LE DROIT DE RETRAIT DU POSTE DE TRAVAIL AU DANEMARK

par

Anders Joest HINGEL*

Dans les trois pays scandinaves (Danemark, Suède et Norvège), il existe des règles conférant aux salariés un droit individuel de retrait du poste de travail lorsque celui-ci s'avère préjudiciable à la sécurité ou à la santé des travailleurs.

Le retrait du poste de travail est désormais, dans les trois pays, un droit solidement établi qui fait partie intégrante d'accords collectifs, de lois, directives etc..., et qui ne cesse d'être élaboré par la jurisprudence. Dans le cas du Danemark, *une première enquête* effectuée dans le secteur de la transformation des métaux révèle que la majorité des travailleurs a connaissance de ce droit au retrait et qui plus est, une proportion importante d'entre eux reconnaît avoir arrêté le travail en se référant à ce droit. Cependant, on notera avec surprise que seul un nombre limité de cas de retrait a par ailleurs été formellement enregistré. Comment expliquer ce paradoxe apparent ? En réalité, si les travailleurs ont, selon leur rationalité propre, conscience d'avoir arrêté le travail en utilisant le droit de retrait à leur disposition, il ressort cependant que ce retrait s'effectue et trouve sa solution dans le cadre de la pratique quotidienne des relations de travail au plan de l'atelier. Concrètement les questions d'interruption du travail pour des raisons de sécurité sont résolues entre l'ouvrier et la maîtrise, avec ou sans la présence d'un représentant des salariés (notamment le délégué à la sécurité). Dans les rares cas de désaccord à ce niveau de résolution du problème, celui-ci est porté devant le comité de sécurité de l'entreprise ou devant le comité d'entreprise. Encore plus rarissimes sont les conflits portés devant le Tribunal du Travail.

Une autre étude danoise révèle que 21 % des délégués à la sécurité ont, dans les deux dernières années, envisagé d'interrompre la production pour des raisons de sécurité, mais que, parmi ces 21 %, à peine 35 % ont effectivement agi de la sorte en arrêtant le travail, et que dans la plupart des cas restants, les problèmes étaient traités par le canal des pratiques usuelles de résolution des différends à l'œuvre dans l'atelier.

Face à cet état de fait qui pourrait laisser croire à une dilution relative du droit au retrait par rapport à ce que les prescriptions formelles laissaient anticiper, il n'en demeure pas moins que ce droit représente un principe fondamental dont s'inspirent les syndicats pour développer la prise de conscience par les travailleurs de leurs droits et de leur responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité, un droit auquel l'on se réfère clairement lors de la formation des délégués à la sécurité.

Quant aux organisations patronales danoises, elles estiment que ce droit au retrait ne devrait s'exercer que dans des situations « objectivement dangereuses ». Malgré la divergence des points de vue, les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que le droit au retrait du poste avec référence explicite à ce droit doit rester limité à des situations exceptionnelles.

L'exemple danois fait ressortir que la gestion et l'organisation des questions de sécurité et de santé des travailleurs actuellement à l'œuvre assument une fonction régulatrice, préventive et correctrice face aux situations dangereuses ; un système où le droit ultime de retrait du poste de travail a pour vertu non négligeable de contribuer au fonctionnement efficace du dispositif régulateur usuel, bien rodé, ci-devant évoqué.

* Chargé de recherche et expert auprès de la commission des Communautés Européennes.

LA PROCÉDURE DE RÉSOLUTION DES CONFLITS DANS LE SYSTÈME DE RELATIONS PROFESSIONNELLES DANOIS

L'accord de base, *instaurant une procédure de régulation des conflits susceptibles d'intervenir dans le cadre des relations professionnelles, remonte à* 1899. *Cet accord, signé par les organisations syndicales et patronales alors récemment établies — la Fédération Danoise des Syndicats (qui est devenue LO [1]) d'un côté, et la Confédération des Employeurs (DA [2]) de l'autre côté — incarna la volonté des partenaires sociaux de gérer leurs relations mutuelles et de résoudre leurs différends sur une base volontariste et contractuelle. Les principes fondamentaux de cet accord furent les suivants :*

— C'est à l'employeur qu'appartient le droit « de diriger et de distribuer » le travail.

— Les deux partenaires sociaux reconnaissent leur existence mutuelle.

— Une réglementation du droit de grève et du lock-out fut instaurée prévoyant des délais d'avertissement préalables et la mise en place d'un certain nombre d'organes ayant à statuer en cas de conflit.

En 1908, on assista à la création d'un comité paritaire ayant pour mission la négociation de règles concernant le traitement des conflits du travail. Plus précisément, ce comité mis sur pied suite à l'initiative du ministre de l'Intérieur avait à négocier des normes relatives à « l'établissement de comités de conciliation, à la prévention du lock-out et de grèves, et à la procédure de médiation lors de conflits, etc. ». C'est ainsi que les partenaires sociaux s'accordèrent en 1908 sur un ensemble de Règles Générales pour la Résolution des Conflits du Travail *(3) : l'accord fut signé en 1910 par LO et DA. En 1934, ces « Règles Générales » devinrent obligatoires par la loi de 1934 (4), actuellement toujours en vigueur.*

C'est dans le cadre des « Règles Générales pour la Résolution des Conflits » que s'inscrit le droit de retrait du poste de travail en cas de danger.

• *Conformément à ces* « Règles Générales », *tout désaccord qui survient en dehors de la période de renégociation proprement dite des termes de l'accord, doit être résolu au moyen d'une procédure de médiation au niveau de l'entreprise ou encore au moyen d'une procédure d'arbitrage dans le cas d'un conflit d'interprétation.*

La distinction entre les « conflits d'intérêts » *d'une part qui impliquent la revendication de changements relatifs au niveau des salaires ou aux conditions de travail en général, ou encore un désaccord quant à l'opportunité de prolonger ou non un accord collectif, et les* « conflits d'interprétation » *d'autre part qui concernent des différends occasionnés par la lecture des termes de l'accord collectif ou par la violation de ceux-ci, constitue une donnée fondamentale inhérente au système de relations professionnelles danois.*

Il s'avère ainsi qu'aucun arrêt de travail — que celui-ci prenne la forme d'une grève ou d'un lock-out — ne saurait prendre place pendant la durée d'application de l'accord : il existe donc une obligation de paix sociale *pour les deux partenaires sociaux. Aussi l'exercice du droit de grève et de son corollaire le lock-out est-il réservé à une période bien spécifique, celle de la renégociation de l'accord ou encore celle postérieure à son expiration. En outre, la grève et le lock-out sont des modalités d'action auxquelles on ne peut recourir que pour les conflits d'intérêt à l'exclusion des conflits d'interprétation. Si cette obligation de paix sociale a fortement imprégné la pratique, elle ne fut cependant incluse explicitement dans les textes qu'en 1960 où un nouvel « accord fondamental » fut atteint qui apportait des aménagements à l'accord précédent de 1899. Les « accords fondamentaux » suivants, celui de 1973 et de 1981, allaient répéter tous les deux cette obligation de paix sociale pour les partenaires sociaux.*

Rappelons que parallèlement au droit de grève et au droit de lock-out prévu en cas de conflit d'intérêts au moment de la renégociation d'un accord collectif, il existe un droit pour chacun des partenaires, pour les syndicats en cas de lock-out et pour l'employeur s'il est confronté à une grève, d'étendre le conflit en déclenchant des « mouvements de solidarité ».

Le droit de faire grève et de riposter par le lock-out est ainsi inscrit explicitement dans les Règles Générales de 1910 ; au demeurant les partenaires sociaux ont, en rapport avec ce dernier accord, proposé que le gouvernement passe une loi sur la conciliation *en 1934. Les principes de cette loi se trouvent déjà énoncés dans la* loi relative à l'instauration du Tribunal du Travail de 1910. *La loi sur la conciliation de 1934 institue un Organe Etatique de Conciliation dont la fonction est d'intervenir dans le cas où les partenaires sociaux n'arrivent pas à s'entendre lors de la négociation (ou renégociation) d'un accord collectif. Le* conciliateur public *dispose ainsi de divers moyens pour différer le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out relatifs à des conflits d'intérêts. Le conciliateur public est nommé par le ministre du Travail sur proposition du Tribunal du Travail. Précisons que le Tribunal du Travail (institué en 1910) est composé de douze membres élus pour moitié par les organisations syndicales et patronales, auxquels s'ajoutent un président et trois vice-présidents choisis par les douze autres membres.*

• *Examinons à présent l'*ensemble des prescriptions portant sur les « conflits d'interprétation » inscrites dans les Règles Générales pour la Résolution des Conflits de 1908. *Il est précisé qu'en cas de* violation *de l'accord de base (1899) ou de n'importe quel autre accord collectif par l'une ou l'autre des parties, l'affaire doit être soumise auprès de l'organisation syndicale ou patronale concernée qui cherche alors à résoudre le conflit lors d'une* réunion paritaire. *A défaut de solution à l'issue de la réunion paritaire, l'affaire est alors portée devant le Tribunal du Travail. On notera toutefois que parmi l'ensemble des cas traités par le Tribunal du Travail, seuls 15 à 20 % de ceux-ci font l'objet de la prononciation d'un jugement, le restant des cas trouvant une solution à l'amiable dans le cadre du Tribunal. On ajoutera au demeurant, que seules les instances syndicales et patronales supérieures sont habilitées à plaider au sein du Tribunal du Travail, les partenaires sociaux dans l'entreprise et les salariés impliqués dans les conflits n'ayant capacité à se prononcer qu'après la publication d'un jugement.*

Par ailleurs, dans les situations de conflits d'interprétation *d'un accord collectif aussi bien que dans les cas de* conflits d'intérêts au plan de l'entreprise *(c'est-à-dire les conflits liés à la négociation d'un accord d'entreprise), le différend devra d'abord faire l'objet d'une négociation entre les délégués syndicaux d'entreprise et l'employeur. A défaut d'accord à ce stade, le différend peut alors être soumis à la procédure de médiation sur la demande de l'une ou l'autre des parties. D'abord menée par les sphères*

locales (au plan du district) du syndicat et de la chambre patronale, la médiation peut ensuite être conduite par les instances représentatives syndicales et patronales supérieures jusqu'à l'obtention d'une solution.

Si à ce stade le différend n'est toujours pas résolu, et s'il s'agit d'un conflit d'interprétation, il peut être porté devant un organe d'arbitrage *(professionnel) dont les décisions s'imposent par la suite de façon définitive aux parties. On notera que les cas qui font l'objet d'un recours auprès des organes d'arbitrage sont rarement portés à la connaissance du public et les décisions d'arbitrage n'exercent guère d'incidence sur la jurisprudence relative au traitement des conflits du travail, contrairement aux décisions prises par le Tribunal du Travail. La composition de l'organe d'arbitrage ainsi que son degré de permanence varie d'une branche industrielle à l'autre : dans la plupart des cas, l'organe d'arbitrage comportera 2 x 2 membres élus respectivement par les partenaires sociaux ainsi qu'un membre supplémentaire élu par les quatre autres ou par les organisations syndicales ou patronales ; l'organe d'arbitrage pourra jouir d'une relative permanence ou au contraire être redéfini de manière ad hoc.*

Si le différend concerne un conflit d'intérêt, le Tribunal du Travail sera la seule instance compétente pour le traiter.

- *Cet ensemble de Règles Générales se trouve assorti toutefois de* quelques exceptions *: celles-ci sont au nombre de deux.*

— La première exception a trait au droit de déclencher des « mouvements de solidarité », mais celle-ci exige le respect d'une période de préavis et reste subordonnée à un certain nombre de conditions limitatives.

— La seconde exception aux Règles Générales correspond au droit d'arrêter de travailler lorsque le salarié ne perçoit plus de salaire ou lorsqu'on lui demande d'accomplir une tâche qui présente un danger pour sa vie, son bien-être ou son honneur.

Ces droits et prescriptions relatifs aux conflits du travail au Danemark tels que nous les avons décrits ne concernent que les conflits collectifs et non pas les conflits individuels. Cependant, un conflit entre un salarié et un employeur est considéré comme étant de nature collective s'il porte sur un objet traité dans le cadre d'un accord collectif. Les autres conflits individuels qui surgisssent entre employeur et salarié sont portés devant les tribunaux civils.

(1) L.O. : Confédération syndicale danoise.
(2) DA : Confédération patronale danoise.
(3) Il s'agit d'un ensemble de normes pour traiter et résoudre les conflits du travail
(4) Loi du 18 janvier 1934 sur la conciliation ; amendements successifs en 1940, 1945, 1958, et 1970.

LE DROIT DE RETRAIT DU POSTE DE TRAVAIL LORSQUE « LA VIE, LE BIEN-ÊTRE (WELFARE) OU L'HONNEUR » SONT MENACÉS

Dans un procès-verbal relatif à une décision du Tribunal du Travail, on lit les propos suivants :

> « *Dans les règles Générales pour la Résolution des Conflits du Travail (voir encadré sur procédure et résolution des conflits dans le système des relations professionnelles danois) négociées par les partenaires sociaux, il est stipulé (...) que les travailleurs peuvent légitimement arrêter de travailler lorsque leur vie, leur bien-être ou honneur sont sérieusement remis en cause. La situation évoquée ici, fait simplement état de la règle de base générale et évidente fixant des limites à ce que le salarié est en devoir d'accepter de la part de l'employeur* » (1).

En réalité, le droit de retrait du poste de travail est un droit civique qui ne saurait être abrogé dans le cadre d'un contrat de travail (2).

En outre, le comité paritaire de 1908 a jugé important d'inclure par ailleurs ce droit de retrait du poste de travail en cas de danger dans les Règles Générales pour le Résolution des Conflits de 1910. Les conflits relatifs à ce droit pouvaient ensuite être portés devant le Tribunal du Travail ou les organes de conciliation et non plus exclusivement devant les tribunaux civils. Toutefois, le comité paritaire ne spécifia guère le contenu de ce droit et la manière dont il allait devoir être appliqué. Il fallait ainsi élaborer un ensemble de règles qui auraient pour fondement les futures décisions du Tribunal du Travail, comme ce fut déjà le cas pour l'Accord Fondamental de 1899. Depuis lors, le Tribunal du Travail a, à travers les décisions qu'il a prises, interprété un grand nombre de clauses non écrites dans les Règles Générales de 1910 ou dans l'accord Fondamental de 1899 ; le Tribunal a, selon ses propres termes, interprété ce faisant « *les préconditions à l'accord* » (3).

Le droit de retrait du poste de travail sans préavis s'énonce comme suit dans le paragraphe 5.2 des Règles Générales de 1910 :

> *« Les procédures de médiation doivent précéder tout arrêt de travail (...) sauf si la rémunération cesse d'être versée ou s'il existe des raisons légitimes portant atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur (des salariés), qui obligent à interrompre le travail avant que la médiation n'ait pu prendre place ».*

Ce sont là, les seuls exemples d'arrêt de travail sans préavis, considérés comme « licites » par le système de relations professionnelles danois.

Bien que le cas de la « cessation de paiement » ne soit pas au cœur de notre présentation, on rappelera cependant qu'il ne concerne que les situations où l'employeur n'a pas été en mesure de verser des salaires en temps requis, et lorsque ce retard est imputable à la situation économique générale de l'entreprise. Par contre, dans d'autres cas, où la cessation de

(1) Jugement du Tribunal du Travail n° 1536.
(2) JACOBSEN (1975) p. 312 ; HASSELBACH (1980) p. 188.
(3) KARNOV (1982) p. 974.

paiement s'avère être liée à des conflits d'interprétation du contrat de travail ou de l'accord collectif, ce droit au retrait du poste de travail sans préavis ne peut s'appliquer.

Un droit individuel

Le droit d'arrêter de travailler en cas de danger portant atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur, est clairement un droit individuel. On donnera l'exemple d'un cas traité par le Tribunal du Travail (4) où un certain nombre de travailleurs interrompit le travail en raison de la température dans l'atelier, inférieure à celle prescrite par les directives de l'Inspection du Travail. Un peu plus tard dans la journée, alors que la température avait augmenté, il n'y eut pas de reprise du travail et l'ensemble des travailleurs quitta l'entreprise en signe de protestation contre l'incident. Le tribunal affirma explicitement dans son verdict que : *« cet arrêt de travail demeure injustifié, de la part des travailleurs, pour lesquels les conditions de température s'avéraient normales...»*, et surtout *« que le départ de l'entreprise de l'ensemble des travailleurs alors que la température avait augmenté demeure sans fondement aucun »*.

Cette décision du Tribunal illustre explicitement que ce droit au retrait du travail constitue un droit de protection individuel contre le danger, et ne s'applique de ce fait qu'aux travailleurs concernés par le danger. Aussi ce droit au retrait du travail ne saurait être étendu par des mouvements de solidarité, des actions de soutien etc.

Mais que convient-il d'entendre par « un danger qui menace la vie, le bien-être et l'honneur » ?

Danger qui menace « la vie » et « le bien-être »

« La vie » et « le bien-être » sont deux notions qui sont considérées comme une seule et même entité. Le danger se rapporte ainsi non seulement aux situations mettant en péril la vie des travailleurs, mais aussi à celles menaçant leur santé. Certains aspects des conditions de travail générales peuvent ainsi être invoquées pour recourir à ce droit au retrait du paragraphe 5.2. des Règles Générales. Selon la *loi sur l'environnement du travail* de 1975, la définition de la notion de santé a, au demeurant, été élargie : désormais, la notion de « danger menaçant la santé » doit inclure les *effets à long terme* des conditions de travail sur les travailleurs.

De nombreuses décisions du Tribunal du Travail et des organes de conciliation s'en sont remis à cette conception plutôt large de la notion de danger pour « la vie et le bien-être ». L'exemple décrit précédemment concernant des températures trop basses constitue à cet égard un exemple notoire ; un autre exemple illustre est celui ayant trait au nettoyage d'un atelier (5).

Atteinte à « l'honneur »

Eu égard à la notion d'atteinte à l'honneur, on notera que les travailleurs ne peuvent invoquer le droit au retrait du poste de travail que dans les cas flagrants d'atteinte portée à l'honneur. Dans la pratique, on s'aperçoit que les cas de recours au paragraphe 5.2. des Règles Générales sont, sur ce point, très limités (6).

Dans l'une des affaires traitées par le Tribunal du Travail, les salariés avaient exigé le renvoi d'un collègue qui avait fait montre d'un comportement par trop provocateur. L'employeur ayant refusé de donner satisfaction à la requête des salariés, ces derniers arrêtèrent de travailler. Mais le Tribunal refusa d'appliquer le paragraphe 5.2. de Règles Générales dans ce cas de figure (7). Dans une autre affaire, où l'employeur avait de manière un peu grossière adressé des remontrances aux travailleurs, leur reprochant d'être paresseux et insuffisamment productifs, le Tribunal statua comme suit : *« même si l'on tient pour correcte la description de la situation faite par les travailleurs (plaignants), les propos tenus par l'employeur ne justifient pas un arrêt de travail, et ce malgré le fait que l'employeur n'ait pas présenté ses excuses par la suite »* (8).

Dans d'autres jugements, le droit au retrait du travail en cas d'atteinte à l'honneur a toutefois été reconnu. Ceci fut notamment le cas alors qu'un salarié avait été frappé par son employeur (9). Dans un autre exemple illustre (car le même agent de maîtrise avait comparu dans plusieurs affaires), les salariés furent profondément insatisfaits du comportement d'un agent de maîtrise et avaient demandé son licenciement. A cette fin, ils arrêtèrent le travail en fondant leur requête sur une atteinte portée à leur honneur. Bien que le Tribunal dénia le droit de retrait du travail aux travailleurs, il spécifia toutefois dans son verdict que :

« Dans sa fonction de représentant de la direction auprès des salariés, l'apparition de controverses apparaît inévitable. Tant que ces dernières prennent place dans des formes et limites professionnelles, le droit de retrait du travail ne représente pas une réaction légitime. Ce raisonnement reste valable, même lorsque l'on assite à un échange de propos un peu vif ou à des comportements parfois incontrôlés et maladroits, qui sembleraient légitimer à priori la réaction des salariés.

Toutefois, la situation sera différente, si la plainte a pour fondement un incident plus grave. En effet, les Règles Générales de 1910 prévoient le droit de retrait du travail en cas de force majeure. De ce fait, une conduite grossière, mais aussi la répétition de comportements incorrects de moindre gravité, peuvent devenir tellement insupportables aux salariés, qu'après avoir porté plainte auprès de la direction, leur arrêt de travail apparaît légitime et motivé...» (10).

Comme nous l'avons fait remarquer, les arrêts de travail ayant pour motif une atteinte à l'honneur du salarié sont rarement reconnus comme licites par le Tribunal du Travail. Le plus souvent de tels conflits sont considérés comme une rupture de l'accord collectif et traités par la procédure prévue à cet effet. Il convient de mentionner cependant que plusieurs décisions des organes de conciliation ont donné satisfaction aux salariés ayant exigé le licenciement de leur agent de maîtrise (11).

---

(4) Jugement du Tribunal du Travail, n° 1778.
(5) Jugement du Tribunal du Travail n° 919.
(6) RISE et alii (1981), p. 67.
(7) Jugement du Tribunal du Travail n° 5037.
(8) Jugement du Tribunal du Travail n° 1907.
(9) Jugement du Tribunal du Travail n° 1507 et 1536.
(10) Jugement du Tribunal du Travail n° 1536.
(11) JACOBSEN (1975), p. 319.

Il existe cependant une situation où les salariés disposent indiscutablement du droit de retrait du travail sans préavis en raison d'une atteinte à leur honneur : en effet, les salariés ne peuvent être contraints à travailler lorsque l'entreprise fait l'objet d'une manifestation publique, car *« l'accord collectif ne stipule pas que la participation à des festivités entre dans le cadre du travail »* (sic) (12).

Le fait d'alléguer un danger portant atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur

L'application du droit de retrait du travail en cas de danger portant atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur fait ressortir la contradiction suivante. D'un côté le salarié dispose du droit au retrait du poste en cas de danger, basé sur son initiative personnelle, mais d'un autre côté l'existence d'un tel danger ne peut être uniquement fondé sur le plaidoyer du salarié, en raison des aspects antagonistes sous-jacents aux relations entre salariés et employeurs. Aussi le fait d'alléguer un danger portant atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur doit-il être sérieusement motivé pour présenter des raisons majeures justifiant un arrêt de travail.

De la nécessité d'alléguer un danger motivé

Afin de vérifier l'objectivité du danger allégué, le Tribunal auditionne un certain nombre de témoins lorsqu'il lui faut statuer sur un arrêt de travail. L'examen de chaque cas prend très rapidement une tournure très technique ; pour ne pas rentrer ici dans des discussions d'experts, nous nous limiterons à la présentation d'un exemple concernant la présence de gaz ammoniac dans une usine de transformation de poisson pour rendre compte du type d'argumentation en présence.

• *Le cas d'un arrêt de travail dû à la présence de gaz ammoniac dans une usine de transformation de poisson* (13)

Le travail dans l'usine de poisson se fait en deux équipes, une première équipe de 7 heures à 15 h 45, suivie d'une seconde équipe de 16 heures à 0 h 45.

Alors que la seconde équipe venait de reprendre le travail dans cette usine, vendredi 7 août 1981 à 16 heures, la déléguée à la sécurité K. fit savoir à l'ingénieur-assistant J. que des odeurs de gaz ammoniac étaient perceptibles. K. prit alors contact avec son syndicat (la Confédération des Ouvrières Danoises) qui demanda à l'Inspection du Travail de la localité de venir immédiatement à l'usine pour procéder à une série de vérifications afin d'évaluer le phénomène. En raison de l'heure tardive de la journée, l'Inspection du Travail ne fut pas en mesure de se rendre sur les lieux.

Vers 17 h 30, cinq ouvrières se sentirent mal et allèrent consulter un médecin en ville. Le médecin affirma plus tard que « les jeunes femmes prétendaient souffrir de brûlures aux yeux et à la gorge et de difficultés respiratoires. L'examen médical ne fit état d'aucun autre constat »

. A 19 h 10 environ, une sixième ouvrière se sentit si mal qu'elle rentra chez elle. Et une demi-heure plus tard toutes les ouvrières allèrent à la cantine et le travail ne fut pas repris.

Quant à l'ouvrière étant rentrée chez elle, voyant son état empirer, celle-ci se présenta au service des urgences de l'hôpital, après avoir demandé conseil à son syndicat. Selon le rapport de police (d'après la législation du travail, tout accident du travail doit faire l'objet d'un rapport de police) l'examen médical conclut à l'observation « d'yeux rougis, légèrement tuméfiés, craignant la lumière et produisant des flots de larmes ». Le rapport précisa en outre que les symtômes objectifs décelés peuvent effectivement résulter de l'exposition de la patiente à des émanations de gaz ammoniac dont elle a fait le récit. Les médecins estimèrent que la patiente peut s'attendre à souffrir de ces symptômes pendant deux à trois jours.

Comme d'habitude la production fut interrompue durant le week-end ; et le lundi à 7 heures l'équipe ayant arrêté le travail le vendredi précédent décida d'une réunion. L'Inspection du Travail n'était toujours pas sur les lieux, malgré la promesse faite au syndicat de s'y rendre au plus tôt lundi matin. Les ouvrières portèrent plainte auprès de l'employeur, mais leurs représentantes furent saisies par ce dernier d'une demande de distribution de certificats d'expulsion à toutes les ouvrières de l'atelier. L'Inspection du Travail se présenta à 11 heures, mais la production ne reprit pas de la journée. Il fallut attendre mardi matin pour que le travail reprenne normalement.

Mercredi 12 août on a pu déceler des fissures dans un tuyau de congélation ainsi qu'une fuite dans la soupape d'un tuyau contenant de l'ammoniac.

La confédération syndicale déposa une plainte auprès de la confédération patronale concernée (l'Association de l'Industrie Danoise du poisson en boîte), demandant le paiement des salaires pour les deux jours non travaillés. Le syndicat estimait que l'arrêt de travail de vendredi était justifié en raison des Règles Générales de 1910. Par ailleurs, il jugeait que le paiement devrait également être maintenu pour la deuxième journée d'arrêt de travail, car d'après lui le retrait du poste de travail de vendredi ne saurait justifié d'aucune manière une expulsion de l'usine le lundi suivant.

La confédération des employeurs, pour sa part, rejeta l'argument selon lequel il y avait eu nécessité d'interrompre le travail le vendredi en fin d'après-midi. Si une fuite de gaz ammoniac a eu lieu, celle-ci était bien inférieure à la limite nécessaire pour qu'il y ait danger pour la santé des ouvrières ; en cas de danger réel, les émanations eurent été bien plus tenaces. Et les employeurs d'affirmer que l'ingénieur-assistant ne s'est aperçu de rien, que le rapport médical relatif aux cinq premières ouvrières ayant consulté un médecin ne fait pas état d'effets nocifs conséquents à une exposition au gaz ammoniac et qu'enfin, la sixième ne souffrait pas de symptômes qui permettent d'invoquer le recours au paragraphe 5.2. des Règles Générales.

Le témoignage de l'Inspection du Travail de la localité devant l'organe de conciliation s'énonce, quant à lui, comme suit : elle estime qu'il ne fut pas possible de déceler des traces de gaz ammoniac près des

---

(12) JACOBSEN, ibid.
(13) Jugement de conciliation du 28 mars 1983, *Arbejdsretsligt Tidskrift* 1983, p. 132-135.

congélateurs et que toutes les installations de sécurité requises se trouvaient présentes dans l'atelier. Elle conclut qu' *« en raison de la découverte d'aucune anomalie objective lors de l'inspection menée immédiatement après l'incident, l'exposition au gaz ammoniac a dû être très faible ; ce gaz il est vrai provoque des irritations fortes dans les membranes muqueuses même à des taux de concentration très faible ».*

Au demeurant, le Directoire de l'Inspection du Travail apportera une réponse à deux autres questions soulevées par un témoignage auprès de l'organe de conciliation : Quelle est la limite supérieure de gaz ammoniac tolérée selon les perscriptions de la loi sur l'environnement du travail ? De quelle façon et dans quel délai le corps humain réagit-il à l'exposition de gaz ammoniac ?

— Selon la directive sur l'environnement du travail la limite supérieure de concentration de gaz ammoniac tolérée est de 18 milligrammes/m^3. Il s'agit là d'un taux de concentration moyen durant une journée de travail de huit heures. Pour des périodes plus courtes, des taux de concentration supérieurs sont autorisés, à condition toutefois que ces derniers ne dépassent pas une fois et demie le seuil supérieur pendant une durée de plus de 15 minutes.

— Le gaz ammoniac à fort taux de concentration engendre des irritations et un effet de dégradation sur la peau et les membranes muqueuses des yeux, nez, bouche et voies respiratoires en général. Ces effets sont fonction cependant du taux de concentration et de la durée d'exposition. Des expériences ont montré qu'une exposition de 10 minutes à 35mg/m^3, ou encore de 2 heures à 17 mg/m^3 provoquait des irritations évidentes. On considère par ailleurs qu'une exposition a 1 750-4550 mg/m^3 pendant 30 minutes, ou à 3 500-7 000 mg/m^3 pendant quelques minutes, serait mortelle.

Dans la réponse fournie par le Directoire à l'organe de conciliation, il est ajouté que les accidents dûs au gaz ammoniac témoignent de la difficulté pour les travailleurs de connaître le taux de concentration auquel ils sont exposés. De ce fait, il est recommandé aux travailleurs de quitter la zone d'émanations de gaz ammoniac jusqu'à ce que les diverses vérifications aient pu montrer que le taux se situait dans les limites acceptables.

Alors que l'organe de conciliation ne fut pas en mesure de faire ressortir un point de vue majoritaire entre partenaires sociaux, il statua comme suit :

« Les preuves disponibles révèlent que six ouvrières ont souffert de malaises le 7 août 1981 dans la soirée, à la suite de quoi elles ont consulté le corps médical. Elles estimèrent que leurs malaises provenaient de l'exposition à des émanations de gaz ammoniac... Sur cette base, et en raison du danger que représente le gaz ammoniac, l'entreprise se trouvait dans l'obligation de faire procéder à des vérifications qui en fait auraient pu être effectuées par une personne quelconque. Or, il s'avéra que l'entreprise n'a pas pris les dispositions nécessaires à cet égard. Dans ces conditions le recours au paragraphe 5.2. des Règles Générales (c'est-à-dire arrêt de travail en cas de danger) apparaît justifié de la part des ouvrières, jusqu'à ce que les vérifications requises aient pu être réalisées ou jusqu'à ce que l'Inspection du Travail ait pu constater que les conditions de travail ne présentaient aucun danger ».

Ainsi, les ouvrières eurent droit au paiement de la première journée d'arrêt de travail, mais également au paiement de la seconde, car l'organe de conciliation estima que l'explusion des salariés était illégitime.

Dans ce cas spécifique, l'organe de conciliation jugea les risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs suffisamment sérieux pour que le doute sur *« le danger objectif »* bénéficie aux ouvrières et légitime leur arrêt de travail. Dans d'autres situations, il est arrivé par contre que l'organe de conciliation conclua à l'absence de *« danger objectif »* portant atteinte à *« la vie, bien-être ou honneur des salariés »* : toutefois, même dans ces cas de figure, les salariés sont, le plus souvent, exemptés du paiement de dommages et intérêts, et sont parfois même en droit de percevoir leur salaire pour la période d'arrêt de travail, car on admet qu'ils étaient de *« bonne foi ».*

En cas d'arrêt de travail de « bonne foi »

Nous présentons à présent un autre exemple de retrait du poste de travail en cas de danger portant atteinte *« à la vie, au bien-être et à l'honneur »*, ayant fait l'objet d'un jugement de la part du Tribunal du Travail et qui concerne le recours à la notion de *« bonne foi ».*

Il s'agit d'un atelier d'une usine de construction mécanique, où les salariés arrêtèrent de travailler pendant une courte période de temps, car ils estimaient qu'il aurait été dangereux pour leur vie de continuer le travail entamé lors d'une production d'essai. Cet arrêt de travail initial engendra un conflit tel, que l'ensemble des salariés de l'usine se mit en grève dans un second temps en guise de protestation. Voici ce que relate le compte-rendu d'audience du Tribunal :

« Sur la base de la réunion paritaire de médiation dans l'entreprise, on s'interrogea si les ouvriers n'auraient pas à travers leur comportement dans la phase de démarrage du travail de la production d'essai, préalablement à leur retrait du poste, fait la preuve de la non-existence d'un danger : une question sur laquelle le Tribunal ne fut pas en mesure de se prononcer. En outre, durant cette réunion paritaire, des réserves furent exprimées quant à la possibilité de vérifier éventuellement plus étroitement la question du risque.

Au demeurant, on ne pouvait confirmer avec certitude si la connaissance de l'illégalité de l'arrêt de travail — à laquelle les ouvriers avaient consenti lors de la réunion paritaire — portait uniquement sur l'arrêt de travail impliquant l'ensemble des salariés de l'entreprise ou aussi sur l'arrêt de travail initial pour raison de sécurité.

Pour qu'il y ait motif justifiant un retrait du poste de travail, il fallait démontrer la présence effective d'un risque. Or, aucun élément de preuve n'a été fourni à cet égard par les partenaires sociaux pour que le Tribunal puisse évaluer ce risque.

Dans ces conditions, et en raison du fait que l'agent de maîtrise (responsable pour la production d'essai) n'avait jamais au préalable eu recours à ce processus

de production, le Tribunal considéra que l'on ne peut pas mettre en cause le fait que les ouvriers se préoccupèrent de veiller à leur sécurité personnelle, et qu'il ne convient pas d'infliger une sanction pour cet arrêt de travail » (14).

Cet exemple illustre bien que le Tribunal ne pouvait décider s'il existait ou non un danger effectif pour l'hygiène et la sécurité des salariés ; par contre, il a accepté le point de vue selon lequel les ouvriers se sentaient menacés et que ceux-ci ont agi de « *bonne foi* ».

Toutefois certains observateurs jugent que l'argumentation et la formulation ci-devant présentées - et qui se retrouvent dans d'autres jugements du Tribunal du Travail (15) - laissent amplement à désirer. L'un des observateurs formule le commentaire suivant :

> *« Il n'est guère justifié de ne pas imposer une sanction en pareil cas. La décision est basée sur l'hypothèse qu'un acte illégal a bien été commis, mais que des circonstances atténuantes imposent le rejet des sanctions. Il eut été plus correct de considérer ces arrêts de travail comme étant licites si ce sont les considérations propres des ouvriers eu égard à leur vie et leur santé qui ont influencé leurs actes. On devrait interpréter les Règles Générales de telle sorte que c'est la perception du danger qui rend le retrait du travail licite ; à supposer toutefois que cette perception soit fondée ».* (16).

Dans d'autres situations, les salariés se sont vus infliger des amendes pour avoir fait un mauvais usage de la Règle, un point traité dans le paragraphe suivant.

En cas d'arrêt de travail de « mauvaise foi »

Deux sortes de preuves reviennent très souvent lorsque l'on conclut que les salariés ont arrêté le travail de « *mauvaise foi* », invoquant des considérations de danger pour « *la vie, le bien-être et l'honneur* » :

— le fait d'être prêt à continuer le travail, après avoir allégué préalablement l'existence d'un danger, si une *rétribution supplémentaire* était accordée ;

— le fait qu'une tâche similaire a déjà été effectuée précédemment pour laquelle aucun danger n'avait été invoqué.

Si les salariés interrompent le travail pour des motifs d'atteinte à la vie, au bien-être et à l'honneur, mais sont prêts à reprendre le travail en échange de rétributions supplémentaires, le retrait du poste est considéré de façon évidente comme étant une action illicite utilisée à des fins de salaire plus élevé. Même d'ailleurs, dans les situations où un danger réel était présent, le Tribunal jugera probablement l'arrêt de travail illicite, si ce dernier a été déclenché essentiellement en vue de l'obtention d'un salaire plus élevé. En effet, on notera l'exemple d'un cas où soixante ouvriers avaient interrompu le travail sur un chantier de construction en raison d'un différend sur le salaire à la pièce. Plus tard, lors d'une réunion paritaire, les syndicats expliquèrent que l'arrêt de travail était lié à la présence d'un système d'échaffaudage inadéquat. Dans son verdict, le Tribunal refusa de se prononcer sur l'existence ou non d'un danger, mais fit remarquer que même s'il y avait eu danger, l'arrêt de travail s'avèrerait illicite car il avait été déclenché par des revendications autres (17).

---

(14) Jugement du Tribunal du Travail, n° 5509.
(15) Cf. par exemple le jugement du Tribunal du Travail n° 1683.
(16) JACOBSEN (1975), p. 313.
(17) Jugement du Tribunal du Travail, n° 1764.

LA NORVÈGE : « LE DROIT » ET « LE DEVOIR » D'ARRÊTER LE TRAVAIL

*Dans la loi sur l'Environnement du Travail et sur la Protection des Salariés qui entra en vigueur le 1er juillet 1977, figure l'exigence (générale) « d'*un environnement de travail entièrement satisfait *» : cet objectif devrait être réalisé dans toutes les entreprises embauchant du personnel (excepté les secteurs maritime, aéronautique et l'agriculture couverts par une autre législation) et dans un délai raisonnable à travers la mise en place de* « Programmes d'Amélioration de l'Environnement du Travail » *qui doivent faire l'objet d'une négociation entre salariés et employeurs. C'est à l'employeur qu'incombe (comme au Danemark, d'ailleurs) la responsabilité de veiller à ce que l'environnement du travail soit entièrement satisfaisant, mais parallèlement il est du devoir des salariés* « de prendre part au développement d'un environnement du travail sain et sûr » *(paragraphe 16.1).*

Au demeurant, la loi sur l'Environnement du Travail norvégien prescrit l'obligation d'élire des « délégués à la sécurité » *dans les entreprises de plus de cinq salariés, et la mise en place de* « comités d'environnement du travail », *composés d'un nombre équivalent de représentants du personnel et de l'employeur. La loi prévoit également la nomination d'un cadre responsable de la sécurité, une fonction pour le moment essentiellement introduite dans les entreprises grandes et moyennes (1).*

Le paragraphe 16.1 de la loi norvégienne stipule : « Si les salariés ont conscience d'erreurs ou de défauts susceptibles d'impliquer un risque pour la vie ou la santé, et qu'ils ne sont pas en mesure d'y remédier eux-mêmes, ils doivent immédiatement en informer l'employeur ou son représentant habilité, le délégué à la sécurité et, au besoin, les autres salariés. »

Le principe de base sous-jacent à la loi norvégienne est le droit reconnu aux salariés de pouvoir refuser d'accomplir des tâches dangereuses. Mais la loi va plus loin encore : il est du devoir du salarié d'arrêter son travail s'il estime que la poursuite de celui-ci présente des dangers :

> « Un salarié qui juge que la tâche ne saurait être poursuivie sans risques de danger pour sa vie ou sa santé doit arrêter son travail » *(paragraphe 16.1).*

Le danger doit toutefois, comme dans le cas du Danemark, s'avérer imminent. Mais il n'apparaît pas du tout clairement ce qui se passera concrètement lorsque le salarié aura interrompu son travail :

> « La loi ne résout pas le problème de savoir ce qu'il en est lorsque l'employeur exige que le salarié se remette au travail ; la loi ne précise pas non plus quelle est la responsabilité des salariés envers leur entreprise » *(2).*

(1) GUSTAVSEN et alii (1981).
(2) EVJU et alii (non daté), p. 67.

EN FRANCE, PROCÉDURE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT : LA LOI DU 23 DÉCEMBRE 1983

Cette loi comporte trois dispositions importantes (1) :

1) La procédure d'alerte et la faute inexcusable de droit

Aux termes de l'article L. 231-8 du Code du travail : « Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

C'est là un droit pour chaque salarié ; mais lors des débats parlementaires, il a été souligné que c'était aussi un devoir.
L'alerte peut également être donnée par un membre du CHSCT, avisé du danger grave et imminent par les salariés. Le délégué au CHSCT doit immédiatement aviser l'employeur ou son représentant et consigner cet avis par écrit sur un registre spécial, prévu à cet effet (art. L. 231-9 et R. 236-9)

Une fois le risque signalé à l'employeur, si survient un accident, l'employeur est de droit considéré comme ayant commis une faute inexcusable (article L. 231-8-1) : la victime de l'accident bénéficiera donc d'une réparation complémentaire (article L. 468 du Code de la Sécurité sociale)

2) Le droit de retrait des salariés

La loi de 1982 adopte les dispositions de la convention 155 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), en reconnaissant à tout salarié le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 231-8-1).

La loi protège le salarié ou le groupe de salariés qui se sont retirés contre l'éventuelle opposition patronale :

— d'une part, en interdisant au chef d'entreprise de faire reprendre le travail tant que persiste le danger, et donc tant qu'il n'a pas pris les mesures de sécurité nécessaires (article L. 231-8) ;

— d'autre part, en interdisant toute sanction ou toute retenue de salaire à l'encontre du salarié qui s'est retiré (article L. 231-8-1). Cependant, précise l'article L. 231-8-2, cette faculté de retrait doit être exercée de telle manière qu'elle n'expose par d'autres personnes au danger.

3) Les mesures de sécurité

Lorsque le chef d'entreprise est avisé par un membre du CHSCT d'une cause de danger grave et imminent, la loi nouvelle impose au chef d'entreprise de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (article L. 231-9).

Pour ce faire, le chef d'entreprise doit immédiatement procéder à une enquête avec le membre du CHSCT. En cas de désaccord entre eux, le CHSCT est réuni dans les vingt quatre heures.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre, notamment sur la nécessité d'arrêter la production, l'employeur doit immédiatement saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut alors user des pouvoirs qui lui ont été reconnus pour prévenir les accidents : saisie du juge des référés et mise en demeure.

On retiendra de cette procédure que, si l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour remédier au danger, il n'est pas libre quant au choix des mesures : il doit y avoir accord entre le CHSCT, et en cas de désaccord, l'inspecteur du travail ou le juge des référés trancheront.

(1) Liaisons Sociales n° 9183 du 23 février 1984.
Voir étude de P. CHAUMETTE, Droit Social n° 6, juin 1983, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié ».

Eu égard aux situations où un travail similaire avait été réalisé précédemment sans invoquer la présence d'un risque, on évoquera le cas d'un conflit où un certain nombre de dockers avaient refusé d'accomplir une tâche après le coucher du soleil ; alors que ces derniers avaient estimé qu'il eût été dangereux de poursuivre le travail dans l'obscurité, ils ont décidé collectivement d'interrompre le travail. Le Tribunal conclua alors que, non seulement en raison du caractère collectif de l'arrêt de travail, mais aussi parce que ce type de tâche avait été effectué précédemment dans des conditions similaires, il n'était point utile de s'interroger sur l'existence ou non du danger invoqué ; l'arrêt de travail fut jugé illicite (18).

(18) Jugement du Tribunal du Travail, n° 3600.

LA SUÈDE : « LE DROIT » DE CONSULTER L'EMPLOYEUR

La loi suédoise sur l'Environnement du Travail de 1977 (entrée en vigueur le 1.07.1978) couvre un vaste éventail d'activités. Elle traite non seulement des conditions de travail des salariés, mais également de celles des employeurs — dans la mesure où ils sont impliqués dans la production —, des travailleurs indépendants (comme les agriculteurs par exemple), des soldats et même des conditions de travail des élèves (à partir de la septième année de scolarité), des prisonniers et des personnes vivant de l'assistance sociale.

Dans les entreprises de plus de cinq salariés (mais aussi dans les plus petites si la situation l'exige), le syndicat doit nommer un (au moins) délégué à la sécurité. *Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, un* comité de sécurité *doit en outre être institué. Et pour garantir l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de plus petite taille, l'Inspection du Travail est autorisée à exiger du syndicat qu'il désigne des* délégués régionaux à la sécurité *dont l'activité s'étend aussi aux entreprises où ils n'exercent pas directement un mandat de représentant. En 1980, le nombre total des délégués à la sécurité était environ de 110 000 et celui des délégués régionaux à la sécurité de 1 400 environ.*

Le droit suédois du retrait du poste de travail en cas de danger s'énonce comme suit dans le paragraphe 4 de la loi sur l'Environnement du Travail :

« Lorsque le salarié estime que son travail implique un danger imminent et sérieux pour la vie et la santé, il doit dès que possible en informer le représentant de l'employeur ou le délégué à la sécurité. »

En cas de danger, le salarié se trouve ainsi en mesure d'interrompre sa tâche et de quitter son atelier (ou bureau) pour consulter l'agent de maîtrise ou le délégué à la sécurité. Normalement, il devrait aller consulter l'agent de maîtrise en premier lieu, et uniquement dans un second temps le délégué à la sécurité lorsqu'il y a conflit sur l'affaire en question (1). Cependant, à l'inverse de ce qui se passe au Danemark et en Norvège, le salarié qui estime nécessaire de consulter l'employeur, ou à défaut le délégué à la sécurité, n'est pas en droit de percevoir de salaire pour le temps requis par la recherche des personnes concernées (2).

(1) ERICSON et alii (1983), p. 61 et suite.
(2) Op. cit. p. 62.

LA LOI DANOISE SUR L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL : LES ACTIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DANS L'ENTREPRISE

La loi sur l'Environnement du Travail de 1975 (19) qui entra en vigueur le 1er juillet 1977, est une loi-cadre qui définit les aspects organisationnels de la coopération entre employeurs et salariés en matière d'hygiène et de sécurité. Les deux partenaires sociaux, LO et DA, sont tenus pour responsables de l'application des prescriptions et se doivent d'en compléter le loi initial.

Les partenaires sociaux sont en réalité les principaux initiateurs des principes sous-jacents à cette loi. Mais avant de décrire le processus d'élaboration de la loi et ses éléments constitutifs, rappelons-en le contexte historique.

Le contexte historique de la législation en matière d'hygiène et de sécurité

Le Danemark a suivi le mouvement qui s'est développé dans l'ensemble des pays européens en matière de législation d'hygiène et de sécurité. La première loi à cet égard fut édictée en ***Grande-Bretagne*** en 1802, connue sous le nom de « *loi sur la morale et la santé* » règlementant le travail des enfants dans l'industrie textile. Des lois plus restrictives sur le « *le travail en usine* » furent instaurées en 1833, et l'on assista à une unification des différentes lois en 1878 dans le cadre de la « loi concernant les usines et les ateliers » (20).

En ***R.F.A.***, les lois en matière d'hygiène et de sécurité datent de 1837 et 1853 (elles s'appliquent à la Prusse), et de 1869 avec une loi concernant les usines, couvrant le nord du pays. ***La France*** suivit également cette ligne de conduite avec les lois de 1841 et 1868.

Bien que ces lois règlementèrent particulièrement l'embauche et le travail des enfants en usine, elles introduisirent également les cadres institutionnels permettant de contrôler l'application des prescriptions. En Grande-Bretagne, on assista à la création « d'inspecteurs d'usine » en 1933 sous l'égide du Ministre de l'Intérieur, et en France à celle des « *ingénieurs super-intendants* » en 1868. En R.F.A., c'est à la police qu'incombait le rôle de veiller à la mise en œuvre des prescriptions de la loi de 1869.

Le ***Danemark*** suivit ce courant. Déjà en 1832, et avant même la révolution industrielle danoise, une loi fut édictée afin de protéger le public contre les risques de danger des chaudières ; ce n'est qu'en 1873 que la première loi concernant les usines fut passée (21) : cette loi sur le « *travail des enfants et adolescents en usine ou dans les ateliers fonctionnant comme les usines prévoyant un contrôle étatique* », portait essentiellement sur la durée du travail et ne contenait pour ainsi dire aucune disposition sur les risques pour l'hygiène et la sécurité inhérents aux conditions de travail. En 1889, une protection contre les risques liés à l'utilisation des machines fut cependant introduite dans le cadre de la « *loi sur la protection des machines* » (22).

En 1901, la loi « *concerant les usines de 1873* » fut remplacée par la « *loi concernant les usines de 1901* » (23) qui en élargit le champ d'application, inclut les ateliers d'artisans et limita encore davantage le recours à l'embauche de la main d'œuvre enfantine. A cela s'ajoutait un certain nombre de dispositions sur l'organisation du travail visant à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

(19) Loi n° 681 du 23 décembre 1975 sur l'Environnement du Travail.
(20) ROSBERG (1981), p. 11 et suite.
(21) Loi n° 74 du 23 mai 1873.
(22) Loi n° 56 du 12 avril 1889 : GOTTLOB (1980).
(23) Loi n° 71 du 11 avril 1901.

Les principales lois relatives à la production des salariés et à l'environnement du travail au danemark :

1873 *Loi concernant les usines de 1873 (loi n° 74 du 23.05.1873)*

1889 *Loi sur la protection des machines (loi n° 56 du 12.05.1889)*

1901 *Loi concernant les usines de 1901 (loi n° 71 du 11.04.1901)*

1913 *Loi sur le travail en usine (loi n° 143 du 29.04.1913)*

1954 *Loi sur la protection générale des salariés (loi n° 226, 227 et 228 du 11.06.1954)*

1975 *Loi sur l'environnement du travail (loi n° 681 du 23.12.1975)*

Les deux lois alors en vigueur, la « *loi sur la protection des machines* » de 1889 et la « *loi concernant les usines* » de 1901 furent réunies en une seule en 1913 : la « *loi sur le travail en usine* » de 1913. (24).

La « *loi sur le travail en usine* » de 1913 allait être en vigueur pendant 42 années. Il fallut attendre 1954 et vingt ans de discussions au sein de commissions avant qu'un ensemble de trois lois ne fût voté au Parlement, à savoir (25) :

– La loi générale relative à la protection des salariés.

– La loi relative à la protection des salariés du commerce et de l'industrie.

– La loi relative à la protection des salariés de l'agriculture, de l'industrie forestière et maraîchère.

Ces lois recouvraient de façon générale tous les salariés ayant un employeur. Elles contenaient en outre des dispositions relatives à certaines situations de travail dangereuses, que celles-ci s'inscrivent ou non dans une relation de travail avec un employeur.

Le nombre d'amendements votés dans les années suivantes allait rendre l'application de ces lois de protection des salariés encore plus complexe. C'est pourquoi le gouvernement envisagea à la fin des années 1960 d'unifier l'ensemble des lois sur l'environnement du travail en une seule et de simplifier ainsi la mise en œuvre des différentes mesures en la matière.

En 1971, la confédération patronale, DA, et la confédération syndicale, LO, mirent en place, suite à l'initiative du Ministre du Travail, un groupe de discussion sur la législation et sur les problèmes existants en la matière. Ce comité, appelé « *groupe sur les conditions de travail* », proposa plus tard au gouvernement d'élaborer une loi simple et « lisible » sur la règlementation de l'environnement du travail qui ne retiendrait pas des aspects de caractère général. La loi actuelle sur l'environnement du travail (1975) (26) résulta de ces recommandations : elle fut le fruit d'une coopération préalable entre syndicats, employeurs et inspection du travail.

La loi danoise sur l'environnement du travail de 1975

Cette loi ne contient pas de prescriptions spécifiques sur les conditions de travail, exception faite de celles relatives à la durée du travail. Il s'agit d'une loi-cadre définissant principalement les règles concernant l'organisation de l'hygiène et de la sécurité dans les entreprises par l'intermédiaire d'acteurs à la fois internes et externes. La loi repose en réalité sur trois principes :

– Les questions relatives à l'environnement du travail doivent être traitées sur la base de la coopération entre salariés et employeurs.

– L'ouverture de nouveaux établissements implique que l'on prévoit un environnement du travail satisfaisant, suffisamment tôt au stade de la planification.

– Les salariés doivent être en mesure d'exercer leur influence au stade initial de la planification.

Cette loi prit effet à compter du 1er juillet 1977 et recouvrit tous les secteurs d'activité à l'exception des secteurs naval et aéronautique.

Dans les départements et divisions de plus de dix salariés, la loi prévoit l'élection d'un *délégué à la sécurité* parmi les salariés ayant pour mission de créer un *groupe de sécurité* en collaboration avec l'agent de maîtrise. Au demeurant, les membres de ces groupes de sécurité dans l'entreprise procèdent en leur sein à l'élection d'un *comité de sécurité*. Cet ensemble constitue la structure institutionnelle de base à l'amélioration de l'environnement du travail (27).

L'inspection du travail a précisé depuis, fonctions et prérogatives du représentant à la sécurité et du groupe de sécurité. Préalablement à leur implication dans la planification d'actions d'hygiène et de sécurité, ils doivent avoir la possibilité de participer dans la planification de : « *l'organisation de la production, du processus de production, des méthodes de travail et tous les changements à cet égard. Le groupe de sécurité doit en outre prendre part à la planification des activités suivantes : le développement ou la réorganisation des départements, l'acquisition et le changement de machines et d'équipements techniques, l'acquisition et l'utilisation de substances et matériaux* » (28).

Toutefois, les limites à l'influence sur l'environnement du travail restent à préciser. En raison du caractère restreint de ces prérogatives limitées à la consultation et à la coopération, les groupes de sécurité ne permettent pas aux salariés d'exercer une influence réelle sur les questions d'environnement du travail :

---

(24) Loi n° 143 du 29 avril 1913 ; amendements successifs : 1919, 1922, 1925, 1933, 1951 et 1953.

(25) Loi n° 226 du 11 juin 1954 ; loi n° 227 du 11 juin 1954 : loi n° 228 du 11 juin 1954 : amendements successifs : 1956, 1959, 1965, 1968, 1971 et 1973.

(26) Loi n° 681 du 23.12.1975 sur l'environnement du travail.

(27) Un comité d'entreprise et de sécurité est requis dans les entreprises de plus de 20 salariés lorsque 75 % de l'effectif est constitué d'employés de bureau, ainsi que sur les chantiers de construction et dans les établissements portuaires de plus de 5 salariés.

(28) Arbejdstilsynet, *Virksomhedernes Sikkerheds - og Sundheds - arbejde*, Vejledning nr. 81/1978, 1978.

malgré leurs possibilités d'influer sur les décisions à travers la consultation, le droit de l'employeur « de diriger et de distribuer le travail » demeure intact tel que le stipule l'accord général (voir plus haut).

Le travail quotidien des groupes de sécurité consiste à veiller à l'aspect sécurité des conditions de travail et à *contrôler* si les salariés respectent les mesures de sécurité et appliquent les directives en matière d'hygiène et de sécurité. En cas d'accident, c'est au groupe de sécurité qu'il incombe d'en déceler les raisons (29).

Quant au délégué à la sécurité, sa fonction consiste principalement à agir en tant que *représentant* des salariés en matière d'hygiène et de sécurité ; il bénéficiera de ce fait des mesures de protection contre les sanctions, licenciements, etc... au même titre qu'un délégué normal (ces mesures concernent essentiellement des délais de préavis plus longs et ne sont valables que dans la mesure où elles sont inscrites dans l'accord collectif) (30).

Quant au comité de sécurité obligatoire dans les entreprises de plus de vingt salariés, il sera normalement composé de cinq membres : deux délégués à la sécurité, deux agents de maîtrise (des groupes de sécurité) et l'employeur (ou son représentant habilité). Parmi ses fonctions les plus importantes, on relèvera (31) : planifier, contrôler et coordonner le travail en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ; faire un relevé des problèmes liés aux conditions de travail ; évaluer l'importance des problèmes rencontrés, formuler des propositions de solutions et prévoir un calendrier pour leur mise en œuvre ; contrôler les sanctions en matière d'hygiène et de sécurité ; informer les délégués à la sécurité des directives existantes dans le domaine ; vérifier que les causes des accidents, les blessures et tout signe (indicateur) d'accident éventuel fassent l'objet d'une investigation et d'actions concrètes pour la prévention d'accidents similaires ; rédiger des rapports annuels sur les accidents, intoxications et blessures ; formuler des propositions pour la formation et l'éducation des salariés en matière d'hygiène et de sécurité ; coordonner les activités en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Élargissement du concept de santé et la « petite loi sur l'environnement du travail »

La loi sur l'environnement du travail de 1975 fait état de « *l'élargissement de la notion de santé* ». Ceci laisse entendre que les aspects d'hygiène et de santé règlementés par la loi ne portent pas seulement sur les effets présents et observables, mais aussi sur *les effets à long terme* des mauvaises conditions de travail.

Alors que la loi entrait en vigueur, il n'existait pas d'accord collectif sur le fait de savoir si les aspects psychiques devaient ou non être inclus dans son champ d'application. En raison de cette confusion, il s'avèra que pendant les six premières années d'application de la loi, presque uniquement des facteurs physiques de l'hygiène et de la santé furent débattus. Ce n'est que par la suite que l'inspection du travail émit des directives et recommandations relatives aux tensions psychiques occasionnées par les conditions de travail.

Au demeurant, un arrêté ministériel « *sur l'exécution du travail* » entra en vigueur le 1er juillet 1983, selon lequel les conditions de travail ne doivent présenter ni des facteurs de tension physique, ni des facteurs de tension psychique, aussi bien à court terme qu'à long terme. Sur la base de ce texte, appelé « *la petite loi sur l'environnement du travail* », l'inspection du travail peut désormais publier des dispositions concernant à la fois les aspects physiques et psychiques des conditions de travail.

Récemment, l'inspection du travail a émis un ensemble de « *conseils* » sur la manière de résoudre les problèmes liés aux aspects psychiques des conditions de travail, lesquels ont été sévèrement critiqués par les organisations d'employeurs qui leur reprochent « *d'empiéter sur des domaines règlementés au moyen d'accords collectifs* »(32).

Le retrait du travail tel qu'il s'inscrit dans la législation sur l'Environnement du Travail

Le paragraphe 28.2 de la loi sur l'environnement du travail stipule :

> *« Si les salariés observent des fautes ou défauts susceptibles de détériorer le niveau d'hygiène et de sécurité, et qu'eux-mêmes ne sont pas en mesure d'y remédier, ils doivent en informer le groupe de sécurité, l'agent de maîtrise ou l'employeur ».*

Il ressort clairement que les salariés ont le devoir « *de participer à l'élaboration de conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes dans leur propre sphère de travail* » (paragraphe 28.1), mais que c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de garantir des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes au sein de l'entreprise (paragraphe 15.1). L'employeur doit s'assurer en outre que ces questions fassent l'objet d'une coopération entre partenaires dans l'entreprise (paragraphe 19), faute de quoi ils se verront infliger des sanctions (paragraphe 82).

Le délégué à la sécurité, le groupe de sécurité ou l'inspection du travail peuvent arrêter le travail en cas de danger

D'après un arrêté ministériel de 1978 (33) sur « *les actions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises* », le délégué à la sécurité est chargé de contrôler que les aspects d'hygiène et de sécurité soient entièrement satisfaisants et que le travail, les processus de travail et les méthodes de travail soient exécutés de manière adéquate (paragraphe 9.2). Le même texte fournit des

---

(29) Arbejdsmiljöfondet, *Hændbog for Sikkerhedsgruppen*, p. 416, Copenhagen, 1982.
(30) Arrêté ministériel n° 321 du 21 juin 1977.
(31) KINGOD (1983), p. 16 et suite.
(32) *Arbejdslederen*, n° 2, 1984 ; *Pas Pa*° n° 8, 1984.
(33) Arrêté ministériel n° 392 du 10 août 1978.

directives sur la manière dont le groupe de sécurité doit faire face à une information concernant un danger dans l'entreprise :

> *« Lorsque le comité de sécurité ne peut être informé en temps utile et si le groupe de sécurité juge qu'il existe un danger imminent et grave pour la santé et sécurité des salariés, le groupe de sécurité peut interrompre le travail ou le processus de travail (dans la limite de ce qui est nécessaire) afin d'éliminer le danger. Le groupe de sécurité doit ensuite informer immédiatement le président du comité de sécurité ou l'employeur de cet arrêt et expliquer en quoi celui-ci a été nécessaire »* (paragraphe 10.2).

Le groupe de sécurité peut ainsi sur la base de cette législation, arrêter le travail ou le processus de travail à condition toutefois que le danger soit imminent et sérieux. Les délégués à la sécurité bénéficient du même droit. (34)

Les inspecteurs du travail peuvent également pour leur part arrêter le travail en cas de danger, d'après une clause inscrite dans la loi sur l'environnement du travail de 1975 (paragraphe 77) :

> *« Si l'inspection du travail juge nécessaire d'arrêter le travail afin d'éliminer un danger imminent et sérieux pour l'hygiène et la sécurité des salariés ou d'autres personnes, elle peut exiger de mettre fin au danger : en demandant aux personnes présentes d'évacuer la zone de danger ; en arrêtant l'usage des machines, parties de machines, équipement préfabriqué, appareils, outils, substances et matériaux ; en arrêtant le travail d'une autre manière. »*

Si l'employeur souhaite contester un arrêt déclenché à l'initiative de l'inspection du travail, il peut déposer une plainte auprès du Directoire de l'inspection du travail et par la suite auprès du Ministre du Travail éventuellement. Quant aux différends relatifs aux activités des délégués à la sécurité, ceux-ci sont traités comme des conflits d'interprétation classiques (voir précédemment).

EXPÉRIENCES RELATIVES AU DROIT D'INTERROMPRE LE TRAVAIL EN CAS DE DANGER

Comme nous l'avons montré précédemment, il existe un droit formel d'arrêter le travail en cas de danger pour la vie ou la santé : ce droit appartient à l'individu en situation de danger, ou encore au délégué à la sécurité ou au groupe de sécurité décelant un danger ainsi qu'à l'inspection du travail, mais aussi tout particulièrement à l'employeur dont le devoir et la responsabilité sont de veiller à ce que les conditions de travail soient entièrement satisfaisantes et d'interrompre toute activité préjudiciable à l'hygiène et à la sécurité de ses salariés.

Malgré l'existence de ce droit, on estime toutefois qu'environ *125 000 accidents du travail* ont lieu chaque année au Danemark dont un quart des accidents seulement est signalé à l'inspection du travail, et que par ailleurs *20 000 cas de maladies professionnelles* affectent les salariés (35), dans un pays qui compte une population active de 2,7 millions.

Ces accidents dont les partenaires sociaux déplorent l'existence, concernent une sorte d'accidents susceptibles d'arriver à n'importe qui, ce que l'on a appelé les « *accidents accidentels* ». Mais il apparaît plus pertinent et responsable de suggérer que leur apparition est liée, soit au fait que le salarié, le groupe de sécurité et l'employeur *n'avaient pas conscience du danger*, soit alors au fait qu'une ou plusieurs personnes concernées estimaient que le risque touchant à l'hygiène et la sécurité *valait la peine d'être couru.*

L'élément crucial pour promouvoir des actions visant à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise réside manifestement dans les progrès relatifs à l'information et aux connaissances des salariés en la matière. En réalité l'une des revendications principales du comité paritaire de 1971 qui constitua le prélude à la loi danoise sur l'environnement du travail, se rapportait à l'inclusion dans la loi de dispositions relatives à la formation des délégués à la sécurité. Celles-ci font effectivement l'objet du « *paragraphe 9 sur les cours* ». D'après ce paragraphe 9, chaque délégué à la sécurité doit participer à un cours de 32 heures qui peut être organisé par l'organisation patronale, les syndicats ou d'autres organismes.

Une étude syndicale sur « *le paragraphe 9 sur les cours* » révèle que 80% des délégués à la sécurité ont suivi un cours de formation au cours des douze mois suivant leur élection, ce qui signifie par ailleurs que 20% d'entre eux n'ont pas bénéficié de la formation prescrite par la loi ; toutefois 28% des délégués à la sécurité ont eut l'occasion de suivre en outre une formation supplémentaire (36). Les cours organisés par les confédérations patronales d'un côté et ceux organisés par les syndicats de l'autre attirent pour ainsi dire un nombre équivalent de participants, les autres organismes ne prenant en charge qu'un faible nombre de stagiaires.

Le « *paragraphe 9 sur les cours* » précise que ces derniers ont pour objectif de transmettre des connaissances de base concernant la loi sur l'environnement du travail ainsi que sur l'environnement du travail en général. Ces cours sont toutefois amplement critiqués par les délégués à la sécurité, si l'on en croit l'étude mentionnée ci-dessus : les cours sont trop courts et trop généraux dans leur objet, aussi bien ceux organisés par les employeurs que par les syndicats. On remarquera, incidemment, que la demande de connaissances, concernant les risques pour l'hygiène et la sécurité inhérents aux substances chimiques, est particulièrement importante. (37)

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le droit du retrait individuel du poste de travail en cas de danger pour l'hygiène et la sécurité n'est pas directement inscrit dans la loi sur l'environnement du travail, mais

(34) KARNOV (1982), p. 1079 voir note 161 ; paragraphe 13 de l'arrêté ministériel de 1978.
(35) KINGOD (1983), p. 49 (ces données portent sur l'année 1979).
(36) LO : Confédération syndicale danoise (1983), p.21.
(37) Ibid.

découle des Règles Générales pour la résolution des conflits du travail de 1910. En même temps que les délégués à la sécurité sont informés de ce droit individuel, ils sont également instruits du nombre limité de situations auxquelles ce droit devrait s'appliquer : selon LO (38) ce n'est que dans les cas où une « évaluation objective » rend compte de la présence d'un danger « imminent et virtuel » pour la vie que les salariés peuvent avec raison arrêter le travail sans s'attendre à être poursuivis par les employeurs. Dans la presse patronale, on peut lire à cet égard le passage suivant :

> *« La règle sur le droit de retrait du poste de travail en cas de danger portant atteinte à « la vie, au bien-être et à l'honneur » n'a qu'une importance limitée dans la société moderne. Ceci en vertu de l'existence des prescriptions statutaires détaillées sur l'environnement du travail, et de la possibilité pour l'inspecteur du travail d'intervenir à tout moment si besoin est, et dans un délai de préavis très bref (quelques heures). Au demeurant, les entreprises ont, de nos jours, établi tout un système de sécurité, et les délégués à la sécurité bénéficient d'une formation en la matière ».* (39)

L'ensemble des partenaires sociaux s'accorde ainsi à reconnaître que le droit d'arrêter le travail en cas de danger ne devrait s'exercer que dans les situations extrêmes. Les employeurs pour leur part, estiment que l'interruption du travail devient un droit inutile dans la société moderne, car l'environnement du travail est sans cesse amélioré et régulé au moyen de directives et de lois ; et dans les cas plus particuliers l'inspecteur du travail peut intervenir. Quant aux syndicats, ils considèrent de leur côté que le retrait du poste de travail constitue un droit dont l'exercice individuel par les salariés s'avère fort délicat et que les délégués à la sécurité ne devraient s'en saisir que dans les situations de danger patent. Qu'en est-il de l'expérience concrète et de la mise en œuvre de ce droit ?

Il convient tout d'abord d'insister sur la rareté des enquêtes existantes sur l'exercice du droit permettant d'arrêter le travail en cas de danger. La première information qui surgit lors des entretiens menés auprès des représentants des organisations syndicales et patronales est double : d'abord le recours à ce droit très ancien demeure très rare, et ensuite, lorsqu'il est utilisé, il fait le plus souvent, l'objet d'un jugement de la part du Tribunal du Travail. En réalité, il ressort que le nombre de cas traités par le Tribunal du Travail dans les dernières années, est resté très faible. Cela signifie-t-il que ce droit au retrait du poste de travail n'est pas appliqué ? Ce serait une erreur que de répondre par l'affirmative.

On se réferra à deux études portant sur l'utilisation faite de ce droit : l'une concerne le droit individuel de retrait du poste de travail, l'autre le droit des délégués à la sécurité d'arrêter le travail en cas de danger.

Dans une étude réalisée dans les années 1975 auprès de trois entreprises de l'industrie de transformation, situées dans une région rurale à l'ouest du Danemark, le chercheur a abouti à la constatation que 72 % à 81 % des ouvriers avaient connaissance de leur droit au retrait du poste en cas de danger pour « la vie, le bien-être et l'honneur », c'est-à-dire du paragraphe 5.2 des Règles Générales. Rien de surprenant à ce résultat. Plus étonnante fut une autre conclusion de recherche établissant que dans l'une des entreprises, 70 % des ouvriers avaient rapporté avoir fait usage de ce droit, et que, dans aucune des entreprises, le nombre des salariés ayant affirmé avoir arrêté le travail pour cause de danger n'était inférieur à 23 %. Au demeurant, les ouvriers qualifiés (OP) avaient eu recours à ce droit deux fois plus souvent que les ouvriers spécialisés (OS). (40)

Dans une autre étude, on demanda à 2 200 délégués à la sécurité s'ils avaient fait l'expérience de situations où ils avaient envisagé d'arrêter le travail selon les prescriptions de la loi sur l'environnement du travail : 21 % d'entre eux affirmèrent avoir été confrontés au moins une fois à une telle situation dans les deux dernières années. Ce furent essentiellement les délégués à la sécurité d'entreprise de taille plus élevée (supérieure à 500 salariés) qui, à raison de 33 %, avaient envisagé l'éventualité d'arrêter le travail, alors que dans les entreprises plus petites, seuls 7 % des délégués à la sécurité avaient fait l'expérience d'un pareil cas. Si l'on examine par ailleurs le nombre de fois où un arrêt de travail eut effectivement lieu, l'on s'aperçoit que dans deux tiers des situations où les délégués à la sécurité avaient envisagé l'éventualité d'un arrêt, ils y ont renoncé en définitive : soit parce que le problème a pu être résolu autrement (53 % des cas), soit parce que le délégué à la sécurité abandonna l'idée d'appliquer ce droit en raison d'autres motifs (11 % des cas). Cette étude permet ainsi de conclure que sur l'ensemble des délégués syndicaux ayant songé à un moment ou à un autre à faire usage de ce droit d'interrompre le travail, 35 % ont finalement eu recours à celui-ci. Il s'ensuit que parmi l'ensemble des délégués à la sécurité, 7 % d'entre eux, ont, dans les deux dernières années, procédé au moins une fois à un arrêt de travail pour motif de danger mettant en cause l'hygiène et la sécurité des salariés. La plupart des arrêts de travail avait été déclenchée dans les entreprises de plus grande taille ou de taille moyenne. (41)

Il demeure bien évidemment difficile de tirer une conclusion commune aux deux enquêtes présentées ci-devant. On remarquera toutefois que le recours au droit d'arrêter le travail en cas de danger semble être utilisé bien plus fréquemment que ne le croient les partenaires sociaux. L'arrêt de travail apparaît, si l'on en croit les conclusions de la première étude sur l'industrie de transformation, comme étant une pratique quasi-habituelle dans certains ateliers : il devient alors pour ainsi dire *un élément inhérent aux pratiques de travail habituelles.* Normalement, cette pratique ne donnera pas lieu à des conflits avec l'employeur, et à fortiori ne sera guère porté à la connaissance d'acteurs extérieurs à l'entreprise. En tant que pratique usuelle dans le cadre du travail, ces arrêts pour raison de sécu-

---

(38) Entretien avec Ib MALDESEN, LO, Département des questions juridiques.

(39) *Arbejdsgiveren* (presse patronale), 5 novembre 1984.

(40) TJØRNEHØJ (1976), p. 126.

(41) LO : Confédération syndicale danoise (1983 A), p. 24

rité impliqueront uniquement le salarié lui-même (il résout le problème lui-même et fait ensuite redémarrer la production) ou encore d'autres collègues de son équipe de travail, et à la rigueur l'agent de maîtrise. La question de l'interruption du travail est alors perçue comme étant un problème de nature purement technique ou organisationnelle à même d'être résolu au sein de l'atelier. Même dans les situations où la légitimité du recours à l'arrêt de travail par les salariés et les délégués à la sécurité s'avère contestée par la maîtrise par exemple, le différend trouvera souvent sa solution dans le cadre d'une négociation entre partenaires sociaux au sein des comités de coopération internes à l'entreprise. En réalité, toutes les grandres entreprises danoises ont instauré des comités de coopération ; ces derniers sont par ailleurs présents dans la moitié des entreprises de plus petite taille. Enfin, même dans les entreprises où une telle structure de coopération est inexistante, le climat social (social-démocrate) qui règne dans l'entreprise permettra le plus souvent de régler le différend à l'intérieur de l'entreprise.

On est ainsi en mesure de conclure que le droit au retrait du poste de travail est bien connu des travailleurs et que des arrêts du travail déclenchés par l'individu ou par le délégué à la sécurité ont effectivement lieu, mais ces actions ne dépassent que très rarement, d'après les employeurs, le cadre normal des pratiques quotidiennes de travail, c'est-à-dire l'atelier. Si toutefois des conflits surgissent quant à l'opportunité et au bien-fondé de l'arrêt de travail, ceux-ci sont normalement traités et résolus au sein de l'entreprise ; ce n'est que dans des cas très rares que l'affaire sera portée devant le Tribunal du Travail.