CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 6 février 2025 à 10h00
« Parcours professionnels, écarts d'espérance de vie et retraite »

Document n° 9
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Prise en compte de la pénibilité dans les systèmes de retraite : quelles différences entre les pays de l'OCDE ?

OCDE, Pensions at a Glance 2023 – Chapitre 2
(Traduction OCDE pages 1-8, traduction SG COR pages 9-40)

2 Dispositions en matière de retraite applicables aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles

Ce chapitre décrit les dispositions en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE, examine les questions qu'elles soulèvent et fournit des orientations politiques dans ce domaine. La première section s'interroge sur les raisons pour lesquelles les emplois dangereux ou pénibles peuvent nécessiter des dispositions spéciales en matière de retraite. La deuxième section met en évidence les différences entre les professions en termes de santé et d'espérance de vie, ainsi que l'impact des conditions de travail sur la santé et la mortalité. La troisième section analyse les dispositions spéciales existantes en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE. La section suivante présente les tendances des réformes des retraites pour les emplois dangereux ou pénibles. Le rôle des différentes politiques (autres que les pensions de vieillesse) dans la prise en compte de la dangerosité et de la pénibilité des emplois est ensuite analysé. La dernière section présente les implications politiques.

Introduction

Le débat sur la pénibilité au travail est complexe du point de vue de la définition des critères à retenir, et il est aussi sujet à controverse, ce qui fait qu'il est difficile pour les partenaires sociaux de se mettre d'accord. Les enjeux ne se limitent pas à l'usure physique au travail ; ils s'étendent aux effets potentiels différés des conditions de travail sur la santé. La complexité de ce sujet a été amplifiée par l'attention accrue accordée aux problèmes psychologiques liés au stress professionnel, qui est encore plus difficile à évaluer.

Les pays de l'OCDE diffèrent fondamentalement dans leur façon d'aborder les emplois dangereux ou pénibles dans le cadre de la conception des pensions de retraite, allant de l'absence de dispositions spéciales à la couverture de nombreuses catégories professionnelles ou emplois. Il existe cependant des tendances communes. Parallèlement à des efforts plus larges visant à augmenter l'emploi des travailleurs âgés, de nombreux pays ont resserré l'accès ou totalement éliminé les dispositions spéciales en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles. Certains pays ont amélioré leur ciblage en liant l'éligibilité aux caractéristiques réelles du travail considéré comme dangereux ou pénible au lieu de couvrir de vastes catégories professionnelles ou des secteurs d'activité.

Le présent chapitre vise à fournir des pistes de réflexion sur les questions que soulèvent les emplois dangereux et pénibles en matière de retraite. Ces problématiques complexes devraient-elles être traitées dans le cadre des systèmes de pension de vieillesse ? Il est avancé ci-après que les mesures à même d'apporter les réponses les plus efficaces (les stratégies optimales) devraient avant tout combiner les éléments suivants : des réglementations en matière de santé et de sécurité afin de limiter les risques ; des activités de sensibilisation aux risques qui subsistent ; des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et de requalification pour permettre la mobilité professionnelle vers des emplois plus sains ; et, l'assurance invalidité. En outre, puisque les effets différés sur la santé de certaines caractéristiques des emplois (par exemple les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail atypiques) ne sont généralement pas couverts par l'assurance invalidité, des dispositions spéciales en matière de retraite peuvent venir en complément. L'objectif est d'offrir des compensations aux travailleurs occupant de tels emplois pour les effets qu'ils pourraient subir à long terme et dont la survenue devrait être solidement étayée par des données probantes, en prévoyant des possibilités bien ciblées de retraite anticipée.

Le présent chapitre est structuré comme suit. La première section cherche à comprendre pourquoi les emplois dangereux ou pénibles peuvent nécessiter des dispositions spéciales en matière de retraite. Elle présente les justifications avancées dans la législation nationale et les considérations économiques qui s'y rapportent. La deuxième section explique les différences entre les professions en termes d'état de santé et d'espérance de vie ainsi que l'impact des conditions de travail sur la santé et la mortalité. La troisième examine les dispositions spéciales de retraite qui sont déjà en vigueur dans les pays de l'OCDE pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles. La section suivante présente la dynamique de réforme des dispositifs de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles. L'utilité de diverses mesures (autres que les pensions de vieillesse) pour parer à la dangerosité et à la pénibilité des emplois est ensuite analysée, à savoir : les réglementations en matière de santé et de sécurité ; la communication sur les risques ; les stratégies de requalification professionnelle et la gestion des âges ; ainsi que les assurances en cas d'invalidité. La dernière section tire des enseignements sur le plan de l'action des pouvoirs publics.

Résumé : Principaux résultats et enseignements du point de vue de l'action publique

Etendue des dispositions en matière de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles dans l'OCDE

- Les travailleurs qui occupent des emplois exigeants sur le plan physique ont tendance à être en moins bonne santé que les autres. Certains facteurs, comme le revenu, le niveau d'études et le mode de vie, sont corrélés à la fois à la santé et à l'activité professionnelle et pourraient être les principaux déterminants d'un mauvais état de santé, plutôt que celui-ci résultant d'un emploi dangereux ou pénible.

- Si l'espérance de vie varie selon les grandes catégories professionnelles, une part importante de ces différences tient à des facteurs socioéconomiques qui ne sont pas liés aux conditions de travail. Cependant, même après prise en compte des facteurs socioéconomiques, les différences en termes d'état de santé et d'espérance de vie entre les catégories professionnelles restent marquées. Il existe des éléments convaincants qui permettent d'établir l'impact négatif de certaines conditions de travail sur la santé, parfois de façon différée. C'est le cas en particulier du travail de nuit.

- Il n'y a pas de consensus parmi les pays de l'OCDE sur la définition des emplois dangereux ou pénibles. Les pays fixent les conditions d'accès aux dispositions spéciales de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles soit sur la base des appellations professionnelles soit en fonction de caractéristiques mesurables des emplois.

- Lorsqu'elles existent, les dispositions spéciales de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles se fondent sur différentes approches selon les pays de l'OCDE pour compenser des conditions de travail difficiles et pour tenir compte de la perte progressive de la capacité de travail jusqu'à l'âge de la retraite, mais aussi des risques immédiats ou différés pour la santé causés par les conditions de travail.

- Les pays de l'OCDE peuvent être répartis en quatre groupes pour ce qui est de la façon dont ils

- gèrent les pensions pour les emplois dangereux ou pénibles :

- Le premier groupe de 15 pays prévoit des dispositions spéciales de retraite pour les emplois dangereux et pénibles pour un large éventail d'emplois : Autriche, Belgique, Chili, Colombie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Italie, Norvège, Pologne, République slovaque, Slovénie et Türkiye.

- Les 8 pays du deuxième groupe offrent des possibilités de retraite anticipée en fonction de la dangerosité ou de la pénibilité pour un nombre limité d'emplois : Allemagne, Corée, Hongrie, Japon, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Portugal et Tchéquie.

- Dans le troisième groupe de 4 pays, seuls les emplois de la sûreté et de la sécurité publiques qui sont traditionnellement considérés comme dangereux, tels que les emplois de policiers, pompiers et militaires, font l'objet de dispositions spéciales en matière de retraite : Canada, États-Unis, Irlande, et Israël.

- Les 11 pays du dernier groupe n'offrent pas de possibilités de retraite anticipée dans le cadre des régimes obligatoires pour les emplois dangereux ou pénibles : Australie, Danemark, Islande, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

La plupart des problématiques liées aux emplois dangereux ou pénibles nécessitent d'être traitées pendant la vie active

- La dangerosité et la pénibilité des emplois sont avant tout des enjeux dont doivent s'emparer les politiques du marché du travail. La première priorité consiste à améliorer les conditions de travail en adoptant des réglementations en matière de santé et de sécurité pour limiter l'exposition aux facteurs de risque, mais aussi en encourageant ou en incitant les partenaires sociaux à prendre des mesures pour atténuer les contraintes et les risques pour la santé. Toutefois, même si les réglementations en matière de santé et de sécurité produisent tous leurs effets, certains emplois nécessaires risquent de porter atteinte à la santé des personnes qui les occupent.

- Communiquer sur les risques associés à l'exercice d'emplois dangereux ou pénibles, en s'appuyant sur des données probantes, est essentiel : d'abord en tant qu'impératif moral pour s'assurer que les travailleurs acceptent ces emplois en connaissance de cause ; ensuite pour les aider à mettre en balance différentes possibilités d'emploi et à demander des compensations pour les risques encourus.

- Dans de nombreux emplois, il est peu probable que l'accès à des informations sur la réalité des risques garantisse qu'ils soient bien rémunérés. Les mauvaises conditions de travail et les bas salaires vont généralement de pair tandis que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre peuvent limiter les possibilités pour les travailleurs occupant des emplois insalubres et mal rémunérés d'accéder à des emplois offrant de meilleures conditions. De nombreux emplois dangereux ou pénibles relèvent du secteur public, où la formation des salaires est plus susceptible de s'écarter des mécanismes types du marché qui génèrent en principe des salaires plus élevés pour compenser des risques plus grands. La solution à ces limites, qui empêchent les niveaux de salaire de refléter la dureté des conditions de travail, devrait être cherchée plutôt du côté des politiques du marché du travail et de taxation que du côté des systèmes de pension.

- Des stratégies de requalification devraient faciliter les transitions professionnelles bien avant que les travailleurs n'atteignent un âge avancé. Le retrait définitif du marché du travail dans les pays où il existe des régimes de retraite spéciaux, parfois à un très jeune âge, n'est pas une solution efficace.

- Par conséquent, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doivent mettre en place un cadre de formation professionnelle offrant des possibilités de requalification et de valorisation des compétences afin que les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles puissent acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de leur carrière dans des emplois différents. Établir un cadre aussi satisfaisant est difficile ; le chapitre présente quelques exemples intéressants de pays qui mettent en œuvre des stratégies d'orientation professionnelle.

- Les politiques de gestion des âges qui font évoluer les travailleurs vers des missions différentes à mesure qu'ils vieillissent, par exemple pour passer de tâches exigeantes sur le plan physique à des fonctions plus administratives, peuvent accroître les possibilités d'emploi au sein d'un organisme ou d'une entreprise à un stade ultérieur de la vie active. Dans le cas particulier de la fonction publique, le transfert de fonctionnaires à des postes différents doit être rendu possible par les contrats de travail.

- Lorsque les risques liés à l'emploi deviennent réalité pendant la vie active et portent atteinte à la santé des travailleurs, les prestations de maladie de longue durée et l'assurance invalidité devraient être adaptées, accessibles, efficaces et modulables ; en plus d'amortir les conséquences sur le revenu jusqu'à l'âge de la retraite, elles devraient contribuer à prévenir le retrait définitif du marché du travail.

Emplois dangereux ou pénibles : les réformes des régimes de retraite

- L'incapacité à occuper un emploi précis jusqu'à l'âge minimum de départ à la retraite qui s'applique à tous les travailleurs ne suffit pas à justifier la mise en place de dispositions spéciales de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles ; les questions soulevées par les emplois dangereux ou pénibles devraient être traitées en premier lieu par d'autres politiques en dehors du domaine des pensions de vieillesse.
- D'importants problèmes de ciblage ont par ailleurs été constatés, des régimes spéciaux de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles incluant des emplois dont le niveau de risque est discutable.
- À la suite des réformes des retraites mises en œuvre ces dernières décennies, le champ d'application des régimes spéciaux pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles a été réduit. Les processus de réforme engagés pour relever les défis du vieillissement démographique ont contribué à accroître l'emploi des seniors et à unifier les règles relatives aux pensions dans l'ensemble des professions et des secteurs. L'un des arguments généralement avancés pour la conception initiale des régimes spéciaux, à savoir autoriser un départ en retraite très anticipé en se fondant uniquement sur l'incapacité à poursuivre une carrière dans un emploi donné, a perdu du terrain au fil du temps. De nombreux pays de l'OCDE ont progressivement supprimé ou durci l'accès aux dispositions de retraite applicables aux emplois dangereux et pénibles.
- Dans certains pays, historiquement, des règles spéciales ont été prévues pour améliorer l'attractivité de certaines professions et reporter les coûts connexes. Dans les cas où les dispositions spéciales en matière de retraite ne sont pas ou plus justifiées, leur suppression pourrait intervenir selon la clause dite du grand-père, c'est-à-dire en appliquant les nouvelles règles uniquement aux nouveaux salariés, ou en appliquant des périodes de transition plus longues que dans le cas d'autres réformes paramétriques. Pour éviter que ces emplois ne perdent en attractivité, il convient de proposer d'autres formes de compensation plus efficaces, notamment des salaires plus élevés, ce qui peut cependant avoir des effets négatifs à court et à moyen termes sur les finances publiques.
- Puisque les effets différés éventuels sur la santé de certaines caractéristiques de l'emploi (par exemple les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail atypiques) ne sont généralement pas couverts par les dispositifs d'assurance invalidité ou maladie, des dispositions spéciales en matière de retraite pourraient venir en complément. L'objectif est de dédommager les travailleurs des effets potentiels à long terme sur leur santé, en proposant des possibilités bien ciblées de retraite anticipée. Tout programme de ce type devrait être solidement étayé par des données probantes.
- De façon générale, pour les emplois dans lesquels le travail des seniors pose des risques en termes de santé et de sécurité (par exemple, les policiers, les pompiers et les militaires), les arguments en faveur de dispositions spéciales en matière de retraite sont plus solides. Cependant, les politiques de gestion des âges devraient s'efforcer autant que possible de préparer les travailleurs à une réorientation professionnelle à un moment de leur carrière, afin de les maintenir dans l'emploi jusqu'à l'âge minimum de la retraite pour tous les travailleurs.
- Étant donné les difficultés à prouver l'impact à long terme de conditions de travail spécifiques sur la santé, limiter les dispositions spéciales en matière de pension aux seuls domaines pour lesquels il existe des preuves solides fait courir le risque d'un traitement inéquitable de certains travailleurs. Cependant, une couverture trop large soulève également des questions d'équité, car certains travailleurs bénéficieraient alors indûment de ces dispositions.

- Ces 20 dernières années, quelques pays, dont la Finlande et la France, ont amélioré la conception des régimes de retraite applicables aux emplois dangereux ou pénibles. Ce qui est nouveau, c'est que l'admissibilité à ces régimes dépend de certaines caractéristiques de l'emploi effectivement constatées et considérées comme dangereuses ou pénibles, comme le travail de nuit, et non de la catégorie professionnelle, ce qui limite le risque de mauvais ciblage, garantit la transférabilité des droits à pension d'une profession à une autre, et réduit l'âge de départ à la retraite de deux ans au mieux. Toutefois, suivre l'exposition des individus à des conditions de travail dangereuses ou pénibles a un coût pour les entreprises, les travailleurs et les organismes publics, qui peut être difficile à supporter, en particulier pour les petites entreprises. En Autriche, le régime spécial permettant aux personnes travaillant de nuit de prendre leur retraite plus tôt est bien ciblé et augmente le coût du travail de nuit en imposant aux employeurs des cotisations supplémentaires pour financer le dispositif et limiter ces activités.

Pourquoi des règles de pension spéciales pour les emplois dangereux ou pénibles ?

La pénibilité des emplois ou des professions fait référence à l'effort mental ou physique lié au travail, par exemple des horaires de travail malsains, un stress élevé, le fait de soulever des charges lourdes ou de rester dans une position inconfortable pendant des périodes prolongées. La dangerosité fait référence aux risques pour la santé ou la vie liés au travail, par exemple en relation avec l'utilisation de substances chimiques ou des risques plus importants de blessures physiques. La dangerosité est souvent liée aux risques d'accidents du travail, parfois graves. La pénibilité ou la dangerosité peuvent avoir des conséquences négatives immédiates et/ou différées sur la santé. Dans un sens très large, elles peuvent également inclure la dépréciation de certaines capacités à travailler de manière sûre et efficace dans certaines professions avec l'âge, comme les danseurs de ballet ou les contrôleurs aériens qui ne sont pas susceptibles d'être en moins bonne santé générale que beaucoup d'autres travailleurs d'âge similaire.

Différentes approches pour justifier les dispositions spéciales en matière de pension dans la loi

Les pays de l'OCDE justifient les dispositions législatives relatives aux pensions spéciales pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles par plusieurs aspects : la prise en compte des risques sanitaires et de la détérioration de la santé ; les difficultés à poursuivre la carrière jusqu'à l'âge de la retraite ; et la compensation des conditions de travail difficiles. Zaidi et Whitehouse (2009[1]) notent en outre que certains pays ont utilisé des dispositions spéciales pour les emplois dangereux ou pénibles afin d'améliorer l'attractivité de certaines professions.

Dans certains pays, la loi fait directement référence à la détérioration de la santé des travailleurs âgés occupant des emplois dangereux ou pénibles, ou à la prévention de cette détérioration pour justifier des dispositions spéciales en matière de retraite. Le Chili fait référence au vieillissement prématuré causé par un épuisement physique, intellectuel ou mental accéléré chez la majorité des travailleurs dans certaines professions (par exemple les mineurs, les éboueurs, les ambulanciers). La Colombie fait référence à l'impact négatif des conditions de travail sur la santé. La France utilise des approches différentes dans le secteur public et dans le secteur privé. Dans le secteur privé, l'accent est mis sur l'impact possible sur la santé de l'exposition, pendant le travail, à des facteurs de risque physiques : travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et mouvements répétitifs (à la chaîne). La Lituanie fait directement référence aux risques pour la santé et aux risques de décès. La République slovaque se concentre sur les facteurs de risque pour la santé qui ne peuvent être réduits par des mesures de protection.

La législation de certains autres pays reflète une approche plus large et reconnaît à la fois les effets négatifs sur la santé d'un travail dangereux ou pénible et la faible employabilité de certains travailleurs comme la raison d'être de dispositions spéciales en matière de pension. Le régime tchèque tient compte de l'incapacité à travailler en raison de problèmes de santé à un âge avancé. En Finlande, la pension fondée sur les années de service a été introduite en 2017 pour offrir un accès anticipé à la retraite aux personnes qui n'ont pas droit à une pension d'invalidité complète bien que leur capacité de travail soit réduite en raison d'emplois dangereux ou pénibles (voir ci-dessous). Les problèmes d'employabilité, dus à la détérioration des compétences et de la santé avant l'âge légal de la retraite, sont cités en Lettonie. La législation polonaise souligne l'augmentation des risques pour la santé et la détérioration des capacités - celles qui ne peuvent être éliminées par des mesures préventives techniques, organisationnelles et médicales - avec l'âge dans des emplois dangereux ou pénibles. La Slovénie indique que les pensions professionnelles pour les emplois dangereux ou pénibles sont destinées aux personnes qui occupent des emplois et des professions exigeants qu'elles ne peuvent pas occuper jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Un autre groupe de pays de l'OCDE souligne que ces dispositions spéciales en matière de pension compensent des conditions de travail difficiles au-delà de leur impact sur la santé. La loi portugaise fait référence à la nature particulièrement pénible ou épuisante de certaines professions. La Turquie déclare que la principale raison d'être de ces dispositions de retraite anticipée est de compenser des conditions de travail difficiles, notamment le risque de contracter des maladies, d'avoir des accidents et de s'épuiser mentalement ou physiquement. Ces dispositions sont également censées attirer les travailleurs qui effectuent des tâches physiquement intensives ou pénibles.

Quelques considérations économiques sur les dispositions spéciales en matière de pension

Certains emplois, notamment ceux des pompiers, des policiers et des forces armées, sont particulièrement exposés à des risques importants dans l'exercice des tâches ou des fonctions correspondantes. Certains de ces risques peuvent être atténués par des mesures de prévention. Mais les politiques de prévention - même si elles sont bien conçues - peuvent ne pas être suffisantes dans toutes les circonstances. Lorsque les risques se matérialisent à l'âge du travail et altèrent la santé des travailleurs, les prestations de maladie et d'invalidité peuvent aider à faire face aux conséquences jusqu'à l'âge de la retraite. Les pensions d'invalidité nécessitent des évaluations individuelles et ne concernent que les risques qui se sont matérialisés.[1] En outre, à mesure que les individus vieillissent et que leur capacité à travailler correctement et en toute sécurité dans certains emplois diminue, des mesures doivent être prises pour protéger les travailleurs. Ce chapitre examinera si les régimes de retraite dangereux ou pénibles sont les meilleurs outils pour garantir la protection de la vieillesse dans ces cas.

L'impact différé des emplois dangereux ou pénibles sur la santé et la mortalité peut être une raison valable pour justifier l'existence de dispositions spéciales en matière de pension. Cette raison devrait être étayée par des preuves solides de l'impact négatif réel de certaines caractéristiques de l'emploi. La section suivante examine ces preuves en détail. Ces conséquences différées ne peuvent être évaluées individuellement et immédiatement, et elles peuvent se matérialiser avec des retards différents selon les individus. Si c'est le cas, elles constituent certainement une raison de limiter l'exposition à ces risques et peuvent justifier des politiques de redistribution visant à permettre à ces travailleurs de prendre une retraite anticipée ou de bénéficier de prestations de retraite plus élevées, ou les deux à la fois.

La manière dont les salaires s'adaptent pour compenser la nature dangereuse ou pénible des emplois est un aspect important. Dans la mesure où les travailleurs sont informés ou conscients des risques inhérents à ces emplois, ils choisissent, du moins en théorie, d'accepter ces emplois à condition de recevoir une forme de compensation, par exemple sous la forme d'un salaire plus élevé ou d'une réduction du temps de travail par rapport à d'autres emplois qu'ils peuvent occuper. Dans la pratique, certaines caractéristiques du marché du travail peuvent empêcher ou limiter une telle compensation. Les mauvaises conditions de travail ont tendance à coexister avec les bas salaires, tandis que les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre peuvent limiter les possibilités pour les travailleurs occupant des emplois insalubres et mal rémunérés de passer à des emplois offrant de meilleures conditions, en particulier lorsque le pouvoir de négociation des travailleurs est faible (OCDE, 2019[2]). Beaucoup d'emplois dangereux ou pénibles se trouvent dans le secteur public, où la formation des salaires est plus susceptible de s'écarter des mécanismes de marché habituels, surtout si les ressources financières sont rares (OCDE, 2023[3]). Dans le secteur privé, une couverture insuffisante par les conventions collectives peut limiter les salaires des travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles. En outre, malgré les préférences individuelles, les comportements à courte vue peuvent limiter la prime salariale qui équilibre l'offre et la demande sur le marché du travail. En effet, les effets différés sur la santé sont susceptibles d'être négligés par de nombreux travailleurs (Viscusit, 1984[4]). Les sections suivantes examinent si les dispositions spéciales en matière de pension permettant de prendre une retraite anticipée peuvent améliorer le bien-être global compte tenu des comportements à courte vue, des contraintes liées aux ajustements salariaux et de l'exposition aux risques de santé au travail.

La retraite anticipée peut donc prévenir, limiter ou au moins compenser les détériorations retardées de l'état de santé. Toutefois, en offrant des pensions plus généreuses, que ce soit sous la forme d'options de retraite anticipée ou de niveaux de prestations plus élevés, ces dispositions améliorent l'attrait de l'emploi avec les conséquences suivantes : elles peuvent faire baisser les salaires et éliminer les primes salariales, fonctionnant ainsi comme un compromis entre le revenu pendant la vie active et pendant la retraite, comme le font généralement les systèmes de pension ;[2] et, en abaissant les coûts de main-d'œuvre de ces emplois, elles peuvent même contribuer à perpétuer ces emplois. Ceci est lié aux modes de financement des régimes de retraite dangereux ou pénibles, qui sont abordés plus loin dans ce chapitre.

Les dispositions relatives aux pensions pour les emplois dangereux ou pénibles sont souvent mal ciblées

Les travailleurs effectivement couverts par des dispositions de retraite pour des professions dangereuses ou pénibles n'ont pas nécessairement un taux de mortalité supérieur à la moyenne ou un état de santé plus mauvais. En 2014, l'Office national d'audit de l'Estonie a réalisé une étude montrant que l'état de santé des travailleurs exerçant des professions couvertes par des dispositions de retraite anticipée pour conditions dangereuses ou pénibles n'était pas plus mauvais que celui des autres professions (Office national d'audit, 2014[5]).[3] Par ailleurs, les travailleurs du secteur textile affichaient des taux d'invalidité élevés et n'étaient pas couverts par des régimes spéciaux. Par conséquent, le National Audit Office a conclu que les dispositions spéciales en matière de retraite pour les professions dangereuses ou pénibles n'étaient pas justifiées. De même, en Hongrie, les taux de mortalité des retraités bénéficiant d'une pension de retraite anticipée pour des emplois dangereux ou pénibles ne sont pas plus élevés que la moyenne de l'ensemble des retraités.[4] En Slovénie, les taux de mortalité standardisés ne sont pas statistiquement différents de ceux de la population générale dans les groupes professionnels couverts par les dispositions relatives aux pensions pour travaux dangereux ou pénibles, d'après les données de 1997 à 2016.[5] Toutefois, l'évaluation des différences de mortalité entre les groupes professionnels pourrait être influencée par l'autosélection des travailleurs dans ces emplois : un mauvais état de santé empêche d'accéder à des emplois pénibles, et la détérioration de la santé à l'âge de travailler peut conduire à une sortie précoce d'un emploi donné ou du marché du travail en général.

En outre, les travailleurs effectivement couverts par des régimes de retraite pour des emplois dangereux ou pénibles travaillent souvent au-delà de l'âge minimum de la retraite. En Estonie, par exemple, l'Office national d'audit a constaté que la majorité des personnes couvertes par des régimes de retraite anticipée pour des emplois dangereux ou pénibles travaillaient encore un an après avoir acquis le droit de prendre leur retraite. Cela signifie que la majorité d'entre elles ont une capacité d'emploi substantielle. De nombreuses professions qui semblent pénibles ne font pas partie de celles qui bénéficient de règles spéciales en matière de pension. Par exemple, les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans le secteur public peuvent être couverts alors que ceux du secteur privé ne le sont pas (par exemple, les danseurs, les acteurs, etc.). En Norvège, les dispositions en matière de pension pour les professions dangereuses ou pénibles sont apparues principalement dans le secteur public.

Le mauvais ciblage des dispositions en matière de retraite pour les professions dangereuses ou pénibles trouve en partie son origine dans le processus politique, en raison des difficultés à gérer différents objectifs. Dans les années 1990, lorsque les gouvernements ont commencé à réagir au vieillissement de la population en resserrant l'accès à la retraite anticipée, certaines professions ont été exemptées de ces changements. La question de savoir dans quelle mesure ce processus était motivé par l'équité et dans quelle mesure il résultait du fort pouvoir de négociation de certains groupes professionnels reste ouverte. Zaidi et Whitehouse (2009[1]) soulignent que le pouvoir de négociation de certaines professions a joué un rôle important, du moins dans le passé. En outre, certains de ces régimes ont été conçus pour améliorer l'attrait de certains emplois du secteur public sans créer de coût immédiat pour les finances publiques ; cela s'applique en particulier aux dispositions spéciales en matière de pension pour les enseignants.

La conception plus récente de dispositions spéciales en matière de pension, qui fondent leur éligibilité sur des caractéristiques d'emploi identifiées comme dangereuses ou pénibles, permet de mieux cibler les risques effectivement pris que les régimes fondés sur de vastes catégories professionnelles ou sectorielles. Toutefois, le suivi de l'exposition des individus à des conditions de travail dangereuses ou pénibles accroît la charge administrative pesant sur les entreprises, les travailleurs et les institutions publiques. En outre, le processus de reconnaissance des caractéristiques spécifiques du travail peut être soumis à des pressions politiques plutôt que d'être fondé sur des preuves solides.

Les travaux dangereux ou pénibles peuvent ne pas être les mêmes qu'auparavant

De nombreuses dispositions en matière de retraite pour les professions dangereuses ou pénibles sont apparues il y a longtemps, à une époque où les tâches professionnelles étaient très différentes. En France, par exemple, les agriculteurs, les marins et les mineurs ont été parmi les premiers à être couverts par des régimes de retraite avant que les assurances sociales ne soient développées à la fin des années 1920 (Bruno, 2016[6]). En Norvège, de nombreuses réglementations en matière de retraite pour les travaux dangereux ou pénibles datent de 1917. Dans certains pays, les professions dangereuses telles que les pompiers, les policiers et les militaires ont été incluses parallèlement aux pensions de la fonction publique.

Les innovations technologiques et organisationnelles ont eu tendance à réduire les risques et la pénibilité du travail. Sur le plan technologique, l'automatisation, en particulier, a permis d'effectuer ou de soutenir efficacement de nombreuses tâches à forte intensité physique, y compris dans l'agriculture et la fabrication. Cela a augmenté la productivité et réduit à la fois l'emploi dans ces secteurs (désindustrialisation) et la pénibilité de certains emplois restants. Par exemple, dans les pays de l'OCDE, la mécanisation moderne de l'extraction du charbon a commencé dans les années 1950 et, depuis le milieu des années 1990, de nouveaux développements ont amélioré la fiabilité des équipements, la santé et la sécurité des mineurs, notamment grâce aux techniques de contrôle des poussières et à la commande à distance des machines (Peng et al., 2019[7]). Des données récentes suggèrent que la pénibilité continuera à diminuer car les travailleurs qui occupent les emplois les plus susceptibles d'être automatisés sont en mauvaise santé (Liu, 2022[8]).

Champ et causes des différences professionnelles en matière de santé et de mortalité

Cette section documente les différences entre les professions en termes de santé et d'espérance de vie, ainsi que l'impact des conditions de travail sur la santé et la mortalité. Tout d'abord, elle examine brièvement les statistiques qui viennent tout d'abord à l'esprit lorsque l'on parle de dangerosité et de pénibilité : décès liés au travail, accidents du travail, maladies professionnelles et stress au travail. Elle examine ensuite plus en détail les différences substantielles en matière de santé selon les professions et tente d'évaluer l'impact réel des caractéristiques professionnelles au-delà de la corrélation bien connue. Enfin, les différences d'espérance de vie entre les professions sont examinées. Un lien de causalité entre certaines caractéristiques professionnelles et l'état de santé et l'espérance de vie justifierait l'existence de dispositions spécifiques en matière de pension pour les travaux dangereux ou pénibles. De même, en l'absence d'un lien de causalité établi, la justification de règles spéciales serait moins évidente.

Impact de l'environnement de travail sur la mortalité, la morbidité et le stress au travail

Les accidents du travail surviennent principalement dans les emplois physiquement exigeants impliquant des machines, par exemple dans la construction ou le transport. De nombreux pays surveillent les résultats des risques professionnels : les décès et les blessures liés au travail, ainsi que les maladies professionnelles et les congés de maladie. En Autriche, en Belgique, au Canada, au Costa Rica, au Portugal et en Turquie, entre autres, les décès et les blessures liés au travail sont concentrés dans l'agriculture, la construction, l'industrie manufacturière et les transports, tandis qu'ils sont moins fréquents dans les services, y compris la distribution d'électricité et d'eau ainsi que la gestion des déchets. Au Costa Rica en 2021, la plupart des accidents du travail se produisent dans des professions consistant en des tâches simples et routinières qui requièrent principalement l'utilisation d'outils manuels et souvent un certain effort physique, ainsi que chez les opérateurs de machines.[6] Au Portugal, en 2021, la plupart des décès liés au travail concernaient des artisans, des opérateurs de machines et des travailleurs non qualifiés. En Turquie, la plupart des décès liés au travail concernaient les secteurs suivants en 2021 : construction, génie civil, mines, fabrication de produits minéraux et transports terrestres.

Les accidents mortels ne représentent qu'une petite partie du total des accidents du travail. Les statistiques sur les troubles de la santé résultant des conditions de travail, ou maladies professionnelles, sont collectées par de nombreux pays, mais les statistiques internationales sont rares. Les statistiques de l'OIT de 2003 montrent qu'en Europe occidentale et en Amérique du Nord, le nombre d'accidents du travail mortels était d'environ 5 pour 100 000 travailleurs[7] et que le nombre d'accidents entraînant une absence du travail d'au moins quatre jours était de 4 000 pour 100 000 travailleurs en Europe occidentale et en Amérique du Nord.[8] En Pologne, les maladies professionnelles ne sont pas très répandues et environ 2 000 cas ont été signalés chaque année pour environ 16 millions de travailleurs, répartis à peu près équitablement entre les personnes âgées de 45 à 64 ans. La plupart de ces maladies sont liées à des maladies infectieuses et parasitaires, à des problèmes pulmonaires, vocaux et auditifs.

Le stress au travail est toutefois assez courant chez les travailleurs et plus fréquent chez les travailleurs peu qualifiés. D'après l'enquête européenne sur les conditions de travail, environ un tiers des salariés déclarent être (modérément ou fortement) tendus au travail dans 28 pays de l'OCDE en moyenne (Murtin et al., 2022[9]). La proportion de salariés très tendus est proche de 10 %. La tension professionnelle est relativement plus fréquente chez les salariés peu éduqués et peu qualifiés, et relativement moins fréquente dans le secteur des services.

et dans le secteur public en particulier. Étant donné la forte proportion de femmes dans le secteur public, cela signifie que les femmes occupent en moyenne des emplois légèrement moins pénibles que les hommes.

Un travail physiquement intensif a souvent des effets négatifs sur la santé

Il existe des preuves substantielles que les travailleurs occupant des emplois à forte intensité physique sont souvent en moins bonne santé que les autres travailleurs. En Belgique, il a été constaté que les travailleurs occupant des emplois physiquement exigeants étaient plus susceptibles de se déclarer en mauvaise santé, en particulier dans les secteurs de l'extraction, de la construction et des services élémentaires tels que le nettoyage ou la livraison de marchandises, alors que c'était l'inverse pour les employés occupant des postes dans l'enseignement, les sciences, la santé et la gestion (Van den Borre et Deboosere, 2018[10]). En Finlande, les travailleurs occupant des postes à forte intensité physique utilisent relativement plus de soins de santé (Rinne, Laaksonen et Blomgren, 2022[11]). C'est notamment le cas des travailleurs des soins à la personne, des opérateurs de machines et des travailleurs des secteurs de l'exploitation minière, de la construction et des transports. La consommation accrue de soins de santé peut refléter davantage les effets d'autres facteurs, tels qu'une alimentation malsaine, qui peuvent être corrélés au fait d'occuper un emploi manuel et d'être en relativement mauvaise santé, plutôt que de résulter d'un impact causal des emplois manuels sur la mauvaise santé. En Allemagne, diverses mesures de la charge de travail sont fortement associées à des résultats en matière de santé tels que l'état de santé perçu, les risques perçus pour la santé au travail ou les jours d'absence pour cause de maladie (Kroll, 2011[12]).

Holtermann et al. (2021[13]) soulignent le paradoxe selon lequel l'activité physique de loisir a un impact positif important sur la santé alors que les emplois physiquement exigeants ont des effets négatifs. Un article de l'Institut pour le travail et la santé au Canada ajoute le commentaire suivant : "Ne pensez pas qu'un travail physiquement exigeant est synonyme d'exercice. Le travail physiquement exigeant que nous voyons associé aux maladies cardiaques est plus comme le pelletage de neige, où vous faites beaucoup de travail avec les bras, ce qui augmente considérablement la pression artérielle, tandis que vos jambes ne bougent pas beaucoup, ce qui augmente encore plus votre pression artérielle".[9] Certaines mesures d'atténuation peuvent être prises, notamment "autoriser et encourager les travailleurs à faire des échauffements avant de commencer une tâche physiquement pénible et à faire des pauses fréquentes pour donner à leur corps le temps de récupérer".

L'identification de l'impact causal des conditions de travail sur la santé est essentielle pour concevoir des réponses politiques correctes, mais elle soulève des questions complexes. Les chercheurs qui souhaitent estimer l'impact causal de l'exercice de certaines professions ou des conditions de travail sur l'état de santé doivent tenir compte de la possibilité d'une causalité inverse. En outre, certains facteurs tels que le revenu, l'éducation et le mode de vie sont en corrélation à la fois avec la santé et les professions et pourraient être les principaux facteurs de mauvaise santé, plutôt que la mauvaise santé soit le résultat d'emplois dangereux ou pénibles (biais des variables omises).[10]

En dépit de ces difficultés méthodologiques, il existe des preuves convaincantes de l'impact négatif causal de certaines conditions de travail sur la santé. Sur la base d'une synthèse de 17 études, Bøggild et Knutsson (1999[14]) concluent que le travail posté augmente le risque de maladies cardiovasculaires de 40 % en moyenne, notamment en raison d'une inadéquation entre le rythme circadien et le sommeil et d'une perturbation des schémas socio-temporels entraînant du stress. Plus récemment, Kivimäki et Kawachi (2015[15]) ont examiné les données concernant 600 000 personnes issues de 27 études de cohortes menées en Europe, aux États-Unis et au Japon. Ils ont constaté que le stress au travail, les longues heures de travail et d'autres facteurs de stress professionnels sont solidement associés à un risque accru de 10 à 40 % de maladie coronarienne, d'accident vasculaire cérébral et de diabète, mais sans aucun impact significatif sur le risque de cancer ou de maladie pulmonaire. Fletcher, Sindelar et Yamaguchi (2011[16]) contrôlent l'état de santé initial et les revenus et constatent un impact causal des emplois physiquement exigeants sur la santé des femmes et des travailleurs âgés. Pour la France, Defebvre (2017[17]) estime que les travailleurs occupant des emplois physiquement exigeants souffrent d'un développement plus rapide des problèmes de santé chroniques. Pour les mineurs en particulier, Donoghue (2004[18]) conclut, sur la base d'un examen des données, que la perte d'audition et les maladies respiratoires dues au bruit sont des risques professionnels courants dans de nombreux pays. Les travailleurs italiens des chantiers navals exposés à l'amiante ont enregistré des taux de mortalité par cancer nettement plus élevés (Merlo et al., 2018[19]). Baurin, Tubeuf et Vandenberghe (2023[20]) estiment que si la pénibilité du travail contribue de manière significative à la dégradation de la santé à un âge avancé, elle reste quantitativement moins importante que d'autres facteurs tels que la dotation initiale en matière de santé. Selon Ravesteijn, Kippersluis et Doorslaer (2017[21]), le biais de sélection et l'hétérogénéité inobservable expliquent au moins 60 % de l'association entre la charge physique du travail et l'état de santé en Allemagne. En outre, Nicholas, Done et Baum (2020[22]) contrôlent le contexte socio-économique et montrent qu'une exposition intense au travail manuel routinier tout au long de la vie est solidement associée à une détérioration de l'état de santé et à une probabilité accrue de demandes de prestations d'invalidité aux États-Unis. En outre, ils interprètent leurs résultats en disant que les personnes qui occupent encore des emplois physiquement exigeants après plusieurs années d'exposition sont susceptibles d'être en meilleure santé et de pouvoir prendre leur retraite à un âge plus avancé, tandis que celles qui sont rapidement affectées par les exigences physiques ou cognitives quittent le marché du travail après une exposition moyenne élevée.

Toutefois, Lombardi et al. (2022[23]) ne confirment pas les effets négatifs de l'exposition au travail physique au milieu de la vie sur l'incapacité des femmes âgées de 90 ans ou plus.

Comme pour la santé générale, une activité physique régulière est généralement associée à une meilleure santé mentale, mais il existe également des preuves que la santé mentale est affectée par un travail physiquement intensif. Nabe-Nielsen et al. (2020[24]) montrent que l'activité physique professionnelle augmente les risques de démence, alors que les activités physiques de loisir n'ont aucun impact au Danemark. De manière plus générale, Harvey (2017[25]) a examiné 37 études et a trouvé des preuves modérées que des exigences professionnelles élevées, un faible contrôle du travail, un déséquilibre effort-récompense élevé, une faible justice relationnelle, une faible justice procédurale, un stress lié au rôle, des brimades et un faible soutien social sur le lieu de travail sont associés à un risque plus élevé de développer des problèmes de santé mentale. Plus précisément, en Belgique, Van Droogenbroeck et Spruyt (2015[26]) ont trouvé des preuves d'une moins bonne santé mentale pour certaines professions peu qualifiées, mais pas pour les enseignants.

L'espérance de vie diffère selon les grandes catégories professionnelles

Pour des raisons liées ou non au travail, les travailleurs manuels sont confrontés à des taux de mortalité plus élevés que les autres travailleurs**.** Des taux de mortalité plus élevés pour les travailleurs manuels sont observés entre 20 et 59 ans en Finlande (Rinne et Laaksonen, 2020[27]), au Japon (Chan, Zimmer et Saito, 2011[28]), au Royaume-Uni (Katikireddi et al., 2017[29]) et entre 50 et 75 ans au Danemark (Brønnum-Hansen, Foverskov et Andersen, 2019[30]), en Angleterre, en Finlande, en France et en Suède (Head et al., 2018[31]). Les différences de taux de mortalité après 30 ans chez les hommes font que les travailleurs des professions libérales vivent environ 5 ans de plus que les travailleurs manuels en Italie (Luy, Di Giulio et Caselli, 2011[32]).

L'espérance de vie résiduelle des travailleurs peu qualifiés et manuels après la retraite est relativement faible, mais les travailleurs couverts par des régimes de pension spéciaux pour les travaux dangereux ou pénibles n'appartiennent souvent pas à ce groupe de travailleurs. La différence d'espérance de vie à 65 ans entre les professions à hauts revenus et les professions à faibles revenus (qui sont principalement peu qualifiées) a été estimée entre 2 et 5 ans en Allemagne en 1998 (Luy et al., 2015[33]), en France au début des années 2000 (Cambois et al., 2011[34]) et aux États-Unis entre 1997 et 2014 (Singh et Lee, 2020[35]). Mosquera et al. (2019[36]) passent en revue 29 études sur les différences socio-économiques dans l'espérance de vie en Europe, qui utilisent des méthodes différentes, et concluent que les différences à l'âge de 65 ans entre les groupes professionnels supérieurs et inférieurs sont d'environ 2 à 3 ans en Allemagne, en Norvège et en Suède, et de près de 5 ans en France. En France, parmi le personnel hospitalier, l'espérance de vie à 65 ans des employés de niveau intermédiaire est inférieure de 2,3 ans pour les hommes et de 1,4 an pour les femmes par rapport aux cadres, tandis que pour les ouvriers, ces différences atteignent respectivement 3,7 et 2,2 ans (Bulcourt, Lemonnier et Soulat, 2022[37]). De même, en Norvège, l'espérance de vie à 67 ans des agents d'entretien est inférieure d'environ 1 an à celle de l'ensemble des professions en moyenne, et de 3 ans à celle des professions universitaires qui enregistrent l'espérance de vie la plus élevée (Borgan et Texmon, 2015[38]). Plus récemment, en Norvège, les différences d'espérance de vie à 62 ans entre les groupes professionnels ont été estimées à 3,5 ans (Texmon, 2022[39]). En Finlande, il s'est avéré que toutes les professions présentant une mortalité supérieure à la moyenne étaient peu qualifiées (Rinne et al., 2018[40]). Plus précisément, l'incidence de la mortalité et de l'invalidité est élevée dans les professions physiquement pénibles et exposées à des facteurs de risque chimiques. Les différences d'espérance de vie sont largement dues au cancer du poumon, au cancer du sein et aux maladies cardiovasculaires. Les transitions du travail vers l'invalidité sont également plus fréquentes chez les personnes exerçant des professions peu qualifiées. Dans une perspective plus large, l'espérance de vie est la plus faible chez les personnes n'ayant jamais travaillé (Luy, Di Giulio et Caselli, 2011[32] ; Burgard et Lin, 2013[41]) et chez les personnes handicapées (Cambois et al., 2011[34]).

Une grande partie des différences professionnelles en matière d'espérance de vie est liée à l'éducation, au revenu et aux habitudes, mais même lorsque ces facteurs sont pris en compte, les différences restent substantielles. Rinne et al. (2018[40]) estiment qu'une partie des différences entre les professions en Finlande peut être attribuée à l'éducation ou au niveau de revenu, mais que les facteurs liés à la profession elle-même ont un effet indépendant sur l'incidence de l'invalidité et de la mortalité. Un travail physiquement pénible peut conduire à une retraite prématurée, mais les causes de décès indiquent également une incidence plus élevée de modes de vie malsains et de comportements à risque dans de nombreuses professions des secteurs de la construction, de la métallurgie, de la pâte à papier et du papier, ainsi que parmi les employés non spécialisés tels que les agents d'entretien. En outre, les différences professionnelles dans l'espérance de vie à 60 ans restent substantielles en Espagne une fois que l'éducation et les habitudes sont prises en compte (Lozano et Solé-Auró, 2021[42]).[11] Pour l'Italie, Lallo et Raitano (2018[43]) concluent que les cols blancs et les cols bleus présentent des risques de mortalité très différents, même en tenant compte d'un grand nombre de variables de substitution pour les caractéristiques démographiques et socio-économiques individuelles. Deeg, De Tavernier et de Breij (2021[44]) estiment que, après avoir pris en compte les différences de sexe, d'âge et de niveau d'éducation, les travailleurs des professions académiques ont une espérance de vie à 65 ans supérieure de 3,5 ans à celle des travailleurs peu qualifiés aux Pays-Bas.

Les différences d'espérance de vie en bonne santé seraient plus importantes que les différences d'espérance de vie aux États-Unis et au Royaume-Uni (Zaninotto et al., 2020[45]), en France (Platts et al., 2016[46]), en Angleterre, en Finlande et en Suède (Head et al., 2018[31]). Au Danemark, Pedersen et al. (2020[47]) ont conclu que les exigences physiques élevées du travail tendent à réduire considérablement le nombre d'années de travail et à augmenter le nombre d'années de congé de maladie et de chômage.

Les résultats concernant les effets des conditions de travail sur la mortalité et l'espérance de vie peuvent ne pas refléter correctement les situations actuelles du marché du travail. Cela s'explique par le fait que ces preuves sont basées sur des données passées, car il faut plusieurs décennies pour recueillir des données sur la mortalité. Ceci est important car les conditions de travail évoluent rapidement en raison de l'amélioration de la réglementation et des progrès technologiques. En outre, les conditions de travail dans les mêmes professions diffèrent considérablement d'un pays à l'autre.

Dispositions en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE

Cette section examine les dispositions spéciales existantes en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles dans le cadre de régimes obligatoires ou quasi obligatoires dans les pays de l'OCDE. Tout d'abord, le champ des professions et des emplois couverts par ces dispositions est décrit. Ensuite, la part des travailleurs, des nouveaux retraités et de l'ensemble des retraités couverts par ces régimes est présentée. La section se concentre ensuite sur les options de retraite anticipée pour ces travailleurs et leurs avantages. Enfin, le financement de ces dispositions spéciales en matière de pension pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles est examiné.

Professions et emplois couverts

Les régimes de retraite des travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles diffèrent beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre en termes d'emplois et de professions couverts. Afin d'obtenir une vue d'ensemble de la manière dont les pays se comparent, quelques exemples de professions représentant diverses dimensions de dangerosité ou de pénibilité potentielle ont été regroupés selon quatre dimensions.

- les capacités qui diminuent avec l'âge : les pilotes de ligne et les danseurs de ballet ;
- les contraintes physiques et les horaires de travail irréguliers : les conducteurs de bus et de train, les électriciens, les mineurs, les travailleurs maritimes et les infirmières.
- pression psychologique potentielle : les journalistes et les enseignants ;
- la sécurité publique : la police, l'armée et les pompiers.

Le tableau 2.1 indique les professions énumérées ci-dessus pour lesquelles des dispositions spéciales en matière de pension couvrent les nouveaux départs dans chaque pays. Il montre que les pays de l'OCDE peuvent être répartis en quatre groupes. Cette classification ne tient pas compte des règles qui peuvent s'appliquer à de nombreux travailleurs aujourd'hui, mais qui sont en train d'être supprimées.

Les pays définissent les conditions d'éligibilité aux régimes spéciaux de pension pour les emplois dangereux ou pénibles sur la base des titres professionnels ou des caractéristiques mesurables des emplois (par exemple, soulever des poids lourds, températures extrêmes, risques chimiques, équipes de nuit), qui peuvent s'appliquer à n'importe quelle profession. Certains pays combinent ces approches et fournissent à la fois une liste de professions, souvent dans le secteur public uniquement, et une liste de critères liés aux tâches de l'emploi. Les professions sélectionnées peuvent être basées sur certaines caractéristiques explicites du travail ou sur des définitions moins précises de la pénibilité ou de la dangerosité ; le gouvernement ou un organisme public désigné, qui peut inclure les partenaires sociaux, établit et modifie la liste des professions ou des emplois couverts. En Autriche, par exemple, un groupe de travail - composé de partenaires sociaux, de médecins du travail, de représentants des institutions d'assurance sociale et de représentants du gouvernement - formule des propositions en vue d'éventuelles adaptations de la liste des professions couvertes. Au Chili, la procédure est simple car elle n'implique pas les finances publiques : une commission d'experts prend des décisions contraignantes concernant l'inclusion d'un emploi comme dangereux ou pénible. En Grèce, un conseil d'experts fait une proposition qui, après avoir été approuvée par le Conseil de la sécurité sociale, est transmise au ministère du travail et des affaires sociales, et la décision finale est prise conjointement par le ministère des finances et le ministère du travail et des affaires sociales.

Les pays de l'OCDE peuvent être classés en quatre groupes (tableau 2.1). Le premier groupe se compose de 15 pays qui donnent accès aux dispositions en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles à un grand nombre de professions ou d'emplois. Dans ce groupe, la Belgique, l'Estonie, la Norvège, la Slovénie, l'Espagne et la Turquie couvrent une large liste de professions ou de secteurs sans lien direct avec des caractéristiques d'emploi spécifiques. L'Autriche, la Colombie, la Grèce, l'Italie et la Pologne font également partie de ce premier groupe et proposent une sélection de professions basée sur des caractéristiques professionnelles plus précises (par exemple, la température, les postures corporelles, la pression atmosphérique, le travail souterrain, les équipes de nuit, la consommation de calories). En France, certaines professions dites actives du secteur public, notamment les policiers, les pompiers, les travailleurs des égouts souterrains et les aides-soignants, ont droit à une retraite anticipée sans pénalité et sans lien explicite avec les caractéristiques de leur travail.[12] En outre, en France comme au Chili, en Finlande et en République slovaque, la couverture de certains emplois par des dispositions spéciales se fait au cas par cas. Au Chili, une commission d'experts (*Comisión Ergonómica Nacional*) évalue la demande des employeurs et des employés en fonction des caractéristiques de l'emploi. En Finlande, les travailleurs doivent fournir une description de leurs tâches pénibles (de préférence confirmée par l'employeur) et une preuve médicale de leur capacité de travail réduite. Les liens directs entre les titres professionnels et les dispositions spécifiques en matière de pension ont été progressivement abandonnés à partir de 1995. En France, sur la base de critères spécifiques liés aux risques de danger ou de pénibilité, les travailleurs du secteur privé occupant certains emplois - non spécifiques à une profession - accumulent des points sur un compte de *pénibilité* (C2P, *compte professionnel de prévention*), qui peuvent être utilisés pour une retraite anticipée, une formation ou un travail à temps partiel rémunéré à temps plein. La République slovaque définit un critère général de risque accru de développer une maladie professionnelle ou d'autres atteintes à la santé liées au travail, mais ne fournit pas de liste fermée des professions couvertes, à l'exception des militaires, des policiers et des pompiers. Sur la base de ce critère général, l'autorité de santé publique décide si des emplois spécifiques doivent être obligatoirement couverts par des pensions professionnelles qui sont facultatives pour les autres travailleurs.

À l'instar de la France, certains pays traitent les emplois dangereux ou pénibles différemment dans les secteurs public et privé. Dans le secteur privé belge, il existe des réglementations spécifiques pour les mineurs, les marins, les journalistes et le personnel navigant de l'aviation civile. Dans le secteur public, les droits à la retraite anticipée sont acquis pour un travail "exposé à des conditions climatiques, à des fatigues et à des dangers auxquels les fonctionnaires occupant un emploi sédentaire ne sont pas exposés", ce que l'on appelle le "service actif". En Grèce, les travailleurs de certaines professions du secteur public peuvent prendre leur retraite plus tôt, tandis que la retraite anticipée dans le secteur privé est liée à des conditions de travail spécifiques plutôt qu'à des titres professionnels. En Lettonie, la retraite anticipée pour travaux dangereux ou pénibles n'est possible que pour certains travailleurs du secteur public, tandis que dans le secteur privé, certains cheminots sont obligatoirement couverts par des pensions professionnelles qui financent la retraite anticipée. En République slovaque, seuls les pompiers, les policiers et les militaires bénéficient d'une retraite anticipée exceptionnelle, tandis que certaines professions du secteur privé, notamment

les danseurs de ballet, les électriciens, les mineurs et les infirmières, sont obligatoirement couverts par des pensions complémentaires, qui peuvent financer une retraite anticipée.

Les 8 pays du deuxième groupe : Allemagne, Corée, Hongrie, Japon, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Portugal et Tchécoslovaquie, offrent des options de retraite anticipée basées sur la dangerosité ou la pénibilité d'un nombre limité d'emplois. Tous ces pays, à l'exception de la Lettonie et de la Nouvelle-Zélande, incluent les mineurs. L'Allemagne n'inclut pas d'autres travailleurs que les mineurs dans le régime de retraite public légal, mais certaines conventions collectives prévoient des options de retraite anticipée pour certaines professions (Natali, Spasova et Vanhercke, 2016[48]). En outre, les policiers, les pompiers et les militaires sont couverts par le régime de pension distinct des fonctionnaires. En République tchèque, des dispositions spéciales en matière de retraite s'appliquent aux pompiers et au personnel paramédical (à partir de 2023 seulement), tandis qu'en Hongrie, elles ne concernent que les mineurs de fond et les danseurs de ballet. En Corée, des dispositions spéciales s'appliquent aux pêcheurs et aux militaires ; les pompiers et les policiers sont couverts par le régime des fonctionnaires. Au Japon, les mineurs de charbon sont couverts par un régime de pension obligatoire qui est facultatif pour les autres, tandis que les règles spéciales en matière de pension ne s'appliquent plus aux nouveaux pompiers, aux marins et à certaines professions des forces de l'ordre. Le Portugal couvre les contrôleurs aériens et les pilotes, les danseurs de ballet, les travailleurs de la marine, les pêcheurs en mer, les mineurs, les travailleurs des carrières, certains artisans traditionnels et les pompiers du secteur public. En Nouvelle-Zélande, les policiers, les militaires, les pompiers, les pilotes de ligne et les conducteurs de train sont obligatoirement couverts par des pensions professionnelles, qui sont facultatives pour les autres.

Dans le troisième groupe de pays : Canada, Irlande, Israël et États-Unis, seuls les emplois de sécurité publique traditionnellement considérés comme dangereux, tels que la police, les pompiers et les militaires, sont couverts par des dispositions spéciales en matière de pension. Aux États-Unis, les pompiers, les agents de la police régionale et les militaires sont couverts par des régimes professionnels, mais pas par la sécurité sociale.

Les 11 pays du dernier groupe n'offrent aucune possibilité de retraite anticipée dans le cadre des pensions obligatoires pour les emplois dangereux ou pénibles. Au Costa Rica, les policiers, les pompiers et les enseignants relèvent de régimes sectoriels, qui couvrent d'autres professions et ne visent pas les emplois ou professions dangereux ou pénibles. En Lituanie, les premières dispositions relatives aux travaux dangereux ou pénibles ont été abandonnées récemment, bien que certains travailleurs en bénéficient encore sur la base des droits acquis. Dans certains pays, les pensions professionnelles offrent davantage d'options de retraite anticipée aux travailleurs exerçant des emplois dangereux ou pénibles. En Suisse, il existe plus de 1 400 régimes de retraite professionnelle dotés de règles distinctes, qui peuvent octroyer des prestations à partir de l'âge de 58 ans. Par exemple, dans le secteur de la construction, les conventions collectives sont contraignantes pour toutes les entreprises et offrent une option de retraite à 60 ans aux travailleurs dont les emplois sont considérés comme dangereux ou pénibles (Natali, Spasova et Vanhercke, 2016[48]). Les conventions collectives prévoient certaines options de retraite anticipée dans le cadre des pensions professionnelles pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles, par exemple aux Pays-Bas et en Suède (Jolivet, 2023[49]).

Tableau 2.1. Champ d'application professionnel des régimes de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles dans les pays de l'OCDE

Règles pour les travailleurs commençant leur carrière en 2023

		Pilotes de ligne	Danseurs de ballet	Électriciens	Travailleurs maritimes	Mineurs	Conducteurs de train	Conducteurs de bus	Infirmières	Journalistes	Enseignants	Pompiers	Police	Militaire
Groupe 1	Autriche	Y	Y			Y							Y	Y
	Belgique	Y			Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y
	Chili+													
	Colombie					Y					*	Y	Y	Y
	Estonie	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y
	Finlande +													Y
	France	Y	Y		Y	Y			Y			Y	Y	Y
	Grèce			Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y		
	Italie	Y			Y	Y	Y	Y	Y	*	Y	Y	Y	Y
	Norvège	Y	Y		Y				Y			Y	Y	Y
	Pologne	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y
	Slovaquie		Y	Y		Y			Y			Y	Y	Y
	Slovénie	Y	Y		Y	Y	Y	Y				Y	Y	Y
	Espagne	Y	Y		Y	Y	Y					Y	Y	Y
	Türkiye					Y			Y	Y		Y	Y	Y
Groupe 2	Tchéquie					Y						Y		
	Allemagne					Y						*	*	*
	Hongrie		Y			Y								
	Japon					Y								
	Corée				Y	Y						*	*	Y
	Lettonie		Y				Y					Y	Y	Y
	Nouvelle-Zélande	Y					Y					Y	Y	Y
	Portugal	Y	Y		Y	Y						Y		
Groupe 3	Canada											Y	Y	
	Israël												Y	Y
	Irlande											Y	Y	Y
	États-Unis											Y	Y	Y
Groupe 4	Australie													
	Costa Rica										*	*	*	
	Danemark													
	Islande													
	Lituanie													
	Luxembourg													
	Mexique													
	Pays-Bas													
	Suède													
	Suisse													
	Royaume-Uni													

Note : "Y" indique que les pays couvrent cette profession avec des dispositions spéciales pour les travaux dangereux ou pénibles ;

* indique que la profession est couverte par des dispositions professionnelles ou sectorielles spéciales, mais qu'elle n'est pas considérée comme dangereuse ou pénible.

+ Au Chili, en Colombie et en Finlande, aucune ou très peu de professions sont explicitement couvertes, mais elles sont incluses dans le groupe 1 parce que les règles permettent à de nombreux emplois d'être couverts sur la base des caractéristiques du travail, comme cela est expliqué plus en détail dans le texte. En Colombie, des dispositions spéciales en matière de pension s'appliquent également aux contrôleurs aériens et aux travailleurs exposés à des températures élevées, à des radiations ionisantes et à des substances cancérigènes, tandis que les enseignants bénéficient de dispositions spéciales en matière de pension, mais leur travail n'est pas considéré comme dangereux ou pénible. En Finlande, le régime des "années de service" est plus proche de l'invalidité, car il exige un certificat médical attestant d'une capacité de travail réduite et une confirmation de l'exercice d'un travail dangereux ou pénible. Au Costa Rica, les policiers, les pompiers et les enseignants appartiennent respectivement aux régimes sectoriels de la justice et de l'éducation, qui couvrent d'autres professions et ne visent pas les emplois dangereux ou pénibles. En plus des professions cochées dans le tableau, la Lettonie prévoit des dispositions spéciales en matière de pension pour certaines professions artistiques et pour les employés du service médical d'urgence de l'État, ainsi que pour d'autres emplois du secteur public qui ne sont pas nécessairement dangereux ou pénibles. En Allemagne et en Corée, les militaires (uniquement en Allemagne), les officiers de police et les pompiers sont couverts par le régime général de pension des fonctionnaires et ne sont donc pas considérés comme bénéficiant de dispositions spéciales en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles. En Italie, les journalistes disposent de leur propre régime de pension, mais ils ne sont pas considérés comme exerçant une profession dangereuse ou pénible ; seuls les enseignants de l'éducation préscolaire sont classés dans ce groupe. Au Japon, les mineurs de charbon sont couverts par un régime de retraite privé obligatoire (qui compte 132 membres actifs), tandis que les dispositions spéciales en matière de retraite pour les pompiers et les policiers arrivent à expiration et ne couvrent pas les nouveaux arrivants. En France, les infirmières ne sont pas considérées comme un travail dangereux ou pénible, alors que les sages-femmes le sont. Aux États-Unis, seul un petit groupe de travailleurs, dont les agents de la police locale et les pompiers, n'est pas couvert par la sécurité sociale nationale, mais par des régimes professionnels. Source : informations fournies par les pays.

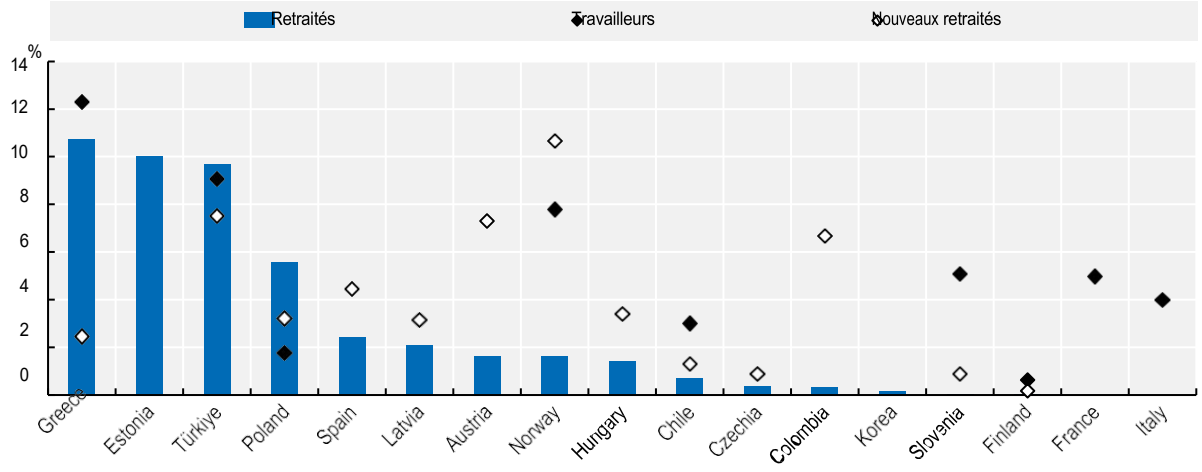
Nombre de travailleurs et de retraités couverts par des dispositions spéciales en matière de pension

Parmi les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, la couverture des dispositions spéciales de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles varie de moins de 1 % des *retraités* au Chili, en Colombie, en Corée, en Finlande et en République tchèque à 10 % ou plus en Estonie, en Grèce et en Turquie (graphique 2.1).[13] En Pologne, cette proportion - les mineurs et les policiers constituent le principal groupe de bénéficiaires - est de 5,6 %, plus élevée que celle des nouveaux retraités (3,2 %) et que celle des travailleurs actuels qui acquièrent des droits dans ces régimes (1,8 %). En Grèce, seuls 2,2 % des retraités en 2021 ont eu recours aux dispositions relatives aux emplois dangereux ou pénibles, ce qui est nettement inférieur au nombre total de retraités ou à la proportion de travailleurs couverts, qui sont respectivement de 11,2 % et 13,4 %. Cela suggère que, même si de nombreux travailleurs sont encore éligibles à ces dispositions, leur utilisation est moins bénéfique que par le passé. En France et en Italie, les dispositions relatives aux travaux dangereux ou pénibles couvrent respectivement 5 % et 4 % des travailleurs. En France, les travailleurs du secteur privé accumulant des points sur un compte dédié aux conditions de travail dangereuses ou pénibles (C2P) représentent environ la moitié (47 %) des travailleurs couverts par les dispositions relatives aux emplois dangereux ou pénibles (les 5 % susmentionnés), tandis que les travailleurs "actifs" du secteur public représentent le reste. Cependant, le C2P n'est pas uniquement dédié aux droits à la retraite, et les titulaires de comptes peuvent utiliser les points acquis pour se former ou réduire leur temps de travail plutôt que pour prendre une retraite anticipée.

Bien que la couverture des régimes de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles diminue, la part des personnes qui prennent leur retraite sur la base de ces régimes est plus élevée parmi les nouveaux retraités que parmi l'ensemble des retraités en Norvège (10,7 % contre 1,6 %), en Autriche (7,3 % contre 1,6 %), en Colombie (6,7 % contre 0,3 %) et en Espagne (4,5 % contre 2,4 %), Hongrie (3,4% contre 1,4%), Lettonie (3,1% contre 2,1%), et Tchéquie (0,9% contre 0,4%). Cela peut s'expliquer par le fait que certaines dispositions spéciales ne couvrent que les prestations temporaires de retraite anticipée jusqu'à ce que l'on atteigne l'âge minimum pour prétendre à la pension de vieillesse. En Hongrie, en particulier, depuis 2014, les prestations de retraite anticipée pour les emplois dangereux ou pénibles sont temporaires jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Figure 2.1. Couverture des dispositions en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles parmi les travailleurs, les nouveaux retraités et les retraités

2022 ou année la plus récente



Note : Les chiffres français se réfèrent aux chiffres de 2021 pour le C2P ainsi que pour la catégorie active du régime des fonctionnaires. Les chiffres italiens se réfèrent à 2011. Pour la Lettonie, les chiffres incluent les travailleurs couverts par des dispositions spéciales en matière de pension, dont seule une partie est dangereuse ou pénible. Pour la Pologne, le nombre de retraités actuels comprend les bénéficiaires des pensions de raccordement (38 600), les mineurs (194 000) et les officiers de police (163 400). Il n'inclut pas les agriculteurs et les militaires. Pour l'Espagne, les données se réfèrent à 2019.
Source : Réponses des pays au questionnaire.

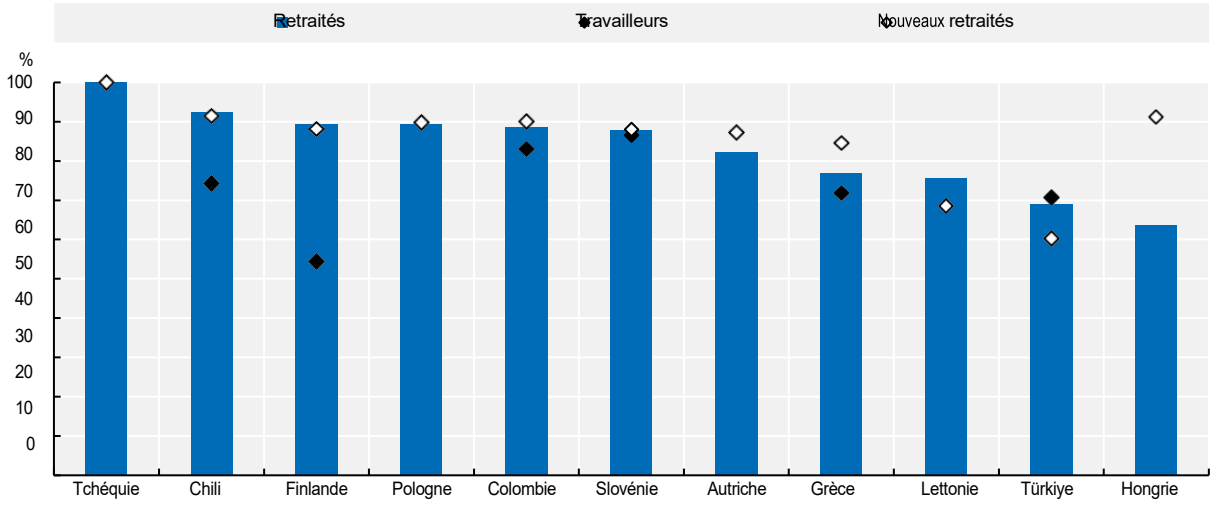
StatLink https://stat.link/1qn5ul

Au Chili et en Slovénie, seule une partie des travailleurs ayant accumulé des droits à pension supplémentaires par le biais de cotisations patronales aux régimes de retraite professionnels les utilisent pour financer une retraite anticipée, tandis que la majorité d'entre eux préfèrent augmenter leurs revenus après avoir pris leur retraite. L'utilisation d'actifs supplémentaires pour la retraite anticipée n'est possible que pour les travailleurs qui ont cotisé pendant au moins 20 ans à une pension de retraite, quel que soit leur emploi au Chili.[14] En raison de la non-utilisation fréquente de l'option de retraite anticipée, la part des travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles parmi les travailleurs est beaucoup plus élevée que la part des nouveaux retraités, soit 3,0 % contre 1,3 % et 5,1 % contre 0,9 % dans ces deux pays, respectivement.

La grande majorité des travailleurs couverts par des régimes de retraite dangereux ou pénibles sont des hommes (figure 2.2), car ces régimes couvrent souvent des professions à prédominance masculine, comme les mineurs. Parmi les retraités, les hommes représentent plus de 75 % des bénéficiaires en Autriche, au Chili, en Colombie, en République tchèque, en Finlande, en Lettonie, en Pologne et en Slovénie.

Figure 2.2. Les régimes de retraite des emplois dangereux ou pénibles couvrent effectivement principalement les hommes

Part des hommes parmi les retraités, les nouveaux retraités et les travailleurs couverts par les régimes



Note : Les femmes représentent 70 % des travailleurs exerçant dans des conditions dangereuses ou pénibles en Norvège, ce qui peut s'expliquer par l'inclusion du personnel soignant, où les femmes sont surreprésentées.
Source : Informations fournies par les pays.

StatLink https://stat.link/lhbdnu

La retraite anticipée pour travaux dangereux ou pénibles

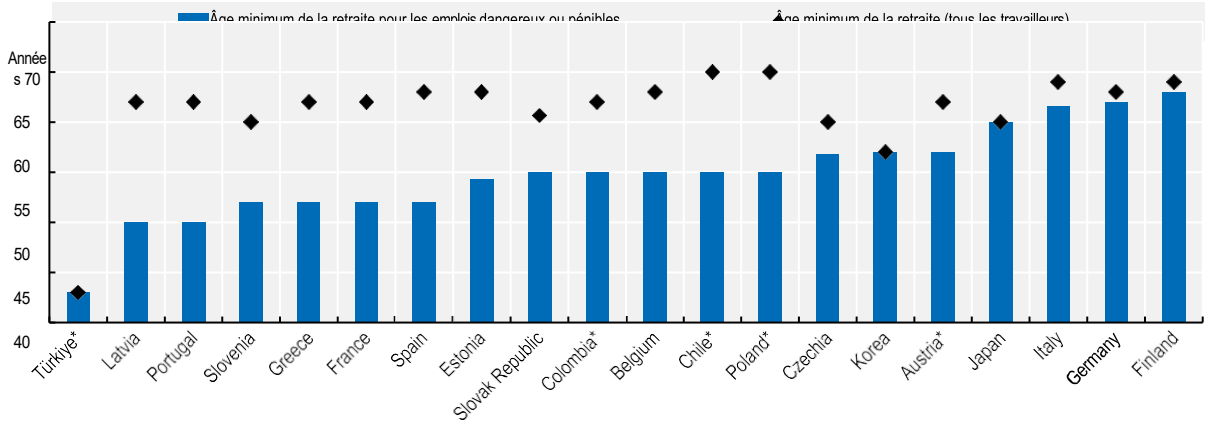
Les dispositions en matière de pension pour les travailleurs exerçant des emplois dangereux ou pénibles leur permettent de prendre leur retraite avant l'âge minimum de la retraite qui s'applique en général. Les règles diffèrent d'un emploi à l'autre, les danseurs de ballet en France, en Norvège et au Portugal étant par exemple généralement autorisés à prendre leur retraite très tôt, dès la quarantaine. D'autres travailleurs couverts par des dispositions relatives aux travaux dangereux ou pénibles peuvent prendre leur retraite à 55 ans ou plus tôt en Belgique, au Chili, en Colombie, en Estonie, en Grèce, en Lettonie, en Pologne, au Portugal, en République slovaque, en Slovénie, en Espagne et en Turquie, tandis qu'en Finlande, en Allemagne, en Italie, au Japon et en Norvège, ils peuvent prendre leur retraite à l'âge de 60 ans ou plus.[15] En Autriche, les travailleurs de nuit peuvent prendre leur retraite à 57 ans et 52 ans pour les hommes et les femmes, respectivement, tandis que d'autres conditions de travail pénibles leur permettent de prendre leur retraite, après une carrière de 45 ans, à 60 ans, alors que l'âge de la retraite anticipée est de 62 ans pour les autres travailleurs. Au Chili, les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles ont le droit d'anticiper leur départ à la retraite jusqu'à 10 ans, à condition d'avoir cotisé pendant au moins 20 ans. En France, l'âge minimum est de 57 ans pour la plupart des professions dites actives dans le secteur public et de 52 ans pour certaines autres professions dites super actives, tandis que pour les travailleurs du secteur privé, l'âge de la retraite peut être réduit jusqu'à deux ans par le biais du C2P,

à partir de l'âge légal de 62 ans. La réforme de 2023 a relevé tous ces âges de deux ans. En Norvège, selon les secteurs et les professions, l'âge de la retraite est de 60, 63 et 65 ans, tandis que l'âge légal de la retraite est de 67 ans. Les danseurs de ballet, les solistes vocaux et les chanteurs de chœur de l'Opéra et du Ballet nationaux norvégiens ont une limite d'âge de 41, 52 et 56 ans respectivement. En outre, la Norvège applique une "règle des 85 ans" qui permet de prendre sa retraite trois ans avant la limite d'âge spéciale si la somme de l'âge et de l'ancienneté dépasse 85 ans. Au Portugal, les danseurs de ballet peuvent prendre leur retraite sans pénalité à partir de 45 ans, les pilotes de ligne à partir de 65 ans, ce qui est plus élevé que dans beaucoup d'autres pays, et d'autres professions couvertes par des règles spécifiques sont autorisées à prendre leur retraite dans cette fourchette. En Espagne, l'âge de la retraite peut être réduit de 5 à 50 % des années travaillées dans des professions dangereuses ou pénibles, par exemple 10 % pour les agents de la police locale, 15 % pour les conducteurs de train, 40 % pour les pilotes et 50 % pour certains mineurs. Il existe un plancher général à 52 ans, mais certaines professions, comme les mineurs et les travailleurs maritimes, sont exemptées de cette limite.

Par rapport à l'âge minimum de départ à la retraite actuel, c'est-à-dire l'âge auquel les travailleurs peuvent bénéficier d'une pension du principal régime lié à la rémunération, le Chili, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Slovénie et l'Espagne offrent à certains travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles la possibilité de partir à la retraite 10 ans ou plus tôt (figure 2.3). Ce délai est compris entre 5 et 9 ans en Autriche, en Belgique, en Colombie, en Estonie, en France et en République slovaque ; il est inférieur en Allemagne, en Finlande, en Italie, en Norvège et en République tchèque. En Corée, les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles ne peuvent pas prendre leur retraite avant l'âge minimum de la retraite pour les autres travailleurs, mais leurs pensions ne sont pas soumises à des pénalités en cas de retraite anticipée. En Turquie, la condition d'éligibilité liée à l'âge pour les pensions publiques en général ne s'applique qu'aux travailleurs qui ont commencé leur carrière après le 8 septembre 1999 ; pour les hommes et les femmes qui ont commencé à travailler avant cette date, 25 et 20 années de cotisation, respectivement, sont requises pour bénéficier d'une pension.

Figure 2.3. Les dispositions en matière de pension pour les travaux dangereux ou pénibles réduisent l'âge minimum de la pension de plus de 5 ans dans certains pays

À l'exclusion des danseurs et artistes de ballet, 2022



Note : (*) Dans ces pays, les femmes peuvent prendre leur retraite plus tôt que les hommes, et les valeurs indiquées ne s'appliquent qu'aux hommes. En Autriche, l'âge de 57 ans s'applique aux travailleurs de nuit. En France, l'âge de 52 ans s'applique à certaines professions "super actives" du secteur public, notamment les agents de la police nationale, les agents pénitentiaires et les contrôleurs aériens, tandis que d'autres professions "actives" du secteur public, notamment les agents de la police locale et les pompiers, peuvent prendre leur retraite à 57 ans ; le C2P dans le secteur privé permet d'abaisser l'âge de la retraite de 2 ans. En Pologne, l'âge minimum pour bénéficier de la pension de raccordement pour les hommes est généralement de 60 ans, mais il est de 55 ans pour certains travailleurs spécifiques, notamment les marins et les mineurs. En Espagne, l'âge minimum s'applique à la plupart des emplois dangereux ou pénibles, mais les mineurs et les marins en sont exemptés. En Turquie, l'âge minimum actuel de 43 ans correspond à un homme qui commence sa carrière à 18 ans et prend sa retraite avec 25 années de cotisation ; les hommes nés en 1980 peuvent prendre leur retraite avec 25 années de cotisation, car la condition d'âge a été introduite plus tard.

Source : données fournies par les pays.

StatLink https://stat.link/p4l265

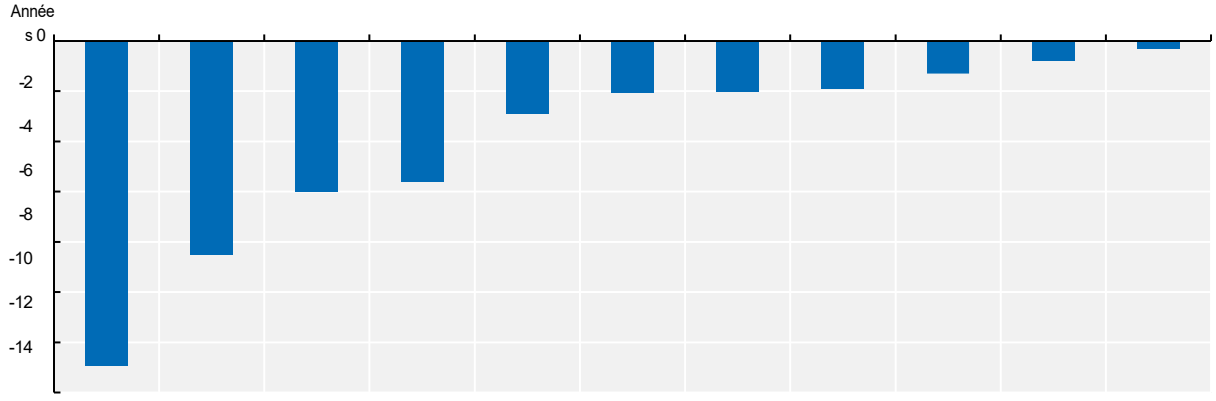
L'Autriche et l'Italie disposent de régimes spéciaux pour les personnes qui ont commencé leur carrière très tôt et qui ont travaillé dans des conditions pénibles. En Autriche, les travailleurs ayant travaillé 10 ans sur les 20 dernières années dans des emplois dangereux ou pénibles sont tenus de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans, en plus des 45 années de cotisation. Les travailleurs ayant eu une longue carrière (45 ans également) mais n'ayant pas travaillé dans des conditions dangereuses ou pénibles peuvent partir à la retraite deux ans plus tard, c'est-à-dire à partir de 62 ans. En Italie, il existe trois options de retraite anticipée pour les travailleurs exerçant des professions classées comme pénibles (différentes professions donnent droit à différentes options) : à 61 ans et 7 mois avec au moins 35 années de cotisation et une somme de cotisations d'âge et de carrière d'au moins 97,6 ; carrière de 41 ans et travail avant l'âge de 19 ans ; ou à 63 ans avec 36 années de cotisation avec ce que l'on appelle l'APE sociale. En comparaison, l'âge légal de la retraite est de 67 ans et le quota 103 permet de prendre sa retraite à 62 ans avec 41 années de cotisation (à partir de 2023).

Les dispositions en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles exigent qu'une partie substantielle, mais non la totalité, de la carrière soit effectuée dans ces emplois. Par exemple, la Pologne exige 15 ans, la Grèce 12 ans, le Portugal entre 10 et 22 ans et la République slovaque entre 10 et 20 ans selon les professions. Comme l'Autriche (voir ci-dessus), l'Italie exige une ancienneté minimale de 7 ans dans des travaux dangereux ou pénibles au cours des 10 dernières années précédant la retraite. En Italie, les conditions d'éligibilité pour certaines professions ne sont pas liées à l'évolution de l'espérance de vie, contrairement à la règle générale. En Estonie et en Corée, la période de cotisation pour les travaux dangereux ou pénibles doit représenter au moins 50 % et 60 % de la période de cotisation totale, respectivement. En Turquie, les travailleurs exerçant des professions dangereuses ou pénibles bénéficient d'une majoration de 50 % de leur période de cotisation pendant une durée maximale de cinq ans. Au Chili et en France (C2P), les travailleurs acquièrent des droits à la retraite anticipée pour chaque période de travail dans des emplois dangereux ou pénibles.

Les travailleurs couverts par des régimes de retraite pour travaux dangereux ou pénibles demandent en fait leur pension plus tôt que les autres travailleurs (figure 2.4). La Lettonie se distingue par le fait que les travailleurs couverts par des régimes de retraite pour travaux dangereux ou pénibles, qui s'appliquent à certaines professions du secteur public, demandent des prestations près de 13 ans plus tôt que les autres travailleurs en moyenne, à l'âge de 50 ans. En Slovénie, les dispositions en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles prennent la forme d'un régime professionnel complémentaire, et les travailleurs couverts prennent leur retraite à 54 ans en moyenne, soit 8,5 ans plus tôt que ceux des autres professions. En Colombie et en Tchéquie, l'accès à ces dispositions spécifiques en matière de pension permet de prendre sa retraite environ 6 ans plus tôt, tandis que la différence est inférieure à 3 ans en Autriche, au Chili, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie et en Turquie.

Figure 2.4. Les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles demandent effectivement leur pension plus tôt

Différence dans l'âge moyen de demande de pension entre les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles et l'ensemble des travailleurs, 2021 ou année la plus récente



Source : Informations fournies par les pays, www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc_15_SG_Cat%C3%A9gories%20actives_fonction%20publique.pdf pour la France.

StatLink https://stat.link/vtmqi4

Des niveaux de pension plus généreux pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles

Les dispositions en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles prévoient une accumulation plus importante des droits à pension et l'absence de pénalité - ou parfois des pénalités moins élevées - en cas de départ à la retraite anticipé. En Allemagne, les mineurs accumulent un tiers de plus par an que les autres travailleurs. En Irlande, les droits acquis sont plus élevés pour certaines professions. En Lettonie, les régimes spécifiques ne suivent pas les règles du système de comptes notionnels (NDC) introduites pour la plupart des travailleurs en 1995, mais reposent sur les principes des régimes à prestations définies, accordant un taux de remplacement brut de 45 % à 65 % après 20 à 30 ans de travail. À titre de comparaison, sur la base du modèle de pension de l'OCDE, les règles NDC impliquent un taux de remplacement de 40 % après une carrière de 42 ans pour les personnes qui prennent leur retraite aujourd'hui.[16] En Belgique, il n'existe pas de pénalité pour la retraite anticipée fondée sur des dispositions relatives au travail dangereux ou pénible. En Autriche, la pénalité pour départ anticipé à la retraite, de 1,8 % par an, pour les travailleurs effectuant un travail pénible autre que le travail de nuit, est inférieure à la pénalité générale de 4,2 %, tandis que ceux qui travaillent de nuit sont soumis à des pénalités régulières plafonnées à 13,8 %.

Dans certains pays, les travailleurs couverts par des dispositions de retraite pour des travaux dangereux ou pénibles reçoivent des prestations supplémentaires jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite. En Pologne, les hommes et les femmes qui occupent des emplois dangereux ou pénibles peuvent prétendre à ce que l'on appelle les pensions de raccordement à partir de 60 et 55 ans, alors que l'âge minimum légal de la retraite est de 65 et 60 ans, respectivement. Les pensions de raccordement sont calculées de la même manière que les pensions de vieillesse et sont donc ajustées en fonction de l'âge d'octroi des prestations. Cet ajustement réduit toutefois les pensions au-delà de l'ajustement à l'âge de 60 ans pour les personnes (femmes) qui prennent leur retraite avant l'âge de 60 ans. En Italie, l'APE sociale pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles est une prestation financée par l'impôt qui prend fin lorsque le bénéficiaire devient éligible aux pensions de vieillesse. En Slovénie, la retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles est calculée sur la base du capital accumulé dans un régime professionnel par capitalisation et de sa durée prévue. Elle n'affecte pas les droits à la pension de vieillesse publique.

Financement des dispositifs ou régimes de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles

Pour financer les prestations anticipées pour les emplois dangereux ou pénibles dans le cadre des régimes par répartition, les pays ont souvent recours à des cotisations supplémentaires (salariales et patronales) et aux recettes générales des régimes de retraite. Au Portugal, les régimes sont financés par le budget général de la sécurité sociale, les cotisations supplémentaires pour les mineurs et les contrôleurs aériens étant payées par les employeurs. En Turquie, les cotisations supplémentaires varient de 1 à 3 points de pourcentage dans le secteur privé et de 3,33 à 10 points de pourcentage dans le secteur public. En France, le C2P est financé par des cotisations versées par tous les employeurs par l'intermédiaire d'un fonds d'assurance contre les accidents du travail.[17] En Autriche, les employeurs versent des cotisations supplémentaires au taux de 2 % pour les travailleurs de nuit, tandis que l'exposition à d'autres conditions de travail pénibles, telles que des températures élevées ou basses ou un travail physique lourd, n'entraîne pas de cotisations supplémentaires et est couverte par le budget général des pensions publiques. En Colombie, les employeurs versent une cotisation supplémentaire de 10 points de pourcentage pour les emplois dangereux ou pénibles.

Dans certains pays, le financement de la retraite anticipée pour les emplois dangereux ou pénibles est partiellement ou totalement séparé du financement général des retraites. Au Chili, des cotisations plus élevées conduisent à des prestations plus importantes pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles que pour les autres travailleurs ; dans les deux cas, elles sont basées sur les calculs du régime à cotisations définies (*Funded defined contributions*, FDC). En République slovaque, des cotisations volontaires distinctes sont affectées à un régime spécifique à cotisations définies, avec un taux minimum de 2 %, tandis que jusqu'à 6 % sont déductibles fiscalement. En Slovénie, le taux de cotisation à un régime professionnel à cotisations définies est de 9,25 %. En Pologne, ces prépensions sont financées par des subventions de l'État et des cotisations patronales au taux de 1,5 %. En Lettonie, la plupart des pensions pour les emplois dangereux ou pénibles sont financées par le budget de l'État, tandis qu'un régime privé à cotisations définies finance les pensions anticipées des cheminots grâce aux cotisations des employeurs. En Norvège, les prestations de préretraite jusqu'à l'âge légal de la retraite sont financées par les pensions professionnelles privées, grâce à des cotisations patronales plus élevées dans le secteur privé, alors qu'elles sont financées par le budget de l'État dans le secteur public. En revanche, au Luxembourg, la retraite anticipée pour les emplois dangereux ou pénibles est entièrement financée par le budget des pensions.

Tendances de la réforme

Resserrement de l'accès aux dispositifs liés aux emplois dangereux ou pénibles

De nombreux pays de l'OCDE ont resserré l'accès aux régimes ou dispositifs de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles. Cette tendance s'est amorcée dans les années 1990, voire avant, lorsque l'allongement de la durée de vie a commencé à exercer une pression financière sur les systèmes de retraite. Avec l'augmentation générale de l'âge de la retraite, il est devenu encore plus difficile de justifier des âges de la retraite très bas pour certaines professions. La mobilité professionnelle ayant eu tendance à s'accroître entre les secteurs, on a également observé une tendance plus large à la simplification et à l'unification des systèmes de pension dans toutes les professions, y compris pour les fonctionnaires, et les droits à pension spécifiques à une profession sont devenus obsolètes, en particulier dans les secteurs de l'industrie lourde.

Par exemple, l'Irlande a supprimé l'âge inférieur de la retraite pour les policiers, les soldats et les pompiers en 1995, et la Lituanie a supprimé les dispositions spéciales pour la plupart des professions également en 1995. Au Luxembourg, seuls les travailleurs ayant commencé à travailler avant 1999 peuvent bénéficier des dispositions relatives aux régimes dangereux, mais tous les travailleurs peuvent prendre une retraite anticipée à partir de 57 ans, ce qui est très peu en comparaison internationale. La Finlande a supprimé la plupart des options de retraite anticipée spécifiques au secteur public dans les années 1990, avec une longue période de transition jusqu'aux années 2030. En 2016, la retraite anticipée pour les travailleurs de la marine a été abandonnée et seuls les soldats ont conservé certaines dispositions spéciales. Dans le secteur privé, les dispositions de retraite anticipée ont été abandonnées au début des années 2000. En 2017, le régime de retraite anticipée dit "des années de service" a été introduit pour permettre aux personnes ayant cotisé 38 ans, sous réserve d'une déclaration vérifiable de pénibilité du travail, de prendre leur retraite deux ans avant l'âge légal de la retraite, qui est actuellement de 65 ans et qui augmentera progressivement. En 2007, la Hongrie a introduit des cotisations supplémentaires pour financer la retraite anticipée pour certaines professions. En 2011, la retraite anticipée pour le personnel militaire a été supprimée. Depuis 2014, presque aucun nouveau droit à la retraite anticipée n'est acquis par les travailleurs exerçant des professions dangereuses ou pénibles et les cotisations supplémentaires ne sont pas perçues, ce qui entraîne la disparition progressive des droits à pension supplémentaires pour ces professions. Les deux seules exceptions sont les mineurs de fond et les danseurs de ballet. La République slovaque a allongé la période minimale de cotisation pour l'accès à la retraite anticipée des soldats, des policiers et des pompiers de 15 ans en 2013 à 25 ans en 2032. Les dispositions spéciales disparaissent également au Japon.

En Estonie et en Norvège, des réformes limitant les dispositions en matière de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles sont en cours. L'Estonie travaille à la suppression des dispositions spéciales pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles sur la base de l'amélioration des conditions de travail au fil du temps. En outre, le gouvernement prévoit d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail et les politiques de reconversion. Les plans actuels prévoient le maintien des droits à pension déjà acquis et l'arrêt de toute nouvelle accumulation. En Norvège, une réforme systémique a introduit les pensions en comptes notionnels (NDC), c'est-à-dire à rendement défini, en 2011, touchant les cohortes nées après 1962. En 2020, le régime de préretraite (AFP) pour les travailleurs du secteur public a été aligné sur le régime du secteur privé et transformé en complément de pension. Des réformes des options de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles sont censées suivre, mais le processus de négociation a été difficile.

En Belgique et en Slovénie, malgré certains efforts, les réformes des régimes de retraite pour les travaux dangereux ou pénibles sont au point mort. En Belgique, la question a suscité des débats, en particulier dans le sillage du rapport de 2014 publié par la Commission Réforme des pensions 2020-40. L'une des recommandations de la Commission était que les partenaires sociaux établissent une liste des emplois dits pénibles (dans un certain cadre établi par la Commission) qui pourrait être utilisée pour décider des conditions de la retraite anticipée. Le gouvernement suivant a demandé aux partenaires sociaux d'établir une telle liste, mais un consensus n'a jamais été atteint. L'établissement de règles dans le cadre du dialogue social s'est avéré problématique et aucun accord n'a été conclu à ce jour avec le gouvernement.

Couverture des emplois dangereux ou pénibles et réforme générale des retraites

Les réformes systémiques des retraites ont eu un impact très différent d'un pays à l'autre sur la couverture des emplois dangereux ou pénibles. Lors de la mise en œuvre des réformes systémiques des pensions il y a quelques décennies, le Chili et la Pologne ont adapté les dispositions relatives aux pensions pour les emplois dangereux ou pénibles, tandis que la Lettonie n'a pratiquement pas touché à ces dispositions. La Suède n'avait pas de dispositions de ce type avant la mise en place de son nouveau système de retraite dans les années 1990 et n'en a pas introduit depuis. À la suite des réformes paramétriques des retraites qui ont relevé l'âge de la retraite, la France et la Finlande ont privilégié des dispositions spéciales en matière de retraite fondées sur les caractéristiques des emplois plutôt que sur les professions, tandis que l'Italie a élargi ces dispositions pour atténuer l'impact du resserrement de l'accès à la retraite anticipée pour l'ensemble des travailleurs.

En 1981, le Chili a remplacé un régime de retraite par répartition par un régime de retraite par capitalisation, qui a notamment unifié les règles en matière de retraite pour toutes les professions. En 1995, le régime à cotisations définies a été modifié par l'introduction d'une option de retraite anticipée pour les travaux pénibles. Des cotisations individuelles supplémentaires ont été fixées pour financer les options de départ à la retraite avant l'âge légal de la retraite pour certains travailleurs.

La Pologne a éliminé de nombreuses différences professionnelles dans les dispositions relatives aux retraites en introduisant un régime en comptes notionnels (NDC), c'est-à-dire à rendement défini, mais a introduit une option unifiée de retraite anticipée pour les travailleurs ayant occupé des emplois dangereux ou pénibles avant la réforme (Esser et Palme, 2016[50]). En 1999, la Pologne a remplacé son régime public de retraite à prestations définies, financièrement non viable et fragmenté, par un régime à cotisations définies pour les personnes nées après 1949. Lorsque la première génération de personnes couvertes par les règles NDC introduites en 1999 a atteint l'âge de 60 ans en 2009, la Pologne a mis en place un régime de pension dit "de transition" pour un large éventail d'emplois dangereux ou pénibles. Ce régime accorde des prestations pour une période allant jusqu'à cinq ans en dessous de l'âge légal de la retraite, soit 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite. Les prestations sont calculées selon les règles du NDC, sans toutefois d'ajustement pour les retraites inférieures à 60 ans. Le régime est financé par des cotisations de retraite supplémentaires de 1,5 point de pourcentage et par des subventions de l'État. Au départ, il était prévu qu'il s'agisse d'une solution temporaire uniquement pour les personnes ayant commencé leur carrière avant 1999, mais en 2023, il est devenu permanent et s'applique à partir de 2024. Parmi les exceptions restantes, les mineurs peuvent prendre leur retraite après 25 ans de travail sans limite d'âge, ou à un âge compris entre 50 et 55 ans pour les carrières plus courtes, et les militaires et les policiers peuvent prendre leur retraite à 55 ans après 25 ans de travail. La Lettonie a introduit le NDC en 1996, mais de nombreuses professions, y compris celles classées comme dangereuses ou pénibles, dans le secteur public ont été exclues du nouveau régime, ce qui a eu pour effet d'abaisser l'âge de la retraite et d'augmenter les prestations calculées sur la base des principes des prestations définies.

En Suède, le système de retraite public est universel depuis plus de 100 ans et la réforme systémique des années 1990 n'a donc pas généré de droits spécifiques pour les travailleurs qui, dans d'autres pays, pourraient être considérés comme ayant des emplois dangereux ou pénibles.

Dans certains pays, comme l'Autriche, la Finlande, la France et l'Italie, des options de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles peuvent avoir été introduites pour atténuer l'impact du durcissement des conditions générales d'admissibilité à la retraite et pour remplacer les anciennes règles spécifiques à une profession ou à un secteur. Les nouvelles règles sont liées à des caractéristiques spécifiques à l'emploi plutôt qu'à des titres professionnels, ce qui rend les droits plus transférables d'un emploi à l'autre. Néanmoins, ces régimes peuvent entraîner des coûts administratifs substantiels pour les entreprises ou l'administration publique. Après avoir durci les conditions générales d'admissibilité à la pension en 2000, l'Autriche a adopté en 2003 les règles actuelles pour les travailleurs exerçant des emplois pénibles (*Schwerarbeitspension*), qui sont entrées en vigueur en 2007. Le régime est effectivement conçu pour ceux qui ont commencé leur carrière tôt, puisqu'il exige 45 années de cotisation.

Dans les années 1990, la Finlande a commencé à restreindre l'accès à la retraite anticipée pour tous les travailleurs. En 1995, les droits spéciaux à la retraite anticipée ont cessé de s'accumuler pour, entre autres, les pompiers, les infirmières et les officiers de police, et en 2016 pour les travailleurs de la marine. Pour compenser partiellement cette situation, en 2017, la pension dite "d'années de service" a été introduite. Elle permet de partir à la retraite deux ans avant les autres travailleurs sur la base de caractéristiques professionnelles pénibles, évaluées au cas par cas.

En France, des dispositifs de préretraite ont été créés pour certaines professions à la fin des années 1990 et au début des années 2000. Il s'agit, par exemple, d'options de préretraite pour les travailleurs exerçant des métiers pénibles (appelées

CATS), qui a expiré en 2005 alors que la préretraite pour les personnes en début de carrière (avant 20 ans) avait été introduite en 2003. Une autre possibilité de préretraite pour les travailleurs exposés à l'amiante (CAATA) a été introduite en 1999 (Bonnand, 2016[51]). Depuis 2003, les décideurs politiques ont cherché à établir des critères de pénibilité, qui ont été promulgués en 2010. Aujourd'hui, les travailleurs occupant des emplois répondant à ces critères accumulent des points sur leur *compte professionnel de prévention* (C2P)[18]. Ces points peuvent être utilisés à trois fins : formation (pour faciliter l'accès à des emplois moins pénibles), réduction du temps de travail ou retraite anticipée. Les critères sont définis à partir de six caractéristiques de travail, basées sur le travail : de nuit ; en équipes successives ; en milieu hyperbare ; dans le bruit ; à des températures extrêmes ; et en effectuant un travail répétitif. Il s'agit d'une réduction par rapport aux dix critères utilisés jusqu'en 2017, quatre d'entre eux ayant été exclus en raison de difficultés à les mesurer : postures pénibles, manutention manuelle de charges lourdes, vibrations mécaniques et substances chimiques dangereuses. Parallèlement à ce resserrement de l'accès à ces comptes, les cotisations de retraite supplémentaires des employeurs pour financer le régime ont été supprimées. La réforme de 2023 (chapitre 1) ayant relevé l'âge de la retraite pour tous les travailleurs, certains régimes professionnels, notamment dans les transports publics et le secteur de l'énergie, ont été fermés aux nouveaux travailleurs, qui pourraient devenir éligibles au C2P. En outre, la réforme de 2023 a assoupli les critères permettant de bénéficier du C2P pour le travail de nuit et en équipes successives, et a supprimé le plafond applicable au nombre total de points pouvant être accumulés tout au long de la carrière.

En Italie, à la suite du durcissement substantiel des conditions d'admissibilité à la retraite dans les années 1990, des règles spéciales de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles ont été introduites en 1993. En 2012, pour la première série d'emplois pénibles (*lavori usuranti*), l'âge minimum de la retraite a été fixé à 60 ans, soit 5 ans de moins que l'âge légal de la retraite, qui augmentera parallèlement à l'âge légal de la retraite (Jessoula, Pavolini et Strati, 2016[52]). En 2016, une catégorie plus large d'emplois pénibles a été créée (*lavori gravosi*) (Nadalet, 2020[53]). En 2018, cette liste a été élargie.[19] Les travailleurs des professions figurant sur cette liste peuvent prendre leur retraite après une carrière de 41 ans s'ils ont commencé à travailler avant l'âge de 19 ans. En outre, depuis 2017, l'APE sociale (*Anticipo Pensionistico*), financé par l'impôt général, est accessible à partir de 63 ans avec 36 années de cotisation, à compter de 2023, si le travailleur a exercé des emplois pénibles pendant au moins sept des dix dernières années précédant la retraite. L'APE social était censé être une mesure temporaire, mais elle est restée en place depuis lors. L'expansion des régimes pour les emplois dangereux ou pénibles en Italie après 2016 s'inscrit dans une tendance plus large visant à faciliter l'accès anticipé aux pensions de vieillesse.

Pour remédier à la réduction de la capacité de travail de certains travailleurs avant qu'ils n'atteignent l'âge légal de la retraite, le Danemark a introduit les pensions seniors en 2020. Il s'agit d'un régime horizontal de retraite anticipée qui permet de prendre sa retraite six ans avant l'âge légal de la retraite, soit 67 ans en 2022, si la capacité de travail est réduite de manière permanente sur la base d'une évaluation individuelle effectuée par des spécialistes. Elle peut être combinée avec un maximum de 15 heures de travail par semaine. La pension senior a remplacé la pension d'invalidité senior, dont les conditions d'éligibilité étaient plus strictes.[20]

L'âge obligatoire de la retraite des pilotes n'existe pas dans tous les pays, et ces âges sont influencés par des facteurs qui vont au-delà des considérations de sécurité. Actuellement, l'Organisation de l'aviation civile (OACI), une unité spécialisée des Nations unies, fixe à 65 ans l'âge maximum des pilotes pour les vols internationaux. Cet âge a été relevé de 60 ans en 2006, alors qu'il était de 45 ans depuis 1963.[21] Certains pays, comme l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande, ne prévoient pas d'âge de retraite obligatoire, ce qui signifie que les pilotes les plus âgés de ces pays ne peuvent effectuer que des vols intérieurs. Aux États-Unis, l'âge de la retraite obligatoire pour les pilotes est passé de 60 à 65 ans en 2007, et un nouveau relèvement à 67 ans est actuellement en cours de procédure législative, ce qui l'alignerait sur l'âge légal de la retraite pour la sécurité sociale, qui passe à 67 ans pour les personnes nées en 1960 ou après. Le débat politique va bien au-delà des questions de sécurité, puisque les pilotes sont régulièrement soumis à des examens médicaux rigoureux. Il porte également sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur et sur la concurrence entre les pilotes plus âgés et les plus jeunes.[22]

Comment le marché du travail et les autres politiques sociales abordent-ils les risques liés au travail ?

La nécessité de prévoir des dispositions en matière de pension pour les emplois dangereux ou pénibles dépend en partie de l'existence et de l'efficacité d'autres politiques préventives, actives et compensatoires. Cette section commence par examiner les réglementations en matière de santé et de sécurité qui peuvent réduire la définition des conditions de travail dangereuses ou pénibles ainsi que leur impact négatif sur la santé. Il est possible d'améliorer considérablement les mesures préventives, mais elles ne peuvent à elles seules éliminer totalement l'impact négatif de certains emplois sur la santé. Cette section se penche ensuite sur les mesures d'activation, liées à la formation tout au long de la vie et à la requalification, qui sont essentielles pour permettre aux travailleurs d'acquérir et de conserver les compétences nécessaires pour rester dans l'emploi, en particulier lorsqu'il devient difficile, voire impossible, de continuer à travailler dans le même emploi en raison du vieillissement. Enfin, cette section examine les prestations d'invalidité qui fournissent un revenu lorsque des problèmes de santé à long terme empêchent de travailler. Certaines prestations d'invalidité spécifiques exigent de prouver un lien de causalité strict entre les conditions de travail et la perte de capacité de gain, ce qui est difficile lorsque l'exposition à long terme à certains risques a des effets différés.

Réglementation en matière de santé et de sécurité, et autres politiques de prévention

En fixant des normes minimales en matière de santé, de sécurité et de bien-être sur le lieu de travail, la réglementation du travail limite à la fois la dangerosité et la pénibilité des emplois et leur impact sur la santé et le bien-être des travailleurs. La réglementation des conditions de travail en matière de santé et de sécurité est une tradition vieille d'au moins un siècle dans les pays de l'OCDE. Certains éléments sont essentiels pour garantir l'efficacité de ces réglementations. Tout d'abord, la déclaration en bonne et due forme des accidents et des maladies professionnelles est une condition préalable pour détecter les problèmes potentiels, cibler la prévention et permettre aux travailleurs de prendre des décisions en connaissance de cause. De nombreux pays imposent aux entreprises l'obligation de divulguer des informations sur les risques liés au travail, comme par exemple en France, où les employeurs doivent identifier, évaluer et informer les salariés sur les risques liés au travail, prendre des mesures pour prévenir ceux qui peuvent l'être et préciser les mesures prises pour atténuer les autres sur la base des conventions collectives (Mittlaender, 2023[54]). Deuxièmement, les incitations financières destinées aux entreprises, telles que les taux de cotisation à l'assurance accident reflétant le niveau réel des risques dans des entreprises spécifiques, les crédits d'impôt et les subventions, constituent un levier important pour encourager les employeurs à aller au-delà de la prévention des accidents et de la sécurité de base, et à promouvoir globalement la santé et le bien-être sur le lieu de travail (OCDE, 2022[55]).

Des agences gouvernementales ou d'autres institutions sont souvent chargées de signaler les cas, de faire respecter les normes et de mettre en œuvre des programmes de prévention, notamment en Belgique, au Chili, en République tchèque, au Danemark, au Luxembourg, en Norvège et en Pologne. Au Chili, par exemple, une institution spécialisée ([23]) établit des plans de formation professionnelle et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Au Danemark, l'autorité danoise chargée de l'environnement de travail peut infliger des amendes aux entreprises qui ne respectent pas les réglementations en matière de santé et de sécurité. En outre, le Centre national de recherche sur l'environnement de travail (NFA) mène et diffuse des recherches visant à développer un environnement de travail sain et sûr. En Norvège, l'Institut national de la santé au travail gère le système national de surveillance de l'environnement de travail et publie tous les trois ans le « Recueil d'informations sur l'environnement de travail et la santé ».[24]

La République tchèque, le Luxembourg et le Portugal ont introduit des innovations intéressantes pour améliorer la santé et la sécurité au travail. En République tchèque, la législation limite l'exposition maximale à diverses conditions de travail défavorables, y compris le bruit. Si la durée maximale d'exposition est dépassée, le travailleur doit être affecté à un autre poste. Le Luxembourg met en œuvre la stratégie dite "Vision zéro", acceptée par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs pour la période 2023-30, afin de réduire de 20 % le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette stratégie comprend une série d'événements de communication.[25] En 2016, le Portugal a lancé une campagne intitulée "Lieux de travail sûrs et sains", soulignant que des conditions de travail sûres et saines tout au long de la vie professionnelle sont bénéfiques pour les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble. Plus précisément, la campagne avait quatre objectifs : promouvoir le travail durable et le vieillissement en bonne santé dès le début de la vie professionnelle ; prévenir les problèmes de santé tout au long de la vie professionnelle ; fournir aux employeurs et aux travailleurs des moyens de gérer la sécurité et la santé au travail dans le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante, et encourager l'échange d'informations et de bonnes pratiques (OCDE, 2022[56]).

Dans de nombreux pays, dont l'Allemagne, la Lettonie, la Norvège et la Pologne, les programmes de prévention sont personnalisés et souvent organisés et financés par les institutions d'assurance, pour lesquelles la réduction de l'incidence des accidents, des maladies professionnelles et de l'invalidité améliore l'équilibre financier. Par exemple, l'agence polonaise de sécurité sociale finance des programmes de prévention des maladies professionnelles. En Lettonie, sur la base d'une évaluation individuelle, les personnes présentant un risque d'invalidité se voient proposer une assistance sur mesure. En Norvège, le gouvernement, les entreprises et les partenaires sociaux ont signé un accord visant à réduire les congés de maladie et l'abandon du marché du travail. L'accord se concentre sur l'amélioration de l'environnement de travail, notamment par une cartographie précoce des risques liés au travail. En Nouvelle-Zélande, la Commission d'indemnisation des accidents (ACC) fournit une assurance maladie et, pour réduire les dépenses liées aux prestations, s'efforce de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail. Ces efforts comprennent souvent des éléments de reconversion qui sont dirigés de manière préventive vers les personnes présentant un risque d'invalidité ou une invalidité partielle.

Les questions complexes liées à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail nécessitent des stratégies globales, mises en œuvre par exemple en Corée et en Suède (OCDE, 2022[56]). En 2020, la Corée a révisé la loi sur la sécurité et la santé au travail en 2019 et a élargi la réglementation sur les mesures préventives contre les accidents du travail. La Suède actualise sa *stratégie sur l'environnement de travail* tous les cinq ans, et la stratégie actuelle pour 2021-25 prend en compte non seulement la prévention des maladies et des accidents, mais vise également à développer de bonnes conditions de travail à travers quatre domaines prioritaires : une vie professionnelle durable : chacun devrait avoir la capacité de mener une vie professionnelle complète ; une vie professionnelle saine : la vie professionnelle doit contribuer au développement et au bien-être ; une vie professionnelle sûre : personne ne doit mettre sa vie ou sa santé en danger à cause de son travail ; et un marché du travail exempt de criminalité et de tricherie : un environnement de travail médiocre ne doit jamais être un outil concurrentiel .

Politiques de formation tout au long de la vie, de reconversion et de gestion des âges

La formation continue tout au long de la vie professionnelle est essentielle pour garantir que les salariés disposent des compétences adéquates pour conserver leur emploi lorsqu'ils vieillissent. C'est notamment le cas lorsque le changement d'emploi est nécessaire pour limiter les effets négatifs sur la santé ou en raison de l'incapacité à poursuivre le travail à certains âges, comme par exemple dans le cas des danseurs de ballet ou des footballeurs professionnels. L'un des objectifs des pensions de vieillesse est de fournir une sécurité de revenu pour faire face aux limitations de travail liées à l'âge, les normes sociales aidant à définir des âges de retraite raisonnables. Le fait de ne pas pouvoir continuer à travailler dans un emploi très spécifique ne devrait pas être réglé par une retraite anticipée.

La reconversion et l'amélioration des compétences permettent aux travailleurs de rester productifs et de s'adapter à un nouvel emploi, ce qui augmente la probabilité de rester dans l'emploi (OCDE, 2023[57]). Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent donc mettre en place un cadre politique qui permette aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles d'acquérir de nouvelles compétences (Global Deal, 2023[58]). La création d'un tel cadre est toutefois un défi permanent qui exige des efforts considérables de la part de toutes les parties concernées : décideurs politiques, employeurs et travailleurs. Les politiques publiques devraient également veiller à ce que la formation soit attrayante pour les travailleurs âgés, en particulier dans les petites et moyennes entreprises.

Il existe de nombreux exemples de politiques de reconversion appliquées aux travailleurs de différents âges, mais une évaluation systématique de ces politiques fait souvent défaut. En 2018, le gouvernement australien a introduit un nouveau programme - le *Contrôle de compétences pour les travailleurs âgés* - dans le but de fournir aux travailleurs âgés des conseils sur la transition vers de nouveaux rôles au sein de leur secteur d'activité actuel ou sur les voies d'accès à de nouvelles carrières. Dans l'ensemble, le programme encourage la formation tout au long de la vie et aide les travailleurs âgés à accéder à la formation pour se perfectionner ou se recycler et participer au marché du travail. La Corée a mis en œuvre des programmes de développement des compétences adaptés aux travailleurs d'âge moyen (OCDE, 2022[56]). Au Luxembourg, les travailleurs qui sont incapables d'exercer leur emploi pour des raisons de santé, d'invalidité ou d'usure, mais qui n'ont pas droit à des prestations d'invalidité, se voient proposer de rester dans la même entreprise à un poste différent, ou d'être employés dans une autre entreprise (OCDE, 2023[59]). Les Pays-Bas ont mis en place un régime de subventions sur cinq ans pour que les entreprises investissent dans l'employabilité des travailleurs, y compris des travailleurs âgés. Le programme propose des formations et des conseils aux travailleurs âgés qui ont du mal à continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite en raison d'un épuisement physique ou mental, mais il peut également subventionner une retraite anticipée jusqu'à trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite.

Le centre de développement des compétences en Écosse a été jugé très efficace (Rising et al., 2021[60]). Il offre un large éventail de services pour soutenir les personnes confrontées à des licenciements.[26] Le centre vise à anticiper la demande de compétences, à adapter les programmes de formation et à proposer une orientation professionnelle.

Des outils tels que les bilans de mi-carrière, les plans de développement personnel et les entretiens de carrière peuvent aider les travailleurs à prendre des décisions éclairées concernant les investissements dans les compétences futures. Les bilans de mi-carrière sont en effet des moyens simples et rentables d'identifier les besoins en matière d'amélioration et de renouvellement des compétences. En 2021, la France a introduit une nouvelle visite médicale à l'âge de 45 ans, destinée à sensibiliser les salariés au vieillissement au travail et à prévenir l'usure professionnelle. Au cours de cette visite, un accord de reconversion professionnelle dans l'entreprise peut être proposé (OCDE, 2023[59]).

Lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'accomplir des tâches ardues, les travailleurs âgés peuvent rester au travail dans des rôles différents qui peuvent impliquer des tâches plus administratives, le mentorat ou le coaching. Le mentorat et le coaching, en tant que moyens de développer les aptitudes et les compétences de la main-d'œuvre, comptent parmi les outils les plus répandus dans la gestion des talents (OCDE, 2020[61]). Par exemple, en France, les conducteurs de bus plus âgés sont parfois affectés à des tâches plus faciles.[27] Dans le cas des chauffeurs de bus, les pratiques de gestion des âges peuvent inclure, par exemple, une limitation drastique des horaires de nuit pour les chauffeurs plus âgés. Par ailleurs, les programmes de rotation des emplois peuvent minimiser l'exposition à long terme à des conditions de travail préjudiciables et accroître la capacité à effectuer des tâches différentes. Grâce à la rotation des emplois, les employés se familiarisent avec diverses tâches tout en acquérant des compétences techniques et pratiques applicables à l'ensemble des entreprises, ce qui les rend plus polyvalents et plus compétents pour assumer des fonctions multiples. Les petites et moyennes entreprises sont toutefois confrontées à de sérieux défis pour mettre en œuvre ces solutions.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les services publics de l'emploi s'efforcent d'agir de manière proactive et de proposer des programmes de requalification aux chômeurs et aux travailleurs qui risquent de perdre leur emploi. En Lettonie, les travailleurs confrontés à des risques de détérioration de leur santé liés au travail ou à l'impossibilité de continuer à exercer une profession à forte charge émotionnelle ou physique peuvent être formés à une nouvelle profession. En Estonie, les services publics de l'emploi proposent une orientation professionnelle aux travailleurs et aux chômeurs. Si nécessaire, un spécialiste de l'information sur les carrières aide à trouver les informations pertinentes pour développer la carrière. En Norvège, les politiques du marché du travail contiennent un large éventail de mesures générales destinées aux travailleurs ayant des problèmes de santé. Il s'agit notamment de divers programmes de développement des compétences et d'autres mesures visant à obtenir ou à conserver un emploi. Les personnes ayant des problèmes de santé constituent le groupe le plus important participant aux programmes du marché du travail en Norvège. Les allocations de chômage complètent les mesures d'activation pour faciliter les transitions professionnelles, en particulier lorsque l'acquisition de nouvelles compétences nécessite un engagement en temps difficilement conciliable avec le travail.

La transition d'une carrière à une autre n'est jamais facile, mais elle est souvent possible, en particulier lorsqu'elle est soutenue par de bonnes politiques (Bimrose et Brown, 2010[62]). Par exemple, les danseurs de ballet en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni ne sont pas couverts par des dispositions spéciales en matière de retraite, et nombre d'entre eux poursuivent avec succès d'autres carrières, qu'elles soient liées (par exemple, en tant que chorégraphes) ou non à la danse (Jeffri et Throsby, 2006[63]). Néanmoins, la reconversion s'accompagne de défis importants. Environ la moitié des anciens danseurs des trois pays ont indiqué qu'ils avaient dû utiliser une grande partie de leurs propres fonds pour financer leur reconversion. De nombreux pays proposent systématiquement une réorientation professionnelle aux soldats, notamment la Corée, les États-Unis et la République tchèque (Binková, 2018[64]).[28] L'évaluation des programmes de réorientation pour les soldats aux États-Unis montre que ces programmes améliorent les résultats en matière d'emploi par rapport à ceux qui ne sont pas couverts par ces politiques (Chief Evaluation Office, 2023[65]). Les politiques de reconversion ont joué un rôle important dans l'absorption des conséquences sur le marché du travail auxquelles les travailleurs âgés ont été confrontés lors de l'abandon progressif de certaines activités économiques telles que l'extraction du charbon en Allemagne, en Pologne et au Royaume-Uni, et la pêche au Canada (White, 2003[66] ; Pollin, 2023[67]).

Assurance invalidité et réadaptation

L'assurance sociale ou professionnelle fournit des prestations aux travailleurs en cas d'invalidité, y compris lorsque celle-ci résulte d'un travail dangereux ou pénible (OCDE, 2022[68]). Les accidents du travail et les maladies professionnelles donnent le plus souvent lieu à des prestations d'invalidité plus élevées que celles accordées pour d'autres raisons. De nombreux pays de l'OCDE disposent de régimes spéciaux d'assurance contre les accidents du travail qui prévoient une compensation salariale pouvant aller jusqu'à 100 % en cas d'accident du travail.

Les travailleurs éligibles aux pensions spéciales pour les emplois dangereux ou pénibles ne remplissent pas souvent les conditions requises pour bénéficier des prestations d'invalidité et en particulier des prestations d'invalidité liées au travail. Alors que les régimes de pension pour les emplois dangereux ou pénibles sont généralement accessibles à toutes les personnes occupant ces emplois et remplissant les conditions d'âge et de carrière, l'éligibilité aux prestations d'invalidité est toujours basée sur une évaluation individuelle de l'état de santé et de la capacité de travail.[29] En outre, le droit aux

prestations d'invalidité liées au travail exige la preuve d'un lien de causalité entre la maladie ou l'invalidité et le travail effectué. Ce lien de causalité peut être difficile à prouver, en particulier pour les problèmes de santé mentale et lorsque l'exposition prolongée à des conditions dangereuses ou pénibles entraîne des maladies professionnelles à retardement. Viscusit (1984[4]) souligne que certaines maladies professionnelles ont de longues périodes de latence et que leurs symptômes n'apparaissent que de nombreuses années après l'exposition au risque.

Il existe une tension - amplifiée par l'importance croissante des pénuries de main-d'œuvre dans certains pays (OCDE, 2023[69]) - entre l'offre d'options de retraite anticipée pour les emplois dangereux ou pénibles et les efforts déployés par de nombreux pays de l'OCDE pour limiter l'impact négatif de la maladie et de l'invalidité sur la participation au marché du travail (MacDonald, Prinz et Immervoll, 2020[70]) et pour renforcer les mesures d'activation pour les bénéficiaires de prestations d'invalidité (OCDE, 2010[71]). Les mesures connexes consistent à fournir des services de réadaptation et d'emploi aux personnes handicapées et à celles qui sont confrontées à des risques d'invalidité, y compris les travailleurs exerçant des professions dangereuses ou pénibles. Certains pays de l'OCDE, dont l'Autriche, la Belgique, la Norvège, les Pays-Bas et la Suisse, ont déployé des efforts considérables pour gérer les absences pour cause de maladie de manière plus active en encourageant et en facilitant un retour rapide au travail, souvent par le biais de prestations partielles et d'un retour progressif au travail (OCDE, 2022[68]). En Finlande, les indemnités partielles de maladie et de réadaptation aident les salariés dont la capacité de travail est réduite à reprendre rapidement le travail à temps partiel. En outre, les prestataires de pensions liées à la rémunération organisent la réadaptation professionnelle des personnes qui ont des problèmes de santé et qui rencontrent des difficultés au travail en raison d'un handicap. La réadaptation peut consister en une formation à un nouvel emploi sur le lieu de travail ou dans des établissements d'enseignement. En 2005, la Lituanie a introduit des prestations de réadaptation professionnelle et un programme d'adaptation à de nouveaux emplois.

Implications politiques

La pénibilité ou la dangerosité sont présentes dans de nombreux emplois et l'exposition aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à la tension au travail varie considérablement d'une profession à l'autre (voir la section ci-dessus). Il existe des preuves convaincantes de l'impact négatif de certaines conditions de travail sur la santé, parfois avec un certain retard.

Pourtant, le débat sur la pénibilité du travail est très difficile, tant du point de vue de la définition des critères que de celui de la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux. En conséquence, la plupart des pays éprouvent des difficultés à intégrer la pénibilité dans les régimes de retraite. L'enjeu ne se limite pas à l'usure professionnelle, mais englobe aussi effets potentiels différés des conditions de travail sur la santé. La complexité du sujet est d'autant plus grande que l'attention se porte désormais non seulement sur les problèmes physiques ou d'invalidité, mais aussi sur les problèmes psychologiques de stress au travail, qui sont encore plus difficiles à mesurer.

Les réformes ont renforcé ou éliminé les dispositions spéciales en matière de pension de vieillesse.

Les pays de l'OCDE peuvent être classés en quatre groupes en ce qui concerne leur traitement des pensions pour les emplois dangereux ou pénibles (voir le tableau 2.1 dans une section précédente). Les dispositions en matière de retraite pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles diffèrent beaucoup d'un pays de l'OCDE à l'autre en termes d'emplois et de professions couverts. Les pays définissent les conditions d'éligibilité aux régimes de retraite spéciaux pour les emplois dangereux ou pénibles sur la base des titres professionnels ou des caractéristiques mesurables des emplois (par exemple, soulever des poids lourds, températures extrêmes, risques chimiques, horaires de nuit), qui peuvent s'appliquer à n'importe quelle profession. Certains pays combinent ces approches et fournissent à la fois une liste de professions, souvent dans le secteur public uniquement, et une liste de critères liés aux tâches de l'emploi.

À la suite des réformes des systèmes de retraite au cours des dernières décennies, les régimes spéciaux de retraite couvrant les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles ont vu leur champ d'application réduit. Les tendances générales de la réforme ont contribué à augmenter l'emploi à des âges plus élevés et à unifier les règles de retraite dans les professions et les secteurs. Au cours des trois dernières décennies, en réponse à l'amélioration de la longévité, l'âge légal de la retraite a été relevé, notamment en le liant à l'espérance de vie, et les possibilités de retraite anticipée ont été réduites (Whitehouse et al., 2009[72] ; Boulhol, Lis et Queisser, 2023[73]). De nombreux pays de l'OCDE, comme la Finlande et la Pologne, ont largement unifié les règles en matière de retraite, notamment pour les fonctionnaires et les travailleurs indépendants, afin d'améliorer le partage des risques et d'assurer un traitement plus équitable de tous les travailleurs (OCDE, 2016[74] ; OCDE, 2019[75]). Les règles unifiées devenant la solution par défaut pour l'ensemble du système de retraite, il est plus difficile de justifier des règles de retraite distinctes pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles.

L'incapacité de travailler jusqu'à l'âge minimum de la retraite pour tous les travailleurs ne justifie pas l'octroi de pensions de vieillesse spéciales pour les travaux dangereux ou pénibles. Du point de vue du travail, les systèmes de pension jouent un rôle clé dans la définition des normes sociales relatives à la vieillesse et à l'âge de travailler. Dans les sociétés et les marchés du travail modernes, les individus ne sont pas identifiés par une seule fonction ou une seule profession. Une carrière à vie dans une seule profession ou un seul emploi tend à être une chose du passé. L'impossibilité de continuer à travailler dans la même profession seulement en deuxième partie de carrière - tout en étant un problème sérieux qui doit être traité par les politiques adéquates discutées ci-dessus - n'implique pas et ne devrait pas impliquer de se retirer définitivement du marché du travail.

Il y a eu de sérieux problèmes de ciblage des régimes spéciaux de pension pour les emplois dangereux ou pénibles en incluant des emplois pour lesquels la pénibilité est discutable. L'expérience de l'Estonie, de la Hongrie et de la Slovénie montre que les emplois de nombreux travailleurs couverts par ces régimes n'étaient pas plus dangereux ou pénibles que d'autres emplois, que les travailleurs n'ont pas connu une mortalité plus élevée et que nombre d'entre eux ont continué à travailler tout en bénéficiant de leurs prestations de retraite anticipée. En outre, la sélection de certains emplois semble très ad hoc : par exemple, les travailleurs effectuant les mêmes tâches dans le secteur public sont couverts, tandis que ceux du secteur privé sont exclus. En Pologne, des dispositions spéciales en matière de pension pour les enseignants visaient à améliorer l'attractivité et à stimuler l'emploi sans créer de coût immédiat pour les finances publiques. En France, les danseurs de ballet de l'Opéra de Paris ont obtenu le droit de prendre leur retraite à 40 ans au XVIIe siècle, âge qui a été porté à 42 ans en 2010.

De nombreux pays de l'OCDE ont supprimé progressivement ou restreint l'accès aux régimes de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles. L'un des arguments classiques avancés pour justifier leur conception initiale est devenu particulièrement obsolète au fil du temps. Il s'agit de l'autorisation de prendre une retraite très anticipée au seul motif de l'impossibilité de poursuivre la carrière dans un emploi spécifique. La Finlande, l'Irlande, la Lituanie et le Luxembourg ont éliminé les dispositions spéciales pour la plupart des professions dans les années 1990. Lors de l'introduction de réformes systémiques des pensions, le Chili et la Pologne ont ajusté les dispositions relatives aux pensions pour les emplois dangereux ou pénibles, tandis que la Lettonie n'a pratiquement pas touché à ces dispositions. En Suède, le système public de retraite est universel depuis plus de 100 ans et il n'existe pas de droits spécifiques pour les travailleurs qui pourraient, dans d'autres pays, être considérés comme ayant des emplois dangereux ou pénibles. Dans certains pays, cependant, comme l'Autriche, la Finlande, la France et l'Italie, des options de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles peuvent avoir été introduites pour atténuer l'impact du durcissement des conditions générales d'admissibilité à la retraite et pour remplacer les règles antérieures spécifiques à une profession ou à un secteur. En Estonie et en Norvège, des réformes limitant les dispositions de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles sont en cours.

Au cours des deux dernières décennies, certains pays, dont la Finlande et la France, ont amélioré la conception des régimes de retraite couvrant les emplois dangereux ou pénibles afin de mieux prendre en compte les risques réels. Ces innovations lient l'éligibilité à certaines caractéristiques réelles des emplois considérés comme dangereux ou pénibles plutôt qu'à des groupes professionnels, ce qui limite les erreurs de ciblage, garantit la transférabilité des droits à pension d'une profession à l'autre et réduit l'âge de la retraite de deux ans au maximum. Alors que la Finlande a commencé à supprimer progressivement de nombreuses dispositions de retraite anticipée spécifiques aux professions dans les années 1990, elle a introduit en 2017 la pension dite "d'années de service" qui permet de partir deux ans avant les autres travailleurs (actuellement 65 ans et plus) sur la base de caractéristiques d'emploi pénibles, évaluées individuellement. En 2010, la France a introduit des comptes individuels dans lesquels les travailleurs accumulent des points pour les périodes travaillées dans des emplois présentant des caractéristiques de pénibilité strictement décrites. Ces points peuvent être utilisés à trois fins : formation (pour faciliter le passage à un emploi moins pénible), réduction du temps de travail ou retraite anticipée jusqu'à deux ans. Étant donné qu'il est difficile de prouver avec certitude l'impact sur la santé et la mortalité de caractéristiques professionnelles spécifiques, la couverture d'une condition spécifique est fortement influencée par ce qui est perçu comme équitable. Par conséquent, le champ d'application des régimes, en termes de caractéristiques professionnelles sélectionnées, n'est pas incontesté.

Les emplois ayant des effets négatifs sur la santé devraient-ils être couverts par des règles spéciales en matière de pension ?

Si les règles spéciales en matière de pension semblent être une réponse naturelle aux effets négatifs des conditions de travail dangereuses ou pénibles sur la santé, d'autres considérations doivent être prises en compte dans le débat. La situation la plus évidente justifiant des règles spéciales en matière de pension pour les travaux dangereux ou pénibles semble se présenter lorsqu'il existe des preuves solides que les caractéristiques de l'emploi réduisent l'espérance de vie. Ce cas est extrême, mais le garder à l'esprit permet d'illustrer les questions connexes plus générales qui sont en jeu et qui seront examinées ci-dessous. Premièrement, l'autorisation d'emplois aux conséquences aussi désastreuses devrait être limitée à ceux qui sont absolument nécessaires, même s'ils sont intrinsèquement associés à des risques élevés. Par exemple, de nombreux pays ont réduit autant que possible l'exposition des emplois à l'amiante. Pour ceux qui doivent être autorisés, essayer de prévenir et d'atténuer ces conditions de travail difficiles est la première ligne de défense. Deuxièmement, si malgré ces efforts, ces emplois continuent d'augmenter les taux de mortalité, il est essentiel d'informer les travailleurs potentiels des risques induits. Troisièmement, pour les personnes bien informées qui prennent des risques, il convient de se demander comment les dispositions spéciales en matière de retraite modifient la rémunération et si, en fin de compte, elles améliorent le bien-être. Les options de retraite anticipée augmentent l'attrait des emplois dangereux ou pénibles, qui devraient sinon être mieux rémunérés. Il est probable que le mécanisme salarial ne fonctionne pas bien sur les marchés où les autres possibilités d'emploi sont rares et où le pouvoir de négociation des travailleurs est faible, ainsi que dans le secteur public. Toutefois, ces limites des réponses salariales devraient être traitées là où elles se présentent, c'est-à-dire sur le marché du travail, plutôt que d'être traitées de manière inefficace par le biais des dispositions relatives aux pensions. Au-delà de la santé, les effets négatifs des conditions de travail dangereuses ou pénibles sur le bien-être des travailleurs qui se sentent fatigués et mal à l'aise au travail pourraient être traités par d'autres mesures que les dispositions relatives aux pensions, notamment par des technologies appropriées, des conventions collectives et des décisions de gestion.

L'une des principales questions est donc de savoir si les graves problèmes soulevés par les emplois dangereux ou pénibles doivent être traités par les systèmes de pension de vieillesse. Ce chapitre soutient que les mesures susceptibles d'apporter la réponse la plus efficace (politiques de premier choix) devraient principalement combiner : premièrement, des réglementations en matière de santé et de sécurité pour limiter les risques ; deuxièmement, l'information sur les risques restants ; troisièmement, la formation tout au long de la vie ; et quatrièmement, l'assurance-invalidité. En général, les emplois pour lesquels le fait de travailler à un âge avancé entraîne des risques immédiats pour la santé et la sécurité (par exemple, les pompiers et les militaires) justifient davantage l'adoption de dispositions spéciales en matière de pension. Néanmoins, les politiques de gestion des âges, y compris la formation tout au long de la vie et la requalification, devraient s'efforcer autant que possible de réorienter la carrière à un moment donné et de s'y préparer afin de maintenir les individus dans l'emploi jusqu'à l'âge minimum de la retraite pour tous les travailleurs. En outre, étant donné que les effets différés sur la santé de certaines caractéristiques de l'emploi (par exemple, les contraintes physiques, le bruit ou les horaires de travail inhabituels) ne sont généralement pas couverts par l'assurance-invalidité, certaines dispositions spéciales en matière de pension peuvent compléter l'assurance-invalidité. L'objectif est d'indemniser les travailleurs de ces emplois pour les conséquences potentielles à long terme, ce qui devrait être étayé par des preuves solides, au moyen d'options de retraite anticipée bien ciblées. Par exemple, il existe des preuves solides (Dutheil et al., 2020[76] ; Wang et al., 2014[77]) montrant que le travail de nuit a des effets négatifs durables sur la santé, et que le contrôle de cette condition de travail génère peu de charges administratives pour les employeurs ; cette condition est reconnue par des dispositions spéciales en matière de pension en Autriche et en France, entre autres. Étant donné les difficultés à prouver l'impact à long terme de conditions de travail spécifiques sur la santé, le fait de limiter les dispositions spéciales en matière de pension aux seuls domaines pour lesquels il existe des preuves solides crée le risque d'un traitement inéquitable de certains travailleurs. Cependant, une couverture trop large soulève également des questions d'équité, car certains travailleurs bénéficient alors indûment du régime.

Les politiques susmentionnées contribuent à prévenir, à atténuer et à compenser les effets des conditions de travail dangereuses ou pénibles. Elles peuvent créer un cadre de mesures qui échappe largement au champ d'application des politiques de pension.

Lorsqu'un cadre approprié est en place pour protéger les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles, cela implique que les mesures de pension telles que l'établissement d'un lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie pour faire face au vieillissement de la population sont largement orthogonales à celles qui s'attaquent aux problèmes soulevés par la pénibilité du travail.

Dans les pays où ce bon cadre n'est pas en place, la priorité devrait être de le développer. La mise en place de politiques efficaces d'éducation et de formation tout au long de la vie peut avoir des conséquences positives plus larges, par exemple pour aider à s'adapter à l'avenir du travail. Ce qu'il convient de faire dans l'intervalle n'est pas évident. D'une part, certaines règles spéciales en matière de pension pour les emplois jugés dangereux ou pénibles sur la base de preuves solides pourraient être maintenues tant que le cadre n'est pas suffisamment développé. D'autre part, comme c'est souvent le cas lorsque des questions politiques similaires se posent, le maintien des règles spéciales pourrait reporter indéfiniment la mise en œuvre du cadre en en limitant la nécessité. Des considérations similaires s'appliquent aux incitations limitées à l'amélioration des conditions de travail lorsque certaines formes d'indemnisation des travailleurs occupant des emplois nuisibles sont maintenues.

Les priorités politiques visant à résoudre ces problèmes ne relèvent pas du domaine des pensions

La dangerosité ou la pénibilité des emplois relève donc avant tout des politiques du marché du travail. En d'autres termes, la priorité politique devrait être, dans la mesure du possible, d'améliorer les conditions de travail pour ces emplois. L'exposition à long terme à des facteurs de risque connexes, tels que la tension physique, le bruit ou des horaires de travail inhabituels, est susceptible d'avoir des conséquences négatives tardives sur la santé. L'amélioration des conditions de travail peut se faire par le biais de réglementations en matière de santé et de sécurité visant à limiter l'exposition aux facteurs de risque, ainsi qu'en encourageant ou en incitant les partenaires sociaux à prendre des mesures pour limiter la pénibilité et les risques pour la santé.

Il est essentiel de communiquer sur les risques - étayés par des preuves - inhérents aux emplois dangereux ou pénibles, et ce pour deux raisons. Premièrement, l'information doit être transmise en tant qu'impératif moral afin de s'assurer que les travailleurs acceptent ces emplois en toute connaissance de cause. Deuxièmement, l'information sur les risques aide les travailleurs à évaluer les différentes possibilités d'emploi et à demander une compensation pour les risques à prendre, ce qui contribue à internaliser l'impact négatif de ces emplois, principalement en augmentant leur coût et, par conséquent, le prix des biens et services qui y sont liés. De même, une communication efficace pourrait être utilisée par les employeurs pour limiter la pénibilité ou les activités connexes. Toutefois, certains travailleurs peuvent effectivement avoir un choix limité et accepter des emplois dangereux ou pénibles sans être dûment indemnisés. Même dans ce cas, il n'est pas évident que cette question doive être traitée par les systèmes de pension. Les efforts politiques devraient plutôt viser à surmonter les limitations du marché du travail qui empêchent le mécanisme de compensation de fonctionner.

Même si les réglementations en matière de santé et de sécurité sont pleinement efficaces, certains emplois sont susceptibles de nuire à la santé des travailleurs. La requalification et l'amélioration des compétences visent à permettre aux travailleurs de rester productifs et de s'adapter à de nouvelles tâches, afin d'améliorer les perspectives d'emploi, même s'ils effectuent des tâches différentes ou changent d'emploi, dans la même entreprise ou institution ou dans une entreprise ou institution différente. Un cadre de formation et d'orientation professionnelles doit donc être mis en place par les gouvernements et les partenaires sociaux pour permettre aux travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles de fournir les efforts supplémentaires nécessaires à l'acquisition de nouvelles compétences, afin qu'ils puissent prolonger leur carrière dans d'autres emplois. L'impossibilité de continuer à travailler dans un emploi spécifique ne devrait pas être résolue par la retraite anticipée. Les pensions spéciales pour les travaux dangereux ou pénibles ne peuvent pas être, à long terme, un antidote aux fortes limitations des politiques du marché du travail.

Le retrait permanent du marché du travail dans les pays où il existe des régimes de retraite spéciaux, parfois à un âge très précoce, est une solution inefficace pour remédier à la diminution de la capacité à effectuer certaines tâches spécifiques à un âge avancé. En effet, les personnes dans ce cas peuvent le plus souvent exercer avec succès d'autres emplois. Dans certains pays, les danseurs de ballet sont couverts par des dispositions spéciales en matière de pension (mais pas les professionnels du sport), ce qui représente un cas extrême dans ce contexte. S'il peut en effet être difficile de réorganiser sa carrière au milieu de sa vie ou à un âge avancé, de nombreux travailleurs sont confrontés à des défis similaires compte tenu de l'évolution des marchés du travail. Des politiques actives en matière de marché du travail et d'éducation devraient faciliter les transitions de carrière.

Les options de retraite anticipée pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles peuvent en effet ne pas être compatibles avec la priorité d'activation fixée dans les politiques du marché du travail, en particulier aux âges avancés, pour faire face aux défis du vieillissement. En effet, en 2015, le Conseil de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi a formulé trois recommandations visant à renforcer les incitations pour les travailleurs à prolonger leur carrière et à continuer à travailler à un âge plus avancé, notamment en limitant le recours aux régimes de retraite anticipée financés par l'État et en renforçant la participation des travailleurs à la formation tout au long de leur vie professionnelle (OCDE, 2015[78]). Les recommandations reconnaissent la nécessité d'améliorer la qualité de l'emploi pour les travailleurs de tous

âges en renforçant la sécurité au travail et la santé physique et mentale, ainsi qu'en réduisant l'incidence des travaux dangereux ou pénibles. Si elles sont définies de manière trop large, les dispositions de retraite anticipée pour les travaux dangereux ou pénibles dissuadent manifestement les personnes qui peuvent effectivement travailler de continuer à travailler (OCDE, 2015[78]). Les régimes de retraite spécifiques à une profession peuvent également réduire la mobilité professionnelle si le fait de changer d'emploi entraîne la perte de certains droits à pension. En outre, les dispositions spéciales en matière de retraite, lorsqu'elles sont financées par l'État, n'incitent pas les entreprises à réduire l'incidence des travaux dangereux ou pénibles.

L'élaboration de programmes d'apprentissage tout au long de la vie et de requalification est un effort permanent dans la plupart des pays de l'OCDE. Il existe des exemples réussis de telles politiques. Le système de développement des compétences de la Finlande est l'un des plus performants de l'OCDE (OCDE, 2020[79]). La formation au marché du travail englobe une série d'outils tels que les cours professionnels de courte durée, les qualifications professionnelles initiales, complémentaires ou spécialisées, les modules de qualification professionnelle et la formation à l'esprit d'entreprise. Les services publics de l'emploi achètent des formations, qui sont gratuites pour les individus, auprès de prestataires de services éducatifs et d'entreprises. En 2012, l'Autriche a mis en place un programme coordonné pour permettre aux adultes d'acquérir gratuitement des compétences de base et des qualifications éducatives (OCDE, 2020[80]). Entre 2012 et 2017, environ 50 000 personnes ont participé à cette mesure. Les Pays-Bas ont mis en place plusieurs politiques visant à aider les chômeurs âgés (50+) à retrouver un emploi entre 2013 et 2017. Les mesures liées à la formation dans le cadre de ce plan comprennent l'introduction d'une formation obligatoire et gratuite à la recherche d'emploi, et l'introduction de chèques de formation.

Lorsque les risques liés à l'emploi se matérialisent à l'âge du travail et altèrent la santé des travailleurs, les prestations de maladie de longue durée et l'assurance invalidité peuvent aider à faire face aux conséquences jusqu'à l'âge de la retraite. Bien qu'elles visent de plus en plus l'activation des personnes handicapées, les prestations d'invalidité compensent généralement les incapacités liées ou non au travail, sur la base d'une évaluation individuelle de la perte de capacité. Cependant, elles ne compensent pas les effets sur la santé qui peuvent ne devenir pleinement visibles qu'après la retraite. L'éligibilité à des prestations plus élevées fournies par l'assurance invalidité ou l'assurance accident nécessite d'établir un lien de causalité entre le travail et la perte de capacité de travail. Même lorsqu'ils existent, ces liens de causalité sont souvent difficiles à prouver, en particulier lorsque l'exposition prolongée à des conditions dangereuses ou pénibles entraîne des maladies à retardement.

Même si certaines règles spéciales en matière de retraite bénéficiant à certaines professions ne sont plus justifiées, il convient de les éliminer avec prudence. Ce chapitre affirme que la plupart des questions soulevées par les emplois dangereux ou pénibles devraient être abordées en premier lieu par un ensemble de politiques qui ne relèvent pas du domaine des pensions. Cet ensemble comprend des réglementations et des mesures de prévention, la communication des risques liés à la santé, la formation tout au long de la vie et l'assurance invalidité. L'élimination des dispositions spéciales en matière de pension de vieillesse couvrant les travailleurs exerçant des emplois dangereux ou pénibles devrait être décidée si le cadre politique permet en particulier à ces travailleurs de développer des perspectives d'emploi dans d'autres emplois au fur et à mesure qu'ils vieillissent au cours de leur carrière.

En outre, dans certains pays, ces règles spéciales en matière de pension ont été accordées dans le but de renforcer l'attrait de certaines professions et de permettre aux décideurs politiques ou aux pays de reporter le coût de ces régimes à moyen ou à long terme. Cela signifie que la suppression de ces dispositions spéciales peut se faire par le biais de ce que l'on appelle les droits acquis, en appliquant les nouvelles règles aux nouveaux employés uniquement, ou en appliquant des périodes de transition plus longues que pour d'autres réformes paramétriques. Pour éviter la perte d'attractivité de ces emplois, il faut offrir d'autres formes de rémunération plus efficaces, en particulier des salaires plus élevés. Dans le secteur privé, cette évolution est susceptible de se produire au fil du temps sous l'effet des forces du marché. Dans le secteur public, l'ajustement des salaires nécessite une action politique et les décideurs doivent être prêts à faire face au coût à court et moyen terme de l'amélioration des conditions salariales pour les finances publiques.

Le mode de financement des pensions des travailleurs exerçant des emplois dangereux ou pénibles a donc d'importantes conséquences économiques et sociales. Sauf dans le cas où les pensions sont effectivement demandées pour des périodes plus courtes, la baisse de l'espérance de vie due à de mauvaises conditions de travail, à la retraite anticipée ou à des prestations plus élevées génère des coûts pour les finances publiques. Le financement public de dispositions spéciales en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles du secteur privé est susceptible de faire baisser les salaires et, par conséquent, les coûts de main-d'œuvre, ce qui entraîne une augmentation de la demande de travail nuisible et, en fin de compte, une augmentation des dépenses publiques. Dans certains emplois ou professions, y compris éventuellement la police et l'armée, il peut être juste que ces coûts supplémentaires soient largement partagés, mais dans d'autres cas, les entreprises individuelles peuvent avoir besoin de financer au moins partiellement les dispositions spéciales en matière de pension, ne serait-ce que pour les inciter financièrement à améliorer les conditions de travail.

Références

Baurin, A., S. Tubeuf et V. Vandenberghe (2023), *Inferring Occupation Arduousness from Poor Health Beyond the Age of 50*, Elsevier BV, https://doi.org/10.2139/ssrn.4368365. [20]

Bimrose, J. et A. Brown (2010), *"Older workers' transitions in work-related learning, careers and identities"*, Routledge, https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/equalopps/age/chapter_13_bimrose_and_brown_pre-publication_version.pdf. [62]

Binková, K. (2018), "Lifelong learning and post military employability : the case of soldiers of the Czech armed forces", *EDULEARN Proceedings, EDULEARN18 Proceedings*, https://doi.org/10.21125/edulearn.2018.1816. [64]

Bøggild, H. et A. Knutsson (1999), "Shift work, risk factors and cardiovascular disease", *Scandinavian Journal of Work, Environment &amp ; Health*, Vol. 25/2, pp. 85-99, https://doi.org/10.5271/sjweh.410. [14]

Bonnand, G. (2016), *ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs*, Réseau européen de politique sociale (ESPN).

Borgan, J. et I. Texmon (2015), *Levealder og uttak av tidligpensjon i ulike yrker*, Statistics Norway, https://www.ssb.no/helse/artikler-og- publikasjoner/_attachment/240081?_ts=14fd08b4400. [51]

Boulhol, H., M. Lis et M. Queisser (2023), *Trends in Pension Reforms in OECD Countries*, Routledge, https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-the-Economics-of- Ageing/Bloom-Sousa-Poza-Sunde/p/book/9780367713324. [38]

Brønnum-Hansen, H., E. Foverskov et I. Andersen (2019), "Occupational inequality in health expectancy in Denmark", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 48/3, pp. 338-345, https://doi.org/10.1177/1403494819882138. [73]

Bruno, A. (2016), "Les racines de la retraite pour pénibilité", *Retraite et société*, Vol. N° 72/3, pp. 35-54, https://doi.org/10.3917/rs.072.0035. [30]

Bulcourt, M., A. Lemonnier et L. Soulat (2022), "Espérance de vie des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : un regard sur des emplois spécifiques", *QPS - Les études*, Vol. 39/décembre, https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/sites/default/files/QPS39.pdf. [6]

Burgard, S. et K. Lin (2013), "Bad Jobs, Bad Health ? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities", *American Behavioral Scientist*, Vol. 57/8, pp. 1105-1127, https://doi.org/10.1177/0002764213487347. [37]

[41]

Cambois, E. et al. (2011), "Occupational inequalities in health expectancies in France in the early 2000s : Unequal chances of reaching and living retirement in good health", *Demographic Research*, Vol. 25, pp. 407-436, https://doi.org/10.4054/demres.2011.25.12. [34]

Chan, A., Z. Zimmer et Y. Saito (2011), "Gender Differentials in Disability and Mortality Transitions", *Journal of Aging and Health*, Vol. 23/8, pp. 1285-1308, https://doi.org/10.1177/0898264311408417. [28]

Bureau principal d'évaluation (2023), *The Transition Assistance Program (TAP) Evaluation Portfolio*, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/one-pagers/TAP-Impact-Evaluation-_ENPP-Formative-Evaluation_OnePager.pdf. [65]

Deeg, D., W. De Tavernier et S. de Breij (2021), "Occupation-Based Life Expectancy : Actuarial Fairness in Determining Statutory Retirement Age", *Frontiers in Sociology*, Vol. 6, https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.675618. [44]

Defebvre, É. (2017), " Plus dur, meilleur, plus rapide... et pourtant plus fort ? Conditions de travail et auto-déclaration des maladies chroniques ", *Économie de la santé*, Vol. 27/3, pp. e59-e76, https://doi.org/10.1002/hec.3619. [17]

Donoghue, A. (2004), "Occupational health hazards in mining : an overview", *Occupational Medicine*, Vol. 54/5, pp. 283-289, https://doi.org/10.1093/occmed/kqh072. [18]

Dutheil, F. et al. (2020), "Shift work, and particularly permanent night shifts, promote dyslipidaemia : A systematic review and meta-analysis", *Atherosclerosis*, Vol. 313, pp. 156- 169, https://doi.org/10.1016/j.atherosclerosis.2020.08.015. [76]

Esser, I. et J. Palme (2016), *ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Suède*, Réseau européen de politique sociale. [50]

Fletcher, J., J. Sindelar et S. Yamaguchi (2011), "Cumulative effects of job characteristics on health", *Health Economics*, Vol. 20/5, pp. 553-570, https://doi.org/10.1002/hec.1616. [16]

Global Deal (2023), *Upskilling and reskilling for the twin transition : Le rôle du dialogue social*, https://www.theglobaldeal.com/resources/Upskilling-and-reskilling-for-the-twin-transition.pdf. [58]

Harvey, S. et al. (2017), "Can work make you mentally ill ? A systematic meta-review of work- related risk factors for common mental health problems", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 74/4, pp. 301-310, https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015. [25]

Head, J. et al. (2018), "Socioeconomic differences in healthy and disease-free life expectancy between ages 50 and 75 : a multi-cohort study", *European Journal of Public Health*, Vol. 29/2, pp. 267-272, https://doi.org/10.1093/eurpub/cky215. [31]

Holtermann, A. et al. (2021), "The physical activity paradox in cardiovascular disease and all- cause mortality : the contemporary Copenhagen General Population Study with 104 046 adults", *European Heart Journal*, Vol. 42/15, pp. 1499-1511, https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehab087. [13]

Jeffri, J. et D. Throsby (2006), "Life after Dance : La reconversion des danseurs professionnels", *International Journal of Arts Management*, http://www.jstor.org/stable/41064887. [63]

Jessoula, M., E. Pavolini et F. Strati (2016), *ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs Italie*, Réseau européen de politique sociale (ESPN), https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16213&langId=en. [52]

Jolivet, A. (2023), "Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants", *Document de travail Conseil d'orientation des retraites (COR)*, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023- 04/Doc_10_Ceet_P%C3%A9nibilit%C3%A9_international_vfinale.pdf. [49]

Katikireddi, S. et al. (2017), "Patterns of mortality by occupation in the UK, 1991-2011 : a comparative analysis of linked census and mortality records", *The Lancet Public Health*, Vol. 2/11, pp. e501-e512, https://doi.org/10.1016/s2468-2667(17)30193-7. [29]

Kivimäki, M. et I. Kawachi (2015), "Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease", *Current Cardiology Reports*, Vol. 17/9, https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8. [15]

Kroll, L. (2011), *Konstruktion und Validierung eines allgemeinen Index für die Arbeitsbelastung in beruflichen Tätigkeiten anhand von ISCO-88 und KldB-92*, Robert Koch-Institut, Epidemiologie und Gesundheitsberichterstattung, https://edoc.rki.de/handle/176904/1655. [12]

Lallo, C. et M. Raitano (2018), "Life expectancy inequalities in the elderly by socioeconomic status : evidence from Italy", *Population Health Metrics*, Vol. 16/1, https://doi.org/10.1186/s12963-018-0163-7. [43]

Liu, L. (2022), "Job quality and automation : Do more automatable occupations have less job satisfaction and health ?", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 65/1, pp. 72-87, https://doi.org/10.1177/00221856221129639. [8]

Lombardi, G. et al. (2022), "Assessing Relationships between Physically Demanding Work and Late-Life Disability in Italian Nonagenarian Women Living in a Rural Area", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19/14, p. 8880, https://doi.org/10.3390/ijerph19148880. [23]

Lozano, M. et A. Solé-Auró (2021), "Happiness and life expectancy by main occupational position among older workers : Who will live longer and happy ?", *SSM - Population Health*, Vol. 13, p. 100735, https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100735.

Luy, M., P. Di Giulio et G. Caselli (2011), "Differences in life expectancy by education and occupation in Italy, 1980-94 : Indirect estimates from maternal and paternal orphanhood", *Population Studies*, Vol. 65/2, pp. 137-155, https://doi.org/10.1080/00324728.2011.568192. [42]

Luy, M. et al. (2015), "Life Expectancy by Education, Income and Occupation in Germany : Estimations Using the Longitudinal Survival Method", *Comparative Population Studies*, Vol. 40/4, https://doi.org/10.12765/cpos-2015-16. [32]

MacDonald, D., C. Prinz et H. Immervoll (2020), "Can disability benefits promote (re)employment : Considerations for effective disability benefit design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 253, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/227e7990-en. [33]

Merlo, D. et al. (2018), "Mortality among workers exposed to asbestos at the shipyard of Genoa, Italy : a 55 years follow-up", *Environmental Health*, Vol. 17/1, https://doi.org/10.1186/s12940- 018-0439-1. [70]

[19]

Mittlaender, S. (2023), "Special pension schemes for workers in arduous and hazardous jobs : Functions and conditions to ensure equal treatment", *Revue internationale de sécurité sociale*, Vol. 76/1, pp. 109-126, https://doi.org/10.1111/issr.12318. [54]

Mosquera, I. et al. (2019), " Socio-Economic Inequalities in Life Expectancy and Health Expectancy at Age 50 and over in European Countries ", *Socio-Economic Dimensions in Extended Working Lives, Sozialer Fortschritt*, Vol. 68/4, pp. 255-288, https://doi.org/10.3790/sfo.68.4.255. [36]

Murtin, F. et al. (2022), "The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being : Evidence from 28 OECD countries", *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, No. 04, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c3be1162-en. [9]

Nabe-Nielsen, K. et al. (2020), "The effect of occupational physical activity on dementia : Results from the Copenhagen Male Study", *Scandinavian Journal of Medicine &amp ; Science in Sports*, Vol. 31/2, pp. 446-455, https://doi.org/10.1111/sms.13846. [24]

Nadalet, S. (2020), "Le système des retraites en Italie : une réforme continue", *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 4, pp. 54-67, https://doi.org/10.4000/rdctss.793. [53]

Natali, D., S. Spasova et B. Vanhercke (2016), *Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe*, European Social Policy Network (ESPN). [48]

National Audit Office (2014), *Sustainability of the state's pension system*, National Audit Office. [5]

Newman, A. (ed.) (2020), "Socioeconomic Inequalities in Disability-free Life Expectancy in Older People from England and the United States : A Cross-national Population-Based Study", *The Journals of Gerontology : Series A*, Vol. 75/5, pp. 906-913, https://doi.org/10.1093/gerona/glz266. [45]

Nicholas, L., N. Done et M. Baum (2020), "Lifetime job demands and later life disability", *The Journal of the Economics of Ageing*, Vol. 17, p. 100184, https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2018.12.003. [22]

OCDE (2023), *Au-delà des applaudissements ? Améliorer les conditions de travail dans les soins de longue durée*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/27d33ab3-en. [3]

OCDE (2023), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023 : L'intelligence artificielle et le marché du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/08785bba-en. [69]

OCDE (2023), *Retenir les talents à tout âge*, Vieillissement et politiques de l'emploi, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en. [57]

OCDE (2023), *L'opportunité du milieu de carrière*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ed91b0c7-en. [59]

OCDE (2022), *Handicap, travail et inclusion : Intégration dans toutes les politiques et pratiques*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en. [68]

OCDE (2022), *Promouvoir la santé et le bien-être au travail : Politiques et pratiques*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en. [55]

OCDE (2022), *Rapport sur la mise en œuvre de la recommandation de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi*. [56]

OCDE (2020), *L'apprentissage continu dans la vie professionnelle en Finlande*, Repenser les compétences, Éditions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en. [79]

OCDE (2020), *Accroître la participation à l'éducation et à la formation des adultes : Tirer les leçons des réformes réussies*, Repenser les compétences, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en. [80]

OCDE (2020), *Promouvoir une main-d'œuvre tenant compte de l'âge : Vivre, apprendre et gagner plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/59752153-en. [61]

OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9ee00155-en. [2]

OCDE (2019), *Panorama des pensions 2019 : Indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en. [75]

OCDE (2016), *Perspectives des pensions de l'OCDE 2016*, Éditions de l'OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en. [74]

OCDE (2015), *Recommandation du Conseil sur le vieillissement et les politiques de l'emploi*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf. [78]

OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : Briser les barrières : Une synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264088856- fr. [71]

Pedersen, J. et al. (2020), "High physical work demands and working life expectancy in Denmark", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 77/8, pp. 576-582, https://doi.org/10.1136/oemed-2019-106359. [47]

Peng, S. et al. (2019), "Automation in U.S. longwall coal mining : A state-of-the-art review", *International Journal of Mining Science and Technology*, Vol. 29/2, pp. 151-159, https://doi.org/10.1016/j.ijmst.2019.01.005. [7]

Pestieau, P. et M. Racionero (2015), "Harsh occupations, health status and social security", *Journal of Economics*, Vol. 117/3, pp. 239-257, https://doi.org/10.1007/s00712-015-0449-1. [81]

Platts, L. et al. (2016), "Physical occupational exposures and health expectancies in a French occupational cohort", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 74/3, pp. 176-183, https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103804. [46]

Pollin, R. (2023), "Fossil Fuel Industry Phase-Out and Just Transition : Designing Policies to Protect Workers' Living Standards", *Journal of Human Development and Capabilities*, pp. 1- 30, https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2241840. [67]

Ravesteijn, B., H. Kippersluis et E. Doorslaer (2017), " The wear and tear on health : What is the role of occupation ?", *Health Economics*, Vol. 27/2, pp. e69-e86, https://doi.org/10.1002/hec.3563. [21]

Rinne, H. et M. Laaksonen (2020), "Manual occupations with high all-cause mortality : The contribution of socioeconomic and occupational characteristics", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 49/2, pp. 237-244, https://doi.org/10.1177/1403494820960653. [27]

Rinne, H., M. Laaksonen et J. Blomgren (2022), "Use of outpatient and inpatient health care services by occupation-a register study of employees in Oulu, Finland", *BMC Health Services Research*, Vol. 22/1, https://doi.org/10.1186/s12913-022-07970-y. [11]

Rinne, H. et al. (2018), *Kuolleisuus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen palkansaajilla ammateittain Suomessa 2001-2015*, Kuntoutussäätiön tutkimuksia, https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/12/301792_Kuntoutussaatio_raportti_kuoma.pdf. [40]

Rising, J. et al. (2021), *Regional Just Transitions in the UK : Insights from 40 Years of Policy Experience*, https://media.rff.org/documents/UK_Report_-_with_Appendix.pdf. [60]

Singh, G. et H. Lee (2020), "Marked Disparities in Life Expectancy by Education, Poverty Level, Occupation, and Housing Tenure in the United States, 1997-2014", *International Journal of Maternal and Child Health and AIDS (IJMA)*, Vol. 10/1, pp. 7-18, https://doi.org/10.21106/ijma.402. [35]

Texmon, I. (2022), *Dødelighet etter yrke*, Statistisk sentralbyrå, https://www.ssb.no/helse/helseforhold-og-levevaner/artikler/dodelighet-etter-yrke.utvikling- etter-2000. [39]

Van~~ den Borre,~~ L. et P. Deboosere (2018), "Investigating self-reported health by occupational group after a 10-year lag : results from the total Belgian workforce", *Archives of Public Health*, Vol. 76/1, https://doi.org/10.1186/s13690-018-0313-1. [10]

Van Droogenbroeck, F. et B. Spruyt (2015), "Do teachers have worse mental health ? Review of the existing comparative research and results from the Belgian Health Interview Survey", *Teaching and Teacher Education*, Vol. 51, pp. 88-100, https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.006. [26]

Viscusit, W. (1984), "Structuring an Effective Occupational Disease Policy : Victim Compensation and Risk Regulation", *Yale Journal on Regulation*, https://core.ac.uk/download/pdf/72838023.pdf.

Wang, F. et al. (2014), "Meta-analysis on night shift work and risk of metabolic syndrome", *Obesity Reviews*, Vol. 15/9, pp. 709-720, https://doi.org/10.1111/obr.12194. [4]

Whitehouse, E. et al. (2009), "Two Decades of Pension Reform : What has been Achieved and What Remains to be Done ?", *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, Vol. 34/4, pp. 515-535, https://doi.org/10.1057/gpp.2009.30. [77]

White, M. (2003), "Retraining Programs for Displaced Workers in the Post-Industrial Era : An exploration of government policies and programs in Canada and England", *Compare : A Journal of Comparative and International Education*, Vol. 33/4, pp. 497-506, https://doi.org/10.1080/0305792032000127784. [72]

Zaidi, A. et E. Whitehouse (2009), "Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work" ?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 91, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/221835736557. [66]

[1]

Notes

[1] Sur le plan théorique, Pestieau et Racionero (2015[81]) développent un cadre dans lequel la différenciation de l'âge de la retraite par profession pourrait être supérieure aux pensions d'invalidité évaluées individuellement lorsque la vérification de l'état de santé est coûteuse et imprécise, et que les professions diffèrent considérablement en termes d'invalidité et de santé.

[2] Mittlaender (2023[54]) résume les preuves existantes et conclut que la recherche a révélé des primes salariales positives pour le travail posté, le travail en contact avec la pollution, le travail peu sûr et dangereux, le travail impliquant des risques d'accidents mortels. En outre, après avoir examiné les nombreuses preuves que les salaires peuvent compenser les caractéristiques nocives des emplois, Ravesteijn, Kippersluis et Doorslaer (2017[21]) concluent que l'hypothèse selon laquelle toutes les pénibilités et tous les risques sont entièrement compensés par les salaires n'est pas suffisamment solide.

[3] L'étude s'intitule "*Durabilité du système de retraite public"*.

[4] Sur la base d'une analyse interne des données de mortalité par le Trésor public hongrois.

[5] www.kimdps.si/sites/default/files/analiza_in_model_rangiranja_koncno_splet.pdf.

[6] Basé sur les réponses des pays au questionnaire envoyé pour le Panorama des pensions 2023.

[7] www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm.

[8] www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm.

[9] www.iwh.on.ca/newsletters/at-work/105/emerging-evidence-points-to-negative-health-effects-of- les exigences physiques du travail.

[10] Il existe une difficulté supplémentaire due à l'hétérogénéité inobservable et au biais de sélection (Defebvre, 2017[17]).

[11] Les résultats sont basés sur l'échantillon continu de la vie professionnelle (CWLS), qui est un ensemble de données administratives comprenant des informations provenant du système de sécurité sociale espagnol.

[12] www.cnracl.retraites.fr/actif/ma-future-retraite/departs-anticipes/depart-anticipe-pour-categorie-active ; www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2023-03/Doc_15_SG_Catégories actives_fonction publique.pdf.

[13] À titre de comparaison, Natali, Spasova et Vanhercke (2016[48]) résument que le nombre de travailleurs couverts par des dispositions spéciales dans les pays membres de l'Union européenne se situe entre 1 % et 4 %, tandis qu'il se situe entre 5 % et 8 % chez les retraités.

[14] Seuls 44 % et 67 % de l'ensemble des femmes et des hommes, respectivement, qui prendront leur retraite en août 2023 ont rempli cette condition de 20 ans.

[15] Ces âges s'appliquent aux hommes et aux femmes dans la plupart des pays, et seulement aux hommes en Autriche, au Chili, en Colombie, en Pologne et en Turquie, où l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes, toutes professions confondues.

[16] www.oecd.org/els/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf.

[17] www.editions-legislatives.fr/actualite/comment-fonctionne-le-nouveau-c2p-compte-professionnel-de- prevention/.

[18] www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/penibilite-feu-le-c3p-vive-le-c2p-compte-professionnel- dé-prévention.

[19] www.leggioggi.it/lavori-usuranti-2023-elenco/.

[20] www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2020-01/index.html#denmark.

[21] www.aero-news.net/index.cfm?do=main.textpost&id=484c27c5-c198-4534-b55e-1b9c9fcb3f15.

[22] www.reuters.com/business/aerospace-defense/us-airline-pilots-fight-their-unions-increase-retirement- age-2023-08-22/.

[23] *Organismo Administrador de la Ley.*

[24] Il fournit également un outil en ligne spécifique à l'industrie pour aider les entreprises à améliorer le site web sur l'environnement de travail. https://enbradagpajobb.no.

[25] https://visionzero.lu/en/.

[26] Elle dispose de plusieurs programmes qui facilitent l'accès à l'emploi : les apprentissages, pour la formation à des compétences spécifiques à l'industrie, et les programmes d'aide aux personnes dont le parcours vers l'emploi est plus incertain.

[27] www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf (page 38).

[28] www.vnet.go.kr/VnetIndex.do.

[29] Les prestations d'invalidité ne compensent pas non plus les effets sur la santé qui ne deviennent visibles qu'après la retraite.

De :

Les pensions en un coup d'œil 2023

Indicateurs de l'OCDE et du G20

Accéder à la publication complète à l'adresse suivante :
https://doi.org/10.1787/678055dd-en

Veuillez citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2023), "Dispositions en matière de retraite pour les travailleurs exerçant des emplois dangereux ou pénibles", in *Panorama des pensions 2023 : Indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris.

DOI : https://doi.org/10.1787/fc70bc9f-en

Ce document, ainsi que toutes les données et cartes qu'il contient, ne préjugent pas du statut ou de la souveraineté sur un territoire, de la délimitation des frontières internationales et du nom d'un territoire, d'une ville ou d'une région. Les extraits de publications peuvent faire l'objet de clauses de non-responsabilité supplémentaires, qui figurent dans la version complète de la publication, disponible sur le lien fourni.

L'utilisation de cette œuvre, qu'elle soit numérique ou imprimée, est régie par les conditions générales qui figurent à l'adresse suivante : http://www.oecd.org/termsandconditions.