

Echange Travail

Munster et Travail

Decembre 1987 - n° 11

## flash de l'étranger



# LE CONTRÔLE ADMINISTRATIF DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN GRANDE-BRETAGNE

La Grande-Bretagne ne possède pas de corps d'Inspection du Travail comparable à celui de la France, doté d'une compétence générale dans les divers domaines des relations du travail : conditions d'emploi, salaires, hygiène et sécurité. Cette absence s'explique par la philosophie même du système britannique. L'appareil législatif et réglementaire est incontestablement moins abondant et détaillé qu'en France voire que dans les autres pays industrialisés d'économie libérale (R.F.A., Etats-Unis). Les méca-

nismes régulateurs s'appuient sur la libre négociation collective (« *free collective bargaining* ») entre les syndicats et les employeurs. Par exemple il n'y a pas en Grande-Bretagne de système généralisé de salaire minimum. Sauf exception (voir ci-après), les salaires sont librement négociés et le contrôle des accords salariaux dépend de la diligence des parties signataires. Dans la plupart des situations la puissance des syndicats (entre 11 et 12 millions de syndiqués) leur permet de veiller à l'application des

lois sociales et d'obtenir des avantages complémentaires substantiels pour les salariés.

Toutefois l'Etat britannique ne se désintéresse pas de la bonne application de la législation dans des domaines où l'intervention de la puissance publique est nécessaire. En effet, si l'institution de l'Inspection du Travail n'existe pas en tant que telle en Grande-Bretagne, une partie des fonctions qu'elle remplit en France est exercée Outre-Manche par d'autres organismes ou par des Inspections spécialisées.

## 1 - LA FONCTION DE CONTRÔLE

Trois exemples illustrent les divers moyens de contrôle existants :

### ● dans le domaine de l'emploi

Le ministère de l'Emploi doit être officiellement saisi dans un certain délai (qui ne peut être inférieur à 60 jours) par les entreprises qui envisagent des réductions d'effectifs supérieures à 10 salariés au sein d'un établissement. Des sanctions pénalisent le non respect des règles de notification ;

### ● dans le domaine des salaires

Dans un petit nombre d'industries où n'existe pas de système de négociation collective ont été mis en place des conseils de salaires (*wages councils*) qui élaborent des salaires minima et des règles relatives aux conditions d'emploi. Des **Inspections de salaires** (*wages inspectorate*) appartenant au ministère de l'Emploi ont le pouvoir de vérifier si les entreprises de ces industries satisfont aux conditions de salaires et d'emploi ainsi établies ;

### ● dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

C'est le seul domaine où existe un véritable corps d'Inspection : **les inspecteurs d'hygiène et sécurité**. Les lois, règlements et codes de pratique y sont plus détaillés que dans les autres branches des relations du travail. La loi de 1974 sur la santé et la sécurité au travail a mis en place un organisme indépendant chargé de promouvoir une politique de prévention. Cet organisme (*Health and Safety Executive*)

a à sa disposition plusieurs corps d'Inspection d'origine différente créés par des lois successives régissant des secteurs particuliers. La loi de 1974 ne les a pas fondus en un corps unique mais elle les a placés sous la même autorité de l'Exécutif ; il s'agit de :

- l'Inspection des usines, de loin la plus importante avec un millier d'inspecteurs environ ;
- l'Inspection des bureaux des commerces et des gares ;

- l'Inspection des chemins de fer ;
- l'Inspection des explosifs ;
- l'Inspection des mines et des carrières ;
- l'Inspection de l'agriculture ;
- enfin du service médical consultatif du travail.

Les inspecteurs sont recrutés au niveau de la licence d'enseignement supérieur. Ils reçoivent une forma-

tion de deux années, dont un an et demi de stage qui leur donne une qualification générale dans leur corps qu'ils peuvent compléter par une spécialisation.

Ils ont des pouvoirs étendus de visite des installations, d'injonction. En cas de risque grave ils peuvent interdire l'activité dangereuse (leur décision peut être immédiate en cas de risque imminent). Ces pouvoirs sont assortis de sanctions pénales.

## 2 - LES FONCTIONS DE CONSEIL, DE CONCILIATION ET D'ENQUÊTE

Dans le but de rationaliser le système de la négociation a été créé en 1974 le **Service de Conseil, de Conciliation et d'Arbitrage** (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS*). Institution originale et indépendante (elle est dotée de la personnalité juridique), dirigée par un conseil d'administration de 10 membres (dont 3 sont nommés après consultation des employeurs et 3 après consultation des syndicats), l'ACAS joue un rôle de plus en plus important dans les relations du travail. Le Service intervient comme médiateur ou conciliateur dans les conflits collectifs ou individuels de travail (1). Une part non négligeable de son activité consiste à fournir des conseils aux entreprises sur la législation du travail et les relations professionnelles. Enfin,

à la demande du ministère de l'Emploi, il peut enquêter et préparer des rapports sur les relations professionnelles dans telle ou telle branche d'activité voire dans une entreprise particulière.

En conclusion on pourrait résumer de manière un peu schématique la situation dans les deux pays. Le système français de législation sociale centralisée et uniformisée s'appuie d'abord sur un contrôle administratif important de son application. Le système britannique se fonde sur la négociation collective canalisée par les lignes directrices que donnent des lois assez générales ; le principe est que la bonne marche du système est soumise au contrôle du juge (2) après le filtre de la conciliation préalable ; le

contrôle administratif n'intervenant que de manière ponctuelle ou dans des domaines bien déterminés (hygiène et sécurité surtout).

**Hubert MARTIN**

Conseiller pour les affaires sociales, en poste à l'ambassade de France à Londres

(1) En 1980, sur 47 000 cas de conflits individuels (dont 90 % étaient des licenciements individuels) qui ont été soumis à ses services l'ACAS en a réglé plus de 18 000 (43 %), 10 000 ont été retirés et 13 000 (30 %) soumis au tribunal.

(2) Les tribunaux professionnels (Industrial Tribunals) sont chargés de l'application des lois votées depuis 1970 sur la protection de l'emploi ainsi que sur l'égalité des chances pour les femmes et les minorités raciales.



## relations et conditions de travail

# 100 INSPECTEURS DU TRAVAIL A LUXEMBOURG

Un colloque a réuni les 21, 22 et 23 septembre 1982 à Luxembourg une centaine de praticiens de l'Inspection du Travail appartenant aux 11 pays de la Communauté. La Commission des Communautés Européennes qui les avait invités souhaitait les entendre débattre sur le sujet suivant :

### « Rôle de l'Inspection du Travail dans l'amélioration de la sécurité sur les lieux du travail ».

Dans son programme d'action en 14 points, la Commission s'interrogeait sur ce rôle sans pouvoir apporter de réponse.

La délégation française qui était conduite par M. P. Bois, inspecteur général du Travail, comprenait 6 représentants du Travail (dont 2 de l'I.N.T. et un médecin inspecteur), 2 représentants de l'Agriculture, 1 des Transports et 1 de l'Industrie.

Les participants eurent à traiter 6 thèmes :

Thème 1 : *Structure de l'inspection du Travail dans les Etats-membres.*

Thème 2 : *Objectifs, choix des priorités, programmes.*

Thème 3 : *Type, méthodes, techniques d'inspection.*

Thème 4 : *Rapports de l'inspecteur avec les interlocuteurs intérieurs à l'entreprise.*

Thème 5 : *L'inspection et les petites entreprises.*

Thème 6 : *L'inspection et les entreprises en proie à des difficultés.*

Il est toujours intéressant de voir quelles structures et quel type d'organisation les Etats ont mis en place pour répondre à la nécessité d'assurer le respect de la réglementation qu'ils ont édictée.

Il serait trop long de les citer toutes ici. Mais on peut souligner que la plupart des gouvernements ont eu comme souci de développer l'efficacité de l'action de l'Inspection du Travail :

— soit en utilisant pour chaque branche d'industrie le concours d'inspecteurs techniques spécialisés secondant un inspecteur détenant une compétence générale (G.B.),

— soit en définissant des objectifs prioritaires et un programme d'action limité dans le temps (G.B.),

— soit en développant les contrôles a priori (D. et GR),

— soit en renforçant l'équipe technique de l'Inspection du Travail (F./G.B.),

— soit même en obligeant les entreprises à s'affilier à des services de sécurité interentreprises (B.).

Les gouvernements devaient à la fois justifier le bon emploi des crédits publics accordés à leur Inspection du Travail et obtenir une diminution du nombre de victimes d'A.T. et de M.P.

## UNE SPÉCIALISATION, UN PROGRAMME, DES OBJECTIFS

(extraits de la Communication Britannique)

En Grande-Bretagne, des groupes nationaux par industries [ou N.I.G. (\*)] ont été constitués au sein de l'organisation régionale de l'Inspection du Travail, certains restant au niveau national, avec pour objectif de :

— maintenir une certaine cohérence dans le contrôle de l'application des lois chez les inspecteurs du Travail en les conseillant et ce faisant, contribuer à plus d'uniformité ;

— établir le contact avec les organismes représentant les employeurs et les syndicats ;

— seconder les inspecteurs dans leur rôle de conseillers des fabricants et des fournisseurs ;

— identifier les problèmes particuliers de santé et de sécurité, stimuler les initiatives et encourager l'application des normes approuvées ;

— devenir une source d'information et de données concernant les procédés, les pratiques, les normes, etc., à l'échelle nationale, à l'intention non seulement des inspecteurs mais également des employeurs, des syndicats et des spécialistes en matière de sécurité.

Chaque N.I.G. collabore avec l'échelon central qui est le HEALTH and SAFETY EXECUTIVE (H.S.E.) dont il est le correspondant naturel. Son rôle cependant est uniquement celui d'un conseiller : chaque inspecteur du Travail (généraliste) garde en fin de compte la responsabilité d'assurer le respect des normes dans les locaux de travail.

(\*) N.D.L.R. : Il en existe par exemple un pour les imprimeries, un pour les boissons, un pour les fonderies, un pour les centres de recherche, un pour les blanchisseries, etc. (35 en tout).

Mais attendu que les juges d'appel ont relevé que le serveur avait été licencié pour avoir insulté des clients ; que ce licenciement, fondé sur un motif apparemment sérieux et strictement personnel, n'avait donc pas un caractère abusif évident pouvant légitimement entraîner une réaction de défense collective ; qu'en en déduisant que **l'arrêt de travail motivé par le renvoi du serveur, n'ayant eu pour objet ni un intérêt collectif professionnel, ni la modification ou**

**l'amélioration des conditions de travail, même de façon indirecte, n'avait pas eu le caractère d'une grève licite**, ils ont donné une base légale à leur décision ;

Cass. Soc. 18 mars 1982. CORA et autre c/Soc. Nouv. l'« ALBRIGHI ». M. VELLIEUX, Prés. ; M<sup>e</sup> NICOLAS, Av.



## COMITÉS D'ENTREPRISE

**Elections ; Si la suppression d'un C.E. dépend d'une autorisation de l'autorité administrative celle-ci ne fait pas obstacle à la constatation d'une unité économique et sociale entre les trois nouvelles sociétés par le tribunal d'instance.**

Vu l'article L 431-1 du Code du Travail,

Attendu qu'il résulte des constatations de fait du jugement attaqué qu'à la suite de la transformation de la société Bidermann en société de holding et d'une opération de restructuration, d'où sont issues deux autres sociétés juridiquement distinctes, les sociétés Bidermann Productions et Big Chief, le directeur départemental du Travail a autorisé la suppression du comité d'établissement de Paris de la société Bidermann, en raison d'une réduction de ses effectifs, ainsi que la suppression du comité central d'entreprise ;

Attendu que le Syndicat C.F.D.T. ayant contesté l'organisation d'élections séparées en vue de la constitution d'un comité d'entreprise pour chacune des sociétés Bidermann Productions et Big Chief, en soutenant que les trois nouvelles sociétés

formaient une unité économique et sociale dans le cadre de laquelle ces élections devaient intervenir, le jugement attaqué a déclaré sa contestation irrecevable au motif que l'autorité administrative était seule compétente pour apprécier, sous le contrôle des juridictions administratives, si un comité d'entreprise ou d'établissement devait être supprimé ;

Qu'en statuant ainsi, *alors que les autorisations administratives dont il faisait état avaient un autre objet et ne mettaient pas obstacle à la constatation d'une unité économique et sociale entre les trois nouvelles sociétés juridiquement distinctes*, le tribunal d'instance auquel il appartenait de se prononcer sur ce point, a méconnu l'étendue de sa compétence et violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :  
Casse et annule.

Cass. Soc. 31 mars 1982. HACUITEX C.F.D.T. et autre c/ S.A. BIDERMANN ET AUTRES. M. MAC ALEESE, Prés. ; M<sup>es</sup> NICOLAS et CHOUCROY, av.



sur la base d'un renforcement de l'action de cette inspection.

Les communications sur chacun des thèmes cités et les débats qui s'en suivirent furent l'occasion de soulever plus de questions que d'apporter de réponses. Parmi ces interrogations on peut citer les plus importantes :

*A. - Un service de contrôle peut-il se présenter uniquement sous un aspect répressif et quelle part donner alors au conseil par rapport au contrôle ?*

— On peut citer à cet égard la G.B. qui a élaboré des « Codes de pratiques », sorte de guides de règles de l'art sans valeur réglementaire mais susceptibles d'aider efficacement les entreprises qui veulent se mettre en règle.

*B. - L'inspecteur du Travail doit-il être entouré d'une équipe technique chargée de l'assister ou doit-il s'en remettre à des ingénieurs de sécurité ou à des services de sécurité (qui peuvent être des services de sécurité inter-entreprises) ?*

— Il est remarquable que cette question se pose même lorsque l'inspecteur n'est pas un inspecteur « généraliste » mais un inspecteur « technicien » ou « spécialiste », ce dernier étant le plus souvent assisté de techniciens : architectes, médecins, ingénieurs.

*C. - Quel interlocuteur privilégier dans l'entreprise lors d'une action de prévention : le chef d'entreprise, l'ingénieur de sécurité, le C.H.S., le délégué du personnel ou le travailleur pris individuellement ?*

— L'unanimité se fit assez vite pour dire qu'aucun ne devait être exclu. Mais la réponse variait énormément suivant qu'on privilégiait l'action sur les comportements plutôt que l'action sur les facteurs matériels des A.T. et M.P.

— Chacun a reconnu que l'inspecteur du Travail devait être en même temps qu'un agent de contrôle un pédagogue de la sécurité.

*D. - Comment faire le diagnostic de l'« état de sécurité » d'une entreprise ?*

## L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ET LA PETITE ENTREPRISE

(Extraits de la Communication de la Grèce)

.../...

En ce qui concerne les entreprises installées dans des bâtiments anciens aucune mesure de sécurité ne peut on le sait parvenir à améliorer les conditions de travail de manière satisfaisante. Les planchers, les murs, les plafonds, les toits, les portes et fenêtres, les espaces sanitaires et les installations électriques ne satisferont pas aux dispositions en vigueur et ne se prêtent pas non plus, la plupart du temps, à de travaux de réfection. Mieux vaudrait même raser certaines installations pour les reconstruire ensuite. La rénovation des installations ou la construction de nouveaux bâtiments supposent des dépenses incompatibles avec le potentiel économique de nombreuses entreprises. L'inspecteur du Travail s'efforce d'obtenir une amélioration des installations existantes, mais comme il ne peut naturellement obtenir une amélioration satisfaisante, les travailleurs se plaignent en toute occasion.

Un certain nombre de petites et moyennes entreprises ayant des difficultés d'ordre économique sont installées en sous-sol, dans des locaux privés à loyer faible. D'autre part, des divisions d'entreprises fonctionnent par manque d'espace, dans des sous-sols aménagés où la législation en vigueur interdit d'employer du personnel. L'inspecteur du Travail ne peut pas accepter de compromis en ce qui concerne ces locaux et permettre le travail sous conditions, ce qui veut dire qu'il ne peut suggérer de mesures d'amélioration des conditions de travail ; il ne peut en effet laisser croire que grâce à ces améliorations le local serait propre au travail. L'application stricte de la loi a dans certains cas pour résultat qu'au lieu d'abandonner le local, le chef d'entreprise expulse ses quelques employés, supprimant ainsi toute relation du travail. De cette manière, son entreprise continue à fonctionner, puisque l'Inspecteur n'a pas le droit d'intervenir lorsqu'il n'existe pas de relation du travail.

La vétusté de l'équipement mécanique, lorsqu'il ne répond pas aux exigences actuelles de la sécurité du travail, rend difficile la mise en œuvre de mesures de sécurité. Le remplacement par des machines nouvelles et modernes n'est pas, dans la plupart des cas, compatible avec les moyens économiques de l'entreprise. En outre, il arrive parfois que les nouvelles machines ne satisfassent pas aux normes de sécurité (par exemple des presses, des cylindres, des machines de menuiserie) ; dans ce cas, l'acheteur rejette toute modification qu'il

faudrait apporter aux machines pour qu'elles respectent ces normes de sécurité.

.....

Les cas d'entreprises qui ne peuvent pas chauffer les locaux de travail durant les mois d'hiver ne sont pas rares. Les plaintes des travailleurs portant sur le manque de chauffage d'une part, et d'autre part le coût élevé de l'installation de chauffage, que ne peut payer le chef de l'entreprise, causent de nombreux problèmes aux inspecteurs du Travail.

Des problèmes apparaissent également en ce qui concerne l'application des dispositions en matière de contrôle technique du fonctionnement et de l'entretien des installations, ainsi que le manquement de certaines machines. Les opérateurs d'engins de manutention et de transfert (chariots à fourche, grues, chargeurs, etc.), les chauffeurs de chaudières, les mécaniciens chargés de l'entretien des machines et électriciens industriels, les soudeurs des chalumeaux à arc électrique ou oxydrique font partie du personnel agréé qui doit nécessairement être employé dans une entreprise possédant les installations adéquates. Dans les petites entreprises, ce personnel est sous-employé, et le fait qu'il n'accomplisse pas d'autre travail que celui qui correspond à la spécialité pour laquelle il a été engagé, pose de graves problèmes aux entreprises qui sont dans une situation économique difficile. L'inspecteur du Travail, indépendamment du nombre d'heures pendant lesquelles ces personnels sont employés, dans le cadre de la journée de huit heures doit imposer conformément aux dispositions en vigueur, l'embauchage de personnels agréés.

.....

Aucun personnel technique ou scientifique n'intervient habituellement dans ces installations, de sorte que le renouvellement et l'extension des équipements se produit empiriquement, en fonction des besoins immédiats de l'entreprise, sans aucune planification ni considérations relatives aux problèmes de sécurité du travail. L'achat des équipements obéit la plupart du temps au seul critère de coût, tandis que le facteur sécurité est totalement ignoré. L'inspecteur du Travail doit affronter d'une part une situation qui a déjà pris une tournure inacceptable, et d'autre part le manque complet d'organisation de la sécurité dans l'entreprise.

.../...

— Si la méthode britannique qui appréciait notamment la capacité de la Direction à améliorer la situation fut jugée « subjective », on s'est mépris à notre avis sur sa finalité. Elle n'avait pour but en effet que d'établir un ordre de priorité dans les visites de contrôle dans le cadre d'un programme d'action. A notre avis,

c'est dans ce domaine que les recherches doivent être développées car les réponses font cruellement défaut et personne ne sait réellement ce qu'est une méthode objective.

E. - *Comment l'inspecteur du Travail doit-il agir à l'égard des petites entreprises ? Celles-ci sont*

*les plus mal tenues, les moins visitées et disposent souvent de peu de moyens financiers.*

— On a senti à cette occasion que, dans la situation économique actuelle, les demandes de l'Inspection du Travail étaient plus mal ressenties et acceptées qu'auparavant.

— Toutefois personne ne se déclara prêt à transiger sur la sécurité tout en souhaitant comme le rappela vigoureusement M. Bois que les pouvoirs politiques prennent leurs responsabilités et ne laissent pas au corps de contrôle lui-même le soin de définir suivant quel ordre ce que contient le Code du Travail doit être appliqué.

Il était inévitable qu'à la fin de ce colloque — le premier en son genre au sein de la CEE — chacun ait eu envie de se revoir. D'autres réunions auront lieu sur invitation ou avec l'appui de la Commission des Communautés Européennes sur des sujets plus précis.

Nous sommes persuadés qu'en mettant en commun leurs expériences et leurs méthodes, les inspecteurs du Travail contribueront à rendre leur action plus efficace.

Serge de TINTENIAC,  
D.R.T.E. Ile-de-France

## L'INSPECTEUR FACE A SES INTERLOCUTEURS

(Extraits de la Communication  
du Danemark)

### MODALITES D'INTERVENTION/ POSSIBILITES DE SANCTION

Injonctions et prescriptions sont notifiées sous forme de rapports d'Inspection. La demande de poursuites judiciaires est transmise par l'intermédiaire de la direction régionale ou, le cas échéant, nationale de l'Inspection du Travail au « commissaire de police », qui joue le rôle de ministère public. Souvent, le jugement n'est rendu qu'au bout d'un délai assez long (6 à 10 mois), ce qui, aux yeux du travailleur, fait apparaître sous un jour défavorable

l'action de l'inspecteur du Travail. Le montant moyen de l'amende qui est de 4 000 couronnes danoises, conditionne également la manière dont sont considérées, tant par les employeurs que par les travailleurs, les possibilités de sanction dont disposent les inspecteurs du Travail.

En fait, un appui et un soutien efficace par le personnel aux demandes formulées par l'Inspection du Travail constituent la meilleure forme de sanction possible. La crise de ces dernières années a conduit à une augmentation au nombre de recours formés contre les prescriptions édictées par les inspecteurs du Travail.



## lecture

« **TOUJOURS PLUS !** », François de Closet (329 pages, Grasset, 1982)

Si vous ne l'avez déjà lu, procurez-vous toutes affaires cessantes le dernier ouvrage de F. de Closet. Non par suivisme — ce livre fait un tabac — mais parce que vous y trouverez clairement analysés et exprimés la plupart des thèmes, situations et problèmes constituant la trame de l'activité quotidienne de nos services : travail précaire, échelle des salaires, dynamique des conflits du travail, stratégie des corporations, conditions de travail, dialectique de l'économique et du social...

Avec une passion pour la lucidité qui le conduit à dépasser l'analyse classique des inégalités en termes

uniquement monétaires et à régler leur compte au passage aux schémas d'explication simplistes et réducteurs, l'auteur brosse une fresque de la « privilégiature », des inégalités et féodalités sur lesquelles se sont édifiées la « France des citadelles et celle des champs de bataille ».

Voici donc un précieux moyen de mieux saisir le sens du discours politique et syndical ambiant en matière de « nouvelles solidarités », de nouvelles règles du jeu social, de politiques de l'emploi, de salaires et de réduction des inégalités.

Par-delà les inévitables divergences d'opinion entre un auteur résolument sans complaisance et un lecteur dont le comportement peu ou prou néo-corporatiste se voit vigoureusement remis en cause, on ne peut que découvrir avec bonheur un paysage social d'apparence familière par la masse d'informations qui nous parvient, mais en réalité inconnu faute de recul et de réflexion.

Un livre qu'on croirait écrit par, et pour, les lecteurs d'Echange Travail.

L. LE BLANC



## L'INSPECTION DU TRAVAIL AU QUÉBEC (\*)

La conception québécoise de l'Inspection du Travail, technicienne et régionalisée, diffère très sensiblement de la conception française, globaliste et centralisée.

Nous verrons trois aspects des fonctions de l'Inspection du Travail, remplies par trois services différents au Québec.

### I - LES RELATIONS DU TRAVAIL

#### • Protection du droit d'association.

Des commissaires-enquêteurs décident des requêtes en accréditation et autres requêtes, déposées en vertu du Code du Travail, des plaintes de congédiement et de recours pour dépôt des conventions collectives.

• La conciliation et l'arbitrage visent à aider les parties à arriver à une entente en matière de relation du travail.

Des enquêtes spéciales portent sur différents sujets, tels que sentence arbitrale non respectée, discrimination, dissolution de syndicat, bureau de placement, réclamation de salaire, vote industriel, grève illégale, etc.

### II - MAIN-D'ŒUVRE ET EMPLOI

Le ministère du Travail regroupe diverses activités de reclassement,

de contrôle de qualification, de placement et les projets spéciaux.

#### • Le reclassement.

En vertu de la loi sur la formation et sur la qualification professionnelle de la main-d'œuvre, l'employeur, qui veut effectuer un licenciement collectif, doit en donner avis au ministère dans des délais variant de deux à quatre mois, suivant le nombre de travailleurs visés. L'employeur doit alors participer à la constitution et aux activités d'un comité de reclassement, lequel se compose de représentants des salariés, de l'employeur et du ministère.

Dans chaque région, un fonctionnaire de haut niveau est responsable du reclassement, sauf dans la région de Montréal où un nombre plus important de professionnels s'occupent de cette activité.

### III - LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Une loi 63 du 21 décembre 1979 a mis en place une Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, composée de représentants d'associations syndicales et d'employés les plus représentatifs, qui a unifié, organisé et régionalisé l'ensemble des services d'inspection, à travers douze directions régionales.

C'est ainsi que les personnels, affectés auparavant à une tâche d'inspection au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, au ministère de l'Environnement, à celui de l'Énergie et des Ressources, et à l'Office de la construction du Qué-

bec, étaient rattachés à la Commission afin d'appliquer cette loi entièrement nouvelle, prévoyant des pouvoirs élargis pour les inspecteurs, des obligations plus strictes et des procédures différentes.

En effet, l'adoption de la loi a obligé à une révision complète des procédures d'inspection puisque des obligations nouvelles s'imposent aux inspecteurs, surtout, en ce qui concerne les motifs des décisions et l'information des parties.

La reconnaissance de droits nouveaux aux travailleurs et aux employeurs et la procédure des avis de correction (mise en demeure) avec délais ont transformé profondément la tâche de l'inspection.

#### Les demandes d'intervention en 1981

Les services régionaux des Inspections de la C.S.S.T. ont reçu 26 365 demandes d'intervention parmi lesquelles on retrouve :

— des inspections de conformité dans les lieux de travail programmées et déclenchées par la Commission elle-même ;

— des enquêtes, à la suite d'un accident grave ;

— des interventions, à la suite d'une plainte, provenant de l'extérieur, à propos d'une situation précise ;

— des interventions dans le cadre de l'exercice du droit de refus par un travailleur, à sa demande ou à celle du représentant à la prévention ou de l'employeur ;

— des révisions par l'inspecteur-chef régional d'un ordre ou d'une décision d'un inspecteur, à la demande d'une des parties concernées ;

(\*) Nous avons reçu deux textes concernant l'Inspection du Travail au Québec. Nous les publions dans leur intégralité car, malgré quelques recoupes, l'appréhension du sujet diffère d'un auteur à l'autre.

— des visites de contrôle, à la suite d'une première intervention ;

— des analyses de plans et devis.

A l'occasion de ces interventions, les inspecteurs ont constaté 51 609 dérogations aux règlements ou à la loi. Ils ont, par ailleurs, commandé un total de 8 677 analyses de laboratoire sur 3 891 prélèvements auprès de l'Institut de recherche en Santé et Sécurité du Travail.

Parmi les 978 accidents du travail graves enregistrés en 1981, on décompte 208 décès.

Le droit de refus, en vigueur à partir de janvier 1981, permet aux travailleurs de refuser d'exécuter un travail dangereux pour leur santé ou leur sécurité.

Il y a en 1981, 311 demandes d'intervention ; les inspecteurs ont jugé que, seuls, 229 cas commandaient une décision, en vertu de la loi.

### Les avis préalables et les poursuites pénales

Quand, lors de leurs interventions, les inspecteurs de la C.S.S.T. constatent des dérogations à la loi ou aux règlements ou la présence d'un danger ou d'un risque sérieux pour la santé ou la sécurité des travailleurs, les préavis de décision ou d'ordonnance leur permettent de « poser des gestes », qui vont de l'avis de correction à la confiscation des biens, en passant par l'ordre de cesser une activité don-

née, des mesures temporaires ou des poursuites pénales.

Pour mieux connaître cette loi 63, il serait utile de se reporter à l'article rédigé par M. J.-P. Corniou dans le numéro d'avril et juin 1981 de la Revue Française des Affaires Sociales.

La loi 63 est d'application trop récente pour se prononcer sur son efficacité, il sera, en effet, intéressant de connaître les conséquences résultant des transformations profondes effectuées avec cette loi, qui a confié à la C.S.S.T. une responsabilité très large en matière d'Inspection du Travail.

J.-L. SAMUEL



## INSPECTEUR DU TRAVAIL EN NOUVELLE-FRANCE

L'autoroute transcanadienne étale sa monotonie de 4 500 kilomètres. Lacs, forêts, immensités. Voici une agglomération ; tiens ! une grue à tour, un échafaudage de pieds bien mal protégé et contreventé. Réflexe automatique, freins puissants. Au fait, je ne suis pas dans ma section ! Y a-t-il ici des inspecteurs du Travail ? Un peu de curiosité, allons voir.

Un immeuble moderne au centre de Québec. Accueil souriant, tutoiement immédiat dans ce pays où l'on cultive la « belle simplicité ».

Un inspecteur du Travail du Québec répond à mes questions.

\*  
\* \*

### UN TRAVAIL DE SPÉCIALISTE

Dans ce pays d'Amérique du Nord où l'on vénère les experts, chaque travail est une spécialité. Un inspecteur du Travail s'occupe exclusivement de sécurité dans une branche spéciale : Bâtiment, Travaux forestiers, Commerces, etc. Il appartient à un organisme autonome géré paritairement par les syndicats d'employeurs et de salariés, mais le Directeur Général nommé par le Gouvernement a les pleins pouvoirs.

Parmi nos collègues, certains contrôlent les plans des nouvelles installations, d'autres contrôlent les installations électriques et de levage, certains assistent les comités d'hygiène et de sécurité (obligatoires dès 20 salariés).

Toute la réglementation a été promulguée par le Gouvernement provincial, Ottawa, capitale fédérale, ne fournit que des normes indicatives. Cette législation rédigée en français et élaborée par un petit « Etat » francophone est le fruit de la volonté d'autonomie du Québec.

\*  
\* \*

### UNE LÉGISLATION TOUTE NEUVE

Agée de deux ans à peine, la réglementation est jeune et fraîche. Inutile de chercher un article R. 233-19 sur la mise en œuvre des lampes à pétrole (mise en demeure 4 jours) mais on y trouve des temps de pause obligatoire pour les postes exposés à la chaleur, des normes d'éclairage, de ventilation et de température ambiante par type de travail. On y trouve aussi des tableaux de concentration admissible de gaz, poussières, fumées, tout ceci en français, s'il vous plaît !

En cas d'accident grave, l'employeur doit prévenir immédiatement le Service, par télex ou téléphone. Un agent de contrôle est sur place en six heures maximum. A-t-il les moyens d'agir ? Il peut fermer lui-même un établissement et y apposer les scellés.

On se passe de tribunal correctionnel. Une mise en demeure préalable est systématiquement signifiée. Si elle n'est pas exécutée, une simple lettre réclame 500 dollars au minimum à l'employeur. Le dossier n'est transmis à un juge que si l'amende n'est pas payée.

Chaque salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Si l'employeur n'est pas d'accord, l'inspecteur vient trancher le litige.

\*  
\* \*

### L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PRESSE-BOUTON

Nous sommes bien en Amérique, l'ordinateur est roi et se met à notre service. Appuyons sur ces boutons, tapons un code. Toutes les mises en demeure, les dates de visites effectuées, le nombre de salariés de l'entreprise apparaissent sur l'écran du terminal.



L'ensemble de la chaîne d'information est géré par l'ordinateur. Le système permet d'être à l'écoute du public et de réagir vite.

Par exemple, une plainte téléphonique est recueillie par un agent qui établit un document-type destiné à l'ordinateur et à l'agent de contrôle. Celui-ci remplit une fiche d'intervention. L'employeur doit y répondre et rendre compte des travaux réalisés. A tout moment, l'ordinateur nous prévient qu'un délai de mise en demeure est dépassé, il rédige nos Etats 14 (note 1), Etats de frais, statistiques, quel rêve !

Mais avant de demander un visa d'immigration, sachez que l'ordinateur ne va pas faire votre travail dans l'entreprise et que, par moins 40 degrés et deux mètres de neige, une belle « poudrerie » en québécois, ce n'est pas une sinécure de parcourir des secteurs grands comme deux départements français.

Parlons gros sous, un débutant gagne 22 000 dollars par an (note 2). Les kilomètres sont indemnisés à 24 cents.

1 : Etats d'activité des agents de contrôle.

2 : 1 dollar canadien : 5,70 F.

## LE CANADA CE N'EST PAS LE PÉROU

Le nouveau système en place n'a pas totalement fait ses preuves. Faute d'effectifs suffisants, les interventions ponctuelles ne laissent pas de temps aux visites systématiques. Chaque agent de contrôle s'occupe d'environ 500 établissements de toutes tailles.

La situation économique n'est pas bonne, le taux de chômage atteint 15 % et les employeurs rechignent à investir pour la sécurité dans des usines qui ne tournent pas toujours. Cette organisation est adaptée à l'Amérique mais nos traditions sont différentes. Une vue trop partielle de l'entreprise, axée sur la sécurité ne permet pas d'avoir la vue d'ensemble que nous avons et qui est celle du chef d'entreprise, d'ailleurs.

Mais certaines idées nous émoustillent : outil informatique, réglementation différente, souci des conditions de travail.

BON VOYAGE !

Jacques VANDENESCH



## un an après...

### PREMIÈRE RENCONTRE NATIONALE DE L'ASSOCIATION VILLERMÉ (1)

### « Le rôle de l'Inspection du Travail dans l'application du nouveau droit »

Pour son premier anniversaire, l'association Villermé a rassemblé le temps d'un week-end une soixantaine d'inspecteurs et contrôleurs du Travail (2), mais également des membres des syndicats, de la magistrature, du barreau, de l'université et de la médecine du travail, pour une réflexion autour de trois thèmes d'actualité (oh combien !) : **durée du travail et droit conventionnel, droit négocié et Inspection du Travail, libertés publiques et règlement intérieur** (3).

Au cœur d'une démarche qui se veut exclusivement professionnelle, la volonté d'améliorer l'efficacité de

(1) 39, boulevard du Lycée, 92170 Vanves.

(2) Environ 70 inspecteurs et contrôleurs du travail, venus de toute la France.

(3) Le prochain numéro d'« Inter - d'ITS », revue de l'association, sera consacré à la relation de ces journées.

l'Inspection du Travail grâce à l'organisation d'échanges et de réflexions « horizontales » a porté ses fruits :

Environ un quart des inspecteurs du travail sont adhérents, et le renforcement des effectifs semble en bonne voie — conséquence d'une prise de conscience généralisée des difficultés de la pratique professionnelle et de la nécessité de rompre l'isolement lié à l'organisation des sections d'inspection.

La première étape — organiser l'échange — franchie, il s'agit désormais d'ouvrir l'association aux bénéficiaires et praticiens du droit du travail en vue de construire une véritable doctrine professionnelle (4).

(4) Chaque année, l'Association Villermé organisera désormais une telle rencontre nationale ; entre-temps divers groupes de travail fonctionneront, également ouverts à ces membres associés.

# vie des services

## MOUVEMENTS ET NOMINATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DES SERVICES EXTÉRIEURS

### I. - NOMINATIONS 3<sup>e</sup> CATÉGORIE

M<sup>lle</sup> Madelin Béatrice, D.R.T.  
M<sup>me</sup> Schilliger-Musset Christel, D.R.T. (I.M.T.M.O.).  
M<sup>me</sup> Olini Josy, D.R.T.E. Paris.  
M. Gachet Sylvain, D.D.T.E. Paris.  
M. Balde Ibrahima, D.D.T.E. Créteil.  
M<sup>lle</sup> Barth Michèle, D.D.T.E. Strasbourg.  
M. Chatellier Patrick, D.R.T.E., chargée des D.O.M.  
M<sup>lle</sup> Gonne Marie-Catherine, D.D.T.E. Paris.  
M<sup>lle</sup> Barreau Berengère, D.A.G.P.B. P3.  
M. Thomas Marc, D.D.T.E. Paris.  
M. Bot Patrick, D.D.T.E. Paris.  
M. Gdoura Ouachid, D.R.T.  
M<sup>me</sup> Bury Joëlle, D.D.T.E. Paris.

### II. - PROMOTIONS

Ont été promus à la suite des listes d'aptitude en 1<sup>re</sup> catégorie (chargé de mission) aux résidences indiquées au regard de leur nom.

M. Bontoux Gérard, D.R.T.E. Toulouse.  
M. Vignale Guy, D.E., D.R.T.

Ont été promus en 2<sup>e</sup> catégorie (C.E.) :

M. Béranger Lionel, D.R.T., D.R.T.E. Paris.  
M<sup>lle</sup> Rousseau Marie-Françoise (non C.E.), D.A.G.P.B. - P6.

Ont été promus en 3<sup>e</sup> catégorie à la suite des listes d'aptitude aux résidences indiquées au regard de leur nom :

M<sup>me</sup> Lignier Martine, D.D.T.E. Beauvais.  
M<sup>me</sup> Rebout Clarisse, D.D.T.E. Strasbourg.  
M<sup>lle</sup> Chaudouard Mireille, D.D.T.E. Bastia.  
M<sup>lle</sup> Passaquit Suzanne, D.R.T.E. Besançon.  
M<sup>me</sup> Correard Nadège, D.D.T.E. Toulon.  
M<sup>lle</sup> Tordjmann Sylvie, D.D.T.E. Angers.  
M<sup>me</sup> Vassal Simone, D.R.T.E. Marseille.  
M<sup>me</sup> Gouchault Liliane, D.R.T.E. Orléans.  
M<sup>me</sup> Vinatier Jacqueline, D.D.T.E. Tulle.

### III. - MUTATIONS

#### 1<sup>re</sup> catégorie (C.M.)

M<sup>me</sup> Merliaud Christine, D.E. à D.R.T.E. Paris.  
M<sup>me</sup> Briand Brigitte, D.R.T.E. Paris à D.E.  
M. Brie Pierre, D.R.T.E. Rouen à D.R.T.E. Amiens.  
M. Jolly Jean-François, D.R.T.E. Orléans à D.R.T.E. Rouen.

#### 2<sup>e</sup> catégorie (C.E.)

M. Dalix Xavier, D.R.T.E. Paris à D.R.T.E. chargée des D.O.M.

#### 3<sup>e</sup> catégorie

M<sup>me</sup> Marsan Michèle, D.R.T.E. Paris à D.R.T.  
M<sup>lle</sup> Prudhomme Annie, D.D.T.E. Arras à D.R.T.E. Lille.  
M<sup>me</sup> Raignier Nicole, D.D.T.E. Besançon à Nice (mise à disp. du Secrétariat aux Rapatriés).  
M. Potier Yves, D.D.T.E. Moulins à Marseille (mise à disposition du Secrétariat aux Rapatriés).

### IV. - RÉINTÉGRATIONS

#### 2<sup>e</sup> catégorie (C.E.)

M. Frydman Pierre, D.R.T.E. Paris.

#### 3<sup>e</sup> catégorie

M<sup>me</sup> Durand Eliane, D.D.T.E. Chambéry.  
M<sup>me</sup> Trannoy Eliane, D.D.T.E. Bobigny.

### V. - DÉMISSIONS

#### 2<sup>e</sup> catégorie

M<sup>me</sup> Simon Geneviève, D.R.T.E. Nancy.

#### 3<sup>e</sup> catégorie

M. Darcelin Martial, D.D.T.E. Besançon.  
M. Rouch Prosper, D.D.T.E. Marseille.  
M<sup>me</sup> Goudeman Germaine, D.D.T.E. Paris.  
M. Gachet Sylvain, D.D.T.E. Paris.  
M<sup>me</sup> Tolo Marie, D.R.T.E. Besançon.

#### Rayées des contrôles

M<sup>lle</sup> Boutelier Françoise, D.R.T.  
M<sup>lle</sup> Schilliger Christel, D.R.T. (I.N.T.M.O.).

#### Sur vacance d'emploi de contrôleur

M<sup>me</sup> Dano Simone, D.R.T.E. Rouen.  
M. Ciosi Jean-François, D.D.T.E. Nanterre.  
M<sup>lle</sup> Lobut Marie-Françoise, D.R.T.E. Paris.  
M<sup>me</sup> Savouret Annie, D.D.T.E. Troyes.  
M<sup>me</sup> Duquesne Florence, D.R.T.E. Paris.

## QUELQUES INDICATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN ITALIE

Nous nous proposons de présenter, sur plusieurs numéros, la constitution, le rôle et l'évolution des services de l'Inspection du Travail dans différents pays. Nous commençons par l'Italie. Toutes informations qui pourraient nous être envoyées sur ce sujet, informations récoltées au cours de séjours d'études ou de stages réalisés à l'étranger par exemple, nous seraient très utiles pour réaliser cette série d'articles.

La loi n° 1361 du 22 décembre 1912 a institué en Italie un corps d'inspecteurs du Travail (1) analogue à celui existant en France (2). Ses compétences se sont progressivement étendues et l'Inspection du Travail est maintenant réglementée par le décret du Président de la République n° 520 du 19 juin 1955 et la loi n° 628 du 22 juillet 1961 modifiée, en ce qui concerne les attributions de l'Inspection, par la loi n° 833 du 23 décembre 1978 portant création d'un Service National de Santé.

### I - LES SERVICES ET LE PERSONNEL DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'Inspection du Travail comprend :

- les **Inspections Provinciales** ;
- les **Inspections Régionales** chargées de contrôler et de coordonner l'activité des Inspections Provinciales de leur circonscription ;
- l'**Inspection Médicale Centrale** qui contrôle l'application des règles relatives à l'hygiène et à la santé des travailleurs.

L'administration, l'organisation et le contrôle des Services de l'Inspection relèvent de la Direction Générale du Personnel et des Affaires Générales du ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale au sein de laquelle a été institué en 1962 (D.M. du 23 janvier) un Service Central de l'Inspection du Travail.

Le *Personnel* de l'Inspection du Travail est constitué :

- **De fonctionnaires recrutés sur concours** : Inspecteurs appartenant soit au cadre dit « de direction », soit au cadre « de conception » (3) et « Officiers de surveillance », d'une catégorie inférieure. Les Inspecteurs du Travail ne reçoivent, au niveau national, aucune formation spécifique préalable à leur affectation. La pratique acquise ensuite auprès des différents services durant une période probatoire de six

(1) Ils étaient alors « inspecteur du Travail et de l'Industrie ».

(2) Une convention signée le 15 avril 1904 entre les 2 pays engageait déjà le gouvernement italien, en vertu de la réciprocité dans la protection des ouvriers des 2 pays signataires, à « organiser un Service d'Inspection fonctionnant sous l'autorité de l'Etat et offrant, pour l'application des lois, des garanties analogues à celles que présente en France le Service de l'Inspection du Travail ».

(3) Ces divisions correspondent sensiblement aux cadres A et B de la Fonction Publique en France, en l'occurrence aux qualifications d'inspecteur et de contrôleur du Travail.

#### ACTIVITÉ DES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 1980 (ensemble de l'Italie)

Visites .....	154 777
— sur initiative de l'Inspection .....	91 850
— sur demande .....	62 927
Contre-visites .....	13 027
<b>TOTAL .....</b>	<b>167 804</b>
Établissements visités .....	141 557
Nombre de salariés occupés .....	4 353 356
Demandes d'intervention .....	187 257
Enquêtes accidents du travail .....	10 201
Nombre de salariés concernés .....	11 517
Mises en demeure .....	809 976
Procès-verbaux .....	200 939
Dénonciations en justice .....	1 555

mois tient lieu de formation. Des cours et séminaires organisés périodiquement par les Inspections Régionales assurent d'autre part une formation plus technique qui concerne principalement l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

- **De militaires appartenant à l'arme de « carabinieri »** (228 pour tous les Services de l'Inspection), détachés auprès de l'Inspection du Travail ; ils assurent la protection des Inspecteurs et effectuent certains contrôles (travail de nuit, par exemple).

Les effectifs actuels des services de l'Inspection sont de 2 411 fonctionnaires dont 116 Directeurs et 1 260 Inspecteurs (492 du cadre « de direction » et 768 du cadre « de conception ») ; nettement déficitaires par rapport aux effectifs théoriques (4 074), ils n'autorisent certes pas l'Inspection du Travail à remplir avec efficacité sa mission.

Il est à noter toutefois qu'à ce personnel s'ajoutent 1 541 jeunes contractuels recrutés par l'Inspection du Travail en vertu de la loi n° 285 du 1<sup>er</sup> juin 1977 portant création de mesures urgentes pour favoriser l'emploi des jeunes (4). Dans la limite des postes à

(4) Cette loi ayant abouti dans le secteur privé à un échec total, l'Etat a recruté sur contrat une part croissante de jeunes (selon des critères plus souvent humanitaires que professionnels) ; prévus pour une durée déterminée, ces contrats vont en réalité se transformer en contrats permanents.

pourvoir (dont 152 « de direction » et 682 « de conception »), ces jeunes seront prochainement titularisés à l'issue d'un examen d'aptitude et d'un cours de formation organisé par le ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.

## II - COMPÉTENCES ET POUVOIRS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

L'inspecteur du Travail contrôle et assure l'application de toutes les lois relatives au travail et à la prévoyance sociale, à l'hygiène et à la sécurité dans les établissements industriels et commerciaux, dans l'agriculture et, en général, partout où s'exerce une activité salariée. Il veille à l'application des conventions collectives.

La loi attribue aux services de l'Inspection du Travail des fonctions de conseil et d'information qui représentent en fait une part relativement faible de leur activité.

L'inspecteur n'est pas qualifié pour agir en médiateur dans les conflits collectifs ou individuels du travail. Ces fonctions relèvent de la compétence des Services Provinciaux et Régionaux du Travail et de la Main-d'Œuvre (5).

Les Inspecteurs ont droit d'entrée dans tous les établissements visés par les dispositions dont ils ont à assurer l'exécution ; ils sont tenus au secret professionnel.

En cas d'infraction à la loi dont l'application est soumise à son contrôle, l'inspecteur peut, « s'il le juge opportun et compte tenu des circonstances », mettre l'employeur en demeure de régulariser sa situation dans un délai déterminé ou dresser un procès-verbal qui fait foi jusqu'à inscription de faux puisque l'inspecteur a la qualité d'officier de police judiciaire (« dans les limites de son service et selon les attributions que lui confèrent les lois et les règlements »).

NOMBRE D'ENTREPRISES VISITÉES RÉPARTIES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ		
SECTEURS D'ACTIVITÉ	Nombre d'entreprises visitées	Nombre de salariés occupés
Entreprises industrielles ....	42 600	3 575 292
— de 1 à 9 salariés .....	16 729	145 537
— de 10 à 100 salariés ....	20 084	687 881
— plus de 100 salariés .....	5 787	2 741 874
Entreprises artisanales .....	48 539	181 724
Commerce, Crédit, Assurances, Offices publics .....	31 070	486 624
Entreprises agricoles .....	14 748	98 366
Cabinets professionnels, Personnel de maison .....	4 600	11 350
TOTAL NATIONAL .....	141 557	4 353 356

## III - ÉVOLUTION RÉCENTE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL : incidence de la loi portant création d'un Service National de Santé

La loi de réforme sanitaire (23 décembre 1978), qui considère « la prévention des maladies et des accidents de la vie sociale et professionnelle comme l'une des priorités de l'assistance sanitaire », a prévu le transfert au ministère de la Santé des compétences du ministère du Travail en matière d'hygiène et de sécurité, fonctions que celui-ci exerçait aussi bien par l'intermédiaire de l'Inspection Médicale Centrale et des Inspections Régionales et Provinciales que d'Offices publics — l'Office National pour la Prévention des Accidents du Travail (E.N.P.I.) et l'Association Nationale pour le Contrôle des appareils à combustion (A.N.C.C.) — soumis à son contrôle et aujourd'hui supprimés par la loi (6).

Au niveau central, les orientations générales, la programmation, les propositions de loi visant à assurer l'uniformité des conditions de santé des travailleurs sur tout le territoire national sont déléguées au ministère de la Santé au sein duquel a été créé (D.R.P. du 21.07.80) l'**Institut Supérieur pour la Prévention et la Sécurité du Travail** (I.S.P.E.L.). Cet Institut de recherche, chargé des essais et expériences de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité des travailleurs, est un organe consultatif de l'Etat, des Régions et des « Unités Sanitaires Locales ». A ces dernières, ainsi qu'à leurs « Services pluriterritoriaux de prévention » (« Presidi Multizonali di Prevenzione ») ont été transférées les attributions de l'Inspection du Travail « en matière de prévention, d'hygiène et de contrôle sur l'état de santé des travailleurs » (7).

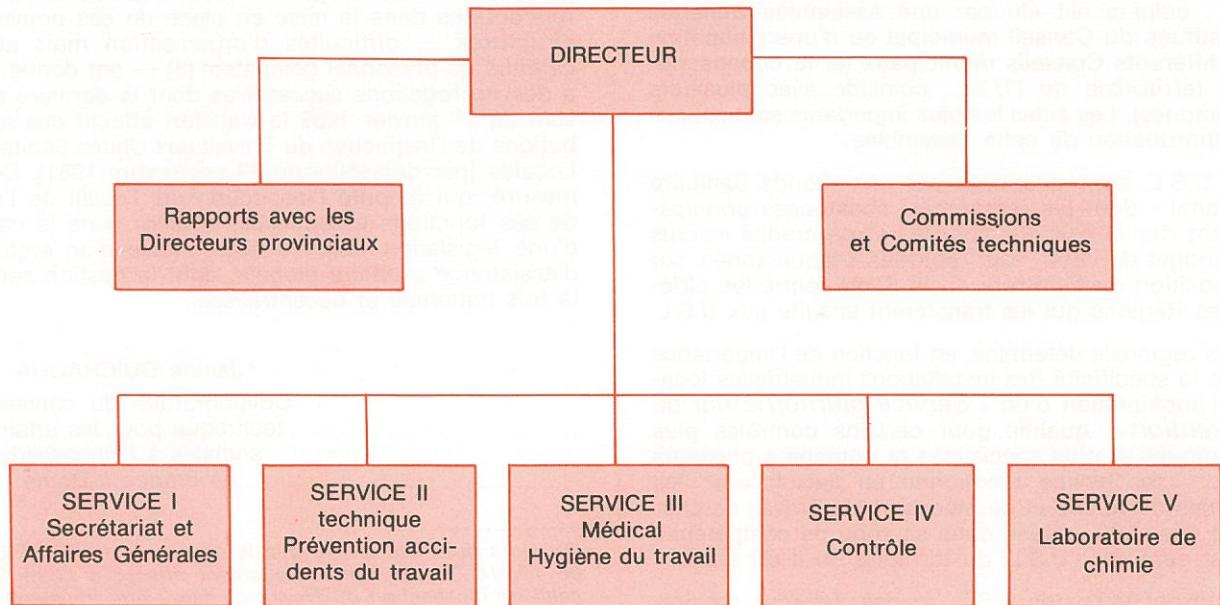
Les **Unités Sanitaires Locales** (dites U.S.L.) constituent l'une des innovations les plus importantes de la loi. Structures dépendant d'une ou plusieurs communes, elles sont instituées par les Régions qui en déterminent les limites territoriales et en assurent le contrôle. Chaque U.S.L. est organisée pour une population comprise entre 50 000 et 200 000 habitants, compte tenu des caractéristiques géomorphologiques et socio-économiques de la zone. Elle est dotée de tous les services nécessaires à une protection complète de la santé et d'un personnel qui lui est spécifiquement affecté. Ses fonctions sont à la fois d'information — éducation sanitaire, prévention individuelle et collective, etc. — et directement opérationnelles : soins et hospitalisation, médecine légale, scolaire, sportive, etc. « Pour assurer la protection de la santé des travailleurs et la sauvegarde du milieu de travail, les U.S.L. doivent organiser leurs propres services d'hygiène et de Médecine du Travail et en

(5) Une loi du 11.08.73 a attribué à une Commission Provinciale, instituée auprès de chaque « Bureau Provincial du Travail et de la Main-d'Œuvre » la conciliation facultative (le salarié peut également suivre la procédure de conciliation prévue par la Convention Collective). Cette Commission, présidée par le Directeur du Bureau Provincial, est composée d'une représentation paritaire des organisations syndicales les plus représentatives au plan national, des travailleurs et des employeurs.

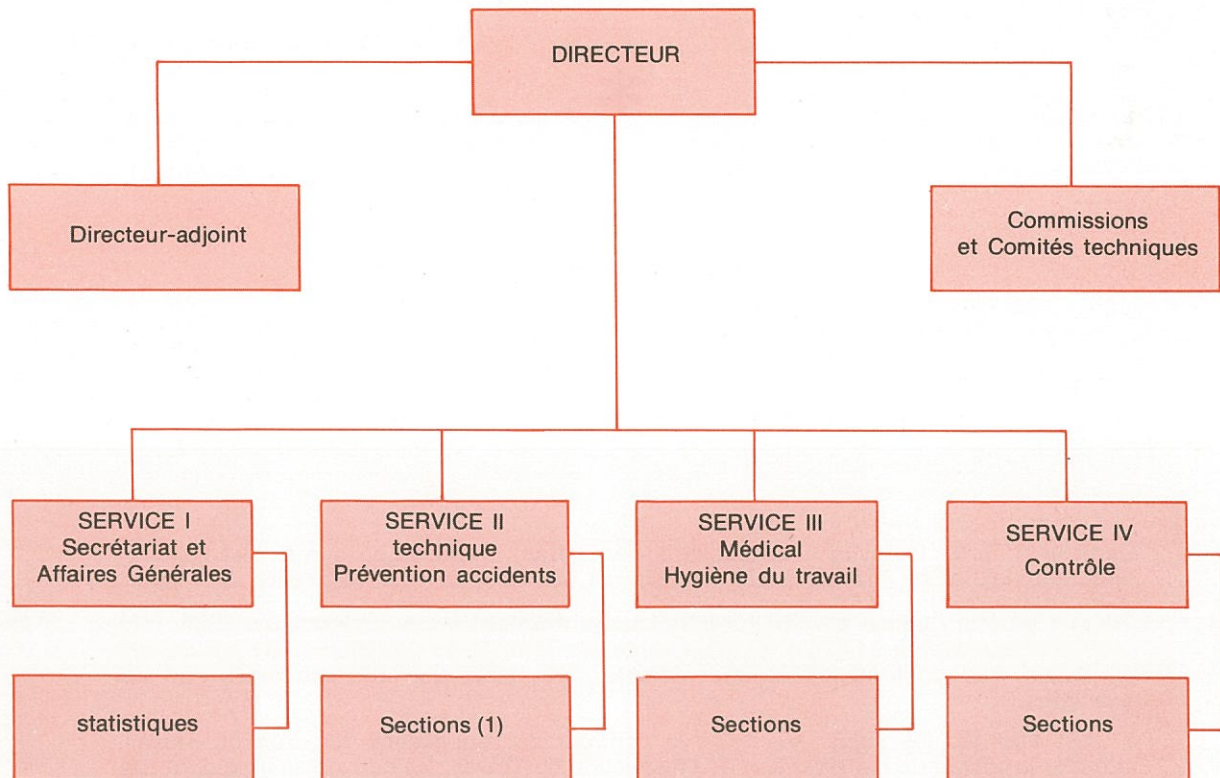
(6) Ils sont placés en liquidation jusqu'au 31 décembre 1981.

(7) Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'une décentralisation des pouvoirs vers les Régions prévue par la loi du 22 juillet 1975 et le décret du Président de la République du 24 juillet 1977.

## ORGANIGRAMME DE L'INSPECTION RÉGIONALE DU TRAVAIL



## ORGANIGRAMME DE L'INSPECTION PROVINCIALE DU TRAVAIL



(1) Sections en nombre variable et avec différentes compétences selon les exigences de chaque circonscription en matière de contrôle.

prévoir la création dans les unités de production qui en sont dépourvues » (art. 21 de la loi de réforme sanitaire).

L'organisation, la gestion et le fonctionnement des U.S.L. sont réglementés par des lois régionales. La gestion courante est assurée par un Comité de gestion ; celui-ci est élu par une Assemblée Générale constituée du Conseil municipal ou d'une émanation de différents Conseils municipaux (si la circonscription territoriale de l'U.S.L. coïncide avec plusieurs communes). Les actes les plus importants sont soumis à l'approbation de cette Assemblée.

Les U.S.L. sont financées par un « Fonds Sanitaire National » dont les ressources, constituées principalement des cotisations sociales et de crédits inscrits au budget de l'Etat, sont réparties chaque année, sur proposition du ministère de la Santé, entre les différentes Régions qui les transfèrent ensuite aux U.S.L.

La loi régionale détermine, en fonction de l'importance et de la spécificité des installations industrielles locales, l'implantation d'un « *Service pluriterritorial de prévention* », qualifié pour certains contrôles plus techniques et plus spécialisés et rattaché à plusieurs U.S.L. ; ce Service fonctionne en liaison avec les services d'hygiène et de Médecine du Travail de chacune des U.S.L. située dans sa zone de compétence et est géré par l'U.S.L. du territoire où il est établi.

Les Inspecteurs des U.S.L. et des Services de prévention chargés de veiller à l'application de la législation sur la Sécurité du Travail conservent les prérogatives des Inspecteurs du Travail (droit de visite, faculté de mise en demeure). Toutefois, la qualité d'officier de police judiciaire n'est reconnue qu'à

certains d'entre eux (par décision du Préfet, sur proposition du Président de la Région), en fonction de leurs attributions de contrôle.

Les dispositions de la loi de réforme sanitaire relatives à l'hygiène et à la Sécurité du Travail devaient prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 1980 mais les difficultés rencontrées dans la mise en place de ces nouvelles structures — difficultés d'organisation mais aussi carence de personnel compétent (8) — ont donné lieu à des prorogations successives dont la dernière renvoie au 1<sup>er</sup> janvier 1982 le transfert effectif des attributions de l'Inspection du Travail aux Unités Sanitaires Locales (par décret-loi du 18 septembre 1981). Cette mesure, qui ampute l'Inspection du Travail de l'une de ses fonctions essentielles, s'inscrit dans le cadre d'une législation visant à doter l'Italie d'un système d'assistance sanitaire globale, dont la gestion sera à la fois nationale et décentralisée.

**Janine GUICHAOUA**

Collaboratrice du conseiller technique pour les affaires sociales à l'ambassade de France à Rome

(8) *Alors qu'il était prévu que le personnel de l'E.N.P.I. et de l'A.N.C.C. soit automatiquement affecté à l'I.S.P.E.L., celui de l'Inspection du Travail ne devait être transféré aux Unités Sanitaires Locales qu'à la demande des intéressés, or très peu de fonctionnaires ont sollicité leur transfert, craignant — pour certains — une ingérence politique dans la gestion des U.S.L. (l'on peut se demander en effet dans quelle mesure le Comité de gestion des U.S.L. est autonome par rapport aux municipalités).*



Dans le n° 7 de la revue nous publions des extraits d'une étude que Daniel Lejeune, directeur adjoint du Travail, à Lille, consacrait aux missions de l'Inspection du Travail.

Celle-ci va être publiée aux Editions Nationales Administratives et Juridiques (B.P. 12 à Ormesson-sur-Marne 94490) et sera en vente dès le mois de décembre 1981 par correspondance. Nul doute qu'elle saura intéresser tous ceux qui sont concernés par ces questions.

Y sont abordés les sujets suivants : le contrôle de l'application du droit du Travail, le cadre juridique de l'intervention de l'Inspection du Travail, les outils d'analyse dont elle dispose, les actions qu'elle mène pour l'application des principes de prévention en coordination avec la médecine du Travail, les C.H.S. et les autres structures.



## Histadrout

### La confédération générale du Travail en Israël

#### ORIGINES

En décembre 1920, la première Assemblée de Travailleurs juifs en Palestine se réunissait à Haïfa : 87 jeunes femmes et jeunes hommes représentant près de 4 400 membres de divers groupes de travailleurs à travers l'ensemble du pays : travailleurs agricoles, imprimeurs, employés de bureau, maçons, enseignants, etc... Les délégués à cette réunion votèrent l'établissement d'une Confédération Générale du Travail qui serait connue sous le nom de Histadrout, une organisation unique qui représenterait tous les travailleurs, quels que soient leur métier ou leur profession. La philosophie de la coopération du travail accompli ensemble, au lieu d'une compétition entre eux, avait été engendrée par la nécessité, puisque à l'époque, la seule manière de survivre était de partager le peu de travail qu'il y avait : dans les vergers, dans la construction des routes et de voies ferrées, dans l'assèchement des marais... Cette philosophie avait cependant des racines dans les idéaux socialistes du sionisme ouvrier auquel appartenaient la plupart des jeunes pionniers venus en Palestine construire une nouvelle Société.

Bien que la principale fonction de l'Histadrout ait été de défendre les droits des travailleurs, elle allait devenir plus qu'un simple syndicat ouvrier. Elle se trouva confrontée à la gigantesque tâche d'édifier et de

développer un nouveau pays, un pays qui absorbait vague par vague de nouveaux immigrants qui avaient besoin de logements, de services sociaux, d'installations éducatives, de formation professionnelle et d'emplois.

Etant donnée la sérieuse pénurie des emplois, et le fait que la plupart des nouveaux venus n'étaient que trop ardents à trouver n'importe quel travail, il fallait compter avec le danger de l'exploitation. Les dirigeants de l'Histadrout réalisèrent que le seul moyen de l'empêcher était d'organiser les travailleurs en syndicats, ce qui contribuerait également à empêcher la dégradation des normes de travail par une main-d'œuvre non-qualifiée, et à contrôler les conditions dans lesquelles les nouveaux immigrants pénétraient le Marché du Travail.

L'Histadrout a donc aidé à établir les divers syndicats, agissant comme un organisme contrôleur centralisé, rôle qu'elle conserve toujours.

Outre les campagnes qu'elle menait pour l'obtention de conditions de travail et de salaires décentes, l'Histadrout assumait un rôle éducatif en vue de former les travailleurs pour les nouveaux emplois (la plupart des nouveaux venus n'avaient jamais effectué de travail manuel), de fournir des écoles pour les enfants ainsi que des installations culturelles et récréatives pour tout le monde.

#### STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

L'Histadrout est une organisation démocratique avec des institutions élues à tous les niveaux. Elle n'est pas une organisation politique en soi et ses membres sont libres d'appartenir au parti politique de leur choix (ou s'ils le désirent, de n'appartenir à aucun parti). En conséquence, on trouve toutes les nuances d'opinion politique parmi ses membres, bien que depuis sa naissance les partis travaillistes aient toujours eu la majorité absolue à l'Histadrout. Tous les quatre ans, il est procédé à des élections générales au cours desquelles les candidats sont élus aux syndicats, aux comités ouvriers locaux et à la Convention générale, la plus haute instance dirigeante de l'Histadrout.

#### UNITÉS D'ORGANISATION

En adhérant à l'Histadrout, chacun des membres devient également membre du syndicat approprié, conformément à sa profession ou occupation. Le premier échelon de l'organisation syndicale est le comité d'entreprise élu par les travailleurs de chaque usine, bureau, chantier de construction, etc... A ce niveau, le comité d'entreprise est reconnu comme l'organe autorisé de l'Histadrout.

**La peine de l'affichage d'une condamnation prévue à l'article L. 263.6 n'est pas une peine complémentaire liée à la récidive légale et est appliquée discrétionnairement par les juges du fond.**

Attendu d'une part, que la Cour d'appel qui s'est conformée aux dispositions de l'article L. 263.6 du Code du travail prescrivant l'affichage obligatoire de la décision en cas de condamnation prononcée, comme en l'espèce, en application de l'article L. 263.2 du même Code, n'était pas tenue de répondre par des motifs spéciaux aux conclusions du prévenu tendant à ce que la peine complémentaire de l'affichage ne lui soit pas infligée ; qu'en effet, si aux termes de l'article 55-1 du Code Pénal, la juridiction répressive qui prononce une condamnation peut, dans son jugement, relever le condamné en tout ou en partie des mesures de publication de quelque nature qu'elles soient résultant de la condamnation, ce texte ouvre aux juges une faculté discrétionnaire dont ils ne doivent aucun compte ;

Attendu, d'autre part, **qu'il est vainement allégué par le demandeur que la peine de l'affichage ne serait prévue qu'en cas de récidive légale, l'article L. 263.6 précité visant en effet tant l'article L. 263.2 qui réprime les infractions en matière d'hygiène et de sécurité du travail commises hors récidive que l'article L. 263.4 qui édicte les peines encourues pour les mêmes infrac-**

**tions lorsque cette circonstance aggravante est retenue à la charge du prévenu ;**

D'où il suit que le moyen qui n'est fondé en aucune de ses branches ne peut qu'être écarté ;

Cass. Crim. 12 OCTOBRE 1982. D'HUART et autre, M. BERTHIAU, Prés. ; S.C.P. CALON et GUICHET, Av.

**Note :** L'affichage et la publication du Jugement prévus à l'article L. 263.6 du Code du Travail forment une seule et même peine complémentaire que le juge est tenu de prononcer, même en cas de circonstances atténuantes et même lorsqu'il est fait application de la règle du non-cumul des peines (art. 5 du Code Pénal).

Toutefois la juridiction répressive peut, après avoir prononcé la condamnation, relever le condamné en tout ou partie des mesures de publicité prévues audit article sans avoir à motiver sa décision. Il s'agit d'une faculté discrétionnaire.

S de T.



## Médecine du travail Application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail

Dès lors qu'un salarié a été reconnu inapte à l'exercice de toute profession par les organismes de sécurité sociale (article 310 du Code de la sécurité sociale), l'employeur ne peut que prendre acte de l'inaptitude physique du salarié et procéder à la résiliation de son contrat de travail sans même avoir à demander l'avis du médecin du travail, vient de décider la Cour d'appel de Nancy. Certes, cette position paraît logique. Il est toutefois regrettable qu'une meilleure coordination entre médecine du travail, médecin traitant, médecin-conseil, ne soit pas assurée. Le principe en est prévu à l'article R. 241-51 du Code du travail mais aucune mesure d'application n'a été jusqu'à présent élaborée, ne serait-ce que par une circulaire.

Attendu qu'en application de l'article L.241-10-1 le Médecin du Travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Attendu que ces dispositions impliquent que le Médecin du Travail doit être obligatoirement consulté lorsque l'état de santé du travailleur ne le rend pas totalement inapte à l'exercice d'une activité professionnelle.

Attendu que tel n'est pas le cas du titulaire d'une pension d'invalidité deuxième catégorie de la Sécurité sociale, une telle pension n'étant accordée qu'aux invalides incapables d'exercer une profession quelconque (Article 310 du Code de la Sécurité sociale).

Attendu que LECLERC, titulaire d'une pension d'invalidité deuxième catégorie est incapable d'exercer une profession quelconque ne pouvait donc se voir proposer par le Médecin du Travail, aucune modification du travail et aucun autre poste.

Que ce médecin n'avait donc pas à être consulté par l'employeur avant le licenciement.

Attendu que la rupture étant intervenue pour inaptitude physique totale n'est pas imputable à cet employeur auquel il était impossible de conserver à son service un salarié devenu physiquement inapte.

Que le Conseil de Prud'hommes ne pouvait ordonner la réintégration.

Que, de plus LECLERC ne pouvait prétendre ni aux indemnités de préavis et de licenciement, ni à plus forte raison à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Qu'il convient donc de débouter ses héritiers de leurs différentes demandes.

C.A. de NANCY 21 SEPTEMBRE 1982. Soc. TRAILOR S.A. c/LECLERC. M. RAFFAITIN, Prés. ; M<sup>e</sup> GROUZIER ET MICHELS, av.



Les syndicats locaux sont formés de tous les membres du même métier, de la même industrie ou de la même profession dans une localité donnée. Le syndicat local est compétent pour toutes les questions concernant ses propres métiers, industries, ou profession de sa région, cependant que le Conseil ouvrier local exerce sa juridiction sur tous les syndicats de cette région.

Outre son lien horizontal avec le Conseil ouvrier local, le syndicat local est verticalement lié au Syndicat national correspondant. Des syndicats nationaux sont établis par l'Exécutif de l'Histadrout pour chaque métier, industrie ou profession dont le nombre des membres et la répartition géographique justifient une organisation centralisée.

### NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le degré élevé d'organisation des travailleurs régnant en Israël a fait de la négociation des conventions collectives une arme très efficace

dans la campagne pour l'obtention de salaires décents et de meilleures conditions de travail.

Au niveau national, les conventions collectives sur le statut de tous les travailleurs sont négociées entre le Comité exécutif de l'Histadrout et les représentants des employeurs. Des conventions sont alors négociées entre les Syndicats nationaux et les responsables des industries correspondantes, privées ou publiques. Les conditions de travail individuelles de chaque entreprise sont négociées entre la Direction et le comité d'entreprise.

Bien que l'objectif de l'Histadrout soit avant tout de protéger les intérêts essentiels des travailleurs, dans toutes ses négociations et dans la définition des conditions de travail, elle fait en sorte que ses exigences ne dépassent pas les capacités de l'économie nationale.

### SALAIRES

Comme conséquence des revendications de l'Histadrout, un degré

élevé de standardisation des salaires a été réalisé dans l'ensemble de l'économie. La politique des salaires est discutée deux fois par an au sein du Comité exécutif de l'Histadrout. Tout en tenant compte de toutes les revendications raisonnables des syndicats nationaux, l'Exécutif n'hésite cependant pas à les restreindre si elles dépassent les impératifs d'une politique économique saine. La décision sur la politique des salaires adoptée par l'Exécutif, et les limites fixées engagent tous les syndicats, quelle que soit la puissance de leur pouvoir de contestation.

Les salaires sont composés de quatre éléments principaux : salaire de base, prime de vie chère, allocation familiale (versée directement par la Sécurité nationale) et indemnité d'ancienneté (fondée sur la durée de l'emploi).

Le salaire de base est gradué conformément à la qualification, les femmes recevant un salaire égal à travail égal, les salaires des jeunes et des apprentis sont fixés par des

## Le mouvement féminin de l'Histadrout

*Le mouvement des Travailleuses d'Israël fut fondé avec 485 membres en 1921 en vue d'englober les petits groupes de pionnières qui s'étaient formés dans les diverses agglomérations agricoles. En 1976, il adopta le nom de NA'AMAT (travailleuses d'Israël).*

*A l'heure actuelle, c'est le plus important mouvement de femmes en Israël avec ses 750 000 membres appartenant à toutes les couches de la société. Toute femme membre de l'Histadrout, qu'elle travaille au foyer ou à l'extérieur, est membre du NA'AMAT.*

*Le mouvement à ses propres organismes de Direction, dont le plus élevé est la Convention, élue tous les quatre ans par les femmes membres de l'Histadrout, à l'occasion des élections générales de l'Histadrout.*

*Les activités de NA'AMAT sont centrées autour de trois principaux thèmes : enfants, jeunes et femmes adultes. Le programme des soins à l'enfant de NA'AMAT possède des crèches de jour ainsi que des centres d'accueil permanent, des écoles d'infirmierie et des camps d'été pour les femmes qui travaillent. NA'AMAT dirige une vaste gamme de cours*

*de formation professionnelle qui aident les jeunes filles, dont beaucoup viennent de foyers défavorisés, à se préparer pour de meilleures possibilités d'emploi. Ces cours comportent la technologie dentaire, le secrétariat, la coiffure, la couture et le dessin de mode, les soins aux enfants et même le dessin industriel et l'emploi des instruments aéronautiques.*

*Trois écoles secondaires d'agriculture, parrainées par NA'AMAT, offrent un mode de vie alternatif à 2 000 garçons et filles qui viennent surtout de familles nombreuses et des villes de développement. NA'AMAT offre aussi une vaste gamme d'activités éducatives pour adultes : clubs pour l'avancement des femmes où les mères de famille nombreuses, dont beaucoup sont sans instruction, apprennent à s'occuper plus efficacement de leur foyer et de leurs enfants : des groupes de discussion sur des sujets comme la planification d'un budget, la bonne gestion d'un intérieur, la santé, la planification familiale, etc... des cours de cuisine, de couture, de soins de beauté, de gymnastique, d'art et d'artisanat.*

*Une contribution importante pour le changement d'attitude envers la femme dans les communautés arabes et druzes s'est*

*faite par des rencontres entre femmes arabes et juives sans l'instigation du Mouvement féminin de l'Histadrout. Au début, il s'agissait surtout d'activités sociales et culturelles, centrées autour des clubs pour femmes. Les premiers cours enseignés touchaient aux occupations courant des femmes : couture, broderie, coiffure, soins de beauté. Cependant, au fur et à mesure que le nombre des branches de NA'AMAT se multipliait et que le niveau d'instruction des femmes s'élevait, les demandes se diversifièrent visant des domaines comme le dessin industriel, l'agriculture, l'hôtellerie, etc...*

*L'Histadrout et notamment NA'AMAT ont usé de toute leur influence pour faire promulguer une législation en faveur des droits de la femme en vue d'assurer à l'Israélienne l'égalité de l'éducation, de l'emploi et des salaires et d'obtenir des lois spéciales concernant la santé, la maternité et les droits légaux. NA'AMAT œuvre dans les sphères politique et sociale en vue d'encourager la participation des femmes à la vie publique, de protéger les intérêts de la femme et d'enseigner à la communauté en général à reconnaître le rôle important que joue la femme dans le monde d'aujourd'hui.*

conventions spéciales en vue de protéger les revenus des effets d'une inflation galopante, l'Histadrout a obtenu pour tous les travailleurs une prime de vie chère mobile qui est ajustée périodiquement de manière à correspondre aux changements de l'Indice du coût de la vie publié tous les mois par l'Office central des statistiques du Gouvernement.

## LÉGISLATION DU TRAVAIL

La législation israélienne du travail se fonde largement sur les conditions obtenues à l'origine pour le

travailleur à travers les revendications de l'Histadrout. De nouvelles lois ont étendu ces conditions et introduit de nouvelles particularités, notamment dans le domaine de la sécurité sociale. La journée de travail de 8 h et la semaine de 40 h, les heures supplémentaires, le congé annuel, les indemnités d'accidents, les indemnités de départ, et l'engagement des travailleurs par l'entremise de la Bourse du Travail sont des conditions qui ont été obtenues à l'origine par des conventions collectives et qui sont maintenant mises en vigueur par la loi.

L'Histadrout est représentée au Conseil consultatif qui prépare les projets de lois et, dans de nombreux cas, le Ministre du Travail est requis de consulter l'Histadrout, en tant que représentante des travailleurs sur l'application des lois. En plus de ses initiatives pour l'introduction de nouvelles lois du travail, l'Histadrout élève également sa voix pour s'opposer à toute législation contraire au bien-être du travailleur.

Informations recueillies au Siège de l'Histadrout à Tel-Aviv par M. Furmanski de la D.D.T.E. - Paris.



## A propos d'une étude de l'I.N.S.E.E.

### COMMENT MODIFIER LA HIÉRARCHIE DES SALAIRES AVEC UNE MASSE SALARIALE CONSTANTE ?

Le numéro de décembre 1982 d'« Economie et Statistique » propose une étude de M. Jean-François Ponsot sur les effets d'une politique de transfert de masse salariale du haut de la pyramide des salaires vers le bas. Après avoir rappelé les prémices de cette étude nous indiquerons au lecteur soucieux de connaître les effets d'une politique de revalorisation des bas salaires fondée sur un transfert entre salariés quelques conclusions de cet article.

Dix pour cent des salariés français (secteur privé et semi-public) perçoivent un salaire supérieur à trois fois le S.M.I.C. et deux pour cent un salaire supérieur à six fois le S.M.I.C. (3 000 F net par mois en juillet 1982). En considérant que la masse totale des salaires versés, à effectifs salariés constants, sera toujours égale à celle de la hausse des prix c'est-à-dire que le pouvoir d'achat global des salaires sera conservé, les hypothèses suivantes sont envisagées :

— La première de celle-ci est fondée sur le salaire binôme, un seuil est fixé et tous les salaires inférieurs et égaux à ce seuil sont majorés d'un taux supérieur à la hausse des prix, la fraction des salaires supérieure à ce seuil est majoré d'un taux inférieur à la hausse des prix.

— Si le seuil est fixé au niveau du S.M.I.C., le gain de pouvoir d'achat est, en pourcentage, pour un salaire égal au S.M.I.C., du même ordre de grandeur que la perte de pouvoir d'achat subie par la part des salaires supérieure au S.M.I.C., les smicards peuvent ainsi bénéficier de 5 % de croissance de leur pouvoir d'achat si les autres salariés acceptent une diminution de 5 % de la fraction de leur salaire supérieure au S.M.I.C. Ceci conduit à ce que les deux tiers des salariés gagnant jusqu'à deux fois le S.M.I.C. bénéficient d'une majoration de leur pouvoir d'achat, le tiers restant enregistre une baisse qui peut atteindre 5 % pour les plus hauts salaires.

— Si le seuil est fixé à deux fois le S.M.I.C., la perte de pouvoir d'achat au-delà du seuil devient quatre fois supérieure au gain jusqu'au seuil mais l'augmentation

du pouvoir d'achat bénéficie aux 80 % des salariés qui gagnent jusqu'à deux fois-et-demie le S.M.I.C.

La seconde hypothèse présentée repose sur l'idée suivante : le pouvoir d'achat est maintenu pour une partie des salariés, il croît pour les salariés les moins favorisés, un effort est demandé aux plus favorisés pour que la croissance de la masse salariale ne dépasse pas celle des prix.

Un des cas présenté retient l'attention : le gain de pouvoir d'achat est constant, en niveau, de une fois à une fois et demi le S.M.I.C., il décroît ensuite jusqu'à deux fois le S.M.I.C. pour être maintenu jusqu'à 3 fois le S.M.I.C. et décroître au-dessus. On peut ainsi augmenter de 1 % du S.M.I.C. le pouvoir d'achat des salariés gagnant entre une fois et une fois et demi le S.M.I.C. à condition de diminuer de 2,6 % le pouvoir d'achat de la fraction des salaires supérieurs à trois fois le S.M.I.C. Il faut noter que ce système de redistribution est limité, tout au moins en courte période, par les fortes baisses de pouvoir d'achat qui atteignent les rémunérations les plus élevées pour augmenter le S.M.I.C.

Une autre hypothèse, justement mentionnée, comme étant d'école, est envisagée : réduire la rémunération des 2 % de salariés qui perçoivent plus de 6 fois le S.M.I.C. permettrait de dégager 2,8 % de la masse salariale pour une politique de redistribution.

En choisissant une hypothèse plus réaliste c'est-à-dire qui respecte une hiérarchie des plus hauts salaires (plus de trois fois le S.M.I.C.) il serait possible, semble-t-il, de financer une augmentation de 10 % du S.M.I.C. avec une perte de pouvoir d'achat qui serait d'au moins 5 % pour les 5 % de salariés les mieux payés, jusqu'à 23 % pour les 0,5 % de salariés qui gagnent au moins 10 fois le S.M.I.C.

Les salariés concernés par les efforts demandés dans de telles hypothèses seraient essentiellement des hommes de 40 ans ; on trouve en effet une femme sur 300 salariés dans les 2 % les mieux payés et un homme sur 35.

De là à conclure qu'une politique de redistribution de la masse salariale aurait un contenu anti-sexiste, il n'y a qu'un pas que l'auteur de l'étude n'a pas franchi !

F. VIGNAUX