l'espérance de vie en 2015 », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire* juillet, n° 16-17, p. 294.

Sirugue Ch., Huot G. et Virville M. de., (2015), *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, 26 mai 2015.

Véricel M., (2017), « La quasi-disparition du compte de prévention de la pénibilité », *Revue de droit du travail*, p. 649.

Verkindt P.-Y., (2018), « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Droit social*, p. 41.

Volkoff S. (entretien avec), (2017), « La philosophie du compte professionnel de prévention est bouleversée », *Semaine sociale Lamy*, novembre, n° 1790.