

N° 591

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

Enregistré à la Présidence du Sénat le 13 juin 2012

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la **protection de la santé des travailleurs au Danemark et en Suède,***

Par Mmes Annie DAVID, Jacqueline ALQUIER, Marie-Thérèse BRUGUIÈRE, Christiane KAMMERMANN, Gisèle PRINTZ, MM. Jean-Marie VANLERENBERGHE et Dominique WATRIN,

Sénateurs.

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, *président* ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Louis Lorrain, Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, *vice-présidents* ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, Catherine Deroche, M. Marc Laménie, Mme Chantal Jouanno, *secrétaires* ; Mmes Jacqueline Alquier, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, MM. Jean-Noël Cardoux, Luc Carvounas, Mme Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mme Muguette Dini, M. Jean-Léonce Dupont, Mme Odette Duriez, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Claude Léonard, Jean-Claude Leroy, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, Michel Vergoz, André Villiers, Dominique Watrin.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	5
I. UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL SPÉCIFIQUE	7
A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL DÉPENDANT DES ÉCHANGES INTERNATIONAUX ET STRUCTURÉ PAR LES SYNDICATS	7
1. <i>Le changement au cœur de la vie économique</i>	7
2. <i>Structure et rôle des syndicats</i>	9
• Focus : les institutions danoises et suédoises en charge de la santé au travail	13
B. UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET UNE ATTENTION FORTE AUX RISQUES ÉMERGENTS	16
1. <i>L'environnement de travail : une cogestion ?</i>	16
2. <i>La prise en compte des nouveaux risques liés à la santé au travail</i>	19
II. PROTECTION DE LA SANTÉ ET VOLONTÉ DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	23
A. SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE DANS L'ENTREPRISE	23
1. <i>Une dilution de la responsabilité de l'employeur dans la responsabilité sociale ?</i>	23
2. <i>La prise en compte du risque lié à chaque entreprise est-elle suffisante ?</i>	25
B. SANTÉ AU TRAVAIL CONTRE RÉDUCTION DU TEMPS TRAVAILLÉ.....	26
1. <i>Rendre disponible la main-d'œuvre</i>	26
2. <i>Des perspectives inquiétantes sur l'avenir du travail</i>	27
AMIANTE : PROMOUVOIR L'ACTION COMMUNE AU NIVEAU EUROPÉEN	29
ANNEXE 1 - LE CONTENU DE LA LOI SUÉDOISE DE 1977 SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	31
ANNEXE 2 - PROGRAMME DE LA DÉLÉGATION AU DANEMARK ET EN SUÈDE (20 au 28 mars 2012)	39
TRAVAUX DE LA COMMISSION	43

Mesdames, Messieurs,

Les démocraties scandinaves, construites sous l'égide de la démocratie sociale, et plus particulièrement le Danemark et la Suède, font figure de modèles sociaux au sein de l'Union européenne. Ces pays faiblement peuplés¹ et à l'identité forte ont construit dès la fin du XIX^e siècle, et renforcé dans l'après-guerre, un haut niveau de solidarité financé par l'impôt. A partir des années 1980, ils ont entrepris un certain nombre de réformes structurelles, présentées par leurs initiateurs comme liées aux contraintes imposées par la mondialisation. Dès cette époque, le Danemark a ainsi renoué avec une tradition ancienne de flexibilité du marché du travail, compensée par un système social visant à former en permanence les salariés. Dans les années 1990, ce sont les régimes sociaux danois et suédois qui ont été réformés. L'assurance maladie a ainsi été largement décentralisée et des méthodes de management privé ont été introduites. La Suède a par ailleurs mis en place une réforme complète de son système de retraite en 1998 avec, notamment, le passage à un système de comptes notionnels².

Au Danemark comme en Suède, l'Etat demeure un acteur central de la vie économique et sociale. La dépense totale des administrations publiques représente 57,9 % du PIB danois et 51,3 % du PIB suédois en 2011³ contre 55,9 % du PIB en France. Ces dépenses s'appuient sur une fiscalité forte. A titre d'exemple, la taxe verte danoise se situe entre 108 % et 180 % du prix d'une voiture, une TVA au taux unique de 25 % venant par surcroît. Ceci explique, pour une large part, le nombre de vélos individuels et familiaux circulant dans les rues de Copenhague.

¹ Au 1^{er} janvier 2011, la population danoise s'élève à environ 5,6 millions d'habitants et la population suédoise à 9,4 millions.

² Rapport d'information n° 377 (2006-2007) d'Alain Vasselle et Bernard Cazeau, déposé le 11 juillet 2007, « Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois ».

³ Source Eurostat.

La mise en place de réformes structurelles a été rendue possible par la **culture du compromis** qui caractérise les rapports sociaux dans ces deux pays. Ainsi le système danois de « flexsécurité » repose sur l'accord des syndicats qui ont accepté un assouplissement des règles en matière de licenciement en échange d'une action permanente de formation des salariés. Parallèlement, le Danemark est à ce jour le seul Etat de l'Union européenne à avoir inscrit le stress post-traumatique dans la liste des maladies professionnelles susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation.

L'implication ancienne et reconnue des syndicats salariés et patronaux est un des facteurs qui font que la Suède et le Danemark figurent aujourd'hui parmi les Etats exemplaires de l'Union européenne en matière de santé et sécurité au travail. Ces thèmes sont d'ailleurs au rang des priorités des agendas politiques, avec un plan d'action 2010-2015 en Suède et une stratégie à horizon 2020 pour le Danemark.

Une part importante de la richesse nationale des deux pays est ainsi consacrée aux seules politiques du marché du travail : 1,6 % au Danemark et 1,1 % en Suède contre 0,6 % en moyenne dans les pays de l'OCDE en 2009 mais 1 % en France. Ces dépenses paraissent notamment efficaces en matière de santé au travail puisque la prévalence des accidents du travail et maladies professionnelles n'est que de 1,34 % au Danemark et 0,79 % en Suède¹, ce qui les place parmi les taux les plus faibles de l'Union européenne². En France, ce taux est d'environ 3,6 %.

Mieux comprendre le fonctionnement de ces systèmes sociaux au travers du prisme concret de la protection de la santé des travailleurs a donc semblé nécessaire à votre commission des affaires sociales. En termes de santé au travail, et en l'absence d'indicateur synthétique, les données disponibles laissent en effet penser que la France se situe entre le Danemark et la Suède pour la santé des travailleurs. Afin d'étudier les mesures mises en œuvre dans ces deux pays, une délégation de votre commission, conduite par Annie David, présidente, et dont étaient membres Jacqueline Alquier, Marie-Thérèse Bruguière, Christiane Kammermann, Gisèle Printz, Jean-Marie Vanlerenberghe et Dominique Watrin, s'est donc rendue à Copenhague puis à Stockholm et Uppsala du 20 au 28 mars 2012.

La délégation tient à remercier les services des ambassades de France à Stockholm et à Copenhague, et plus particulièrement l'ambassadeur de France en Suède, le conseiller social et son équipe, ainsi que les missions économiques. Elle remercie également celles et ceux qui ont accepté de consacrer un peu de leur temps à la recevoir.

¹ Données 2009.

² Cf. Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail <http://osha.europa.eu/en/publications/forum/11>.

I. UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL SPÉCIFIQUE

Le discours largement partagé, et accepté dans ces pays eux-mêmes, sur l'existence d'un modèle scandinave au sein de l'Union européenne ne peut être apprécié à sa juste mesure qu'en gardant à l'esprit les spécificités économiques et sociales du Danemark et de la Suède.

A. UN MARCHÉ DU TRAVAIL DÉPENDANT DES ÉCHANGES INTERNATIONAUX ET STRUCTURÉ PAR LES SYNDICATS

Le Danemark et la Suède se distinguent l'un de l'autre par la structure de leur tissu industriel mais partagent certaines caractéristiques communes qui découlent de leur nature : ce sont de petites économies ouvertes plongées dans la concurrence mondiale.

1. Le changement au cœur de la vie économique

Les entreprises danoises sont, pour 70 % d'entre elles, composées de moins de vingt salariés, constituant un réseau de petites et moyennes entreprises (PME) tournées vers l'exportation. Cette situation s'observe par exemple pour le secteur agroalimentaire, principalement organisé autour de l'industrie laitière et de l'industrie porcine, toutes deux structurées sous forme de coopératives. Ainsi, la société *Arla*, basée à Arhus, est issue d'une fusion opérée en 2000 entre les principales coopératives de Suède et du Danemark¹. Elle est le septième groupe laitier au monde et regroupe plus de 90 % des laiteries danoises et plus de 65 % des laiteries suédoises. *Danish Crown* rassemble pour sa part 10 000 des 11 000 éleveurs de porcs danois et se place parmi les trois premiers exportateurs mondiaux.

Parmi les grandes entreprises danoises, qui emploient près de la moitié de la main-d'œuvre salariée, le groupe *Maersk*, fondé en 1904, est le premier opérateur mondial en matière de transport de cargo par mer. Il assure par exemple 20 % des transports mondiaux en provenance de la Chine.

Tous secteurs confondus, les exportations représentent, en 2011, 54 % du produit national brut (PNB) danois. En France, ce taux est de l'ordre de 25 %.

Ce positionnement économique rend le pays particulièrement sensible aux crises internationales et exposé à la concurrence, ce qui lui impose de conserver toujours un avantage compétitif, notamment à l'égard des pays émergents. Les investissements lourds réalisés dans le secteur de niche de l'éolien, très profitables jusqu'en 2008, se sont avérés fragiles face à la concurrence chinoise. La principale entreprise danoise du secteur, *Vestas*, a ainsi perdu 90 % de sa valeur au cours des trois dernières années et supprimé

¹ Fondées en 1881 et 1882.

2 500 postes. Le développement de la flexsécurité, qui n'apparaît pas brusquement dans les années 1980 puisque son histoire commence avec le XX^e siècle, ne peut se comprendre qu'à la lumière de ce contexte économique d'atomisation prononcée des entreprises et de forte cyclicité de l'activité en fonction du niveau des exportations. C'est ce contexte qui explique le choix fait par les syndicats danois de commencer chaque phase de négociation salariale par les entreprises d'exportation et de ne jamais dépasser les augmentations obtenues dans ce secteur.

- Le pays doit donc **miser sur l'innovation** : le **Danemark** est un pays très performant en termes de recherche. Les PME et le secteur agricole utilisent de hautes technologies et il existe un secteur manufacturier de pointe, avec des chefs de file mondiaux dans les secteurs de la pharmacie, du transport maritime et des énergies renouvelables. Le budget public de recherche et développement (R-D) du Danemark et ses dépenses de R-D pharmaceutique et biotechnologique sont élevés. En 2008, les dépenses intérieures brutes de R-D (DIRD) s'élevaient à 2,7 % du PIB, un niveau largement supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 2,3 % (2,26 % en France). Durement touché par la crise économique (contraction du PIB de 5,8 % en 2009), le pays a mis en place une « stratégie de mondialisation » qui vise à investir plus de 40 milliards de couronnes danoises (5,38 milliards d'euros) avant fin 2012 dans les domaines de la recherche, de l'éducation, de l'innovation et de l'entrepreneuriat.

- La **Suède** a, pour sa part, un taux d'ouverture aux échanges¹ particulièrement élevé puisqu'il atteint 90 % (celui de l'économie française est de 45 %). Son économie se caractérise par un secteur industriel très développé qui a connu beaucoup de succès sur les marchés étrangers : *Volvo*, *Saab*, *Electrolux*, *Ikea* et *Ericsson* sont ainsi devenues des marques de renommée mondiale. Elle a cependant connu de nombreuses restructurations du fait de la mondialisation : rétrécissement drastique de l'industrie textile, faillite de Saab automobile SA en 2011. Le rôle de l'Etat a aussi été réduit. La part des dépenses publiques dans le PIB a baissé de plus de vingt points entre 1993, où elle s'élevait à 72,4 %, et aujourd'hui, où elle s'établit à 51,3 %.

¹ Le taux d'ouverture mesure la place que tient le reste du monde dans l'économie d'un pays. Il s'apprécie notamment à partir de la balance commerciale.



Les ports de Stockholm, symboles de l'ouverture du pays sur le commerce international

2. Structure et rôle des syndicats

Face aux mutations parfois violentes imposées par la mondialisation dans les années 1980 et 1990, le rôle des syndicats de salariés a été central tant au Danemark qu'en Suède. La négociation a été facilitée par leur structure spécifique et l'importance accordée à la négociation collective.

La structure des syndicats est très similaire au Danemark et en Suède et de type organiciste. Les syndicats sont en effet regroupés en trois confédérations chargées des négociations nationales et constituées **en fonction du niveau de qualification de leurs adhérents**.

- *La Landsorganisationen*

i Danmark danoise et la *Landsorganisationen i Sverige* suédoise, littéralement « l'organisation nationale » (« LO »), ont toutes deux été créées en 1898 et constituent les principales organisations syndicales des deux pays. Elles regroupent les **travailleurs à col bleu et peu qualifiés**.

LO Danemark compte environ 1,3 million d'adhérents au travers des syndicats qu'elle regroupe, soit la moitié des travailleurs danois et les deux tiers des syndiqués. LO Suède compte pour sa part 1,5 million d'adhérents dont près de la moitié de femmes. Elle regroupe quatorze organisations syndicales structurées par branches.

Ces deux organisations ont été, dès le XIX^e siècle, proches des partis sociaux-démocrates. LO Danemark et le parti social-démocrate danois nommaient ainsi réciproquement deux membres de leur direction. Cette coopération a cessé en 1996 après une décision de LO qui a, par la suite, également arrêté de subventionner le parti social-démocrate. La raison principale invoquée pour la séparation entre la confédération et le parti était

que les membres de LO ne votaient plus majoritairement pour les sociaux-démocrates.

LO Suède n'a, pour sa part, jamais rompu les liens l'unissant au parti social-démocrate suédois qui a présidé à sa création. Ces liens n'ont toutefois jamais été aussi codifiés que ceux caractérisant LO Danemark et la social-démocratie danoise. Les rapports paraissent d'autant plus étroits que le premier secrétaire du parti social-démocrate suédois, Stefan Löfven, élu le 27 janvier 2012, était jusqu'à ce jour président de la fédération des travailleurs de la métallurgie, l'une des composantes les plus importantes de LO.

- Deux autres niveaux de confédérations syndicales se sont progressivement développés au cours du XX^e siècle. Tout d'abord, à côté de la confédération des cols bleus, une **confédération des cols blancs** s'est créée. La confédération des professionnels du Danemark (FTF) a ainsi été créée en 1952 et regroupe quatre-vingt-dix syndicats dont les syndicats d'enseignants, d'infirmiers, de travailleurs sociaux et d'employés de banque. 450 000 personnes sont représentées par FTF. Le syndicat est indépendant de tout parti politique. C'est également le cas de l'organisation centrale des employés professionnels (TCO) créée en 1944 en Suède. Avec environ 1,2 million de membres, dont près de 60 % de femmes, cette organisation représente un segment plus large de professionnels que son homologue danoise. Ses adhérents sont issus à part égale du secteur public et du secteur privé, et souvent diplômés de l'enseignement supérieur.

- Enfin, au Danemark comme en Suède, une **confédération de diplômés de l'enseignement supérieur** s'est constituée. L'*Akademikernes Centralorganisation* (AC), « l'organisation centrale des diplômés » du Danemark a été créée en 1972 et regroupe 210 000 membres au travers de vingt-trois syndicats affiliés. En Suède, la *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO) fédère, pour sa part, vingt-six associations professionnelles regroupant 556 000 membres.

Le caractère organique et non pas idéologique des confédérations syndicales est protégé par le droit au Danemark **puisque un syndicat qui accepte l'adhésion d'une personne relevant, de par son métier, d'un autre syndicat se voit imposer une amende**. Tel n'est pas le cas en Suède, ce qui explique la concurrence partielle entre la TCO et la SACO pour les adhérents. Même si les intérêts des adhérents des différentes confédérations peuvent s'opposer, l'absence de rivalité réelle en termes d'adhésions ne peut que limiter tout risque de surenchère. Cette spécificité historique des pays scandinaves est un élément central pour le fonctionnement du système de négociations collectives.

Il convient aussi de noter que les syndicats jouent auprès de leurs adhérents un rôle de prestataire de service essentiel **puisque ils gèrent notamment l'assurance chômage**. Cette activité est parfois présentée comme expliquant le fort taux de syndicalisation, plus de 68 %, dans ces pays. Cette fonction s'est cependant avérée être à double tranchant puisque le taux élevé

des cotisations chômage pour les salaires les plus bas et la réticence des étudiants et jeunes diplômés à cotiser, à l'occasion d'un premier emploi souvent imposé par la conjoncture et qu'ils entendent quitter le plus rapidement possible, ont contribué à la relative baisse de la syndicalisation. Celle-ci est liée peut-être aussi à une critique de « l'institutionnalisation » des organisations syndicales. Le taux de syndicalisation s'élevait, en 1999, à 80 % en Suède et à près de 75 % au Danemark.

Quelle que soit l'évolution du taux de syndicalisation, le rôle des syndicats est néanmoins appelé à demeurer central, tant au Danemark qu'en Suède, car **l'intervention de l'Etat dans le secteur de l'emploi y est vue comme un échec par les partenaires sociaux**. Le gouvernement ne dispose d'ailleurs que de peu de moyens d'intervention directe dans le domaine du travail : l'essentiel des tâches administratives, et notamment l'inspection du travail et la conduite d'études, sont confiées à des autorités administratives partiellement ou totalement indépendantes. Dans les deux pays, l'accord collectif prime sur la loi.

Au Danemark, l'Accord Collectif, conclu en 1973 entre LO et la confédération des employeurs danois (*Dansk Arbejdsgiverforening* ou DA, fondée en 1896) et amendé en 1993, prévoit **un système contraignant de négociation au niveau national destiné à prévenir tout conflit social et toute intervention de l'Etat**. Cet accord est connu comme la « constitution du travail ».

Le contenu de l'Accord Collectif entre LO et DA

Pendant les négociations collectives et les accords collectifs entre partenaires sociaux une procédure fixe est suivie :

- les négociations doivent être conclues avant une échéance déterminée ;
- cette échéance peut être repoussée d'un commun accord, ou :
- si les négociateurs concluent un accord, la proposition d'accord est soumise aux voix des adhérents ;
- si un accord ne peut être trouvé de nouvelles négociations ont lieu entre les partenaires sociaux et un Conciliateur ;
- si les négociations conduites par le Conciliateur se poursuivent, elles doivent se conclure avant une échéance donnée ;
- si les négociateurs ne parviennent pas à un accord un premier préavis d'action collective peut être émis (grève mais aussi lockout) ;
- l'action collective peut avoir lieu sauf si le Conciliateur la repousse ; il peut utiliser cette faculté à deux reprises pour un report de quatorze jours à chaque fois ;
- si, à l'issue de ces périodes, aucun accord ne peut être trouvé malgré de nouveaux contacts entre partenaires sociaux, l'action collective se déroule de plein droit.

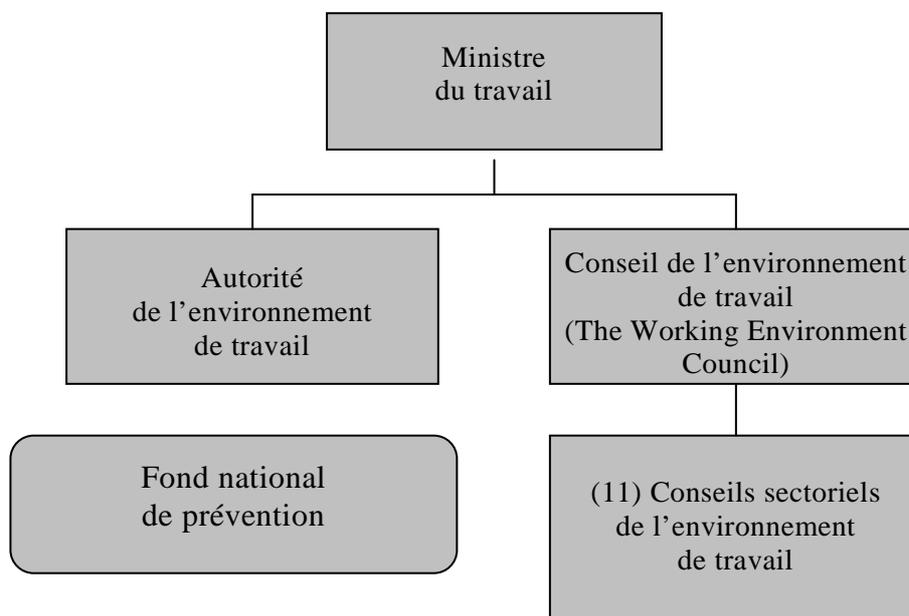
En Suède, la législation sur la sécurité au travail est ancienne puisque le premier texte en la matière remonte à 1889. Le législateur est revenu sur cette question à plusieurs reprises, en 1912, en 1949 et, en dernier lieu, en 1977, l'actuelle loi sur l'environnement de travail étant entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1978¹. Des adaptations essentiellement liées aux textes communautaires ont été apportées au fil des années à ce texte, qui reste la référence en matière de santé et de sécurité au travail. Le texte reste néanmoins très général et les partenaires sociaux sont attachés à ce que les dispositions réglementaires soient réduites au minimum. De manière générale, l'action de l'Etat dans le domaine du travail, notamment les tentatives pilotées par le gouvernement de restructuration des sites frappés par la désindustrialisation, est appréciée de manière sévère par les syndicats de salariés, qui estiment être mieux à même de protéger leurs adhérents au travers de la négociation.

Cette défiance à l'égard de l'Etat est ancienne. L'accord de *Saltsjöbaden*, signé entre LO et la confédération du patronat suédois en 1938 après une période de conflits sociaux intenses, consacre ainsi la maîtrise de la négociation dans le domaine du travail par les partenaires sociaux, en dehors de toute intervention de l'Etat. Cet accord a cependant été remis en cause au début des années 1980 en raison de la décision du gouvernement suédois, appuyé par le syndicat LO, de créer, hors du protocole d'accord, des fonds salariaux dont le patronat suédois estimait qu'ils aboutiraient à transférer la propriété des entreprises aux salariés. La manifestation patronale de 1983 a marqué une rupture dans la vie sociale du pays et a profondément blessé le modèle de négociation. Jusqu'à la suppression des fonds au début des années 1990, l'organisation patronale a refusé toute négociation nationale et résilié toutes les conventions auxquelles elle était partie. Aujourd'hui encore, le patronat suédois aborde l'idée de négociations collectives nationales avec une certaine réticence au nom du refus de l'empilement de textes.

La délégation de votre commission a été particulièrement intéressée par le *Working Environment Council*, instance permanente créée au Danemark réunissant vingt délégués des partenaires sociaux et chargée de trouver un accord sur les moyens de mettre en œuvre les obligations réglementaires relatives au monde du travail. Il s'appuie sur onze conseils sectoriels dans lesquels sont représentés, outre les partenaires sociaux, les entreprises concernées. La présidence du Conseil national est assurée par une personnalité indépendante nommée pour un mandat de quatre ans par le ministre et celle des comités sectoriels est tournante entre organisations patronale et de salariés. Les accords conclus au sein du Conseil et de ses sections sont transmis au ministre en charge du travail qui les retranscrit sous forme de circulaires. Un rapport annuel est également adressé au ministre. Il présente notamment des recommandations en matière de réglementation et le programme de négociations pour l'année à venir.

¹ Voir en annexe l'analyse du contenu de la loi.

Les instances en charge de l'élaboration des textes réglementaires et de leur mise en œuvre au Danemark



Source : Dansk Erhverv

Focus : les institutions danoises et suédoises en charge de la santé au travail

Danemark

Arbejdstilsynet - L'inspection du travail

L'inspection du travail est une agence placée sous l'autorité du ministère de l'emploi. Cette agence est chargée de veiller au respect de la sécurité et des conditions de travail au Danemark, en réalisant des inspections sur les lieux et les postes de travail et en apportant aux employeurs et aux salariés des informations et conseils sur la santé et la sécurité au travail. L'inspection est enfin investie d'un pouvoir de sanctionner les entreprises qui ne respectent pas les règles en vigueur.

En ce qui concerne des violations caractérisées des règles importantes fixées par la loi sur l'environnement de travail (« *Working Environment Act* »), l'inspection a le droit de condamner l'entreprise fautive à une amende. En cas de danger extrême, elle peut également demander la suspension de l'activité sur le poste de travail concerné. Les responsabilités de l'inspection sont définies dans la loi sur le milieu du travail et dans des ordonnances (« *Executive Orders* ») correspondantes.

L'inspection est dirigée par un conseil administratif, qui se compose du directeur général, **Jens Jensen**, et des directeurs de cinq centres : le centre de conseil sur le milieu de travail, le centre des ressources humaines et les trois centres d'inspection pour les parties est, sud et nord du pays. Les trois premiers sont situés à Copenhague. Chaque centre dispose d'un effectif compris entre 130 et 160 employés ; au total, l'inspection compte 750 employés.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
– le centre national pour la recherche sur la santé au travail

Le NFA est un institut de recherche relevant du ministère de l'emploi, ayant pour mission de surveiller, d'analyser et d'étudier les conditions de travail et leur influence sur la santé, la sécurité et le bon déroulement des conditions de travail. L'institut sert de base de connaissances pour le ministère, les partenaires sociaux et les conseillers du milieu de travail (« *working environment counsellors* »).

Les principaux domaines de recherche sont la sécurité, l'épidémiologie, les accidents au travail, les troubles musculo-squelettiques, les aspects physiques et chimiques et les conditions de travail psychosociales. Le NFA fait également des recherches sur le « management » et l'organisation du travail, ainsi que sur leur impact sur la santé et notamment sur les horaires de travail, l'absentéisme, l'exclusion et la productivité. Le NFA apporte également son soutien à l'enseignement supérieur, aux universités, tout en assurant l'interface entre les entreprises et le centre d'information sur le milieu de travail (« *Working Environment Information Centre* »). Ce centre d'information, mis en place en 2004, a pour but de rassembler et communiquer des informations dans ce domaine, afin de répondre aux besoins des utilisateurs.

Le NFA est dirigé par un conseil de dirigeants constitué de trois directeurs et d'un conseil d'administration composé de treize membres - un président nommé par le gouvernement, six membres nommés par les partenaires sociaux, quatre chercheurs nommés par le Conseil danois pour la Recherche stratégique, et deux représentants du personnel du NFA. En 2008, le NFA employait 155 personnes, dont 79 chercheurs et 14 doctorants (*PhD students*). Cette même année, il a publié 126 articles dans des revues scientifiques internationales.

Suède

L'Agence nationale de la Santé au Travail – Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket est l'autorité administrative responsable des questions liées à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que de l'inspection du travail. L'Agence a été fondée en 2001, par la fusion de dix Inspections de travail régionales et du Conseil national de sécurité et santé au travail. Sa mission est de faire respecter le droit et les conditions de travail, sécurisées et stimulantes, dans le but d'améliorer les conditions de travail dans une perspective physique, mentale, sociale et organisationnelle. L'Agence est chargée par le gouvernement et le Parlement de veiller à ce que les lois sur l'environnement de travail et les lois sur le temps de travail soient respectées. La loi sur l'environnement du travail (*Arbetsmiljölagen, AML*) est une loi « cadre », cette agence étant chargée de la compléter par des amendements et des instructions concernant l'environnement de travail. A ce jour, 130 dispositions sur des aspects techniques, chimiques, organisationnels et psychosociaux ont été publiées dans le livre des statuts de l'Agence (AFS).

Arbetsmiljöverket incite à l'établissement, sur tout site professionnel, d'une gestion active de l'environnement professionnel afin que chacun puisse y contribuer. Elle assume également la tâche de contrôle du respect de la loi et des directives suédoises sur l'environnement de travail. Elle effectue ce contrôle au moyen d'inspections, c'est-à-dire des visites sur les lieux de travail. L'Agence est également responsable des questions d'environnement de travail pour les personnes handicapées et a pour mission d'appliquer la politique du gouvernement dans ce domaine.

Elle est dirigée par le directeur général, **Mikael Sjöberg**, et les sept directeurs des divisions, dont quatre sont des divisions spécialisées (administration et analyse, régulation et expertise, affaires juridiques et communication) et trois sont des divisions géographiques chargées des inspections.

Centre de médecine professionnelle et environnementale d'Uppsala (AMM)

Le centre de médecine professionnelle et environnementale est rattaché à l'hôpital universitaire d'Uppsala couvrant le territoire des trois régions autour de cette ville (les régions en Suède sont responsables des services médicaux et de santé). Le centre dispose en son sein d'une clinique, ainsi que d'une unité de recherche dont l'objectif principal est d'élaborer des stratégies préventives dans le domaine de la santé au travail. Les patients sont normalement envoyés au centre par d'autres spécialistes ou par des autorités de l'assurance sociale. La mission du centre consiste dès lors à déterminer s'il y a une origine causale entre les conditions de travail du patient et ses symptômes ou les pathologies.

En ce qui concerne les recherches effectués au centre, elles visent, d'une part, à identifier les risques et les réduire, d'autre part, à mettre au point des méthodes destinées à améliorer les conditions de travail afin qu'elles puissent avoir un effet positif sur la santé des employés. Au nombre des projets de recherche en cours, figurent notamment « les conditions de travail des dentistes dans une perspective ergonomique », « la santé des petits entrepreneurs » et « les réactions physiques et psychologiques au stress en relation avec le bruit dans la salle de classe ».

Le centre emploie environ 35 personnes, dont des médecins, des psychologues, des toxicologues, des ergonomes et des statisticiens. Il participe à un grand nombre de projets de recherche au niveau international, dont deux fondés par l'Union européenne sur l'environnement de travail dans les écoles, auxquels participent notamment des écoles de Reims.

B. UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET UNE ATTENTION FORTE AUX RISQUES ÉMERGENTS

On ne peut être que frappé, lors de la visite de bureaux au Danemark ou en Suède, par l'importance accordée à la qualité de l'environnement de travail. Cela reflète une attention plus générale portée à la santé des travailleurs ainsi qu'à la prévention des risques. Un sondage commandé par l'agence européenne de santé et de sécurité au travail établit ainsi que 71 % des salariés danois estiment que la santé et la sécurité au travail sont un sujet très important et 22 % un sujet important (en France les proportions respectives sont de 54 % et 34 %).

1. L'environnement de travail : une cogestion ?

La représentante du patronat danois a indiqué à la délégation de votre commission que l'objectif était « *d'atteindre la cogestion de l'entreprise avec les employés sans toutefois aller jusqu'à l'autogestion* ». En pratique, on accorde à chaque individu sur le lieu de travail une réelle importance. Lors de sa visite du siège de *Carlsberg*, votre délégation a ainsi pu observer que les bureaux des différentes divisions étaient structurés sous forme d'un espace ouvert mais individualisable réunissant en une même surface l'ensemble des postes de tous niveaux hiérarchiques. Le seul espace clos est une salle de réunion également mise à disposition des employés souhaitant s'isoler un moment pour une raison personnelle ou lors de leur pause déjeuner. Ainsi que l'expliquait le directeur financier de l'entreprise *Rockwool*, principale entreprise danoise de matériaux d'isolement, **les différences hiérarchiques ne sont pas considérées au Danemark comme facteurs des rapports de force, mais comme l'exercice de fonctions différentes**, toutes également nécessaires à la vie de l'entreprise. Il affirmait ainsi qu'un employé qui estimerait qu'il exerçait mal sa fonction de direction n'hésiterait pas à le lui dire.



Visite de l'entreprise Rockwool, sous la conduite de M. Jakob Sørensen, vice-président du groupe

Certes, la réalité des rapports sociaux est sans doute moins idyllique que ne le laisse penser cet égalitarisme proclamé : la réussite sociale et l'écart entre niveaux de revenus trouvent malgré tout à s'afficher et ils s'accroissent.

Il n'en reste pas moins que l'**agencement matériel de l'espace de travail est conçu pour favoriser le bien-être du travailleur** : le Danemark comme la Suède ont imposé l'obligation que chaque employé dispose d'un bureau ajustable automatiquement en hauteur, afin de pouvoir l'adapter à sa morphologie et d'assurer ainsi le meilleur confort possible, dans l'idée que cela a également un retentissement sur la santé. Une importance particulière est accordée à l'accès à la lumière naturelle, préoccupation particulièrement explicable dans des pays nordiques. Outre des boissons chaudes et de l'eau, des corbeilles de fruits sont mises à la libre disposition de chacun ; lors des réunions, elles sont complétées par des boissons et des gâteaux.

- Au prix de pauses déjeuners réduites - parfois une douzaine de minutes, en fonction de l'accord interne à l'entreprise - **les horaires de travail sont adaptés à la vie familiale et aux besoins des parents de jeunes enfants**, dans des sociétés où les femmes représentent la moitié de la population active. Les journées commencent entre 8 h et 9 h du matin et se terminent en général entre 16 h 30 et 17 h, notamment au Danemark. Cette organisation va de pair avec une certaine contrainte sociale : il est mal vu, surtout pour une jeune mère, de ne pas se rendre auprès de ses enfants une fois 16 h 30 passées.

- Plus généralement, la vie dans les entreprises danoises et suédoises accorde une **grande place à l'individu et à ses besoins**. L'entreprise de construction *Skanska*, première entreprise de travaux publics en Suède, interrompt l'ensemble de ses chantiers dans le monde pour une minute de silence lors de chaque accident mortel impliquant l'un de ses salariés. A la suite de cette cérémonie, un échange a lieu entre tous les membres du personnel (ouvriers et cadres) sur les moyens de prévenir le retour d'une telle tragédie. Mais les salariés danois et suédois sont aussi placés face à des responsabilités accrues pour assurer eux-mêmes leur sécurité et leur santé au travail. Au sein de l'entreprise *Carlsberg*, les employés ne respectant pas les normes de sécurité après un premier avertissement sont invités à quitter l'entreprise voire licenciés.

- La structure de la **prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles** est assez similaire en Suède et en France. Les inspections du travail disposent de moyens et d'objectifs très proches. Le seuil de création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est, par exemple, identique (cinquante employés). **Au Danemark**, toute entreprise de plus de dix salariés doit se doter d'un comité en charge de la sécurité. **En Suède**, les délégués à la sécurité au sein des entreprises de cinq salariés ou plus, qui existent depuis 1912, sont désignés par les syndicats locaux ou, à défaut, par les salariés. Ils disposent d'une décharge de 5 % de leur temps de

travail (quatre-vingt-cinq heures par an en moyenne) pour assurer leur mission et peuvent prendre des mesures allant jusqu'à demander l'arrêt de la production en cas de risque pour la santé des travailleurs. On compte chaque année une centaine d'arrêts de production à la demande des délégués à la sécurité, généralement d'un commun accord avec l'employeur ce qui montre une certaine efficacité de la négociation au sein des entreprises. De fait, 83 % des délégués relevant des syndicats de LO Suède s'estiment soutenus par leurs collègues dans leur action et 50 % estiment l'être par l'employeur. Seuls 5 % des délégués considèrent qu'ils doivent surmonter l'hostilité de la direction pour accomplir leur mission de protection de la santé des travailleurs.

On compte aujourd'hui 97 000 délégués à la sécurité en Suède, le syndicat LO estimant qu'il en faudrait 200 000 pour couvrir les besoins de l'ensemble des salariés. L'écart entre ces deux chiffres tient aux choix des adhérents des syndicats locaux qui doivent désigner les délégués à la sécurité au sein des entreprises. Ceux-ci peuvent avoir une appréciation différente des besoins en matière de sécurité sur le terrain mais rencontrent aussi des difficultés pour désigner des délégués volontaires et qualifiés. Le coût total lié à l'exercice des missions des délégués à la sécurité, supporté par les employeurs, est estimé à 2 milliards de couronnes suédoises (environ 225 millions d'euros) par an. Pour les syndicats, ce chiffre est à mettre en regard du coût de l'absentéisme, situé, selon LO, entre 45 et 95 milliards de couronnes par an.

La Suède a également créé en 1949 une institution spécifique dédiée à la santé des travailleurs, les représentants régionaux à la sécurité, chargés de travailler à la prévention des risques dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés d'une zone géographique définie par convention. Les délégués sont désignés par les syndicats locaux. Ils sont près de 2000 en 2012. La loi de 1977 sur l'environnement de travail leur confie la mission de contrôler le respect par les entreprises des normes de sécurité et la participation des employés aux activités locales pour la santé et la sécurité. Leur rôle s'est avéré particulièrement important face à la multiplication de petites entreprises, dans le domaine du nettoyage notamment, disposant de faibles ressources (matérielles et de connaissance) en matière de sécurité et employant des populations plus précaires et souvent d'origine étrangère. A compter de 2006, le soutien des employeurs a néanmoins semblé s'éroder en raison de son coût en période de crise économique. Après une période de flottement, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont néanmoins engagés sur la pérennité financière de ce système, financé à parité entre l'Etat et les confédérations syndicales, qui pourrait servir de modèle en Europe¹.

Une différence notable doit cependant être signalée dans le fonctionnement des mécanismes de prévention. En Suède et au Danemark, la médecine du travail **n'intervient pas, comme c'est le cas en France, pour la**

¹ Cf. « *Health and Safety Representation in Small Firms: a Swedish Success under Threat* », Kaj Frick, 2008.

prévention et l'adaptation des postes de travail. Activité privée, payée par l'employeur en dehors de quelques cliniques publiques spécialisées dans les cas les plus graves, la médecine sur le lieu de travail a surtout pour fonction de répondre aux urgences. Le suivi de la santé des travailleurs est assuré par leur médecin généraliste et les actions de prévention et d'adaptation des postes de travail sont menées par les délégués à la sécurité, les experts des syndicats et l'inspection du travail.

2. La prise en compte des nouveaux risques liés à la santé au travail

Le Danemark et la Suède **ne connaissent pas, en tout cas jusqu'à présent, de phénomène de suicide au travail.** Cette situation, qui peut être marginalement liée à une question d'appréhension statistique du phénomène, découle de l'importance accordée au bien-être du salarié et aux mesures prises pour le protéger contre le stress.

En matière de prise en charge des risques liés à la santé au travail, le Danemark apparaît aujourd'hui en pointe sur la **question des risques psychosociaux (RPS)**. C'est sans doute ce pays qui, au sein de l'Union européenne, propose l'approche la plus intégrée sur cette thématique en termes tout à la fois de mobilisation des partenaires sociaux, tant au niveau national que sectoriel, de priorité politique, d'établissement d'un *corpus* juridique au niveau national, de prise en charge collective et de prévention.

Dans son plan d'action 2012-2020, le gouvernement danois a identifié les RPS comme un des risques les plus significatifs pour le futur et le stress comme une des conséquences pour la santé les plus importantes, juste après les maladies cardiovasculaires et avant les accidents et les troubles musculo-squelettiques. Il se fixe un **objectif de réduction de 20 %** d'ici à la fin de la période.

La prise en compte de la **souffrance psychologique au travail** date du début des années 1990. Un arrêté danois sur l'exécution du travail impose de tenir compte de la santé mentale du travailleur dans l'organisation du travail et, depuis 2001, il incombe à l'employeur de s'assurer que ses employés ne sont pas victimes de harcèlement moral ou sexuel.

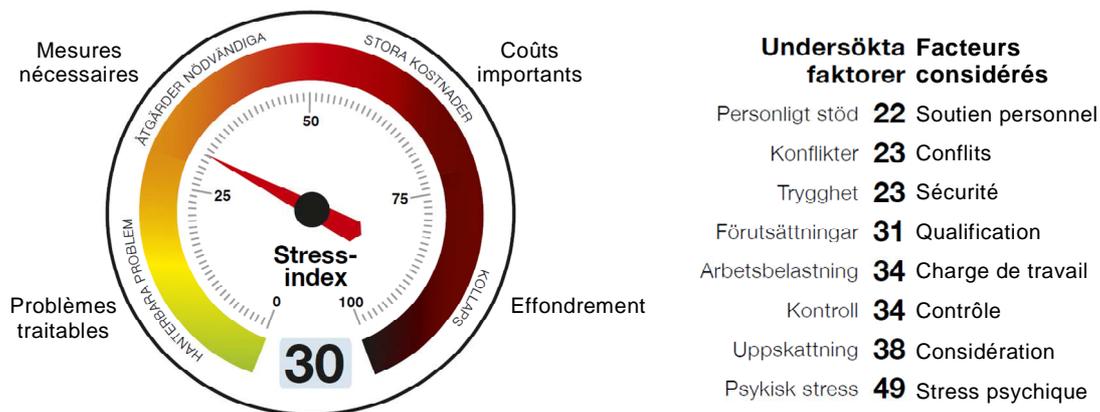
Au Danemark comme dans d'autres pays, notamment la France, certains troubles psychiques peuvent faire l'objet d'une reconnaissance en tant qu'accident du travail, s'ils sont consécutifs à un traumatisme grave (agression par exemple). Mais, seul parmi les Etats de l'Union européenne, le Danemark a complété ces dispositions et récemment inscrit le stress post-traumatique dans ses tableaux de maladies professionnelles reconnues et indemnisées.

Une victime du stress au travail peut donc se voir reconnaître des droits à indemnisation au titre d'un accident du travail si le syndrome post-traumatique est lié à un événement précis mais, si c'est l'organisation du travail elle-même qui est en cause, elle peut également relever de plein droit d'une indemnisation au titre d'une maladie professionnelle. Le Comité des

maladies professionnelles, instance paritaire en charge de l'examen des demandes d'indemnisation, peut reconnaître le caractère professionnel des troubles de la santé mentale s'ils ont été causés en tout ou partie par des caractéristiques particulières du travail, spécialement s'il y a eu des contraintes sur une longue période, en relation avec des situations de violence ou menaces de violence, de harcèlement d'une certaine gravité, de suicide ou de toute autre situation de grave stress qui ne soit pas typique du travail exercé. Le nombre de pathologies psychiques est passé au Danemark de 3 en 1996, à 231 en 2004 et à 891 en 2010, soit une augmentation de 286 %.

Des **actions de prévention** sont également menées. L'inspection du travail peut décider d'envoyer des psychologues inspecter l'environnement psychosocial d'une entreprise si elle suspecte cette dernière de connaître des problèmes dans ce domaine et un questionnaire dit « de Copenhague », destiné à mesurer le stress au travail, a été développé par le *National Research Centre for the Working Environment* (Centre de recherche national sur l'environnement de travail) et repris au niveau européen, notamment par l'Espagne. Un « baromètre du stress » a également été développé par les partenaires sociaux, pour mesurer le degré de stress chez les employés. Il est utilisé par les institutions gouvernementales comme l'inspection du travail. La délégation de votre commission a été particulièrement intéressée par ce dispositif qui devrait être développé au niveau européen.

The Stress Index - Le baromètre du stress



Source : Jana Fromm, Ph. D., Senior research officer

La préoccupation relative aux RPS existe tout autant en Suède avec une **reconnaissance croissante du nombre de cas d'invalidité**. Le taux de reconnaissance (nombre d'indemnisations octroyées par rapport au nombre de demandes instruites) est d'ailleurs supérieur à celui du Danemark, malgré l'absence d'inscription du stress post-traumatique sur la liste des maladies professionnelles. La distinction pratique tient à la manière dont les troubles sont appréhendés. Un consensus européen, auquel la France est partie

prenante, semble se forger sur la manière d'évaluer les symptômes évaluables médicalement. **La délégation de votre commission souhaite donc que la reconnaissance des risques psychosociaux comme facteur de maladies professionnelle puisse progresser rapidement dans les vingt-six Etats de l'Union qui n'ont pas encore fait évoluer leur réglementation.**

Au sein des entreprises danoises et suédoises, des politiques de prévention sont mises en place. Elles se fondent principalement sur la mise en place de questionnaires destinés à mesurer le moral et l'efficacité des salariés mais aussi conçus pour repérer les RPS. Par-delà la diversité des pratiques des entreprises, des traits communs se dégagent. L'envoi et la collecte de ces questionnaires, généralement annuels, constituent une part importante de l'activité des services de ressources humaines, leur analyse étant le plus souvent confiée à un cabinet extérieur indépendant. L'évaluation de la hiérarchie est une partie intégrante des questions posées, l'anonymat des réponses pouvant être levé si un cas de harcèlement ou de mal-être est identifié à l'occasion de l'analyse des réponses.

Ces exercices représentent un investissement important ; ils ouvrent un espace de dialogue avec les salariés et sont globalement efficaces pour le bien-être dans l'entreprise. Ils rencontrent toutefois des limites. La délégation de votre commission a pu les identifier au sein de l'entreprise *Securitas* dont l'objectif est un retour des questionnaires de 80 % mais qui ne parvient à obtenir que 50 % de réponses. Celles-ci permettent, semble-t-il, la construction et le suivi d'indicateurs fiables sur le stress dans l'entreprise. Mais force est de reconnaître que la réticence des salariés à répondre, malgré l'insistance de l'entreprise qui envoie plusieurs courriers à leur domicile, marque une certaine désaffection par rapport au travail. Seules des entreprises industrielles comme *Rockwool*, ayant construit une culture d'entreprise forte, parviennent à mobiliser leurs salariés pour qu'ils répondent presque tous aux questions qui leur sont posées. Le salariat mobile et relativement précaire, composé notamment d'étudiants, d'entreprises comme *Securitas*, paraît un obstacle à ce type de fonctionnement.

Mobilité et précarité salariale sont une source d'inquiétude pour les autorités et les syndicats suédois qui y voient une source de fragilisation du modèle de négociation collective fondé sur la participation active des salariés. Le développement de l'emploi intérimaire, qui représente 1,3 % du marché de l'emploi et assure environ 110 000 missions par an, paraît encore limité et est encadré par des règles strictes concernant notamment l'obligation de rémunérer l'intérimaire à hauteur d'au moins 90 % du salaire d'un permanent. Mais en dehors de toute légalité, une main-d'œuvre cachée et tournante se développe, reposant largement sur l'exploitation d'une main-d'œuvre immigrée. Les mutations liées à la mondialisation, à la concurrence, à la compétition et à la destruction de l'emploi industriel rendent donc plus difficile la mise en œuvre des mesures de prévention destinées à protéger la santé physique et mentale des salariés.

Le Danemark et la Suède ont une **tradition de réaction rapide aux risques émergents** pour la santé des travailleurs : ainsi interdiction dans les années 1970 pour l'**amiante** et, en Suède, dès les années 1980 pour les RPS. Dans ces deux cas, des mesures nationales ont été rapidement élaborées et, au sein des entreprises, des programmes de prévention ont été mis en place d'une manière qui paraît efficace. Mais des incertitudes se font jour face aux risques nouveaux, notamment ceux liés aux nanotechnologies. Sur cette question complexe, étant donné l'imbrication des enjeux économiques et des incertitudes scientifiques, tant le Danemark que la Suède sollicitent une coopération européenne en matière d'évaluation des risques car leur populations sont en effectif trop réduit pour les mener utilement eux-mêmes.

Les entreprises danoises, soucieuses d'investir dans ces secteurs prometteurs, sont demandeuses de certitudes et de réglementation claire, ce qui a conduit le gouvernement danois à créer un Centre national de nanosécurité, mais son action ne peut s'envisager indépendamment de celles des agences équivalentes dans les autres pays membres de l'Union. Face à l'évolution technologique et à la pression de la concurrence internationale sur les entreprises des Etats membres, **c'est donc désormais au niveau européen que les risques liés à la santé au travail doivent être évalués.**

De même, la délégation a été très sensible à l'appel lancé par la confédération LO au Danemark pour une mobilisation européenne en faveur de l'**interdiction mondiale de l'amiante**. C'est là un sujet qui doit réunir l'ensemble des Etats de l'Union européenne.

II. PROTECTION DE LA SANTÉ ET VOLONTÉ DE MOBILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le haut niveau d'attention dont fait l'objet la santé des travailleurs au Danemark et en Suède comporte une double ambiguïté : d'abord, s'agit-il réellement de la prise en charge des risques causés par le travail ou bien d'actions de santé publique menées dans l'entreprise ? Par ailleurs, ces actions sont-elles menées pour le bien-être des travailleurs ou pour augmenter la productivité ? Ces distinctions ne sont pas neutres. Elles sous-tendent des systèmes juridiques différents et fondent des visions du monde du travail et de l'avenir des travailleurs qui peuvent s'avérer incompatibles entre elles.

A. SANTÉ AU TRAVAIL ET SANTÉ PUBLIQUE DANS L'ENTREPRISE

1. Une dilution de la responsabilité de l'employeur dans la responsabilité sociale ?

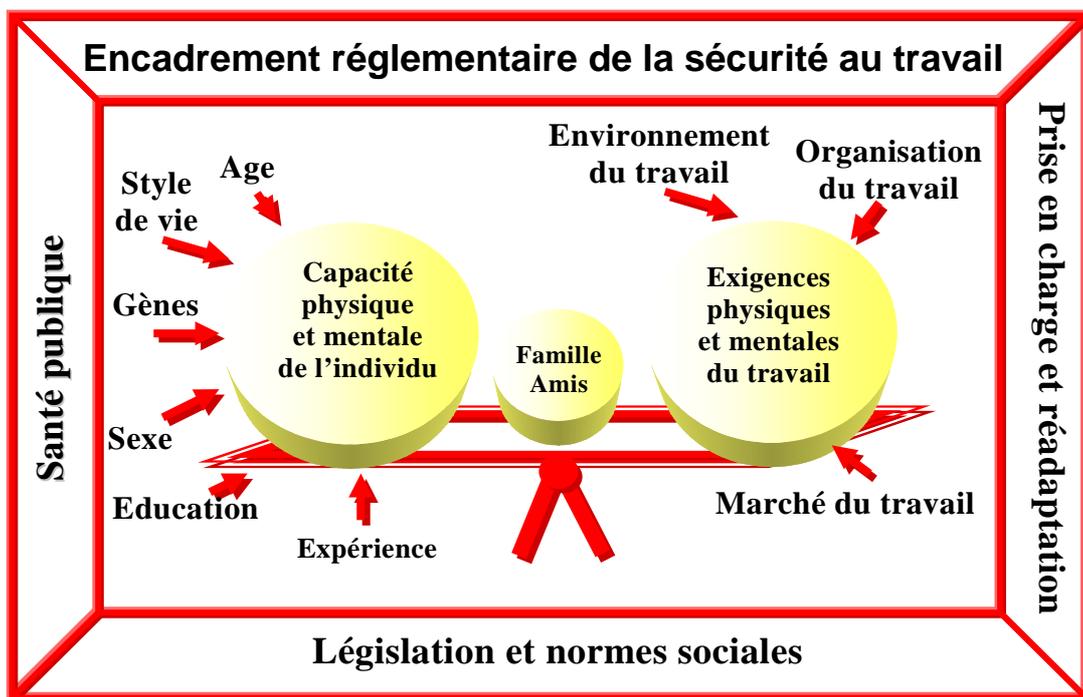
La délégation de votre commission a souvent eu l'occasion d'entendre, au cours de sa mission d'information, les employeurs, mais également les instances publiques, inspection du travail et centres de recherche, présenter la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail comme étant de l'intérêt de l'entreprise. Ceci est incontestable, le coût des arrêts de travail et l'intérêt en termes de productivité d'un environnement de travail épanouissant étant connus de tous. Mais l'adhésion des employeurs aux initiatives publiques de promotion de la santé se fonde également sur la mise à l'arrière-plan de leur responsabilité s'agissant de l'état de santé du salarié. La santé peut ainsi être considérée comme étant principalement un problème individuel lié aux choix de vie. Le patronat danois estime ainsi que la majorité des troubles musculo-squelettiques constatés chez les salariés sont dus à des causes personnelles et au mode de vie sédentaire moderne plus qu'aux conditions de travail.

Le nouveau rôle de l'inspection du travail danoise dans le cadre de la stratégie 2020 du gouvernement illustre cette tension. Depuis janvier, dans le cadre de l'inspection, l'inspecteur propose à l'employeur de recevoir des informations sur le bien-être au travail. Mais, même si ces offres sont généralement bien accueillies, elles n'ont aucun caractère contraignant et l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en œuvre les mesures préconisées. L'optique choisie est plus celle de la santé publique que de la santé au travail. En pratique, l'employeur est encouragé à mettre à disposition des salariés des moyens et méthodes afin d'améliorer son état de santé (au travers de la nutrition ou de l'activité physique par exemple) et à inciter l'encadrement à donner l'exemple. Ceci revient en fait à vouloir responsabiliser des salariés, chacun devant adopter les bonnes pratiques, d'autant que les moyens sont mis à sa disposition.

Est alors intégré à l'entreprise un discours sur **les niveaux souhaitables de performance physique**. Après avoir cherché uniquement à diminuer les charges lourdes dans le milieu de travail, l'inspection du travail danoise s'emploie aujourd'hui également à renforcer la résistance physique des salariés dont les fonctions impliquent la manipulation de ces charges. C'est donc la capacité physique de l'individu sur laquelle on entend agir pour assurer qu'il sera capable d'assumer les contraintes physiques de l'emploi. Ceci peut légitimement apparaître comme une contrainte supplémentaire pesant sur les salariés. Des initiatives en apparence aussi sympathiques et porteuses de bien-être que la mise en place d'un quart d'heure de gymnastique quotidienne pour des assistantes ménagères afin de lutter contre les troubles musculo-squelettiques peuvent ainsi se transformer en source de stress si elles deviennent une contrainte réglementaire ou l'objet d'une pression sociale.

L'ambiguïté entre santé publique et santé au travail est renforcée par la volonté des autorités publiques de mener des actions de santé publique au sein des entreprises considérées comme un lieu privilégié de diffusion de l'information.

L'équilibre entre capacité physique et contraintes liées au travail



Source : Karolinska Institutet

2. La prise en compte du risque lié à chaque entreprise est-elle suffisante ?

Le risque que la santé des travailleurs se fonde dans l'appréciation générale de la santé de la population active est limité par la prise en compte des risques auxquels sont exposés les salariés au sein de chaque entreprise. Les enquêtes systématiques menées par l'inspection du travail danoise sont ainsi hiérarchisées en fonction du risque posé par chaque entreprise en matière de santé et de sécurité. Afin de promouvoir les meilleures pratiques, l'inspection publie un classement des entreprises dont la performance en matière de santé et sécurité est évaluée par un « smiley ». Cette pratique qui suscite l'intérêt des médias a le mérite d'encourager les entreprises les mieux classées à conserver leur place lors de l'inspection suivante et les entreprises moins bien classées à s'améliorer. Les confédérations syndicales critiquent toutefois le satisfecit que semble octroyer ce classement aux entreprises les mieux classées pour tout l'intervalle, jusqu'à cinq ans, entre deux inspections.

	Donné aux entreprises inspectées qui n'ont pas de problème. Il demeure cinq ans à moins que de nouveaux problèmes ne surviennent.
	Est donné aux entreprises auxquelles des besoins d'améliorations ont été notifiés. Il demeure au moins un mois.
	Est donné aux entreprises qui ont reçu une interdiction. Il demeure au moins un mois.
	Est donné aux entreprises titulaires d'un certificat de qualité de l'environnement au travail.

Il n'existe pas, en Suède, de modulation de la cotisation des entreprises en fonction du risque qu'elles posent à la santé. La secrétaire d'Etat à la santé, interrogée sur ce point par la délégation de votre commission, a estimé que le système serait trop complexe. Il appartient donc à l'inspection du travail et aux syndicats au sein de chaque entreprise de faire leur propre évaluation du risque. L'absence de contrainte financière autre que les éventuelles sanctions imposées par l'inspection du travail peut laisser penser à certaines entreprises que la santé et la sécurité des travailleurs sont une responsabilité qu'ils s'imposent et non pas une obligation. La délégation de votre commission a été surprise de constater que l'entreprise de construction *Skanska*, pourtant considérée en Suède comme mettant en œuvre de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité, juge qu'il s'agit là d'un « cadeau » offert au travailleur par l'entreprise.



Visite d'un site de construction de l'entreprise Skanska

B. SANTÉ AU TRAVAIL CONTRE RÉDUCTION DU TEMPS TRAVAILLÉ

1. Rendre disponible la main-d'œuvre

La politique en faveur de la santé des travailleurs au Danemark, et dans une moindre mesure en Suède, paraît orientée par une triple perspective :

- protéger la santé des individus ;
- limiter les coûts sociaux liés à la maladie et aux accidents du travail ;
- maintenir la compétitivité à long terme du pays.

Il est important de conserver à l'esprit le manque de main-d'œuvre dont souffre le Danemark, ce qui limite sa capacité de croissance économique. Au cours des dernières années, le secteur public danois a réduit d'un tiers ses effectifs, pour limiter ses coûts dans une logique de réduction des déficits, mais aussi à la demande des entreprises privées ayant des postes à pourvoir. D'après le patronat danois, près de la moitié de la population active danoise (âgée de dix-huit à soixante-dix ans) est maintenue hors du monde du travail par le système de pensions (invalidité, congés maternité, et maladie). Il faut donc agir sur les causes de la sortie du marché du travail pour favoriser le retour à l'emploi. Plusieurs séries de mesures sont proposées dont la prévention des risques psychosociaux (dont le coût économique est évalué à plusieurs milliards par an) au travers d'un accord signé en avril 2012 entre le patronat et les confédérations syndicales. **Un partage plus égal du congé maternité entre les deux parents est également préconisé.** Enfin, au travers d'un programme amorcé par le gouvernement danois pour le retour à l'emploi,

les titulaires de pensions d'invalidité sont encouragés à prendre un emploi à temps partiel.

Cette dernière mesure s'appuie sur les « progrès de la médecine » qui permettraient d'offrir aux personnes jugées invalides, le plus souvent en raison de troubles psychiques, de réintégrer le monde du travail. Est également invoquée la nécessité de rendre le monde du travail plus divers en y faisant une place à ceux dont la capacité de travail est réduite. Ces deux arguments sont valables. Le monde du travail gagne incontestablement à ne pas se centrer uniquement sur les travailleurs jugés les plus productifs et la possibilité de retour à l'emploi est, pour de nombreuses personnes, un élément structurant de l'estime de soi.

Mais il existe un autre aspect à ces mesures. Attribuées largement dans des périodes de restriction volontaire de la main-d'œuvre afin de limiter le nombre des chômeurs, les pensions d'invalidité ont fait sortir du marché du travail ceux qui y étaient jugés les moins performants. Dans une période de restriction des dépenses sociales et de volonté d'augmentation de la main-d'œuvre, le coût des prestations dont ils bénéficient est devenu trop élevé. Mais la perspective qui leur est offerte n'est pas de trouver une place adaptée à leurs difficultés dans le monde du travail : comme l'ensemble des salariés, ils devront s'adapter au rythme du changement imposé par la concurrence internationale. Il leur faudra donc prendre soin de leur santé mais aussi suivre une formation continue garantissant leur employabilité. La délégation de votre commission s'interroge sur la capacité de celles et ceux qui étaient jugés inaptes au travail de trouver réellement leur place dans ce système économique particulièrement exigeant. On peut regretter, au-delà du cas du seul Danemark, que l'avenir des personnes les moins qualifiées semble parfois se résumer à une alternative entre la pension et l'insertion forcée.

2. Des perspectives inquiétantes sur l'avenir du travail

La volonté de garantir la santé des travailleurs va donc parfois de pair avec celle de rendre la main-d'œuvre la plus large possible disponible le plus longtemps possible. Un lieu de travail sain devient dès lors un lieu de travail qu'il n'est pas nécessaire de quitter rapidement, et où l'on peut rester longtemps, que l'on compte en nombre d'heures travaillées ou d'années de travail.

Ceci correspond à la vision du monde du travail évoquée par président de la commission des affaires sociales du parlement danois. D'après les estimations danoises, les générations qui naissent aujourd'hui ont une espérance de vie de cent ans et devront travailler jusqu'à l'âge de soixante-quinze ans pour pouvoir conserver un haut niveau de sécurité sociale. Il est donc essentiel de maintenir les travailleurs en bonne santé le plus longtemps possible.

Ces perspectives doivent être interrogées. Elles sont en tout cas étroitement liées à la situation économique et démographique du Danemark et des autres pays scandinaves. Ici encore les spécificités de ces pays, porteuses de nombreux points très positifs pour la santé des travailleurs, limitent la possibilité de les considérer purement et simplement comme des modèles à suivre.

AMIANTE : PROMOUVOIR L'ACTION COMMUNE AU NIVEAU EUROPÉEN

La délégation de la commission des affaires sociales a eu l'occasion de s'entretenir au Danemark et en Suède avec des représentants des syndicats en charge des questions liées à l'amiante. Ceux-ci ont souligné les dangers toujours présents de cette substance et la nécessité d'une coordination au niveau européen.

Si, en Suède comme au Danemark, l'interdiction de l'amiante a été précoce, les syndicats considèrent qu'une **course contre la montre est aujourd'hui engagée pour désamianter** les immeubles, les bateaux et les trains.

Ceci suppose que :

- un **relevé exhaustif des sites** amiantés soit mené ;
- un diagnostic soit conduit sur place afin d'établir la localisation et la quantité d'amiante présente ;
- des mesures d'encapsulage ou, en priorité, d'**enlèvement** de l'amiante soient mises en œuvre.

Au Danemark, afin de mener à bien l'évaluation de la présence d'amiante dans l'environnement, le consultant et syndicaliste Lars Vedsmand préconise la mise en place d'une obligation de notifier la présence d'amiante s'imposant aux copropriétés pour les bâtiments privés et aux entreprises pour les bâtiments et les équipements industriels. **Le secteur public pourrait d'ailleurs montrer la voie en publiant la liste des bâtiments publics contenant de l'amiante et des mesures prises pour protéger les salariés travaillant sur les sites ainsi que les usagers.** Aujourd'hui, l'obligation de notification de la présence d'amiante s'impose seulement aux employeurs du secteur du bâtiment dont les salariés se trouvent confrontés au problème.

Il est aussi essentiel de **préserver les connaissances en matière d'amiante**. Les jeunes générations de salariés du bâtiment ou de la construction mécanique (industrie navale, ferroviaire, automobile) n'ont pas été amenées à utiliser cette substance. Elles ne sont donc pas nécessairement conscientes des dangers liés aux produits et, surtout, elles ne savent pas où elle est susceptible de se trouver, comment l'identifier, ni la manipuler. **Appelés à effectuer des travaux ou des réparations sur des sites ou des appareils anciens, les salariés sont donc susceptibles d'être exposés à leur insu à l'amiante.** Un effort d'information et de formation avec l'enseignement professionnel doit en conséquence être conduit à titre préventif.

Pour celles et ceux qui seraient aujourd'hui victimes de l'amiante, **des mécanismes de prise en charge et d'indemnisation doivent également être mis en place.**

Parallèlement aux actions nationales, la **coordination européenne** est essentielle sur deux plans :

- tout d'abord, définir les **bonnes pratiques** en matière d'enlèvement de l'amiante et de protection des travailleurs au travers de l'action du comité des hauts responsables de l'inspection du travail chargé, depuis 1995, de conseiller la Commission européenne sur tous les problèmes relatifs à la mise en œuvre de la législation européenne sur la santé et la sécurité au travail au sein des Etats membres.

L'action des instances européennes doit s'appuyer sur des programmes européens de **recherche** réunissant les organismes nationaux de recherche comme l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) en France ;

- ensuite, poursuivre les démarches pour obtenir **l'interdiction mondiale de l'amiante** préconisée par la déclaration de la Conférence européenne sur l'amiante réunie en 2003. En effet, **deux millions de tonnes d'amiante sont encore produites chaque année, avec une consommation qui continue d'augmenter dans les pays en développement.**

Une action coordonnée pour **faire pression sur les pays exportateurs** que sont le Canada et la Russie est nécessaire pour mettre fin à la diffusion de cette substance. Déjà, en 2001, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a débouté le Canada de sa plainte contre l'interdiction française d'importation de l'amiante, cette interdiction ayant été jugée « *nécessaire à la protection de la santé et de la vie des personnes* ». Une nouvelle étape pourrait être franchie si les pays ayant interdit l'amiante introduisaient à leur tour une plainte contre le Canada et la Russie en invoquant la concurrence déloyale que représente l'exportation d'un matériau isolant toxique mais de faible coût.

ANNEXE 1

LE CONTENU DE LA LOI SUÉDOISE DE 1977 SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

1. Champs d'application

La législation sur l'environnement de travail a un champ d'application extrêmement large. Elle couvre tous les types de travail, et concerne aussi bien le secteur public que le secteur privé. Pour l'essentiel, elle s'applique à la personne qui travaille pour un employeur, quel que soit le statut de celui-ci. De même, tous les types de postes de travail sont concernés, ce qui inclut l'encadrement supérieur.

Les personnes qui sont leurs propres employeurs sont aussi concernées. Par contre, la législation ne s'applique pas aux relations entre une personne qui fait appel à une entreprise extérieure et son contractant, sauf dans le cas où celui-ci n'est pas considéré comme indépendant. Elle s'applique aussi aux forces armées en période de paix, la seule exception étant l'interdiction pour les délégués à la sécurité d'interrompre les exercices militaires.

De la même manière, l'essentiel des dispositions de la législation de l'environnement de travail s'applique aux élèves dans toutes les écoles ainsi qu'aux étudiants, à l'exception de ce qui concerne les délégués à la sécurité, les comités de sécurité, certaines règles sur la limite d'âge, la durée du travail, et la tenue de registres concernant les examens médicaux. Par contre, il existe certaines dispositions spécifiques aux délégués à la sécurité des élèves.

Les seules exceptions à la législation sur l'environnement de travail concernent le travail sur les bateaux autres que les bateaux de guerre, et le travail au domicile de l'employeur, qui sont réglementées par la loi sur la sécurité maritime et la loi sur l'emploi domestique. De ce fait, par exemple, les assistants personnels (auxiliaires de vie) embauchés directement par les personnes âgées ou les personnes handicapées et non par la municipalité ne relèvent pas de la législation sur l'environnement de travail.

2. Conditions de travail

La loi sur l'environnement de travail est une loi-cadre qui pose des principes généraux. Ceux-ci peuvent être précisés par des textes d'application provenant pour l'essentiel de l'agence pour l'environnement de travail. Les principales règles de base sont les suivantes:

- l'environnement de travail doit être satisfaisant au regard de la nature du travail et des progrès sociaux et techniques dans la communauté. Les conditions de travail doivent être adaptées aux différences physiques et aux attitudes mentales des personnes employées ;

- l'employé doit avoir l'opportunité de participer à la définition de sa situation personnelle au travail et à tout processus de changement qui affecte son travail ;

- la technologie, l'organisation de travail et le contenu de l'emploi doivent être définis de manière à ce que l'employé ne soit pas soumis à des contraintes physiques ou mentales qui peuvent le conduire à la maladie ou à l'accident. Les horaires de travail doivent aussi être pris en compte en la matière. Tout travail étroitement surveillé et concentré sur un champ d'activité trop étroit doit être évité ;

- tous les efforts doivent être faits pour garantir que le travail offre des opportunités de changement, de contacts sociaux et de coopération, assurant ainsi une cohérence entre les différentes tâches ;

- de plus, l'employeur doit veiller à garantir des conditions de travail qui offrent des opportunités pour un développement personnel des employés, en permettant le libre choix personnel et la responsabilité professionnelle ;

- le travail doit être planifié et organisé de manière à ce qu'il ait lieu dans un environnement sain et sûr ;

- le lieu de travail doit être organisé et équipé de manière à fournir un environnement de travail adapté ;

- les conditions atmosphériques et acoustiques ainsi que l'éclairage doivent être satisfaisants, de même que tous les autres éléments ayant une influence sur l'hygiène de travail. Des mesures de sécurité adéquates doivent être prises pour prévenir les blessures causées par les chutes, feux, explosions, courants électriques ou tout autre facteur analogue ;

- l'équipement technique et les machines doivent être positionnés, dessinés et utilisés de manière à offrir une protection adéquate contre les maladies et les accidents ;

- les substances dangereuses peuvent être utilisées seulement dans des conditions qui garantissent une sécurité optimale ;

- les équipements de protection personnelle doivent être utilisés si la sécurité ne peut pas être assurée par d'autres moyens. L'employeur doit fournir ces équipements ;

- les espaces et les locaux nécessaires pour l'hygiène personnelle, les repas et le repos aussi bien que pour les premiers secours en cas d'accident et de maladie doivent être fournis de manière adéquate selon la nature de travail et les besoins des employés. De même, les véhicules de transport du personnel doivent être adaptés pour assurer la sécurité et le bien-être.

3. Obligations de l'employeur

La loi fait porter l'essentiel de la responsabilité sur l'employeur, qui doit prendre toutes les précautions nécessaires pour prévenir l'exposition de l'employé à la maladie et aux accidents. Il doit aussi tenir compte des risques spécifiques du fait qu'un travailleur est isolé lorsqu'il effectue ses tâches. Il doit aussi veiller au bon état du matériel et des équipements de sécurité, ainsi que de tous équipements techniques.

L'employeur doit organiser, diriger et contrôler les activités dans son entreprise de manière à respecter les règles générales sur les conditions de travail, qu'il s'agisse de la loi ou des règlements établis par les agences compétentes. Il doit aussi mener des enquêtes sur les accidents du travail ainsi que sur les risques encourus par le personnel du fait de son activité et prendre les mesures qui s'imposent. Les mesures qu'il ne peut pas prendre immédiatement doivent faire l'objet d'un calendrier de mise en place.

Dans la mesure où son activité le requiert, l'employeur doit établir des plans d'actions en matière d'environnement du travail, incluant des mesures pour l'améliorer. Il doit aussi mettre en place, le cas échéant, des programmes d'adaptation aux postes de travail et de réhabilitation des travailleurs revenant de congé pour maladie ou suite à des accidents du travail.

L'employeur est aussi responsable de la mise en place de services de médecine du travail. Ce sont des organismes ressources indépendants chargés notamment d'agir pour la prévention et l'élimination des risques sur le lieu de travail, d'identifier et de décrire les relations entre l'environnement de travail, l'organisation, la productivité et la santé.

L'employeur doit aussi s'assurer que l'employé a une bonne connaissance des conditions dans lesquelles le travail s'effectue et des risques auxquels il est exposé. Pour cela, il est tenu de donner une formation adaptée à l'employé, et notamment de l'informer précisément sur les mesures à prendre pour éviter ces risques.

L'employeur doit aussi, aux termes de la loi, tenir compte des capacités individuelles de l'employé afin de l'affecter à des tâches sur lesquelles il ne court pas de risques particuliers, ou adapter le poste de travail aux caractéristiques physiques et mentales de l'individu pour éliminer les risques.

4. Obligations de l'employé

Cela n'empêche pas que l'employé ait aussi un certain nombre de devoirs. La loi dispose notamment que l'employeur et l'employé doivent coopérer pour mettre en place de bonnes conditions de travail.

L'employé doit notamment participer aux activités liées aux conditions de travail et à la mise en œuvre des mesures nécessaires pour qu'elles soient satisfaisantes. Il doit notamment suivre les instructions qui lui sont données, utiliser les matériels de sécurité et prendre toute autre précaution nécessaire pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Un employé qui découvre une situation de travail dangereuse a l'obligation d'immédiatement en informer l'employeur ou un délégué à la sécurité.

De même, lorsque plusieurs personnes travaillent sur un même site, elles doivent se consulter et s'organiser pour garantir des conditions de sécurité satisfaisantes pour tous. Chacune d'entre elles doit s'assurer qu'elle ne fait pas courir de risques de maladie ou d'accident aux autres personnes qui travaillent sur le même site, soit du fait de son activité soit du fait du matériel utilisé.

5. Obligations sur les lieux où interviennent plusieurs entreprises

La loi pose aussi les règles précises concernant les collectivités et les chantiers. Il doit notamment y avoir un responsable qui s'assure que :

- l'activité de prévention des risques de maladie ou d'accident est coordonnée ;
- le travail est planifié de manière à éviter les risques dus aux différentes activités sur le chantier ;
- les dispositifs de sécurité généraux sont mis en place et conservés en bon état, et des règles de sécurité générale sur le site diffusées ;
- les responsabilités pour les matériels de sécurité spécifiques qui peuvent être nécessaires pour des activités particulières sont clairement établies et connues de tous ;
- des locaux pour le personnel et les sanitaires sont installés sur le chantier et répondent aux besoins sur les plans quantitatif et qualitatif ;
- l'ensemble des personnes travaillant sur le chantier obéissent aux instructions données par la personne responsable de la coordination.

6. Règles concernant les machines et les produits

La loi prévoit aussi que tout fabricant, importateur, distributeur, ou fournisseur d'une machine ou d'un équipement technique doit s'assurer que celui-ci ou celle-ci garantit une sécurité adéquate contre les maladies et les accidents, lors de leur utilisation et lorsqu'ils sont distribués ou présentés. La présentation de matériels ne remplissant pas cette condition peut avoir lieu à l'occasion de foire, d'exposition, ou d'autres événements de même nature s'il est clairement indiqué que le produit ne remplit pas ces conditions et qu'il ne sera pas mis sur le marché avant que ce soit le cas.

Toute machine mise en fonctionnement doit faire l'objet de mesures de sécurité appropriées pour la prévention des accidents. Les informations nécessaires doivent être fournies et l'étiquetage doit être très clair pour éviter un usage dangereux.

Un fabricant, un importateur, ou un distributeur d'un produit qui peut causer des maladies ou des accidents doit aussi prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou combattre les effets indésirables de cette substance en cas d'utilisation normale.

Les mêmes règles s'appliquent en matière d'emballage.

Une personne qui installe un équipement technique doit s'assurer que les équipements de sécurité nécessaires sont mis en place et que toutes les précautions nécessaires sont prises.

Toute personne qui a la responsabilité d'un site de travail doit s'assurer de l'existence d'équipements qui évitent à une personne qui viendrait y travailler sans appartenir à son entreprise d'être exposée à des risques de maladies ou d'accident. Elle doit aussi prendre des précautions de même nature si elle fait appel à des sous-traitants.

De la même manière, le donneur d'ordre d'une construction ou de travaux industriels ou publics importants doit, dans le cadre de la planification, prendre en compte les risques en matière de sécurité du travail, à la fois pendant la construction et dans le cadre de l'usage futur de l'équipement. Le fabricant de bâtiments et d'installations préfabriqués devra prendre le même type de précaution dans le cadre de sa planification. Les architectes, les constructeurs et les autres personnes impliquées dans les opérations ont le même type de responsabilité pour ce qui concerne leur tâche.

7. Le rôle des autorités publiques

La réforme de l'administration engagée au début des années 1990 n'a pas réduit le rôle du gouvernement et de ses agences en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail.

La loi prévoit en effet que le gouvernement ou l'agence de l'environnement de travail peut établir des règles pour les substances qui peuvent être à l'origine de maladie ou d'accident en matière :

- de conditions de fabrication, d'usage, d'étiquetage ou d'information sur le produit ;

- de tests ou d'inspection pour s'assurer que les règles établies sont respectées.

Afin de faciliter la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, le gouvernement ou l'agence peuvent aussi imposer :

- que certaines méthodes de travail ou des locaux destinés à certaines activités ne soient pas utilisés sans autorisation ;

- que les substances ou les matériels techniques susceptibles d'entraîner des maladies ou des accidents ne soient pas mis sur le marché, utilisés ou distribués pour être utilisés sans permission, sans autorisation ou sans certificat de conformité à des règles établies.

De même, le gouvernement ou l'agence peuvent imposer que l'on conserve sur le lieu de travail la liste de certains types de matériels techniques ou de substances utilisés dans la production et qui peuvent causer des maladies ou des accidents.

Les employeurs peuvent, aux termes de la loi, se voir imposer la tenue et la mise à jour d'un registre des employés qui risquent d'être exposés à des produits, à des procédés ou à des matériels qui peuvent entraîner des maladies ou des accidents. Ce registre doit comporter des détails sur le travail effectué ainsi que sur l'exposition des employés. L'Etat peut exiger que l'employeur transmette les détails du registre à des médecins qu'il désigne. Les employés ont accès à ce registre pour ce qui concerne leurs informations personnelles.

Le gouvernement ou l'agence peuvent établir des règles concernant les enquêtes sur les conditions de sécurité pour certaines activités et sur l'installation de matériels techniques.

Le gouvernement ou l'agence peuvent aussi interdire l'utilisation de méthodes de travail, de processus industriels, de matériels ou de substances susceptibles de causer des maladies ou des accidents.

Si certains travaux entraînent un risque de maladie ou d'accident, le gouvernement ou l'agence peuvent imposer l'obligation d'organiser des visites médicales, des vaccinations ou tout autre traitement préventif contre l'infection des personnes employées ou qui vont être embauchées pour le travail concerné. Il peut être aussi interdit de faire appel pour tous les travaux de ce type à des personnes dont les examens médicaux ont montré qu'elles souffrent d'une pathologie ou d'une faiblesse qui les rend particulièrement vulnérables aux risques encourus.

De la même manière, si un type particulier de travail entraîne un risque spécifique pour certains groupes d'employés, le gouvernement ou l'agence peuvent interdire l'emploi pour ces travaux d'employés appartenant à un tel groupe, ou imposer des conditions particulières d'emploi pour ces groupes. Il peut s'agir notamment des femmes enceintes.

Le gouvernement et l'agence peuvent aussi décider que des registres contenant le nom des personnes examinées et les résultats de leurs examens médicaux soient conservés. Ils peuvent aussi imposer la conservation de documents ayant un rapport avec la santé et la sécurité au travail. Ils peuvent aussi obliger les employeurs à notifier à un organisme de surveillance les maladies qui peuvent avoir un rapport avec le travail, et à fournir à cet organisme l'information et l'assistance nécessaires.

Le gouvernement et l'agence, plus généralement, peuvent arrêter toute disposition concernant les conditions de travail, ainsi que des obligations générales dans ce domaine en tant que de besoin pour assurer la prévention des maladies et des accidents du travail.

L'ensemble de ces dispositions donne aux services de l'Etat des pouvoirs extrêmement importants en matière d'établissement des règles pour la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'en matière de contrôle. Il s'agit d'une exception importante au principe qui veut que la plupart des dispositions concernant le travail relèvent de la négociation collective.

8. Règles concernant les mineurs

La loi prévoit que les mineurs de dix-huit ans ne peuvent pas travailler avant l'âge de seize ans ou avant qu'ils aient terminé leur scolarité obligatoire.

Les mineurs de seize ans et plus peuvent toutefois effectuer de petits travaux qui ne peuvent pas avoir d'effets négatifs sur leur santé, leur développement et leur éducation. L'Etat et l'agence de l'environnement du travail peuvent fixer des règles en la matière.

Les mineurs de moins de seize ans ne peuvent pas travailler, sauf exception définie par réglementation publiée par le gouvernement ou par l'agence. Ce type d'exception ne peut concerner que des travaux extrêmement faciles sans problème particulier de mise en œuvre.

Un mineur ne peut effectuer un travail qui entraînerait un risque d'accident ou de fatigue extrême ou tout autre effet dangereux pour sa santé et son développement. Le gouvernement et l'agence peuvent aussi établir des règles en la matière, obliger à procéder à un examen médical et à la tenue d'un registre comportant les noms des personnes examinées et le résultat des examens.

Le gouvernement ou l'agence peuvent aussi fixer des règles concernant la durée du travail et les horaires pour les mineurs.

9. La coopération entre employeur et employé et les délégués à la sécurité

La loi précise les méthodes de coopération entre employeur et employés pour organiser les activités concernant l'environnement du travail.

a) les délégués à la sécurité

Lorsque cinq personnes au moins sont employées régulièrement sur un même site, au moins un employé doit être nommé délégué à la sécurité. Des suppléants doivent aussi être désignés.

Les délégués à la sécurité sont choisis par le syndicat local qui a passé un accord collectif avec l'employeur. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat, les employés désignent leurs délégués.

Dans le cas où un site de travail, qui compte moins de cinquante personnes, n'a pas de comité de sécurité, le syndicat peut désigner un délégué à la sécurité qui n'est pas un employé du site : c'est ce que l'on appelle le délégué régional à la sécurité.

Lorsqu'un site compte plus d'un délégué à la sécurité, l'un d'entre eux est désigné comme délégué responsable et est chargé de coordonner leurs activités.

Le délégué à la sécurité représente les employés sur les sujets concernant l'environnement du travail, et travaille avec l'employeur à cet effet. Il devra, dans son secteur, surveiller les précautions prises contre les maladies et les accidents du travail, ainsi que le respect par l'employeur des règles fixées dans la loi.

Les délégués doivent participer à la planification de nouveaux locaux, des matériels, des processus de travail, des méthodes de travail et à l'organisation du travail, à tout ce qui concerne l'usage de substances dangereuses. De plus, ils participent à la préparation des plans d'actions en matière d'environnement du travail et doivent être informés de tous les changements significatifs des conditions de travail dans le secteur qu'ils couvrent.

L'employeur et les employés doivent s'assurer que les délégués à la sécurité ont reçu une formation adéquate.

Les délégués à la sécurité bénéficient d'autorisations d'absence nécessaires pour l'accomplissement de leur tâche. Ces autorisations d'absence ne doivent pas avoir d'impact négatif sur leur rémunération ou sur les avantages dont ils bénéficient.

Les délégués à la sécurité ont accès à tous les documents et à toutes les informations nécessaires à leurs activités.

Un délégué à la sécurité qui estime que des mesures doivent être prises pour garantir un environnement du travail satisfaisant doit contacter l'employeur et demander la mise en œuvre de ces mesures. Il peut aussi demander qu'une enquête spécifique soit faite pour vérifier la situation dans sa zone de sécurité.

L'employeur doit immédiatement donner au délégué, à sa demande, confirmation écrite du fait qu'il a reçu celle-ci. Il doit répondre à la demande sans délai. S'il ne le fait pas, ou si la demande n'est pas prise en considération dans un délai raisonnable, l'agence de l'environnement du travail doit, à la demande du délégué à la sécurité, étudier si une injonction ou une interdiction doit être faite.

Lorsqu'il y a un comité de sécurité, le délégué à la sécurité le saisit directement des problèmes constatés.

Si un travail spécifique met en danger sérieux et immédiat la vie ou la santé d'un employé, et si aucune solution immédiate ne peut être obtenue de l'employeur, le délégué à la sécurité peut ordonner la suspension du travail sur ce poste dans l'attente d'une décision de l'agence de l'environnement de travail.

Si l'employeur ne respecte pas une interdiction faite par une autorité de surveillance, un délégué à la sécurité peut donner l'ordre de suspendre le travail concerné par cette interdiction.

Il est important de noter que le délégué à la sécurité ne peut pas être tenu pour responsable de tout dommage résultant des mesures de suspension qu'il décide.

Les délégués à la sécurité doivent pouvoir accomplir leur mission librement. Ils doivent notamment avoir accès à tous les sites sur lesquels les employés de l'entreprise interviennent, même s'il ne s'agit pas d'un site sous la responsabilité de leur employeur. Ils doivent aussi bénéficier des décharges d'activité nécessaires et ne doivent pas subir d'altération de leurs conditions de travail du fait de leurs activités. Leur carrière ne doit pas souffrir de leurs fonctions de délégués à la sécurité.

La loi prévoit des règles pour l'octroi de compensations et de dommages et intérêts en cas de non-respect de ces dispositions.

b) Le comité de sécurité

Tout lieu de travail qui emploie cinquante personnes au moins régulièrement doit avoir un comité de sécurité comprenant des représentants des employeurs et des employés. De tels comités peuvent être mis en place sur des lieux de travail moins importants si l'employeur ou les employés le souhaitent. Les représentants des employés sont désignés normalement par le syndicat local qui a passé un accord avec l'employeur, ou à défaut directement par les employés.

Les comités de sécurité participent à la définition des mesures concernant l'environnement du travail sur le site et en suivent la mise en œuvre. Ils doivent assurer une surveillance des questions relatives à la protection contre les maladies et les accidents liés au travail et promouvoir des conditions de travail satisfaisantes.

Ils doivent notamment prendre en compte les questions suivantes :

- les services de médecine du travail ;
- les plans d'actions en matière de santé et de sécurité au travail ;
- la planification de nouveaux locaux, la modification de locaux existants, l'implantation de nouveaux matériels, le développement de nouvelles méthodes de travail, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail ;
- les prévisions concernant l'usage de substances susceptibles de causer des accidents ou des maladies professionnelles ;
- l'information et l'éducation concernant l'environnement du travail ;
- l'adaptation au poste de travail et les activités de réhabilitation sur le site.

c) Eléments complémentaires

Des dispositions analogues s'appliquent aux étudiants, qui désignent leurs délégués à la sécurité. Ceux-ci ont les mêmes droits que les délégués à la sécurité en entreprise.

Les délégués à la sécurité ou les membres du comité de la sécurité sont soumis à des règles de secret concernant les procédures de travail, les accords commerciaux, les dossiers individuels, les matières relatives à la défense nationale et, d'une manière générale, les secrets professionnels. La règle du secret ne s'applique pas aux cas de transmission d'information à un membre du comité central du syndicat ou à un spécialiste des questions d'environnement de travail de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

10. Contrôle de l'application de la législation

L'agence de l'environnement du travail est chargée de superviser le respect de la loi et des règlements établis sur la base de celle-ci. Toutefois, la supervision des règles sur les bateaux de guerre est effectuée par l'administration maritime nationale.

L'agence peut, sur simple demande, recevoir toute information, document ou échantillon qu'elle souhaite, et ordonner les enquêtes nécessaires pour la mise à œuvre de la loi.

L'agence a aussi accès aux informations sur l'identité des personnes qui fournissent des produits ou qui accomplissent des tâches pour le compte d'une personne ou d'une entreprise. Elle peut aussi connaître tous les détails sur les autres clients à qui un fournisseur de l'entreprise a fourni des substances qui peuvent causer des maladies ou des accidents

L'agence a aussi accès à tous les lieux de travail et peut y mener des enquêtes et y prendre des échantillons. Les échantillons prélevés ne font l'objet d'aucun remboursement. Toutefois, les frais entraînés par le prélèvement et le test des échantillons peuvent faire l'objet d'une compensation dans des conditions arrêtées par un règlement publié par le gouvernement ou par l'agence.

Les autorités policières ont le devoir d'assister les inspecteurs de l'agence dans leur tâche.

L'agence de l'environnement du travail peut aussi transmettre des injonctions et des interdictions d'activité à un employeur qui connaît des problèmes de sécurité. Ces mesures peuvent s'accompagner d'astreintes. L'agence peut aussi imposer les travaux nécessaires aux dépens d'une personne qui ne prendrait pas les mesures qui lui ont été imposées

Il existe des dispositions particulières concernant les locaux, les terrains, les souterrains, ainsi que le retrait des produits dangereux.

11. Sanction du non-respect de la législation

La loi définit la possibilité de sanctionner par des amendes ou par des peines de prison le non-respect de ces dispositions. Elle prévoit aussi la possibilité de confisquer certains matériels et certains produits. Elle prévoit aussi les règles d'appel des décisions.

Source : HelviCom, agence de presse nordique, societesnordiques.wordpress.com

ANNEXE 2

PROGRAMME DE LA DÉLÉGATION AU DANEMARK ET EN SUÈDE (20 au 28 mars 2012)

Mardi 20 mars	
21h45	Arrivée de la délégation à l'aéroport de Kastrup

Mercredi 21 mars	
08h40	Transfert en voiture de l'Hôtel au Parlement, Christiansborg
09h00-10h00	Entretien avec des députés de la commission d'emploi, Parlement danois
10h00	Transfert en voiture du Parlement au Service économique de l'Ambassade de France
10h30-12h30	Présentation par le service économique
12h30	Transfert en voiture du Service économique à l'Ambassade
13h00-14h30	Déjeuner à l'Ambassade de France
14h30	Transfert de l'Ambassade à Arbejdstilsynet
15h00-17h30	Entretien avec des représentants d'Arbejdstilsynet, Inspection du travail
17h30	Retour à l'hôtel

Jeudi 22 mars	
09h30	Transfert en voiture au site de Rockwool
10h00-11h30	Visite de Rockwool
11h30-12h45	Déjeuner
12h45	Transfert au centre national pour la recherche sur la santé au travail
14h00-16h00	Présentations par M. Steffen Hyldborg Jensen, consultant en chef, Professeur Reiner Rugulies (santé psychosociale), Professeur Håkan Wallin (recherche sur les nanoparticules) et Mme Marie B. Jørgensen chercheuse du domaine des problèmes muscle-squelettiques, du centre national pour la recherche sur la santé au travail (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø)
16h00-17h00	Présentation par M. Lars Vedsmand, expert des questions d'amiante, au syndicat BAT-kartellet/3F sur le problème de l'amiante au Danemark aujourd'hui

Vendredi 23 mars	
09h30	Transfert au site de Carlsberg
10h00-12h00	Visite de Carlsberg, entretiens avec M. Torsten Steenholt, Supply Chain Director at Carlsberg Denmark et M. Khalil Younes, Senior Vice President, Group Sales Marketing and Innovation
12h15	Déjeuner
13h30	Transfert aux bureaux de l'organisation du patronat danois, DA
13h45-15h15	Entretien avec Mme Karoline Klaksvig, directrice de la section pour la santé au travail de DA
15h15	Transfert aux bureaux de la confédération syndicale des cols-blancs danois, FTF
15h30-17h00	Entretien avec M. Jan Khar, expert des questions de santé au travail de la FTF
17h00	Transfert à l'hôtel

Samedi 24 mars	
16h00	Transfert vers l'aéroport de Kastrup
18h10	Décollage à destination de Stockholm
19h25	Arrivée de la délégation à l'aéroport d'Arlanda - Transfert vers Hôtel

Lundi 26 mars	
07h40	Transfert en bus de l'Hôtel à la Résidence de France
08h00	Petit-déjeuner à la Résidence avec les membres de la délégation sénatoriale
09h00	Transfert en bus de l'Hôtel vers Museum Gustavianum
10h15-12h00	Présentation de la politique suédoise de la santé au travail et des activités du centre de médecine professionnelle et environnementale « Occupational and Environmental Medicine » par Mme Eva Vingård, Head of Clinic/Département + Visite de Gustavianum et de la Cathédrale d'Uppsala
12h00	Déjeuner
13h15	Transfert en bus vers Arbetsmiljöverket, Lindhagensgatan 133, Stockholm
14h30-16h00	Présentation des domaines de responsabilité de Arbetsmiljöverket, l'Agence Nationale de la Santé au Travail
16h00	Transfert à Securitas, Lindhagensplan 70
16h15-17h15	Visite de la société Securitas, n°1 mondial des services de sécurité privée
17h15	Transfert à l'Hôtel
19h00	Dîner à l'Ambassade de France avec des représentants des Confédérations syndicales suédoises

Mardi 27 mars	
08h15	Transfert à TCO, confédération syndicale des cols-blancs
08h30-10h00	Présentation de la position/vision de TCO concernant la politique suédoise de la santé au travail, et les défis actuels (pour leurs membres) dans ce domaine par Dr. Jana Fromm, experte des questions de la santé au travail (Ph.D., Senior Research officer) et M. Torbjörn Bredin, Secrétaire Général de TCO
10h00	Transfert aux bureaux du Service économique régional
10h15-11h45	Présentation de Svenskt Näringsliv, confédération du patronat suédois
11h45	Transfert au restaurant
12h00	Déjeuner avec des invités français et suédois issus de la société civile
14h15	Transfert vers le ministère de l'emploi
14h30-15h30	Entretien avec Bettina Kashefi, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'emploi, en présence de l'Ambassadeur

15h30	Transfert vers l'entreprise de construction Skanska
16h00-17h30	Visite de l'entreprise de construction Skanska
17h30	Transfert à l'Hôtel

Mercredi 28 mars	
08h10	Transfert de l'Hôtel vers LO
08h30-10h00	Entretien avec des experts de la santé au travail de la confédération syndicale des cols-bleus, LO
10h00	Transfert vers le Parlement suédois (Riksdag)
10h30-12h00	Entretien avec des députés suédois de la Commission de l'Emploi
12h00-13h15	Déjeuner
13h15-13h45	Entretien avec Ulf Holm, Vice-président du Riksdag, en présence de l'Ambassadeur
13h45	Transfert vers l'aéroport d'Arlanda
16h05	Décollage vers la France

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le mercredi 13 juin 2012, sous la présidence d'Annie David, présidente, la commission entend une communication de celle-ci sur les conditions de travail, la pénibilité du travail et la santé des travailleurs au Danemark et en Suède.

Annie David, présidente. - Mes chers collègues, une délégation de notre commission, que je conduisais, s'est rendue au Danemark et en Suède sur le thème de la protection de la santé des travailleurs, en mars dernier. Elle était composée de Jacqueline Alquier, Marie-Thérèse Bruguière, Christiane Kammermann, Gisèle Printz, Jean-Marie Vanlerenberghe et Dominique Watrin.

La santé des travailleurs est au cœur des préoccupations de notre commission. Il nous a donc paru intéressant de voir comment elle est abordée dans deux pays qui sont souvent cités comme des modèles en matière sociale.

Ces pays faiblement peuplés (5,6 millions de Danois ; 9,4 millions de Suédois) et à l'identité forte ont en effet construit, dès la fin du XIXe siècle, et renforcé dans l'après guerre, un haut niveau de solidarité financé par l'impôt. A partir des années 1980, ils ont entrepris un certain nombre de réformes structurelles, justifiées par leurs initiateurs comme liées aux contraintes imposées par la mondialisation : les régimes sociaux danois et suédois ont été modifiés, dans le but affirmé d'assurer leur pérennité financière et dans une logique d'économies. L'assurance maladie a ainsi été largement décentralisée et des méthodes de management privé ont été introduites. La Suède a par ailleurs mis en place une réforme complète de son système de retraite en 1998 avec, notamment, le passage à un système de comptes notionnels sur laquelle notre mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss) s'est penchée en 2007.

Au Danemark comme en Suède, l'Etat demeure un acteur central de la vie économique et sociale. La dépense totale des administrations publiques représente 57,9 % du PIB danois et 51,3 % du PIB suédois en 2011, contre 55,9 % du PIB en France. Ces dépenses s'appuient sur une fiscalité forte. A titre d'exemple, la taxe verte danoise se situe entre 108 % et 180 % du prix d'une voiture, une TVA au taux unique de 25 % venant par surcroît. Ceci explique, pour une large part, le nombre de vélos circulant dans les rues de Copenhague... En France, l'achat d'un véhicule neuf polluant donne lieu au paiement d'une taxe additionnelle (malus) sur le certificat d'immatriculation (ex-carte grise) pouvant s'élever jusqu'à 3 600 euros.

La mise en place de réformes structurelles a été rendue possible par la culture du compromis qui caractérise les rapports sociaux dans ces deux pays. Ainsi le système danois de flexsécurité repose sur l'accord des syndicats qui ont accepté un assouplissement des règles en matière de licenciement, en échange d'une action permanente de formation des salarié(e)s. Parallèlement, le Danemark est à ce jour le seul Etat de l'Union européenne à avoir inscrit le stress post-traumatique dans la liste des maladies professionnelles susceptibles d'ouvrir droit à indemnisation.

La santé au travail figure au rang des priorités des agendas politiques, avec un plan d'action 2010-2015 en Suède et une stratégie à horizon 2020 pour le Danemark.

Une part importante de leur richesse nationale est ainsi consacrée aux seules politiques du marché du travail : 1,6 % au Danemark et 1,1 % en Suède, contre 0,6 % en moyenne dans les pays de l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2009 mais 1 % en France. Ces dépenses paraissent notamment efficaces en matière de santé au travail puisque la prévalence des accidents du travail et maladies professionnelles n'est que de 1,34 % au Danemark et 0,79 % en Suède, ce qui les place parmi les taux les plus faibles de l'Union européenne. En France, ce taux est d'environ 3,6 %.

Avons-nous donc des leçons à prendre des pays scandinaves pour protéger les travailleurs français ? Au cours de son déplacement, notre délégation a pu constater que l'incontestable attachement des Danois et des Suédois à la question du bien-être au travail est fortement marqué par les spécificités économiques et sociales de ces pays et qu'elle participe à une stratégie de mobilisation de la main-d'œuvre.

Le Danemark et la Suède se considèrent eux-mêmes comme des modèles sociaux. Mais cette affirmation doit être mesurée à l'aune des caractéristiques propres de ces deux pays.

On ne peut comprendre les enjeux du marché du travail et du système social nordiques que si l'on se penche sur la nature de leur modèle économique, dont la spécificité est d'être de petites économies ouvertes, plongées dans la concurrence mondiale et disposant de structures syndicales adaptées à ces contraintes.

Les entreprises danoises comptent, à 70 %, moins de vingt salariés, constituant un réseau de PME tournées vers l'exportation. Cette situation s'observe par exemple pour le secteur agroalimentaire.

Parmi les grandes entreprises danoises, qui emploient près de la moitié de la main d'œuvre salariée, le groupe Maersk, fondé en 1904, est le premier opérateur mondial en matière de transport de cargo par mer. Il assure par exemple 20 % des transports mondiaux en provenance de la Chine.

Tous secteurs confondus, les exportations représentent, en 2011, 54 % du PIB danois. En France, ce taux est de l'ordre de 25 %. L'économie danoise est donc particulièrement sensible aux crises internationales et très dépendante de l'innovation pour son développement.

Le développement de la flexsécurité ne peut se lire qu'à la lumière de ce contexte économique d'atomisation prononcée des entreprises et de connexion forte entre l'activité économique et le niveau des exportations. J'insiste d'ailleurs sur ce que nous ont appris les experts de l'institut de recherche en santé du travail danois : la flexsécurité n'apparaît pas brusquement au Danemark dans les années 1980. Son histoire commence avec le XX^e siècle.

C'est aussi l'importance du commerce international qui explique le choix fait par les syndicats danois de commencer chaque cycle de négociation salariale par les entreprises d'exportation et de ne jamais dépasser les augmentations obtenues dans ce secteur.

La Suède, ouverte à 90 % aux échanges internationaux, connaît, malgré une structure industrielle un peu différente, des enjeux économiques identiques à ceux du Danemark.

Face aux mutations parfois violentes imposées par la mondialisation dans les années 1980 et 1990, le rôle des syndicats de salariés a été central, tant au Danemark qu'en Suède. La négociation a été facilitée par leur structure spécifique et l'importance accordée à la négociation collective.

La structure des syndicats est très similaire dans les deux pays. Elle est de type organiciste. Les syndicats sont en effet regroupés en trois confédérations chargées des négociations nationales. Elles sont constituées non sur des bases idéologiques mais en fonction du niveau de qualification de leurs adhérents.

La première confédération, au Danemark comme en Suède, est « l'organisation nationale » (LO), créée sous le même nom en 1898 et principale organisation syndicale dans chacun des deux pays. Elle regroupe les travailleurs à « col bleu » et peu qualifiés.

LO Danemark compte environ 1,3 million d'adhérents au travers des syndicats qu'elle regroupe, soit la moitié des travailleurs danois et les deux tiers des syndiqués. LO Suède compte pour sa part 1,5 million d'adhérents dont près de la moitié de femmes. Elle regroupe quatorze organisations syndicales structurées par branches.

Ces deux organisations ont été, dès le XIX^e siècle, proches des partis sociaux démocrates. Depuis la fin des années 1990, ce lien est rompu au Danemark, mais pas en Suède.

Deux autres niveaux de confédérations syndicales se sont progressivement développés au cours du XX^e siècle, indépendamment de tout parti politique. Tout d'abord une confédération des « cols blancs » :

confédération des professionnels du Danemark (FTF), créée en 1952, et organisation centrale des employés professionnels (TCO), créée en 1944 en Suède.

Enfin, au Danemark comme en Suède, une confédération de diplômés de l'enseignement supérieur a été constituée.

Le caractère organique des confédérations syndicales est protégé par le droit au Danemark puisqu'un syndicat qui accepte l'adhésion d'une personne relevant, de par son métier, d'un autre syndicat est passible d'une amende. Tel n'est pas le cas en Suède, d'où une concurrence partielle. Même si les intérêts des adhérents des différentes confédérations peuvent s'opposer, l'absence de rivalité réelle en termes d'adhésions ne peut que limiter tout risque de surenchère. Cette spécificité historique des pays scandinaves est un élément central pour le fonctionnement du système de négociations collectives.

Il convient aussi de noter que les syndicats jouent auprès de leurs adhérents un rôle de prestataire de service essentiel puisqu'ils gèrent notamment l'assurance chômage. Cette activité est parfois présentée comme expliquant le fort taux de syndicalisation, plus de 68 %, dans ces pays. Cette fonction s'est cependant avérée être à double tranchant : le taux élevé des cotisations chômage pour les salaires les plus bas et la réticence des étudiants et jeunes diplômés à cotiser, à l'occasion d'un premier emploi souvent imposé par la conjoncture et qu'ils entendent quitter le plus rapidement possible, ont contribué à la relative baisse de la syndicalisation, liée peut-être aussi à une critique de « l'institutionnalisation » des organisations syndicales. Ce taux s'élevait en effet, en 1999, à 80 % en Suède et à près de 75 % au Danemark.

Ceci étant, le rôle des syndicats est néanmoins appelé à demeurer central, tant au Danemark qu'en Suède, car l'intervention de l'Etat dans la gestion du droit du travail y est vue comme un échec par les partenaires sociaux. Le Gouvernement ne dispose d'ailleurs que de peu de moyens d'intervention directe dans le domaine du travail : l'essentiel des tâches administratives, et notamment l'inspection du travail et la conduite d'études, sont confiées à des autorités administratives partiellement ou totalement indépendantes. Dans les deux pays, l'accord collectif prime sur la loi.

Au Danemark, l'Accord Collectif, conclu en 1973 entre LO et la confédération des employeurs danois, prévoit un système contraignant de négociation au niveau national destiné à prévenir tout conflit social et toute intervention de l'Etat. Cet accord est connu comme la « constitution du travail ». En pratique, il exclut quasiment tout recours à la grève, sauf pendant la période de négociations.

En Suède, où il existe pourtant une tradition de législation en matière de santé au travail remontant à 1889, l'accord de Saltsjöbaden, signé entre LO et la confédération du patronat suédois en 1938 après une période de conflits sociaux intenses, consacre ainsi la maîtrise de la négociation dans le domaine du travail par les partenaires sociaux, en dehors de toute intervention de l'Etat.

Venons-en maintenant à la manière dont est prise en compte la santé au travail.

La représentante du patronat danois nous a indiqué que l'objectif était d'atteindre la cogestion de l'entreprise avec les employés. En pratique, on accorde à chaque individu, sur le lieu de travail, une réelle importance. Lors de notre visite du siège de l'entreprise Carlsberg, nous avons observé que les bureaux des différentes divisions étaient structurés sous forme d'un espace ouvert mais individualisable, réunissant en une même surface l'ensemble des postes de tous niveaux hiérarchiques. Le seul espace clos est une salle de réunion également mise à disposition des employés souhaitant s'isoler un moment pour une raison personnelle ou lors de leur pause déjeuner. Ainsi que l'expliquait le directeur financier de l'entreprise Rockwool, principale entreprise danoise de matériaux d'isolation, les différences hiérarchiques ne sont pas considérées au Danemark comme facteurs de rapports de force, mais comme l'exercice de fonctions différentes, toutes également nécessaires à la vie de l'entreprise. Il affirmait ainsi qu'un employé qui estimerait qu'il exerçait mal sa fonction de direction n'hésiterait pas à le lui dire.

Certes, la réalité des rapports sociaux est sans doute moins idyllique que ne le laisse penser cet égalitarisme proclamé : la réussite sociale et l'écart entre niveaux de revenus trouvent malgré tout à s'afficher et ils s'accroissent.

Il n'en reste pas moins que l'agencement matériel de l'espace de travail est conçu pour favoriser le bien-être du travailleur : le Danemark comme la Suède imposent que chaque employé dispose d'un bureau ajustable à sa morphologie afin d'assurer le meilleur confort possible pour préserver sa santé. Une importance spécifique est accordée à l'accès à la lumière naturelle, préoccupation particulièrement explicable dans des pays nordiques. Outre des boissons chaudes et de l'eau, des corbeilles de fruits sont mises à la libre disposition de chacun.

Au prix de pauses déjeuners réduites - parfois une douzaine de minutes, en fonction de l'accord interne à l'entreprise - les horaires de travail sont adaptés à la vie familiale et aux besoins des parents de jeunes enfants, dans des sociétés où les femmes constituent la moitié de la population active. Les journées commencent entre 8 h et 9 h du matin et se terminent en général entre 16 h 30 et 17 h, notamment au Danemark. Cette organisation va de pair avec une certaine contrainte sociale : il est encore mal vu, surtout pour une jeune mère, de ne pas être auprès de ses enfants une fois 16 h 30 passées.

Plus généralement, la vie dans les entreprises danoises et suédoises accorde une grande place à l'individu et à ses besoins. L'entreprise de construction Skanska, première entreprise de travaux publics en Suède, interrompt l'ensemble de ses chantiers dans le monde pour une minute de silence lors de chaque accident mortel impliquant l'un de ses salariés. A la suite de cette cérémonie, un échange a lieu entre tous les membres du

personnel (ouvriers et cadres) sur les moyens de prévenir le retour d'une telle tragédie. Mais les salariés danois et suédois ont des responsabilités accrues pour assurer eux-mêmes leur sécurité et leur santé au travail. Au sein de l'entreprise Carlsberg, ceux qui ne respectent pas les normes de sécurité après un premier avertissement sont invités à quitter l'entreprise ou peuvent être licenciés.

La structure de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles est assez similaire en Suède et en France. Les inspections du travail disposent de moyens et d'objectifs très proches, nonobstant le fait qu'en France, les inspections du travail dépendent du ministère. Le seuil de création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est, par exemple, identique (cinquante employés). Au Danemark, toute entreprise de plus de dix salariés doit se doter d'un comité en charge de la sécurité. En Suède, les délégués à la sécurité au sein des entreprises de cinq salariés ou plus sont désignés par les syndicats locaux ou, à défaut, par les salariés. Ils disposent d'une décharge de 5 % de leur temps de travail (quatre-vingt-cinq heures par an en moyenne) pour assurer leur mission et peuvent prendre des mesures allant jusqu'à demander l'arrêt de la production en cas de risque pour la santé des travailleurs. On compte chaque année une centaine d'arrêts de production à la demande des délégués à la sécurité, généralement d'un commun accord avec l'employeur ce qui montre une certaine efficacité de la négociation au sein des entreprises.

La Suède a également créé, en 1949, une institution spécifique dédiée à la santé des travailleurs, les représentants régionaux à la sécurité, chargés de travailler à la prévention des risques dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés d'une zone géographique définie par convention. Les délégués sont désignés par les syndicats locaux. Ils sont près de deux mille en 2012. La loi de 1977 sur l'environnement de travail leur confie la mission de contrôler le respect, par les entreprises, des normes de sécurité et la participation des employés aux activités locales pour la santé et la sécurité. Leur rôle s'est avéré particulièrement important face à la multiplication de petites entreprises, dans le domaine du nettoyage notamment, disposant de faibles ressources (matérielles et de connaissance) en matière de sécurité et employant des populations plus précaires et souvent d'origine étrangère. Ce système est financé à parité entre l'Etat et les confédérations syndicales.

Une différence notable doit cependant être signalée dans le fonctionnement des mécanismes de prévention. En Suède et au Danemark, la médecine du travail n'intervient pas, comme c'est le cas en France, pour la prévention et l'adaptation des postes de travail. Activité privée, payée par l'employeur en dehors de quelques cliniques publiques spécialisées dans les cas les plus graves, la médecine sur le lieu de travail a surtout pour fonction de répondre aux urgences. Le suivi de la santé des travailleurs est assuré par leur médecin généraliste et les actions de prévention et d'adaptation des postes de travail sont menées par les délégués à la sécurité, les experts des syndicats et l'inspection du travail.

Le Danemark et la Suède ne connaissent pas, en tout cas jusqu'à présent, de phénomène de suicide au travail. Cette situation, qui peut être marginalement liée à une question d'appréhension statistique, découle de l'importance accordée au bien-être du salarié et aux mesures prises pour le protéger contre le stress. Pour autant, le nombre de pathologies psychiques est passé au Danemark de 3 en 1996, à 231 en 2004 et à 891 en 2010, soit une augmentation de 29 600 %.

En matière de prise en charge des risques liés à la santé au travail, le Danemark apparaît aujourd'hui en pointe sur la question des risques psycho-sociaux (RPS). C'est sans doute ce pays qui, au sein de l'Union européenne, propose l'approche la plus intégrée sur cette thématique, en termes tout à la fois de mobilisation des partenaires sociaux, tant au niveau national que sectoriel, de priorité politique, d'établissement d'un corpus juridique au niveau national, de prise en charge collective et de prévention.

Dans son plan d'action 2012-2020, le gouvernement danois a identifié les RPS comme l'un des risques les plus significatifs pour le futur et le stress comme une des conséquences pour la santé les plus importantes, juste après les maladies cardiovasculaires et avant les accidents et les troubles musculo-squelettiques. Il se fixe un objectif de réduction de 20 % d'ici à la fin de la période.

Au Danemark comme dans d'autres pays, notamment la France, certains troubles psychiques peuvent faire l'objet d'une reconnaissance en tant qu'accident du travail, s'ils sont consécutifs à un traumatisme grave (agression par exemple). Mais, je vous le disais il y a un instant, seul parmi les Etats de l'Union européenne, le Danemark a complété ces dispositions et récemment inscrit le stress post-traumatique dans ses tableaux de maladies professionnelles reconnues et indemnisées.

Jean-Pierre Godefroy. - *C'est l'une des recommandations que nous avons formulées dans le cadre de la Mecss.*

Annie David, présidente. - *Tout à fait. Une victime du stress au travail peut donc se voir reconnaître des droits à indemnisation au titre d'un accident du travail si le syndrome post-traumatique est lié à un événement précis mais, si c'est l'organisation du travail elle-même qui est en cause, elle peut également relever de plein droit d'une indemnisation au titre d'une maladie professionnelle.*

Des actions de prévention sont également menées. L'inspection du travail peut décider d'envoyer des psychologues inspecter l'environnement psychosocial d'une entreprise si elle suspecte cette dernière de connaître des problèmes dans ce domaine et un questionnaire dit « de Copenhague », destiné à mesurer le stress au travail, a été développé par le Centre de recherche national sur l'environnement de travail et repris au niveau européen, notamment par l'Espagne. Un « baromètre du stress » a également été développé par les partenaires sociaux, pour mesurer le degré de stress

chez les employés. Il est utilisé par les institutions gouvernementales, particulièrement l'inspection du travail.

Au sein des entreprises danoises et suédoises, des politiques de prévention sont mises en place. Elles se fondent principalement sur des questionnaires destinés à mesurer le moral et l'efficacité des salariés mais aussi conçus pour repérer les RPS. Par-delà la diversité des pratiques des entreprises, des traits communs se dégagent. L'envoi et la collecte de ces questionnaires, généralement annuels, constituent une part importante de l'activité des services de ressources humaines, leur analyse étant le plus souvent confiée à un cabinet extérieur indépendant. L'évaluation de la hiérarchie est une partie intégrante des questions posées, l'anonymat des réponses pouvant être levé si un cas de harcèlement ou de mal-être est identifié à l'occasion de l'analyse des réponses.

Ces exercices représentent un investissement important ; ils ouvrent un espace de dialogue avec les salariés et sont globalement efficaces pour le bien-être dans l'entreprise. Ils rencontrent toutefois des limites. Nous avons pu les identifier au sein de l'entreprise Securitas dont l'objectif est un retour des questionnaires de 80 % mais qui ne parvient à obtenir qu'un taux de réponses de 50 %. Celles-ci permettent, semble-t-il, la construction et le suivi d'indicateurs fiables sur le stress dans l'entreprise. Mais force est de reconnaître que la réticence des salariés à répondre, malgré l'insistance de l'entreprise qui envoie plusieurs courriers à leur domicile, marque une certaine désaffection par rapport au travail. Seules des entreprises industrielles comme Rockwool, ayant construit une culture d'entreprise forte, parviennent à mobiliser leurs salariés pour qu'ils répondent presque tous aux questions qui leur sont posées. Le salariat mobile et relativement précaire, composé notamment d'étudiants ou d'entreprises comme Securitas, paraît un obstacle à ce type de fonctionnement.

Mobilité et précarité salariale sont une source d'inquiétude pour les autorités et les syndicats suédois qui y voient une source de fragilisation du modèle de négociation collective fondé sur la participation active des salariés. En dehors de toute légalité, le taux d'emploi dissimulé se développe, reposant largement sur l'exploitation d'une main-d'œuvre immigrée. Les mutations liées à la mondialisation et son avatar, la concurrence, à la mise en compétition et à la destruction de l'emploi industriel rendent donc plus difficile la mise en œuvre des mesures de prévention destinées à protéger la santé physique et mentale des salariés.

Néanmoins, l'attention portée à la santé des travailleurs n'est pas elle-même dépourvue d'ambiguïtés. Nous avons souvent eu l'occasion d'entendre les employeurs, mais également les instances publiques, inspection du travail et centres de recherche, présenter la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail comme étant de l'intérêt de l'entreprise. Ceci est incontestable, le coût des arrêts de travail et les gains de productivité à attendre d'un environnement de travail épanouissant étant bien connus. Mais l'adhésion des employeurs aux initiatives publiques de promotion de la santé

se fonde également sur la mise à l'arrière-plan de leur responsabilité s'agissant de l'état de santé du salarié. La santé peut ainsi être considérée comme étant principalement un problème individuel lié aux choix de vie. Le patronat danois estime que la majorité des troubles musculo-squelettiques constatés chez les salariés sont dus à des causes personnelles et au mode de vie sédentaire moderne plus qu'aux conditions de travail.

Le nouveau rôle de l'inspection du travail danoise dans le cadre de la stratégie 2020 du gouvernement illustre cette tension. Depuis janvier, dans le cadre de l'inspection, l'inspecteur propose à l'employeur de recevoir des informations sur le bien-être au travail. Mais, même si ces offres sont généralement bien accueillies, elles n'ont aucun caractère contraignant et l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en œuvre les mesures préconisées. L'optique choisie est davantage celle de la santé publique que de la santé au travail.

Il n'existe pas, en Suède, de modulation de la cotisation des entreprises en fonction du risque qu'elles posent à la santé. La secrétaire d'Etat à la santé nous a indiqué qu'un tel système serait trop complexe. Il appartient donc à l'inspection du travail et aux syndicats au sein de chaque entreprise de faire leur propre évaluation du risque. L'absence de contrainte financière autre que les éventuelles sanctions imposées par l'inspection du travail peut laisser penser à certaines entreprises que la santé et la sécurité des travailleurs sont une responsabilité qu'ils s'imposent et non pas une obligation. Nous avons été surpris de constater que l'entreprise de construction Skanska, pourtant considérée en Suède comme mettant en œuvre de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité, juge qu'il s'agit là d'un « cadeau » offert au travailleur par l'entreprise.

La politique en faveur de la santé des travailleurs au Danemark, et dans une moindre mesure en Suède, paraît orientée par une triple perspective : protéger la santé des individus, limiter les coûts sociaux liés à la maladie et aux accidents du travail et maintenir la compétitivité à long terme du pays.

Il est important de conserver à l'esprit le manque de main-d'œuvre dont souffre le Danemark, ce qui limite sa capacité de croissance économique. D'après le patronat danois, près de la moitié de la population active danoise (âgée de dix-huit à soixante-dix ans) est maintenue hors du monde du travail par le système de pensions (invalidité, congé maternité, maladie). Il faut donc agir sur les causes de la sortie du marché du travail pour favoriser le retour à l'emploi. Plusieurs séries de mesures sont proposées, y compris la prévention des risques psycho-sociaux (dont le coût économique est évalué à plusieurs milliards par an) au travers d'un accord signé en mai 2005 entre le patronat et les confédérations syndicales et en cours de renégociation. Un partage plus égal du congé maternité entre les deux parents est également préconisé. Enfin, au travers d'un programme amorcé par le gouvernement danois pour le retour à l'emploi, les titulaires de pensions d'invalidité sont encouragés à prendre un emploi à temps partiel.

Cette dernière mesure est justifiée par les « progrès de la médecine » qui permettraient d'offrir aux personnes jugées invalides, le plus souvent en raison de troubles psychiques, de réintégrer le monde du travail. Est également invoquée la nécessité de rendre le monde du travail plus divers en y faisant une place à ceux dont la capacité de travail est réduite. Ces deux arguments sont valables. Le monde du travail gagne incontestablement à ne plus se centrer uniquement sur les travailleurs jugés les plus productifs et la possibilité de retour à l'emploi est, pour de nombreuses personnes, un élément structurant de l'estime de soi.

Mais il existe un autre aspect à ces mesures. Attribuées largement dans des périodes de restriction volontaire de la main-d'œuvre afin de limiter le nombre des chômeurs, les pensions d'invalidité ont fait sortir du marché du travail ceux qui y étaient jugés les moins performants. Dans une période de restriction des dépenses sociales et de volonté d'augmentation de la main-d'œuvre, le coût des prestations dont ils bénéficient est devenu trop élevé. Mais la perspective qui leur est offerte n'est pas de trouver une place adaptée à leurs difficultés dans le monde du travail : comme l'ensemble des salariés, ils devront s'adapter au rythme du changement imposé par la concurrence internationale. Il leur faudra donc prendre soin de leur santé mais aussi suivre une formation continue garantissant leur employabilité. On peut donc s'interroger sur la capacité de celles et ceux qui étaient jugés inaptes au travail de trouver réellement leur place dans ce système économique particulièrement exigeant. On peut regretter, au-delà du cas du seul Danemark, que l'avenir des personnes les moins qualifiées semble parfois se résumer à une alternative entre la pension et l'insertion forcée.

La volonté de garantir la santé des travailleurs va donc parfois de pair avec celle de rendre la main-d'œuvre la plus large possible disponible le plus longtemps possible. Un lieu de travail sain devient dès lors un lieu de travail qu'il n'est pas nécessaire de quitter rapidement, et où l'on peut rester longtemps, que l'on compte en nombre d'heures travaillées ou d'années de travail.

Ceci correspond à la vision du monde du travail évoquée par le président de la commission des affaires sociales du parlement danois. D'après les estimations danoises, les générations qui naissent aujourd'hui au Danemark ont une espérance de vie de cent ans et devront travailler jusqu'à l'âge de soixante-quinze ans pour pouvoir conserver un haut niveau de sécurité sociale. Il est donc essentiel de maintenir les travailleurs en bonne santé le plus longtemps possible.

Ces perspectives doivent être interrogées. Elles sont en tout cas étroitement liées à la situation économique et démographique du Danemark et des autres pays scandinaves. Ici encore, les spécificités de ces pays, porteuses de nombreux points très positifs pour la santé des travailleurs, limitent la possibilité de les considérer comme des modèles à suivre.

C'est un dialogue qui nous semble devoir être engagé afin de définir les meilleures pratiques au niveau européen. Nous avons été particulièrement intéressés par le « Working Environment Council », instance permanente créée au Danemark réunissant vingt délégués des partenaires sociaux et chargée de trouver un accord sur les moyens de mettre en œuvre les obligations réglementaires relatives au monde du travail. Il s'appuie sur onze conseils sectoriels dans lesquels sont représentés, outre les partenaires sociaux, les entreprises concernées. La présidence du Conseil national est assurée par une personnalité indépendante nommée pour un mandat de quatre ans par le ministre et la présidence des comités sectoriels, est tournante entre organisations patronales et de salariés. Les accords conclus au sein du Conseil et de ses sections sont transmis au ministre en charge du travail qui les retranscrit sous forme de circulaires. Un rapport annuel est également adressé au ministre. Il présente notamment des recommandations en matière de réglementation et le programme de négociations pour l'année à venir. Un tel rôle pourrait être tenu en France par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

De même, nous avons été très sensibles à l'appel lancé par la confédération LO au Danemark pour une mobilisation européenne en faveur de l'interdiction mondiale de l'amiante. C'est là un sujet qui doit réunir l'ensemble des Etats de l'Union européenne.

Tels sont les éléments d'information très intéressants que nous avons recueillis lors de cette mission.

Marie-Thérèse Bruguière. - *Je vous félicite pour ce rapport fidèle aux observations que nous avons faites sur place. Nous trouverons intérêt à suivre attentivement les évolutions que vont connaître ces systèmes étrangers mais il ne faut pas chercher forcément à les transposer, s'agissant notamment du fonctionnement du monde du travail.*

Gisèle Printz. - *Il s'agit en effet d'une relation tout à fait fidèle des constats effectués par notre mission et je vous en félicite. Dans les deux pays où nous nous sommes rendus, j'ai été particulièrement marquée par l'adaptation des horaires de travail à la vie familiale.*

Christiane Kammermann. - *Je m'associe aux félicitations pour ce rapport très complet. Au cours de notre déplacement, j'ai été sensible à notre entente entre sénateurs de bords politiques opposés. Nous avons rencontré des personnes de haute qualité et avons eu confirmation que le Danemark et la Suède sont des pays où une attention élevée est portée à la santé des travailleurs.*

Jean-Marie Vanlerenberghe. - *Je trouve également le rapport très complet. Notre mission nous a permis de revenir sur quelques idées reçues. Certains aspects des systèmes que nous avons étudiés mériteraient que nous nous y intéressions de plus près. Cependant, notre système apparaît plus juste sur d'autres points, par exemple en matière d'indemnisation des accidents du travail.*

Les divergences observées tiennent pour une large part aux représentations différentes du monde du travail, grandement politisé chez nous, très organiciste là-bas. Il ne s'agit pas de dire que tel ou tel système est mieux ou moins bien. Le fait est qu'ils sont différents.

En outre, comme vous le disiez, le Danemark pâtit aujourd'hui non pas d'un fort taux de chômage mais d'un manque de main-d'œuvre : environ la moitié de la population active âgée de plus de dix-huit ans n'est pas en activité, par choix, et se trouve maintenue en dehors du monde du travail. Cette approche, sur laquelle les Danois essaient d'ailleurs de revenir aujourd'hui, va poser des problèmes en matière de retraite dans un système par répartition ou par points qui impose d'équilibrer les comptes.

Gisèle Printz. - *Je souhaitais souligner que, la moitié des populations actives danoise et suédoise étant composée de femmes, la parité y est automatiquement atteinte.*

Annie David, présidente. - *Il est vrai que nos systèmes sont très différents. Je partage la vision de M. Vanlerenberghe : le modèle danois et suédois, dont on nous parle si souvent, fonctionne assez bien mais il s'intègre dans des histoires et des représentations qui lui sont propres. L'intérêt de notre mission était justement de comprendre pourquoi ces deux pays sont si souvent cités en exemple et de voir dans quelle mesure nous pouvons en tirer des enseignements.*

René-Paul Savary. - *Au cours d'un déplacement que j'ai eu l'occasion d'effectuer dans ces pays, j'ai abouti au même constat que votre mission : le système danois ou suédois serait difficilement transposable et il ne possède pas toutes les vertus que l'on veut bien lui prêter.*

D'un point de vue tant scientifique que politique, le baromètre du stress au travail, que vous avez évoqué, constitue néanmoins un dispositif dont nous pourrions nous inspirer. Auriez-vous des éléments plus précis à ce sujet ?

Catherine Génisson. - *Je m'associe aux félicitations sur la qualité du travail effectué par les membres de la mission et au constat d'une superposition pour le moins difficile de nos systèmes. Au Danemark et en Suède, en effet, les syndicats jouent un rôle de prestataire de services.*

Nous devrions toutefois réfléchir collectivement à la place de la négociation sociale par rapport à la loi et à la question de la cogestion.

L'individualisation du problème de la santé au travail, que l'on observe dans les pays où vous vous êtes rendus, m'amène à penser que le système français, aussi perfectible soit-il, apparaît préférable. Il a le mérite d'avoir défini une séparation nette entre sphère professionnelle et vie privée en matière de santé.

Jacky Le Menn. - Je vous félicite pour cet excellent travail qui démontre que comparaison n'est pas raison. Comme vous l'avez souligné, chaque système possède ses spécificités, en lien avec les caractéristiques de l'économie. Nous sommes en présence de pays qui dépendent beaucoup de l'extérieur et dont les structures syndicales se sont adaptées à cette contrainte. Une forte syndicalisation et un système politique tous deux porteurs de consensus : ce sont des attributs qui ne sont pas forcément partagés par les autres pays. Tous les éléments de ces systèmes ne peuvent donc être source d'inspiration. En particulier, le système français de la santé au travail me paraît être de meilleure qualité. Nous avons à développer notre propre système, avec sa propre histoire.

Yves Daudigny. - Je ne reviens pas sur l'intérêt et la richesse du rapport. Parmi les divers éléments qui provoquent du stress au travail figure, en bonne place, le risque du chômage. Ne doit-on pas souligner que ce dernier a des conséquences sur la vie dans l'entreprise ?

J'ajoute qu'à terme, la mondialisation risque d'avoir pour conséquence le rapprochement des conditions de travail dans les entreprises des différents pays, quels qu'ils soient.

Annie David, présidente. - Le baromètre du stress au travail mis en place par la TCO, les « cols blancs suédois », constitue en effet un dispositif intéressant. Il fait l'objet de discussions à l'échelle européenne. On ne peut que les encourager. L'Espagne l'a déjà adopté. Pourquoi la France et les autres pays de l'Union européenne ne lui emboîteraient-ils pas le pas ?

Je partage l'interrogation de M. Vanlerenberghe sur la santé au travail. Au début de notre déplacement, nous éprouvions quelque difficulté à nous adapter à la façon dont les choses nous étaient présentées car les représentations sont différentes. Je pense que le système français de médecine au travail est plus adapté à notre histoire et à nos institutions. Au Danemark, qui fait face à une pénurie de main-d'œuvre, la médecine du travail ne permettra pas forcément un retour au travail. Le chômage fait partie intégrante des sujets dont la gestion incombe aux organisations syndicales. Cela explique, au moins en partie, le fort taux de syndicalisation dans ces pays. Les indemnités de chômage sont directement issues des cotisations payées par l'ancien salarié aux organisations syndicales. Cependant, les cotisations chômage étant d'un niveau élevé, de plus en plus de jeunes renoncent à se syndiquer et courent donc le risque de ne pas toucher d'indemnités s'ils se retrouvent au chômage. Les systèmes sont donc tout à fait différents et il serait très difficile de les mettre en œuvre en France. Au Danemark, le financement de la protection sociale est assuré par l'Etat, et donc indirectement par les salariés.

Jean-Marie Vanlerenberghe. - Notre système est peut-être un peu meilleur mais il faut reconnaître qu'il engendre davantage d'accidents du travail.

Annie David, présidente. - *C'est vrai mais il faut garder à l'esprit que la tertiairisation des économies de ces pays est plus accentuée, d'où une moindre exposition aux accidents du travail. Seule une analyse plus fine, secteur par secteur, nous permettrait de comparer véritablement nos systèmes en la matière.*

Catherine Deroche. - *Vous évoquiez la rareté des cas de suicide au travail en Suède et au Danemark. Existe-il dans ces pays une corrélation entre le faible taux de suicide au travail et le taux de suicide observé dans la société en général, dont j'avais le sentiment qu'il était plutôt élevé dans les pays nordiques ?*

Muguette Dini. - *Les accidents survenant sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont-ils pris en compte en tant qu'accidents du travail ?*

Annie David, présidente. - *La Suède se caractérise par un faible taux de suicide en général ; c'est moins vrai au Danemark semble-t-il. Quant aux accidents de trajets, ils sont bien considérés comme des accidents du travail.*

Gisèle Printz. - *Rappelons que les salariés sont davantage respectés au Danemark et en Suède.*

Christiane Kammermann. - *Ils donnent également l'impression d'être plus heureux !*

Annie David, présidente. - *Le bien-être au travail y est effectivement supérieur et il s'inscrit dans une stratégie de mobilisation de la main-d'œuvre.*

Gisèle Printz. - *Les pouvoirs publics sont conscients que des salariés en meilleure santé sont un atout pour le pays.*

Aline Archimbaud. - *Auriez-vous des éléments sur la législation et la réglementation en vigueur dans ces pays au sujet de la manipulation de produits toxiques au travail ? Je pense notamment à l'amiante.*

Par ailleurs, disposez-vous d'éléments concrets ou chiffrés sur les dispositions adoptées en matière de prévention ?

Annie David, présidente. - *Il n'existe pas, dans ces pays, de législation spécifique sur le sujet de la manipulation de produits toxiques au travail car la question fait l'objet de négociations à l'intérieur des branches. S'agissant plus précisément de l'amiante, pour les personnes malades, quel que soit leur âge, la retraite ou l'invalidité sont prises en charge par la solidarité nationale à partir du moment où la maladie est déclarée.*

En matière de prévention, je vous donnais tout à l'heure l'exemple du matériel de bureau adaptable aux morphologies. L'inspection du travail, assurée par des autorités administratives indépendantes, joue un rôle actif dans la prévention et formule des recommandations aux entreprises. Celles-ci ne sont néanmoins pas obligées de les mettre en œuvre.

Catherine Génisson. - *Au sujet de l'amiante, l'invalidité et la pension ne sont-elles prises en charge qu'à partir du moment où des signes objectifs de pathologie sont apparus ?*

Annie David, présidente. - *Oui, à partir du moment où la maladie est déclarée.*

Catherine Génisson. - *C'est donc beaucoup moins protecteur qu'en France !*

Annie David, présidente. - *L'amiante y a néanmoins été interdite beaucoup plus tôt que dans notre pays. Nos interlocuteurs sur place se sont montrés particulièrement intéressés par notre système de prise en charge.*

La commission approuve les conclusions du rapport d'information sur les conditions de travail, la pénibilité du travail et la santé des travailleurs au Danemark et en Suède et autorise sa publication.