

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1975-1976

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 19 mai 1976.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à assurer la sécurité du travail,*

PRÉSENTÉE

Par MM. Hector VIRON, André AUBRY, Mme Marie-Thérèse GOUTMANN, MM. Gérard EHLERS, Paul JARGOT et les membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

---

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

---

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. André Aubry, Serge Boucheny, Raymond Brosseau, Fernand Chatelain, Georges Cogniot, Léon David, Jacques Eberhard, Mme Hélène Edeline, MM. Gérard Ehlers, Roger Gaudon, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Raymond Guyot, Paul Jargot, Mme Catherine Lagatu, MM. Fernand Lefort, Léandre Létoquart, James Marson, Guy Schmaus, Hector Viron.

(2) *Apparenté :* M. Marcel Gargar.

---

Travail (Hygiène et Sécurité du).

Mesdames, Messieurs,

En quelques années, les conditions de travail imposées aux travailleurs et aux travailleuses de notre pays se sont considérablement aggravées.

En témoignage le bilan intolérable des accidents du travail.

Pour 1973, les statistiques font apparaître :

— 1 137 804 accidents du travail avec arrêt d'une journée ou plus en 1973 ;

— 115 601 blessés graves, c'est-à-dire frappés d'une incapacité permanente ;

— 2 246 morts sur les lieux du travail.

Un travailleur blessé toutes les sept secondes, un diminué physique toutes les minutes, huit morts chaque jour, un mort par heure de travail... voilà la tragique réalité.

Encore conviendrait-il de tenir compte aussi des accidents de trajets : 165 099 avec arrêt d'une journée ou plus en 1973, 30 978 blessés graves, 1 629 morts. L'heure de trajet, si l'on en croit les statistiques de la Caisse nationale d'assurance maladie, donne lieu à six fois plus d'accidents mortels que l'heure de travail proprement dite, et, quand il n'y a pas décès, à des accidents en moyenne deux fois plus graves que les accidents du travail proprement dits.

Encore faudrait-il joindre aux chiffres extraits des statistiques du régime général de la sécurité sociale ceux que nous fournissent les statistiques propres aux régimes spéciaux : 58 663 accidents avec arrêt, 354 accidents mortels, en 1973, au titre du régime agricole, les chiffres étant de 2 997 et 20 au titre du régime d'Electricité de France, de 870 et 4 au titre du régime de Gaz de France, de 16 624 et 60 au titre des mines, de 11 887 et 55 au titre du régime de la Société nationale des Chemins de Fer, de 14 355 et 27 au titre du régime des Postes et Télécommunications, et nous ne disons rien de la Régie autonome des Transports parisiens, du personnel civil du Ministère de la Défense, des Départements d'Outre-Mer, de la Fonction publique.

A elles seules, les corporations Bâtiment et Travaux publics et Métallurgie comptent 645 000 accidents du travail.

Les premiers chiffres connus pour l'année 1974 indiquent une nouvelle aggravation : 1 299 600 accidents avec arrêt de travail dont 132 276 blessés graves.

En 1974, 2 641 travailleurs sont morts sur le lieu du travail, cela équivaut à la totalité des voyageurs de deux trains de banlieue aux heures de pointe.

Il faut y ajouter 32 092 accidents du trajet ayant provoqué le décès de 1 421 travailleurs.

Ces chiffres, pour importants qu'ils soient, sont encore sous-estimés. Il faut tenir compte, d'une part, que tous les accidents du travail, par suite de pressions de tous ordres, et de l'existence de systèmes de rémunérations basés sur l'octroi de primes de sécurité, ne sont pas effectivement déclarés et que les arrêts sont écourtés. Par ailleurs, l'accroissement rapide du chômage contribue à estomper l'aggravation du nombre de travailleurs accidentés.

Véritable fléau humain, car, c'est de la vie et de la santé des travailleurs qu'il s'agit, les accidents du travail ont aussi des conséquences désastreuses sur le plan économique et social. En 1974, ce sont près de trente-deux millions de journées de travail qui ont été perdues par suite d'accidents ayant entraîné une incapacité temporaire : ce gaspillage énorme est l'équivalent de ce que coûterait à la Nation la fermeture pendant un an de cinq usines comme Renault-Billancourt. Un récent document du Ministère de l'Economie et des Finances relatif à « l'effort social de la Nation » donne lui aussi la mesure du gâchis ; il évalue à 11 793 millions de francs les dépenses qui ont été faites au titre des accidents du travail en 1974, soit plus du double des dépenses de formation professionnelle et de chômage (5 758 millions de francs).

Dans une corporation comme la construction, nous avons pu compter 8 845 670 journées de travail perdues à la suite des accidents survenus en 1974 ; cela équivaut au temps nécessaire à l'édification de 100 000 logements. En outre, la totalité des sommes dépensées au titre des prestations et de versements de capitaux s'élève à 1 423 894 490 F soit les fonds nécessaires au financement de plus de 130 000 logements.

En ce qui concerne les conséquences des maladies « professionnelles » les chiffres officiels n'ont aucune commune mesure avec ce qui est vécu par les salariés.

C'est ainsi que la Caisse nationale d'assurance maladie n'annonce que dix-huit décès à la suite de maladies professionnelles pour toute la France en 1973, alors que chacun sait que dans la sidérurgie lorraine, par exemple, 70 % des travailleurs n'atteignent pas l'âge de la retraite !

Pour évaluer le nombre de maladies professionnelles, il est impossible de se référer aux 4 580 enregistrées officiellement et limitées arbitrairement par les tableaux. Celles résultant effectivement du milieu du travail, des produits et substances manipulées par les travailleurs peu ou mal informés à leur sujet, souvent insuffisamment expérimentés, et non protégés des risques auxquels ils sont exposés, sont de plus en plus nombreuses. Des estimations médicales actuellement faites on peut en décompter 25 à 30 000, probablement plus encore si l'on tient compte qu'il n'existe dans notre pays aucune étude épidémiologique.

En France, comme dans tous les pays industrialisés, on assiste à une augmentation constante du nombre des substances composées et des produits utilisés. On évalue leur nombre à 2 000 par an. Bien souvent, ces nouveaux produits sont fabriqués et utilisés dans l'industrie sans que des recherches ou études n'aient été faites au préalable quant aux conséquences que leur utilisation pourrait avoir sur la santé des travailleurs.

La réalité accuse le caractère étriqué et irréaliste des conditions actuelles de la reconnaissance de la pathologie professionnelle.

Ce qui est fondamentalement en cause, ce sont les conditions globales de vie et de travail que subissent les travailleurs de notre pays. Dans les usines et les bureaux, l'exploitation capitaliste se fait de plus en plus dure. Le patronat exige toujours plus de travail dans le minimum de temps. La crise et ses conséquences sur l'emploi sont un nouveau prétexte à l'aggravation de l'exploitation. La santé et la vie même des travailleurs sont sacrifiées sans hésitation à la recherche du profit maximum. Cadence infernale et intensification du travail, durée annuelle du travail la plus longue d'Europe, provoquent chez les travailleurs un état

de fatigue chronique propice à l'accroissement du nombre d'accidents. Il faut y ajouter la recherche de toutes économies, y compris au détriment de la sécurité, sur le coût des machines, matériels et équipements. Pour le patronat, obtenir le maximum de production dans le minimum de temps, donc avoir le minimum de main-d'œuvre, prime toutes les autres considérations. Les systèmes de rémunérations au rendement illustrent parfaitement cette politique. Ils sont établis de telle sorte que l'ouvrier ou l'ouvrière, pour tenir la cadence et obtenir un salaire dans certains cas à peine supérieur au S.M.I.C., se voient contraints d'agir au mépris de leur propre sécurité, allant jusqu'à neutraliser des dispositifs de protection sur les machines. Il est scandaleux de constater que le dilemme, devant lequel le travailleur se trouve ainsi placé, est au mépris de sa propre sécurité ou bien être pénalisé sur son salaire.

L'ensemble de cette situation, qui aboutit à ce qu'en cinq ans 6 475 185 accidents avec arrêt de travail aient pu avoir lieu, ce qui signifie que 50 % des salariés ont été victimes d'un accident, et, qu'en probabilité, un ouvrier sur deux est handicapé au cours de sa vie professionnelle, n'est pas le fruit de la fatalité, et ne fait pas partie des « risques du métier ».

On ne peut pas lui trouver une cause essentielle dans le manque d'information ou de connaissance des travailleurs.

Enfin, il n'est pas davantage possible d'invoquer des impossibilités techniques consécutives à l'évolution technologique. Tout au contraire, le développement considérable des sciences et des techniques, celui des forces productives, le niveau de connaissance et de maîtrise que la technique atteint aujourd'hui, devrait, à notre époque, permettre d'assurer la sécurité du travail.

Ce n'est certainement pas par hasard, si après quelque années de stagnation à un niveau déjà élevé, le nombre et la gravité des accidents du travail a recommencé à augmenter depuis 1969, connaissant depuis 1973 une nouvelle et importante accélération.

Actuellement, un accident grave a lieu toutes les minutes, un accident mortel toutes les quarantes minutes. Le taux de fréquence, entre 1973 et 1974, a augmenté de 2,50 %, le taux de gravité de 5,82 %.

L'introduction massive de techniques nouvelles a pour objectif essentiel, non de soulager les salariés mais d'accroître encore la production et la rentabilité du travail. Dans ces conditions, à la fatigue musculaire, qui la plupart du temps subsiste, s'ajoute la fatigue nerveuse due au caractère répétitif et parcellaire du travail effectué sous cadences intenses. Usure physique et nerveuse, accidents, maladies, le bilan de santé des travailleurs en France est terriblement accusateur pour la société sous laquelle nous vivons. On ne peut espérer pouvoir promouvoir une réelle politique de sécurité et de santé des travailleurs, fondée sur la prévention sans s'attaquer aux racines profondes du mal, c'est-à-dire à la domination de notre pays par une poignée de grands groupes industriels, bancaires et financiers qui dans la course effrénée au profit, sacrifie les besoins les plus essentiels, les plus légitimes de ceux qui travaillent, portant ainsi gravement atteinte à l'intérêt national.

Assurer la sécurité du travail, la santé du travailleur, passe donc par une solution globale rendant à ceux qui font la richesse de notre société, les moyens de décider, de diriger le pays.

Mais, dès aujourd'hui, il est possible, nécessaire et urgent d'empêcher une nouvelle aggravation des conditions de travail.

Tout d'abord, il faut mettre fin aux entraves mises par le patronat à l'application de la loi.

La législation sur les comités d'hygiène et de sécurité, susceptibles sur le fond de sous-entendre une réelle politique de prévention fondée sur l'intervention des travailleurs, présente des carences que la situation actuelle rend encore plus aiguë.

Par exemple, l'obligation de constitution de comités d'hygiène et de sécurité dans les seuls établissements occupant plus de 300 salariés dans les secteurs non industriels, ne nous semble pas répondre aux besoins actuels.

Bien qu'insuffisante, la législation actuelle est bien loin d'être respectée. Les entraves de fait à la création et au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité sont courantes. Pour ne donner qu'un chiffre : 39 % des entreprises qui devraient posséder un comité d'hygiène et de sécurité en sont dépourvues. Les entraves au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité existants sont monnaie courante.

Il y a là une situation grave, car c'est avec la complicité tacite des Pouvoirs publics, que cette situation se perpétue. C'est ainsi que dans les faits, la préoccupation des profits capitalistes immédiats, passe avant le souci de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Dans la vie même de l'entreprise, l'organisation autoritaire du travail traduit le souci du profit maximum. Souvent, le personnel d'encadrement (et particulièrement le personnel qui, de par sa fonction, comme c'est le cas des ingénieurs de sécurité, devrait avoir un rôle actif de prévention), est soumis à des pressions visant à détourner leur rôle dans le sens de l'organisation de l'intensification du travail.

Le manque de moyens et de pouvoirs des services de l'inspection du travail crée, dans les faits, une inefficacité de la législation existante, qui paralyse un réel effort de prévention. Sans parler de la situation dans l'agriculture, où les carences en matière d'inspection du travail sont telles que l'on est proche d'un dénuement total, la réalité est que seuls 350 inspecteurs ont la charge de visiter les lieux de travail. La création de 1 000 postes d'inspecteurs du travail apparaît alors comme une mesure d'urgence minima pour faire face à l'extrême pénurie actuelle. A cette situation, s'ajoute la lourdeur des procédures, qui, dans les faits, paralyse l'action des inspecteurs du travail. Selon les chiffres du Ministère du Travail, sur 569 682 infractions relevées en 1974, seules 14 238 (2,49 %) ont fait l'objet d'un procès-verbal et sur celles-ci, seules 1 754 ont donné lieu à des amendes égales ou supérieures au taux minimum prévu par la loi.

La médecine du travail, comme d'ailleurs les autres grands secteurs de la prévention médicale (P.M.I., médecine scolaire), est également particulièrement pénurique. Si la loi prévoit que la médecine du travail doit passer le tiers de son temps sur les lieux de travail, afin d'avoir une action efficace sur les conditions de travail, la réalité oblige à constater qu'il s'agit d'une disposition formelle qui est bien loin d'être appliquée. Trop souvent, la médecine du travail est indigente, elle n'a pas un réel pouvoir d'intervention, et il faut ajouter à cela que le médecin du travail est très loin de disposer de l'indispensable indépendance vis-à-vis de la direction des entreprises, qui lui permettrait d'intervenir en dehors de toute pression, pour défendre la santé et la sécurité des salariés.

Il existe une médecine du travail, il n'existe pas encore, pour l'essentiel, une médecine des travailleurs.

Outre l'exigence du respect intégral des lois et règlements qui existent déjà, il est indispensable de prendre d'urgence une série de mesures destinées à améliorer tout de suite la situation en matière de sécurité du travail. C'est l'objectif de la proposition de loi que nous déposons.

### **Titre I<sup>er</sup>.**

L'intervention des travailleurs dans l'entreprise est la pièce maîtresse d'une réelle politique pour la sécurité du travail.

En effet, les accidents du travail, les maladies et toutes les formes d'atteintes à la santé et au bien-être des travailleurs ne sont pas l'effet de la fatalité, mais bien de la préoccupation du profit capitaliste qui passe avant celle de la santé et de la sécurité des salariés.

L'intervention des travailleurs est le moyen irremplaçable d'agir contre cette politique, au plus près de ses manifestations sur les lieux de travail ; c'est la raison pour laquelle nous proposons d'accroître les prérogatives des organisations syndicales et des représentants élus du personnel en ce qui concerne l'information des salariés et leurs possibilités d'intervenir en matière de conditions de travail.

Parce que le patronat et le pouvoir redoutent que les travailleurs prennent en main la défense de leur santé, parce qu'ils y voient, à juste titre, une menace contre leur politique du profit maximum, parce qu'enfin les Pouvoirs publics se font complices de cette situation, 39 % des entreprises qui, compte tenu de leurs effectifs, devraient être dotées d'un ou plusieurs comités d'hygiène et de sécurité, n'en ont pas. Dans de très nombreuses autres, les directions d'entreprises font obstacle à ce que les comités d'hygiène et de sécurité jouent pleinement le rôle qui leur est dévolu par la loi et la réglementation.

Nous considérons, en outre, que les comités d'hygiène et de sécurité sont actuellement enfermés dans un cadre trop étroit pour qu'ils jouent pleinement leur rôle de prévention et de défense des salariés.



Nos propositions visent à généraliser l'obligation de constitution de comités d'hygiène et de sécurité à tous les lieux de travail occupant au moins cinquante personnes, à améliorer la représentation des salariés, à favoriser la création de plusieurs comités d'hygiène et de sécurité, ou de sections, dans la même entreprise, à faciliter la tâche des représentants élus du personnel et à étendre les compétences des comités d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des questions concernant l'aménagement des postes et des lieux de travail, le droit d'investigation et d'enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles, les conséquences sur l'environnement du bruit et des autres nuisances ou pollution provoqués par l'entreprise.

Il faut, par ailleurs, que les propositions qui sont faites par les représentants élus des salariés au comité d'hygiène et de sécurité et qui concernent la sécurité du personnel ou la protection de l'environnement ne puissent être rejetées que si le chef d'entreprise en démontre l'inutilité, l'inefficacité ou l'impossibilité technique de les réaliser.

L'inspecteur du travail doit pouvoir sanctionner sans mise en demeure préalable une entreprise qui viole ces dispositions.

De toutes les branches de production, *le bâtiment et les travaux publics* est celle qui est la plus touchée par les accidents du travail, en particulier par les accidents graves et mortels. La mouvance du personnel n'y justifie pas l'absence de comités d'hygiène et de sécurité ; les problèmes d'hygiène et de sécurité qui se posent sur un chantier sont, en effet, souvent particuliers, ils doivent être résolus rapidement et un délégué de l'O.P.P.B.T.P. qui a en charge de nombreux chantiers ne peut y faire face.

Il importe donc que des comités d'hygiène et de sécurité soient créés dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics et que le plus grand soin soit apporté au contrôle de leur fonctionnement effectif. Les comités d'hygiène et de sécurité doivent être la structure de base de la politique de prévention. Sur les chantiers, les comités d'hygiène et de sécurité des différentes entreprises présentes doivent pouvoir coordonner leurs actions dans un comité inter-entreprises d'hygiène et de sécurité, ce qui n'estompe pas, évidemment, la responsabilité individuelle de chaque entreprise. Dans une telle perspective, les organismes professionnels de prévention doivent aider à cette coordination ce qui n'enlève rien à leur rôle spécifique, par ailleurs.

## Titre II.

C'est dans l'organisation même du travail qui tend à augmenter la charge de travail des salariés, dans l'augmentation du travail par équipe, et notamment en continu et en semi-continu, dans les formes de rémunérations qui poussent à l'intensification du travail ou à la non-déclaration des accidents, dans la négligence avec laquelle des produits dangereux sont utilisés, dans la non-application des dispositifs et mesures élémentaires de sécurité, qu'il faut rechercher les principales causes de l'insécurité du travail.

La politique de l'entreprise en matière d'organisation du travail, les charges imposées, la nature des tâches ne sauraient être le domaine réservé de la direction de l'entreprise. Cela intéresse directement les travailleurs car il s'agit de leur santé et de leur sécurité. Nous proposons que soient obligatoires l'information préalable des représentants du personnel, l'affichage des charges de travail, et que les salariés soient garantis par la loi en cas de modification de l'organisation du travail.

Les aménagements des horaires de travail (horaires dit « souples » ou « à la carte » ou « variables » et travail à temps partiel) ne doivent en aucun cas entraîner une remise en cause des conditions de rémunérations, des conventions collectives, des avantages acquis, et de l'exercice des droits syndicaux. La loi doit les garantir.

Le travail en équipe tend à se développer rapidement. Cette extension est plus rapide dans les secteurs techniquement les plus évolués et dans les grandes entreprises ; elle ne répond pas seulement à des impératifs techniques mais surtout au souci de la réalisation du profit maximum par la rentabilisation à court terme du capital. Il y a là une situation grave car elle tend à faire payer par les travailleurs concernés, au détriment de leur santé, les contradictions économiques du capitalisme monopoliste d'Etat. Il est urgent que des mesures soient prises afin de limiter le travail en équipes et spécialement le travail « en continu » et « en semi-continu » et afin de protéger la santé des travailleurs qui continueront alors à travailler dans ces conditions. De même, il convient de limiter la durée hebdomadaire moyenne du travail en continu.

et en semi-continu. Pour l'essentiel, les entreprises qui bénéficient de cette forme particulière d'exploitation de leurs salariés doivent assumer les frais de ces mesures de protection. Il est urgent d'interdire le travail au rendement dans toutes les fabrications dangereuses, pénibles et insalubres.

Il est nécessaire et urgent d'interdire les formes de rémunérations qui visent à inciter les salariés à ne pas déclarer les accidents dont ils sont victimes, ou bien à écourter leur convalescence, ou bien à faire supporter aux salariés les effets de leur vieillissement ou de l'usure de leurs capacités ou bien enfin à augmenter l'intensité du travail dans des tâches dangereuses.

Nous proposons plusieurs mesures destinées à protéger les salariés contre l'utilisation des produits nocifs ; il est en particulier nécessaire d'en finir avec les pratiques qui négligent l'étude des propriétés toxiques des nouveaux produits et des dangers des nouveaux processus de fabrication avant leur adoption définitive et visent à tenir dans le secret l'utilisation de ces produits, ou à cacher de diverses façons leurs propriétés toxiques. Les comités d'hygiène et de sécurité doivent pouvoir interdire leur usage, lorsque les mesures de sécurité ne sont pas respectées.

### **Titre III.**

La médecine du travail, produit de modifications successives, offre un ensemble disparate où le rôle du médecin n'est pas toujours bien défini, où l'existence de statuts tels que le vacatariat rendent parfois leur situation aléatoire. De récentes affaires ont mis en lumière combien, dans les faits, les médecins du travail sont l'objet de pressions de la part des employeurs.

Il importe que, dans un cadre unique de la médecine du travail qui la définit comme une médecine de prévention exclusive de toute activité de contrôle des salariés, soit défini un statut du médecin du travail, garantissant les conditions d'exercice de son métier, ses conditions de rémunération, ses avantages sociaux, et son indépendance totale vis-à-vis de l'employeur.

La norme doit permettre au médecin de passer suffisamment de temps à examiner et à écouter chaque salarié, et elle doit lui permettre de consacrer le tiers de son temps à la visite des lieux de

travail. Nous proposons que le nombre de médecins du travail travaillant à plein temps soit de 1 pour 1 800 salariés au maximum, sans préjudice d'une diminution de cet effectif dans les cas où une surveillance médicale spéciale est nécessaire (produits toxiques, travaux postés, femmes, jeunes, notamment). Cela suppose une politique active de formation des médecins. Par ailleurs, les mesures ne seront pleinement efficaces que si, sont créés des postes de personnel paramédical permettant de mettre effectivement à la disposition des salariés, des infirmières à proximité des ateliers et autres lieux de travail.

Des mesures doivent être prises pour favoriser les échanges scientifiques ainsi que la collaboration des services de médecine de travail avec les services sociaux intérieurs ou extérieurs à l'entreprise et les services médicaux en dehors de l'entreprise.

Des mesures doivent être prises pour favoriser l'existence des services de médecine de travail autonome. L'activité des services autonomes et les services interentreprises doivent par ailleurs être placés sous le contrôle des salariés qui en sont les usagers, ceci par l'intermédiaire de leurs représentants élus.

Des mesures doivent être prises pour garantir les salariés par le secret médical, en même temps que pour assurer la continuité des fiches et dossiers médicaux particulièrement dans les branches de production où la mouvance est grande.

Lorsque le service de médecine du travail ne possède pas les moyens d'effectuer les examens complémentaires nécessaires, ceux-ci doivent pouvoir être effectués à l'extérieur de l'entreprise, sans préjudice financier pour les salariés concernés.

#### **Titre IV.**

Les comités techniques régionaux et nationaux doivent être les éléments de base des actions de prévention en dehors de l'entreprise. Il est pour cela absolument nécessaire que des comités techniques régionaux soient constitués pour chaque grande branche d'industrie, que toutes les garanties et toutes les facilités soient données aux représentants des salariés pour accomplir leur mission, que les comités techniques régionaux et nationaux puissent être sollicités comme conseillers techniques des comités d'hygiène et de sécurité, et qu'eux-mêmes puissent solliciter des études de la part d'organismes compétents tels que l'Institut national de Recherche et de Sécurité.

En fait, ces dispositions sont indissociables de mesures d'ensemble visant à restituer aux travailleurs la maîtrise de la sécurité sociale, dans la perspective tracée par le programme commun du Gouvernement des partis de gauche, et dont l'abrogation des ordonnances d'août 1967 constitue le préalable.

### **Titre V. — L'inspection du travail.**

Afin de donner aux inspecteurs du travail les moyens réels d'une intervention aboutissant à la réduction de l'insécurité du travail, il convient d'étendre leur rôle dans l'entreprise. Il convient également d'étendre leur activité à tous les établissements quel qu'ils soient. Ces mesures supposent que le nombre des inspecteurs du travail soit augmenté de 1 000. Afin de renforcer l'efficacité de leur intervention, les procès-verbaux qu'ils établissent, seront directement adressés au procureur de la République.

### **Titre VI.**

La réparation des accidents du travail et des maladies consécutives au travail doit être automatique, immédiatement versée et réellement intégrale, ce qui suppose, en plus de la rente correspondant à l'incapacité, que soit pris en compte le *praetium doloris* et le préjudice porté aux possibilités de promotion professionnelle. C'est à la Sécurité sociale qu'il revient de récupérer auprès des entreprises responsables le coût de ces mesures.

Il est urgent d'élargir la notion de maladie professionnelle car les tableaux ne prennent pas en compte une partie importante des affections consécutives au travail. Nous proposons des mesures en ce sens.

Les entreprises doivent reclasser leurs salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies occasionnés par le travail. Par ailleurs, il est urgent que les mesures prévues par le code du travail en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés soient réellement appliquées.

Enfin, les contrôles médicaux patronaux constituent une atteinte intolérable à la dignité des salariés et une infraction à la réglementation de la Sécurité sociale. Il doivent être interdits et les infractions punies par la loi.

## Titre VII.

Socialement parlant, la responsabilité fondamentale en matière d'hygiène et de sécurité du travail incombe à ceux qui étant propriétaires des moyens de production, détiennent le pouvoir économique. De fait, ce sont eux qui déterminent la nature des activités de l'entreprise, les produits mis en œuvre, les matériels et les techniques utilisées, fixent les orientations et les décisions fondamentales de l'entreprise, de la société ou du groupe, et qui en tirent profit.

A l'appropriation privée des moyens de production doit correspondre une responsabilité personnelle, sur son patrimoine personnel, du chef d'entreprise : propriétaire de l'entreprise, gérant d'une société de personnes, gérant majoritaire ou gérant de fait d'une société à responsabilité limitée, président du conseil d'administration ou président du directoire d'une société par actions, responsable pénal d'une société de fait.

Seule une personne qui de par sa fonction détient l'ensemble des pouvoirs du chef d'entreprise peut être considérée comme détenant une délégation générale de pouvoirs.

La délégation expresse de pouvoir doit être absolument exceptionnelle dans la mesure où elle tend à faire assumer à un salarié une part de la responsabilité de l'employeur. Or, la responsabilité de l'employeur n'est pas essentiellement fondée sur sa fonction dans l'entreprise, mais elle est fondée socialement du fait de la propriété qu'il détient sur les moyens de production. Nous proposons donc un ensemble de garanties destinées à protéger le personnel d'encadrement contre les pratiques et les interprétations abusives des délégations expresses de pouvoir, en matière d'hygiène et de sécurité.

En ce qui concerne la responsabilité des cadres liée à leur fonction, en matière d'hygiène et de sécurité du travail, nous proposons, conformément à l'article 32 du projet de loi du groupe parlementaire communiste déposé le 25 novembre 1975, de lier cette responsabilité aux compétences, aux pouvoirs et aux moyens matériels réels dont ils disposent pour réduire l'insécurité.

## PROPOSITION DE LOI

### TITRE I

#### Sur l'intervention des travailleurs.

##### Article premier.

Les organisations syndicales, les élus des comités d'entreprise et des comités techniques paritaires du secteur public, les délégués du personnel et les délégués du comité d'hygiène et de sécurité ont pleine compétence pour exprimer les besoins des salariés en matière des conditions de travail et pour défendre leurs intérêts.

##### Art. 2.

Pour rendre possible l'information des travailleurs par les organisations syndicales et les élus du personnel, leur consultation et leur intervention sur les problèmes touchant à leurs conditions de travail, ceux-ci pourront organiser des réunions d'information sur les lieux de travail pendant le temps de travail, et rémunérés comme telles, à concurrence d'une heure par mois.

##### Art. 3.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont institués obligatoirement dans toutes les entreprises ou établissements industriels ou commerciales du secteur privé, nationalisé, public ou parapublic, dans les offices publics et ministériels, dans les sociétés civiles, les syndicats professionnels de quelque nature que ce soit, occupant d'une façon habituelle plus de quarante-neuf salariés.

Sur proposition des délégués du personnel ou de l'inspecteur du travail, le Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre peut imposer la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans

les entreprises ou établissements occupant moins de cinquante salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, ou en raison de toute autre caractéristique présentant un risque pour la santé ou la sécurité des salariés.

Art. 4.

L'Inspecteur du Travail veille à la mise en place et au fonctionnement régulier des comités d'hygiène et de sécurité.

Art. 5.

Le nombre de représentants des salariés dans les comités d'hygiène et de sécurité est fixé suivant les règles ci-après :

— 3 représentants dont 1 du personnel de maîtrise dans les établissements ou parties d'établissements occupant de 50 à 100 salariés (3 titulaires et 3 suppléants) ;

— 5 représentants dont un du personnel de maîtrise dans les établissements ou parties d'établissements occupant de 101 à 200 salariés (5 titulaires et 5 suppléants) ;

— 7 représentants dont deux du personnel de maîtrise et d'encadrement dans les établissements ou parties d'établissements de 201 à 500 salariés (7 titulaires et 7 suppléants) ;

— 9 représentants dont 3 du personnel de maîtrise et d'encadrement dans les établissements ou parties d'établissements de 501 à 1 000 salariés (9 titulaires et 9 suppléants) ;

— 12 représentants dont 4 du personnel de maîtrise et d'encadrement dans les établissements ou parties d'établissements de 1 001 à 1 500 salariés (12 titulaires et 12 suppléants).

Au-delà de 1 500 salariés, les sièges à pourvoir sont augmentés en raison de 3 représentants dont 1 du personnel de maîtrise ou d'encadrement par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

Art. 6.

Lorsque plusieurs comités d'hygiène et de sécurité ou sections sont mis en place dans la même entreprise, le nombre de représentants du personnel, pour chaque comité d'hygiène et de sécurité est déterminé en fonction de l'effectif de l'unité intéressée, suivant les normes fixées par l'article 5.



Art. 7.

Le comité d'entreprise ou le comité d'hygiène détermine le nombre des comités d'hygiène et de sécurité ou des sections de comités d'hygiène et de sécurité qui doivent être constitués. La décision de créer plusieurs comités d'hygiène et de sécurité ou sections de comités d'hygiène et de sécurité dans la même entreprise tient compte de la nature et de l'importance des risques, et elle obéit au souci d'assurer la régularité du fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'une meilleure représentation des salariés. De ce point de vue, les critères pris en compte sont notamment ceux de l'unité de production et de la continuité géographique. Un comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise peut coordonner l'action des différents comités d'hygiène et de sécurité, ou des différentes sections. Lorsque le travail s'effectue par postes, une section de comités d'hygiène et de sécurité interéquipes coordonne les actions des différentes sections. Sur tous les lieux de travail où plusieurs entreprises sont présentes, et notamment sur les chantiers de construction, un comité d'hygiène et de sécurité du lieu de travail coordonne les actions des comités d'hygiène et de sécurité de chacune des entreprises présentes. Ses prérogatives sont étendues à l'ensemble des entreprises présentes sur le lieu de travail, y compris celles qui ne sont pas tenues à l'obligation légale d'avoir un comité d'hygiène et de sécurité. Ce comité d'hygiène et de sécurité du lieu de travail peut avoir recours, pour accomplir sa mission, à la collaboration technique des organismes spécialisés en matière de prévention (office paritaire de prévention du bâtiment et des travaux publics pour la construction, médecine du travail, services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie).

Art. 8.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité sont élus au suffrage direct par les salariés, suivant des modalités identiques à l'élection des délégués du personnel et qui seront précisées par décret.

Art. 9.

Le secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité est un représentant des salariés. Il est désigné par les membres élus du comité d'hygiène et de sécurité.

Art. 10.

Les délégués syndicaux peuvent participer aux réunions des comités d'hygiène et de sécurité.

Art. 11.

Le comité d'hygiène et de sécurité a compétence pour l'ensemble du personnel travaillant dans l'entreprise ou sur le chantier, qui comprend non seulement le personnel intérimaire et intermittent, mais également le personnel des entreprises effectuant pour le compte de l'entreprise des travaux à l'intérieur de celle-ci.

Ses prérogatives sont étendues à l'ensemble des questions concernant :

— l'aménagement des postes et lieux de travail, et ceci dès le stade des projets ;

— le droit d'investigations et d'enquêtes en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;

— les conséquences sur l'environnement, du bruit, et des autres nuisances, ainsi que de toutes les formes de pollutions provoquées par l'entreprise.

Art. 12.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués aux comités d'hygiène et de sécurité ont le droit de se déplacer à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pendant et en dehors des heures de travail, sans formalité, sur simple avis.

Art. 13.

Dans tous les cas, il leur est attribué une franchise d'heures, au moins égale à celle des délégués du personnel, et une protection identique. Compte tenu de la nature particulière de leur mission, et des obligations que les circonstances peuvent imposer, cette attribution d'heures de franchise, constitue un minimum qui ne peut en aucun cas faire obstacle au paiement intégral du temps passé par les membres du comité d'hygiène et de sécurité à l'accomplissement de leur mandat.

Art. 14.

Les délégués aux comités d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut de comité, les délégués du personnel, peuvent faire interrompre immédiatement le travail dans un atelier, chantier ou service, en cas de risque d'atteinte à l'intégrité physique des salariés. Les choses doivent alors être laissées en l'état. L'Inspecteur du Travail est alors immédiatement alerté, les scellés éventuellement apposés, et une réunion extraordinaire du comité d'hygiène et de sécurité est immédiatement convoquée. L'Inspecteur du Travail et le comité d'hygiène et de sécurité constatent la situation et vérifient le bien-fondé de la décision. La reprise du travail est possible, après vérification, par l'Inspecteur du Travail et le comité d'hygiène et de sécurité, des modifications apportées à la situation. Les salariés ne doivent en aucun cas subir de perte de salaire, du fait de l'application de cette disposition.

Art. 15.

Les propositions faites par les délégués du comité d'hygiène et de sécurité visant à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité ou à la protection de l'environnement (effluents de l'entreprise) ne peuvent être rejetées que si le chef d'entreprise démontre leur inutilité, leur inefficacité ou l'impossibilité technique de leur réalisation.

Art. 16.

Les ingénieurs, cadres et techniciens ainsi que leurs organisations syndicales doivent disposer de tous les moyens matériels et d'autorité permettant d'assurer une prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les ingénieurs, cadres et techniciens peuvent refuser l'exécution de toute consigne attentatoire à l'intégrité physique des salariés.

Ils peuvent, à titre personnel, exprimer des opinions différentes de celles de la direction en ce qui concerne la sécurité du travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'administration. Un tel refus ou une telle manifestation d'opinion ne peuvent, en aucun cas, justifier une décision nuisible à leur emploi, leur promotion ou leur carrière.

## TITRE II

### Sur l'organisation du travail.

#### Art. 17.

Les organisations syndicales, les délégués du personnel, le comité d'hygiène et de sécurité doivent être préalablement informés de toutes modifications de l'organisation du travail, particulièrement si celles-ci peuvent avoir pour conséquence de modifier la charge de travail individuelle ou collective.

#### Art. 18.

Ils doivent notamment être consultés sur l'utilisation de la part des investissements affectés à l'amélioration des conditions de travail.

#### Art. 19.

Ils seront informés préalablement des normes de travail établies lors du lancement de nouvelles fabrications, de l'utilisation de nouvelles machines ou de nouveaux appareils, de la création de nouvelles installations, de l'emploi de produits nouveaux.

#### Art. 20.

Les effectifs employés, les temps alloués, le cas échéant la vitesse de la chaîne, le nombre de pièces à produire ou le volume de travail à réaliser sous toutes autres formes, le nombre de machines ou d'appareils à conduire, par chaque salarié seront, obligatoirement affichés dans les ateliers ou services.

#### Art. 21.

Lorsque des modifications sont apportées dans l'organisation du travail, elles s'accompagnent des garanties suivantes pour les salariés :

1° En aucun cas, l'effet de ces mesures, apprécié pour chaque salarié, ne peut se traduire par une intensification des cadences de travail, ni par une diminution du salaire, ni par un déclassement ;

2° Il ne peut en résulter une réduction des effectifs occupés pour un même volume de travail ;

3° Lorsqu'il résulte de la nouvelle organisation du travail l'exigence d'une qualification plus grande, cette qualification est reconnue aux salariés concernés qui accèdent, par conséquent, à une classification supérieure.

### **Sur l'aménagement des horaires de travail.**

#### **Art. 22.**

Les aménagements des horaires de travail, sous quelque forme que ce soit, s'accompagnent des garanties suivantes pour les salariés :

1° Ils ne doivent en aucun cas avoir pour conséquence un alourdissement de la charge individuelle ou collective ;

2° Ils doivent s'effectuer dans le strict respect de la réglementation en vigueur en matière de durée de travail, de contrôle des horaires et de paiement des majorations pour heures supplémentaires ;

3° Les droits et avantages acquis par les salariés doivent dans tous les cas être garantis ;

4° Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes garanties de rémunération et des mêmes avantages que les salariés de la même entreprise travaillant à plein temps ;

5° Ils nécessitent que soient négociées préalablement entre les organisations syndicales représentatives et la direction de l'entreprise les conditions d'application de tout aménagement des horaires de travail ainsi que les conditions d'exercice des droits syndicaux dans la situation nouvelle ainsi créée.

### **Sur le travail dit « en continu » ou « en semi-continu ».**

#### **Art. 23.**

Le travail dit « en continu » ou « en semi-continu » doit être limité aux seuls cas où il est techniquement indispensable. Selon ce critère, le Ministre du Travail établit, après consultation du Conseil supérieur de la médecine du travail et de la main-d'œuvre,

des comités techniques nationaux intéressés, et des organisations syndicales et professionnelles, par décret la liste des secteurs d'activité et des postes de travail pour lesquels le travail « en continu » d'une part, « en semi-continu » d'autre part, peut être institué. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail entreprend des études systématiques en vue de proposer des solutions techniques et d'organisation pour réduire le travail par équipes et particulièrement le travail de nuit.

Art. 24.

De plus, l'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973, ou à défaut, des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les modalités d'application.

Art. 25.

La durée hebdomadaire moyenne du travail « en continu » est limitée à 33 heures un tiers, cette disposition impliquant l'organisation d'un roulement à cinq équipes.

La durée hebdomadaire moyenne du travail « en semi-continu » est limitée à 36 heures.

Art. 26.

Les périodes de travail consécutives sont limitées à 40 heures. Elles alternent avec des périodes de repos d'au moins 48 heures.

Art. 27.

Les salariés travaillant habituellement « en continu » ou « en semi-continu » bénéficient d'une semaine supplémentaire de congés payés.

Art. 28.

Le travail posté ouvre droit à un avancement de l'âge de la retraite d'un an par période de trois années consécutives ou non pour le travail « en continu » et d'un an par période de cinq années pour le travail « en semi-continu » avec un avancement maximum de cinq ans. Le financement de cette mesure est assumé par les entreprises concernées.

Art. 29.

Dans les entreprises utilisant le travail posté, le nombre des délégués du personnel, des délégués au comité d'entreprise et les délégués syndicaux, est augmenté de façon à permettre l'accomplissement de leur mission dans des conditions satisfaisantes auprès des salariés de chacune des équipes.

Art. 30.

Les salariés travaillant habituellement « en continu » ou « en semi-continu » doivent faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée : une visite médicale est obligatoire deux fois dans l'année. Le médecin du travail peut proposer le changement d'emploi d'un salarié. Ce changement s'effectue avec l'accord de l'intéressé, à qui sont garantis sa rémunération, sa classification, ainsi que les avantages acquis. L'employeur doit alors assurer un nouvel emploi au salarié.

Art. 31.

Pour les salariés travaillant « en continu » ou « en semi-continu », le temps de présence totale à l'entreprise doit être considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel. Ce temps de présence comporte en particulier le temps de relève, le temps de vestiaire, de douche, de casse-croûte et de pauses.

Le temps de casse-croûte doit être de 45 minutes et exempt de tout travail de surveillance, et toutes dispositions doivent être prises afin de permettre dans tous les cas la prise d'un repas chaud dans un réfectoire répondant aux normes énoncées par le décret n° 60-1087 du 5 octobre 1960.

Art. 32.

Le transport des ouvriers effectuant le travail par poste doit être à charge de l'employeur. S'il s'effectue par autocar, il doit être assuré dans les conditions de sécurité et de confort convenables. Le nombre de places assises doit être suffisant pour tous.

Art. 33.

L'employeur prend à sa charge l'insonorisation d'une pièce du logement des salariés effectuant un travail de nuit de façon habituelle. S'il s'agit d'un foyer de célibataire, la chambre doit pouvoir être individuelle et elle doit être insonorisée.

### **Sur les formes de rémunérations.**

#### **Art. 34.**

Le travail et le salaire au rendement dans les activités dangereuses, de même que les primes et les concours dits « de sécurité » ainsi que toutes les formes de rémunérations ou dispositions, susceptibles d'inciter les salariés à ne pas déclarer les accidents dont ils sont victimes ou à écourter leur convalescence, sont interdits et punis par les sanctions prévues à l'article L. 263-2 du Code du travail. Le Ministre du Travail établit, après consultation de la commission de sécurité du travail, la liste des activités considérées dangereuses.

#### **Art. 35.**

Sont également supprimés les systèmes de rémunérations sur les études de postes ou de fonction. En cas de changement de poste, la classification, le salaire et les avantages acquis sont garantis au salarié.

#### **Art. 36.**

La part du salaire tributaire du rendement sera limitée de telle sorte que le salaire de base corresponde au moins au salaire minimum garanti conventionnel de la catégorie et qu'il constitue l'essentiel de la rémunération.

### **Sur l'emploi de produits nocifs.**

#### **Art. 37.**

L'utilisation de tous les produits nouveaux est subordonnée à un visa délivré par l'Institut national de Recherche et de Sécurité sous le contrôle de la Commission d'hygiène industrielle. Cette disposition s'applique aux produits actuellement en usage susceptibles de contenir des composants toxiques.

#### **Art. 38.**

L'Institut national de Recherche et de Sécurité, sous le contrôle de la Commission d'hygiène industrielle, édicte, pour chaque produit ayant des composants toxiques et dont l'emploi ne serait



pas totalement prohibé, des règles concernant les normes de sécurité, la surveillance médicale, particulière, et la limite de la durée d'exposition.

#### Art. 39.

Toute fabrication de produit nouveau, toute mise en route d'installations nouvelles, ou de processus de fabrication nouveaux, ne pourront être effectuées qu'après des recherches poussées, en laboratoire, sur les risques possibles d'accidents et d'intoxication, les mesures de prévention et les thérapeutiques à utiliser, ainsi que sur les dispositions à prendre et les dispositifs à mettre en œuvre pour assurer la protection de l'environnement.

#### Art. 40.

Dans tous les cas où des produits nouveaux sont introduits dans la production, le médecin du travail, le médecin inspecteur du travail, le comité d'hygiène et de sécurité, le service de prévention de la Caisse régionale de Sécurité sociale et l'Inspecteur du Travail seront informés sur :

— la composition des produits et les risques de toxicité ou de nocivité pour les travailleurs de l'entreprise comme pour l'environnement ;

— ce qui les distingue des produits utilisés précédemment ;

— la norme de sécurité adoptée par l'Institut national de Recherche et de Sécurité, ainsi que les autres normes existantes éventuellement ;

— les conditions d'utilisation et les mesures de protection collectives et individuelles, et en direction de l'environnement, qui sont proposées.

En aucun cas, le secret industriel ne peut être opposé à cette disposition.

#### Art. 41.

Le comité d'hygiène et de sécurité peut interdire l'utilisation de produits ayant des composants toxiques, si les mesures de prévention ne sont pas suffisantes.

### TITRE III

#### Sur la médecine du travail.

##### Art. 42.

Il est défini un cadre unique de la médecine du travail, pour l'ensemble des salariés des entreprises industrielles, commerciales et agricoles, ainsi que pour tous les fonctionnaires de l'Etat.

##### Art. 43.

La médecine du travail a un rôle actif de prévention, notamment pour l'amélioration des conditions de travail ; elle est exclusive de toute activité de contrôle de l'absentéisme ou d'évaluation de préjudice.

##### Art. 44.

Un statut du médecin du travail, élaboré à l'échelle nationale, par l'ensemble des parties intéressées, garantira ses conditions de rémunérations, de promotion, de droits sociaux ; il lui garantira la possibilité d'une formation continue prise sur le temps de travail et rémunérée comme telle, ainsi que les conditions pratiques d'exercice de son activité. Ce statut devra nécessairement garantir l'indépendance du médecin du travail dans les limites de sa compétence professionnelle. Notamment, aucune pression, ni aucune forme de licenciement, ne doivent pouvoir être exercées dans le cas où des décisions du médecin du travail vont à l'encontre de l'avis de la direction de l'entreprise. Les médecins du travail sont rémunérés par un organisme tiers alimenté par les cotisations patronales.

##### Art. 45.

La norme est d'un médecin du travail travaillant à plein temps pour 1 800 salariés au plus. Ce chiffre pourra être abaissé lorsque les conditions de travail sont particulièrement dangereuses, ou lorsqu'elles nécessitent une surveillance plus grande.

Art. 46.

Afin de répondre aux exigences de cette norme, des chaires de médecine du travail seront créées. Le cycle de l'enseignement spécialisé de la médecine du travail est porté à deux ans. Il comportera obligatoirement un minimum de formation technologique. Toutes mesures seront prises pour revaloriser la formation en médecine du travail dans le cursus des études médicales générales.

Art. 47.

Le médecin du travail a un rôle important pour répondre aux demandes d'enquête et d'approfondissement des connaissances concernant l'hygiène, la sécurité, la prévention et l'incidence des conditions de travail sur la santé des travailleurs.

A ce titre, il pourra s'assurer le concours d'ergonomes et de tous autres spécialistes de l'étude du travail. Il collabore avec les services sociaux dans l'entreprise ou hors de l'entreprise. Il noue les relations scientifiques et de collaboration avec les médecins, les services médicaux, les centres de recherches universitaires ou non universitaires, qu'il juge bon.

Il est obligatoirement et préalablement consulté pour tout aménagement ou modification de l'organisation du travail susceptibles d'influencer d'une quelconque façon la santé des salariés.

Art. 48.

Toutes mesures seront prises pour favoriser l'existence de services autonomes de médecine du travail. En règle générale, la constitution d'un service autonome est obligatoire chaque fois que le nombre des salariés travaillant dans une même entreprise est supérieur à la norme énoncée à l'article 41.

Art. 49.

En règle générale, un service de médecine interentreprises ne peut employer plus de cinq médecins.

Art. 50.

Le service de médecine interentreprises est placé sous le contrôle des comités d'entreprise ou délégués du personnel des différentes entreprises intéressées. Il leur soumet un rapport

d'activité qui est transmis à l'Inspecteur du Travail avec les remarques des représentants élus du personnel. Les salariés disposent d'une représentation majoritaire au sein du conseil d'administration des services de médecine interentreprises. Cette représentation doit leur permettre une intervention effective dans les décisions et sur l'activité du service. Les représentants des salariés au conseil d'administration des services de médecine interentreprises doivent disposer du temps, des possibilités de déplacement et des moyens d'information nécessaires à l'accomplissement de leur mandat ; l'indemnisation du temps passé est assurée par les employeurs concernés.

Art. 51.

Dans les services de médecine du travail, autonomes, le rapport annuel du ou des médecins du travail est soumis au comité d'entreprise qui le transmet à l'Inspection du Travail avec ses remarques.

Art. 52.

Les examens médicaux de reprise, effectués par le médecin du travail, doivent comporter une appréciation communiquée à l'intéressé et couverte par le secret médical, sur le rôle des conditions de travail dans l'apparition des troubles qui ont motivé l'arrêt de travail. L'intéressé peut faire valoir cette appréciation en vue de la reconnaissance de ses droits.

Art. 53.

En dehors d'une éventuelle appréciation d'aptitude ou d'inaptitude qui peut être transmise à l'employeur sans mention des causes de l'éventuelle inaptitude, et qui est alors toujours portée à la connaissance et justifiée auprès de l'intéressé, tous les renseignements obtenus par le médecin du travail sur l'état de santé d'un travailleur sont couverts par le secret médical et devront être communiqués à ce travailleur, à l'exclusion de toute autre personne, en particulier de la direction de l'entreprise. Les substances toxiques que le travailleur manipule et les causes possibles de pollution de l'atmosphère dans laquelle il évolue seront consignées sur un carnet de santé, propriété du travailleur. Ce dernier aura, seul, autorité pour le communiquer, le cas échéant, à des tiers.

Art. 54.

Tout en s'entourant des précautions liées au secret médical, toutes dispositions doivent être prises pour assurer la continuité des fiches et dossiers médicaux, particulièrement dans les secteurs et branches de production où la mouvance du personnel est grande.

Art. 55.

La médecine du travail éclaire son examen médical par des examens complémentaires. Ces examens peuvent être éventuellement pratiqués en dehors du service de médecine du travail de l'entreprise. Ils restent alors à la charge de l'employeur. Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer ces examens. Le temps passé par les salariés est rémunéré comme temps de travail et les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

TITRE IV

Art. 56.

Les comités techniques régionaux auprès du conseil d'administration des caisses régionales d'assurance maladie et les comités techniques nationaux constitués auprès du conseil d'administration de la caisse nationale d'assurance maladie, sont les éléments de base des actions de prévention en dehors de l'entreprise. Afin de remplir cette mission, un comité technique régional doit être constitué pour chaque grande branche d'industrie présente dans la région.

Art. 57.

Les comités techniques nationaux et régionaux ont la possibilité de contribuer à l'évolution de la législation en collaborant par branche professionnelle à des dispositions générales de caractère obligatoire.

Art. 58.

Les représentants des salariés dans les comités techniques régionaux et nationaux ont une couverture juridique identique à celle des délégués du personnel. Le temps passé à la préparation des réunions est indemnisé.

Art. 59.

La disposition ci-dessus concerne également les représentants des salariés à la commission d'hygiène industrielle, à la commission de sécurité du travail et à la commission d'homologation des machines dangereuses.

Art. 60.

A la demande des comités d'hygiène et de sécurité, les membres des comités techniques régionaux et nationaux peuvent étudier sur les lieux de travail certains problèmes particuliers. Ils ont alors toute liberté de circulation dans les entreprises concernées.

Art. 61.

En vue de l'étude de problèmes particuliers concernant les effets des conditions de travail sur la santé des salariés, les comités techniques régionaux et nationaux peuvent avoir recours aux services de l'Institut national de Recherches et de Sécurité, ou de tous autres organismes compétents. Les comités techniques régionaux et nationaux peuvent également saisir la commission d'hygiène industrielle et la commission de sécurité du travail, ou la commission d'homologation des machines dangereuses de certains problèmes particuliers.

## TITRE V

### L'inspection du travail.

Art. 62.

La section d'inspection du travail est placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail assisté de contrôleurs du travail et de personnel d'exécution.

Un décret fixe les normes applicables en vue de la définition d'une section d'inspection, du dédoublement d'une section déjà existante ou de la fusion de deux sections.

La délimitation des sections d'inspection est fixée par arrêté ministériel pris après avis du Comité technique ministériel.

### Art 63.

Les inspecteurs du travail s'assurent, par tous les moyens mis à leur disposition, de l'application dans les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, ainsi que dans leurs dépendances, des lois et règlements que le Ministre du Travail est chargé de faire exécuter, sauf lorsque le texte considéré en dispose autrement.

Ils recherchent également les infractions prévues et punies par le Code pénal et les autres textes répressifs commises dans une entreprise, du fait de l'inapplication d'une disposition légale ou réglementaire de leur compétence.

En vue de l'accomplissement de leur mission, les inspecteurs du travail ont entrée dans tous les établissements visés par les dispositions dont ils ont à assurer l'exécution.

### Art. 64.

Sont visés à l'article précédent les établissements industriels, commerciaux ou agricoles et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, ainsi que les employeurs de personnels domestiques sous réserve du respect du domicile privé.

Sont également visés les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements hospitaliers publics et les établissements de soins privés.

### Art. 65.

Lorsque les textes qu'ils sont chargés de faire appliquer sont assortis de sanctions pénales, les inspecteurs du travail constatent, rassemblent les preuves et relèvent par procès-verbaux les infractions qui portent atteinte notamment :

- à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs ;
- au libre exercice de droit syndical dans les entreprises ou au libre fonctionnement des organismes représentatifs du personnel ;

- à l'application des conventions collectives étendues ;
- au contrôle de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- à l'application de toutes les lois ou règlements relatifs au salaire ou à ses accessoires ;
- à la mise en œuvre des procédures de règlements des conflits collectifs du travail.

Ils relèvent, dans les mêmes conditions, les infractions prévues à l'article 60, alinéa 2.

#### Art. 66.

En matière d'hygiène et de sécurité, les inspecteurs du travail constatent les infractions au règlement de la Sécurité sociale, et ils peuvent les relever par procès-verbal.

#### Art. 67.

Dans les conditions prévues par l'article L. 231-4 du Code du travail, la procédure de mise en demeure est supprimée.

#### Art. 68.

Lorsque les textes qu'ils sont chargés de faire appliquer ne sont pas assortis de sanctions pénales, les inspecteurs du travail exercent pour l'administration le droit d'en assurer l'exécution d'office en prenant une décision exécutoire conformément aux règles du droit administratif.

#### Art. 69.

En cas de danger flagrant pour la vie ou l'intégrité physique de travailleurs, les inspecteurs du travail dressent procès-verbal des faits ou état des lieux et décident l'arrêt de la machine, du dispositif, de l'installation ou du lieu de travail faisant courir le risque. Ils apposent les scellés sur lesdits lieux ou matériels. L'employeur est tenu de verser aux salariés ainsi privés d'emploi une indemnité compensatrice égale au montant du salaire qu'auraient perçu les salariés s'ils avaient travaillé. La levée des scellés ne peut s'effectuer qu'avec l'accord préalable du comité d'hygiène et de sécurité.



Est qualifié flagrant tout danger faisant courir un risque immédiat au travailleur, du fait de la disposition ou de l'état des lieux, ou de celui des matériels ou produits utilisés, compte tenu des conditions de travail ou d'utilisation desdits lieux ou matériels.

Dans tous les cas, le procès-verbal est adressé directement au procureur de la République, qui a l'obligation de poursuivre l'employeur fautif.

Art. 70.

Les inspecteurs du travail peuvent requérir directement le concours de la force publique pour l'exécution de leur mission. A ce titre, ils sont habilités à adresser des réquisitions au service de la gendarmerie en conformité des dispositions des articles 67 et suivants du décret du 20 mai 1903.

Art. 71.

Les inspecteurs du travail représentent le Ministère public auprès du tribunal de police ou correctionnel pour leurs propres procès-verbaux.

Art. 72.

Les dispositions contenues dans les articles 60, 62, 66 s'appliquent notamment à l'embauche de travailleurs intérimaires. Les inspections du travail veillent à ce que l'embauche de travailleurs intérimaires se fasse en respectant les règles de sécurité, de qualification et d'aptitude physique. Ils veillent également à l'application de l'article 50 de la présente loi.

## TITRE VI

### Sur la réparation.

Art. 73.

La réparation des accidents du travail et des maladies consécutives au travail est intégrale et automatique. La réparation intégrale représente la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, ou bien au montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale, ainsi que la réparation du préjudice causé par

les souffrances physiques et morales, le *pretium doloris*, et celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelles.

Art. 74.

Il découle de l'article 73 qu'en cas d'accident du travail et de maladie consécutive au travail, les salariés bénéficient du paiement à 100 % des indemnités journalières pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Art. 75.

Le partage de responsabilité entre la victime et l'employeur, qui aboutit à la division en deux du taux des rentes allouées, est supprimé dès la promulgation de la présente loi.

Art. 76.

La réparation est versée aux travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies consécutives au travail par les caisses de Sécurité sociale. Celles-ci se font rembourser par les employeurs responsables les sommes correspondant au complément de réparation.

Art. 77.

Sont considérées comme maladies consécutives au travail :

1° Les maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles ;

2° Celles qui auront été déclarées comme telles par un collège composé d'un médecin du travail, d'un médecin spécialiste de l'affection considérée et d'un médecin de la sécurité sociale.

Art. 78.

Toutes mesures seront prises pour accélérer la procédure d'inscription aux tableaux des maladies professionnelles.

Art. 79.

Les entreprises de travail temporaires et intérimaires sont soumises aux mêmes règles, en ce qui concerne la réparation des accidents du travail et des maladies consécutives au travail et telles qu'elles sont fixées par les articles ci-dessus, que l'ensemble des entreprises.

Art. 80.

Il est fait obligation à l'employeur de reclasser chaque victime d'accident du travail ou de maladies occasionnées par le travail, dans un poste de travail compatible avec son état de santé, en lui garantissant ses conditions de salaire, de classification et d'ancienneté. Le médecin inspecteur du travail, ainsi que le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, contrôlent l'application de cette disposition.

Art. 81.

Les services de l'Inspection du Travail et de la Main-d'œuvre veillent à ce que des postes de travail en nombre suffisant soient prévus dans les entreprises, en vue de l'application des articles L. 223-20 et L. 223-30 du Code du travail concernant l'emploi des travailleurs handicapés et particulièrement handicapés.

Art. 82.

Le seul contrôle médical reconnu est celui de la Sécurité sociale. Les contrôles médicaux patronaux et l'activité d'officines mises en place à cet effet sont interdits et punis par les sanctions prévues à l'article L. 263-2 du Code du travail.

## TITRE VII

### **Sur la responsabilité pénale.**

Art. 83.

Le chef d'entreprise est responsable, sur son patrimoine personnel, des infractions commises en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Art. 84.

En aucun cas, il ne peut bénéficier d'une atténuation de sa responsabilité en alléguant des difficultés qu'il rencontre pour assurer le respect de la loi, ou bien en invoquant le coût des mesures de sécurité ou la perte de temps résultant de leur utilisation.

Art. 85.

Une éventuelle maladresse ou négligence du salarié victime d'un accident n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité.

Art. 86.

Les services du Ministère des Finances veillent à ce que le paiement des amendes ne soit pas dissimulé en frais généraux de l'entreprise.

Art. 87.

Est considérée comme détenant une délégation générale de pouvoirs, liée à la fonction, la personne qui détient l'ensemble des pouvoirs du chef de l'entreprise, non seulement au niveau de la gestion courante, mais également au niveau de la conception de la politique de l'entreprise, qui les applique effectivement et dispose des moyens matériels et d'autorité de les mettre en œuvre.

Art. 88.

A titre exceptionnel, lorsque la taille de l'entreprise conduit à avoir un effectif tel que le chef d'entreprise ne puisse lui-même assurer la surveillance des règles de sécurité, il peut exister une délégation expresse de pouvoirs en matière de sécurité. L'employeur donne alors mandat précis à un salarié nominativement désigné de veiller à la surveillance des règles de sécurité dans un lieu de travail précis. Pour être juridiquement prise en considération, la délégation expresse de pouvoir doit répondre à un certain nombre de conditions :

1° Elle doit être écrite et comporter une information sur le risque pénal encouru par le délégataire ;

2° Le délégataire doit, en outre, être pourvu de l'autorité et de la compétence nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions que suppose son mandat :

a) Il doit, en particulier, pouvoir ordonner la dépense nécessaire à l'exécution de ce qu'il décide ; il doit pouvoir interrompre les travaux dangereux et il doit pouvoir consulter les organisations syndicales concernées, les représentants des travailleurs, les comités d'hygiène et de sécurité, le médecin du travail ;

b) La compétence suppose à la fois une connaissance des techniques employées et une compréhension des textes à faire respecter. Ceci implique que l'employeur doit donner aux préposés le temps et les moyens nécessaires pour qu'ils s'informent de l'évolution des techniques et de la réglementation qu'ils sont chargés de faire appliquer. L'employeur qui a choisi un préposé incompetent, ou n'a pas veillé à sa bonne formation, n'est pas dégagé de sa responsabilité ;

c) Aucune sanction et aucun moyen de pression ne peuvent être exercés à l'égard d'un délégataire lorsque celui-ci signale au chef d'entreprise le manquement aux règles de sécurité ou lorsqu'il réclame les moyens nécessaires pour faire respecter la sécurité ;

4° Le préposé exerce de façon effective et permanente pendant la durée de cette délégation les pouvoirs correspondant à la délégation qu'il a reçue ;

5° Le préposé ne peut pas transmettre sa délégation de pouvoirs à un autre salarié ;

6° Le fait de refuser une délégation de responsabilité ne peut donner en aucune façon matière à sanction pour le salarié de la part de l'employeur.

Enfin, l'employeur reste responsable malgré une délégation expresse de ses pouvoirs, en cas d'erreur dans la conception du travail ou d'adoption d'une méthode de travail dangereuse, lorsque l'employeur a, seul, l'autorité et la compétence pour fixer, prévenir et contrôler l'organisation des travaux, ou bien encore lorsque le chef d'entreprise a connaissance des infractions à l'hygiène et à la sécurité qui se commettent habituellement dans son entreprise.

#### Art. 89.

Tout chef d'entreprise est tenu de faire connaître par écrit, à chacun des membres du personnel d'encadrement, les limites de ses responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité du travail et des conditions de travail des autres salariés. Le cadre responsable ne peut être que celui qui dispose des compétences, des pouvoirs et des moyens matériels pour réduire l'insécurité.