

1906



1956

CINQUANTENAIRE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL



MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES

LE MINISTRE

REPUBLIQUE FRANÇAISE


Paris, le 25 Octobre 1956

Le Ministère du Travail a cinquante ans.

Les lecteurs de cette brochure, due à l'initiative de mon Ami Jean MINJOZ, Secrétaire d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale, apprécieront tout ce que ces cinquante années ont apporté en progrès libérateurs.

Grâce à l'action du syndicalisme et des pouvoirs publics, le progrès social ne s'arrêtera pas.

Ce cinquantenaire est d'ailleurs marqué non seulement par des manifestations officielles mais aussi par des réformes sociales importantes qui complètent d'un nouvel étage l'édifice construit par nos aînés.



Albert GAZIER

CINQUANTENAIRE
DU
MINISTÈRE DU TRAVAIL

*

1906 - 1956

SECRETARIAT D'ÉTAT
AU TRAVAIL
ET A LA SÉCURITÉ SOCIALE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

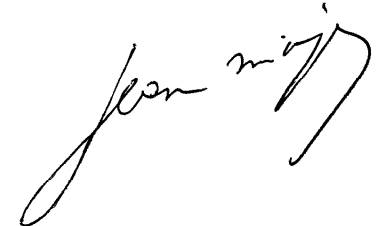
LE SECRETIRE D'ÉTAT

Paris, le 25 Octobre 1956

Je suis heureux que les circonstances me permettent de présenter au public cette plaquette éditée à l'occasion du Cinquantenaire du Ministère du Travail, aujourd'hui Secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale.

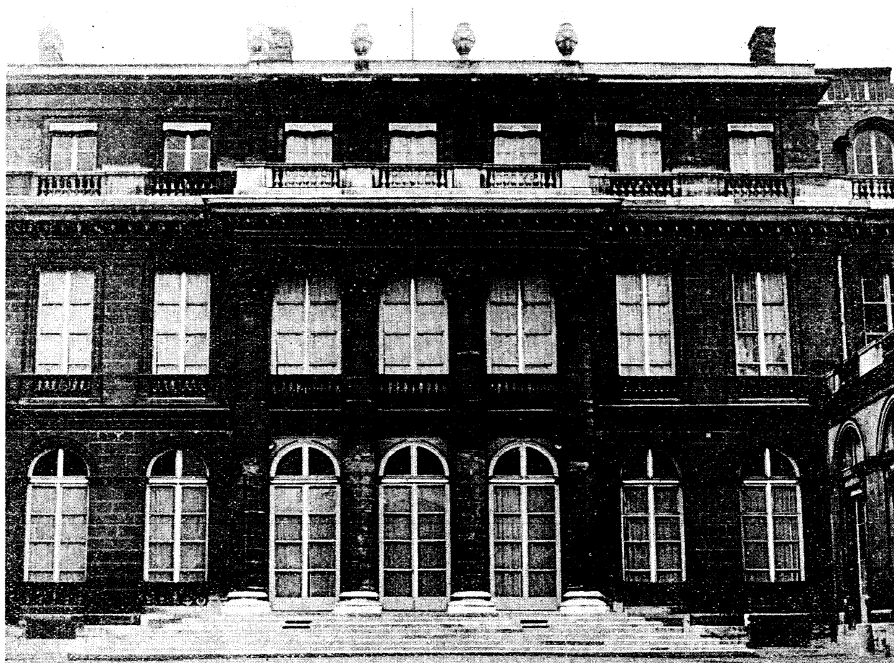
Les lecteurs y trouveront retracée l'évolution d'une législation sociale dont l'élaboration n'a pas toujours été facile, mais qui a abouti à une amélioration certaine des conditions de vie du monde du Travail.

Certes, la protection et les avantages sociaux dont bénéficient aujourd'hui les travailleurs sont encore insuffisants, mais ce bilan d'un demi-siècle est positif et constitue pour nous un gage d'espoir dans l'avenir : je n'en veux pour preuve que les récentes lois votées sur l'initiative de mon Ami Albert GAZIER, Ministre des Affaires Sociales.



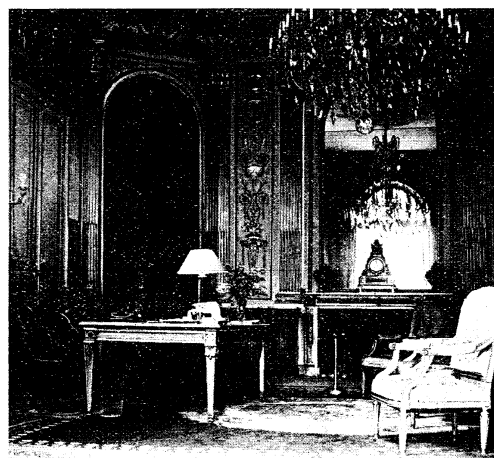
Jean Minjoz

LA CRÉATION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL



DEPUIS 1906...
HOTEL DU MINISTRE
127, RUE DE GRENELLE
P A R I S

CABINET
DU MINISTRE



LE 28 février 1848, les manifestants rassemblés sur la place de l'Hôtel de Ville portaient des pancartes demandant la création d'un « Ministère du Travail » ou d'un « Ministère du Progrès ».

Mais les propositions tendant à créer un véritable Ministère, présentées par Louis Blanc à l'Assemblée Constituante, furent rejetées, le Gouvernement provisoire s'étant borné à instituer une « Commission de gouvernement pour les travailleurs » qui siégea au Luxembourg, et dont l'œuvre en matière de conciliation des conflits, de préparation des lois sur le travail ne fut pas négligeable.

L'idée fut reprise en 1886 par Camille Raspail et en 1894 par Edouard Vaillant. L'abbé Lemire s'en déclara partisan à son tour. Il fallut cependant attendre l'année 1906 pour que le Ministère pût être créé.

Son institution fut le premier acte de Georges Clemenceau lorsqu'il fut désigné comme Président du Conseil. Il choisit René Viviani comme titulaire du poste.

Sur le plan pratique, le Ministère du Travail existait déjà en fait : il s'agissait seulement de réunir sous une même autorité un certain nombre de services existants mais dont la dispersion entre différents départements ministériels entravait la bonne marche.

L'esprit avec lequel le gouvernement entendait orienter la politique sociale dans le cadre du nouveau ministère fut clairement défini par René Viviani, au moment du budget de l'exercice 1907 par la Chambre des Députés. Les paroles qu'il prononça à cette occasion, et dont la haute tenue valut à son discours l'honneur de l'affichage, gardent encore aujourd'hui toute leur valeur :

« Si le Gouvernement a institué le Ministère du Travail, ce n'est pas seulement pour accomplir dans l'ordre administratif un acte important ; c'est pour accomplir surtout dans l'ordre social un acte dont il a senti la gravité et au sujet duquel il doit produire ici la manifestation totale de sa pensée... »

« Le Ministère du Travail n'est pas fondé pour absorber à son profit toutes les charges de l'Etat, il n'est pas fondé pour retenir dans ses mains toutes les fonctions et toutes les compétences ministérielles... Il est, tout

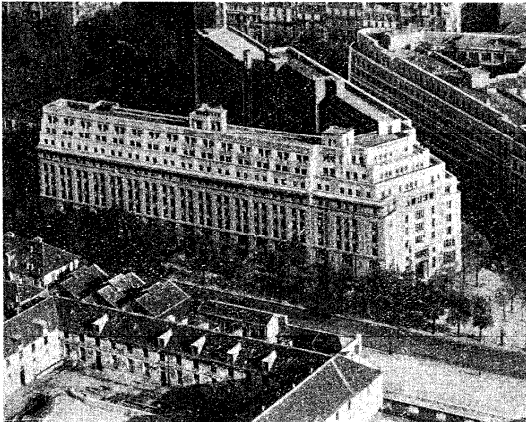
d'abord, un Ministère d'enquête et d'étude ; il est aussi le préparateur des réformes sociales, non pas seulement parce que le ministre doit prendre la plume pour jeter sur le papier ses désirs ou ses volontés, mais parce que, perpétuellement penché sur les travailleurs, discernant leurs besoins, donnant à leurs réclamations légitimes, sous la forme de projets de loi précis, toutes les satisfactions, il doit recueillir les revendications ouvrières et, sans en diminuer l'éclat, les apporter ici, à la tribune du Parlement...

» Ce qui importe en effet, ce n'est pas de savoir quelles réformes le Gouvernement doit viser, c'est de savoir l'état de cœur et d'esprit avec lequel il les envisage. Et d'abord, qu'est-ce qu'une réforme ? Pour les uns, la réforme est un tout complet, elle est à elle-même son commencement et sa fin et quand elle est consommée tout est fini. Pour d'autres, et je suis de ceux-là, la réforme est à la fois la continuation d'une œuvre et le commencement d'une autre œuvre. Elle vaut non seulement par sa vertu propre mais par le lien qui la rattache à un ordre général, elle vaut parce qu'elle est partie intégrante d'un ordre universel, et alors la question se pose de savoir ce que le Ministre du Travail doit penser et ce que le Gouvernement doit penser de cet ordre universel.

» Si cette expression un peu architecturale n'est pas trop déplacée sur les lèvres d'un Ministre qui cherche encore sa demeure, il me semble que le Ministère du Travail est une large fenêtre à travers laquelle le Gouvernement tout entier aperçoit les travailleurs. Et non pas seulement les travailleurs présents, mais les travailleurs futurs, et les problèmes non pas seulement dans leurs relations avec les travailleurs présents, mais dans leurs relations lointaines avec les travailleurs de demain. »

L'ACTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE MAIN-D'ŒUVRE DE 1906 A 1956

*



BATIMENT DU
MINISTÈRE DU
T R A V A I L
PLACE FONTENOY
A P A R I S

LA création, en octobre 1906, du Ministère du Travail apparaît comme l'une des nombreuses mesures d'ordre social intervenues à cette époque en vue d'améliorer la condition ouvrière et d'élaborer une législation du travail plus efficace.

Parmi les grandes lois ouvrières qu'il eut alors à appliquer figurent la loi sur les syndicats de 1884, la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, la loi de 1900 sur la durée du travail dans les usines occupant des femmes et des enfants, la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire. Plus tard, en 1910, était entreprise la promulgation du Code du Travail.

Avec la guerre de 1914-1918 s'établirent des conditions économiques et sociales caractérisées par l'importance des industries d'armement et par le souci d'assurer sur de meilleures bases la participation des organisations syndicales à l'effort de la Nation, d'aménager les rapports collectifs du travail, et de fournir à la production nationale la main-d'œuvre qui lui faisait défaut.

Au lendemain de la guerre intervinrent d'importantes mesures, reprenant certains projets qui avaient été ajournés en raison des hostilités et tenant compte des difficultés de vie d'une période d'inflation, ainsi que des programmes établis par les organisations syndicales à la fin des hostilités et du climat nouveau résultant de la création du Bureau International du Travail. Ainsi sont promulguées les lois de 1919 sur la durée du travail (8 heures par jour et 48 heures par semaine), sur les conventions collectives, sur l'enseignement professionnel (loi Astier), ainsi que la loi de 1920 sur les syndicats. Un décret de 1921 réorganise le Conseil Supérieur du Travail. En 1925, est créé le Conseil National Economique qui jouera jusqu'en 1939 un rôle important dans l'élaboration de la politique sociale et dans l'amélioration des conditions de travail, et qui, au lendemain de la guerre, fera place au Conseil Economique institué par la Constitution de 1946.

Durant l'entre-deux guerres, bien que d'une manière permanente, interviennent des améliorations de la législation qui trouveront leur place dans le Code du Travail dont l'élaboration se poursuit ; c'est à l'occasion de circonstances économiques ou politiques favorables que, par grandes vagues, les lois les plus importantes se trouvent promulguées. Les années de stabilisation de 1927 à 1930 et les débuts de la grande crise économique sont ainsi marqués par des mesures concernant principalement l'emploi : lois sur la résiliation du contrat de travail, sur le contrat d'apprentissage, sur les offices départementaux de placement, sur le recrutement et l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, sur la protection de la main-d'œuvre nationale. Cependant, au cours de cette période, l'action du Ministère du Travail s'oriente surtout vers la mise en place d'un système d'assurances sociales et d'allocations familiales.

C'est avec l'arrivée au pouvoir, en 1936, du gouvernement de Front Populaire, que préside Léon BLUM, et dont Jean LEBAS est le Ministre du Travail, que commence une nouvelle étape dans le développement de la législation du travail. De 1936 à 1938 vont être mises en place diverses

institutions dont certaines conservent encore aujourd'hui un caractère fondamental dans le droit du travail français. L'accent est mis alors, non seulement sur l'amélioration de la condition ouvrière, mais aussi sur la place plus grande accordée aux organisations professionnelles dans la détermination des conditions de travail. Les revendications ouvrières s'inscrivent dans le cadre du plan établi en 1934-1936 par la C. G. T. et les plus importantes sont sanctionnées par l'Accord Matignon signé le 8 juin 1936, qui marque le point de départ d'un développement considérable des conventions collectives. Plusieurs lois fondamentales se succèdent, en 1936 : lois sur les congés payés, les quarante heures, les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs. En 1937, le Ministère du Travail prépare les projets dits du « Statut moderne du Travail » dont résulteront, en 1939, la loi sur l'arbitrage, qui institue une Cour Supérieure d'Arbitrage et détermine des modalités de révision des salaires en fonction du coût de la vie, et dont s'inspireront les textes ultérieurs sur les délégués du personnel.

L'époque qui a immédiatement précédé la guerre de 1939-1945, et les années qui l'ont suivie, sont marquées par l'emprise croissante d'une économie dirigée. Si certains aspects de l'intervention de l'Etat sont dictés par des circonstances d'ordre économique et politique à caractère temporaire, des progrès durables ont pu être faits parallèlement en matière de réglementation du travail. La loi du 11 octobre 1938 sur l'organisation de la Nation en temps de guerre confère au Ministère du Travail un rôle de coordination en matière de politique nationale de main-d'œuvre. Au lendemain de la guerre, une législation sur la main-d'œuvre s'est développée, amorcée dès 1940 par la prise en charge par l'Etat des fonds de chômage et des services de main-d'œuvre, et qui s'est concrétisée après la Libération par l'organisation du placement public, le contrôle de l'emploi, le statut des travailleurs étrangers, la création de l'Office National d'Immigration (1945). Le blocage des salaires, institué en 1939 et 1940 a, d'autre part, abouti, à partir de 1945, à une remise en ordre générale des salaires, opérée par la voie d'arrêtés ministériels, qui ont assuré à tous les travailleurs la garantie d'un salaire minimum, établi les règles applicables en matière de hiérarchie professionnelle, réduit sensiblement les écarts qui existaient entre les salaires masculins et féminins, entre les différentes zones territoriales, et apporté ainsi une protection efficace aux travailleurs qui étaient jusque là les plus défavorisés.

Certaines des mesures adoptées s'inscrivent dans le grand mouvement de progrès social et d'amélioration de la législation sociale qui a suivi la Libération, soit sous le gouvernement provisoire, soit depuis la promulgation de la Constitution.

Il en est notamment ainsi de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des Comités d'entreprises, de la loi du 16 avril 1946 rétablissant les délégués du personnel, et qui avaient pour objet d'assurer une représentation des travailleurs dans l'entreprise et la participation de ces derniers à la vie de l'entreprise.

Dans le domaine des conditions de travail, diverses étapes ont permis le retour à un régime de libre négociation contractuelle tandis que des améliorations sensibles ont été apportées aux institutions d'avant-guerre ; la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives a prévu la fixation, par le Gouvernement, d'un salaire minimum interprofessionnel garanti, fixé compte tenu des travaux de la Commission Supérieure des Conventions Collectives tendant à l'établissement d'un budget-type et des conditions économiques générales, alors que la loi du 18 juillet 1952 instituait l'échelle mobile du salaire minimum garanti. Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail ont été complétées, en 1955, par la procédure de médiation. Le dernier élément de cet édifice est la loi du 27 mars 1956 portant à trois semaines la durée minimum des congés payés.

L'action du Ministère du Travail apparaît ainsi, au cours des cinquante années écoulées, directement liées à l'expansion de l'économie de la Nation et au développement du mouvement ouvrier. Elle s'est inspirée de l'évolution très sensible des idées qui s'est produite dans la compréhension du problème social, et des modifications survenues dans les données économiques ou techniques, qui conditionnent toute mesure nouvelle tendant à améliorer le sort des travailleurs.



LE ROLE DU SYNDICALISME DANS LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DU PAYS.

Le mouvement syndical français était, au moment de la création du Ministère du Travail, doté depuis une vingtaine d'années d'un statut légal.

Cependant, depuis cette époque, et bien que la loi du 21 mars 1884 soit restée la charte du droit syndical français, une évolution considérable s'est produite.

La vie syndicale était encore, en 1906, caractérisée par la prédominance des syndicats locaux, par la constitution de bourses du travail, par le désir de réaliser une réforme sociale en développant l'association ouvrière du type coopératif.

La Charte d'Amiens, adoptée en 1906, donnait, comme lignes directrices au comportement des syndicats, l'action revendicative locale et l'indépendance à l'égard des partis politiques et de l'Etat. Tout en restant fidèle à ces principes, l'action syndicale s'exerce aujourd'hui dans des conditions différentes. Le mouvement est dominé par l'existence de puissantes confédérations, coiffant chacune toute une hiérarchie d'organisations professionnelles et locales dont l'action est coordonnée. Les organisations centrales disposent de plus en plus d'organismes d'études et de recherches, leurs secrétaires permanents siègent dans de nombreux organismes économiques et sociaux. La formation des militants est assurée par des institutions d'éducation ouvrière confédérales. L'action du Ministère du Travail s'est développée de manière à adapter les institutions à l'évolution du mouvement ouvrier, et à assurer une participation croissante des organisations syndicales à la vie économique et sociale du pays.

x x x

En premier lieu, le statut légal des syndicats, défini par la loi de 1884, a été d'une manière constante complété et élargi.

La législation française repose sur trois grands principes : celui de la liberté syndicale, celui de la pluralité des organisations syndicales, et celui de l'autonomie de ces organisations.

Les travailleurs et les employeurs peuvent librement fonder des syndicats professionnels, mais ne sont pas tenus d'adhérer à un syndicat. Ils n'ont à solliciter aucune autorisation préalable et la validité de leur organisation n'est subordonnée à aucune approbation ultérieure.

La liberté syndicale a été définie d'une manière de plus en plus précise par divers textes. Déjà, en 1936, l'accord Matignon et les conventions collectives conclues selon les principes qu'il posait, avaient apporté à un grand nombre de travailleurs la reconnaissance par les employeurs de leur droit d'adhérer librement à un syndicat et l'engagement de ne pratiquer dans l'embauchage et le licenciement aucune discrimination en raison de l'appartenance syndicale.

La constitution du 27 octobre 1946, dans son préambule, précise que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Ces dispositions fondamentales ont été complétées lorsque la France a ratifié les conventions internationales du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), et sur la protection du droit d'organisation et de négociation collective (1949). En dernier lieu est intervenue la loi du 27 avril 1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Cette loi interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une action syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Elle interdit également le prélèvement direct des cotisations syndicales par l'employeur sur le salaire. Elle prononce la nullité de tout accord ou convention tendant à n'embaucher que les adhérents d'un syndicat professionnel propriétaire d'une marque ou label.

x x x

Un autre aspect essentiel de l'action du Ministère du Travail a consisté à veiller à ce que dans la législation du Travail et, d'une manière plus large, dans l'organisation économique du pays, soit réservée aux syndicats professionnels une place leur permettant de défendre les intérêts collectifs de leurs ressortissants. Cette évolution a transformé profondément le rôle des organisations syndicales, et leur a conféré un caractère quasi institutionnel de représentation de la profession tout entière.

Les organisations syndicales ont tout d'abord été appelées à participer directement au fonctionnement des institutions qui, sur le plan de l'entreprise ou de la profession, doivent permettre la détermination des conditions de travail. Dès 1919 et 1920, le droit de conclure des conventions collectives était reconnu aux syndicats. En 1936, la loi exigeait la participation des organisations syndicales les plus représentatives à la négociation des conventions collectives susceptibles d'être étendues. Les textes de 1936, 1937 et 1938 appelaient les mêmes organisations à participer au fonctionnement des

commissions de conciliation des conflits collectifs de travail. Ces principes sont également à la base de la loi de 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits. Les délégués du personnel sont élus sur les listes présentées par les organisations syndicales. Les membres des comités d'entreprises sont désignés selon ce même procédé.

De nombreux textes prévoient, d'autre part, la consultation directe par l'administration des organisations syndicales les plus représentatives. Il en est notamment ainsi pour la fixation des modalités d'application de la législation sur la durée du travail, le repos hebdomadaire, la rémunération des travailleurs à domicile.

Cette consultation des organisations syndicales a lieu également au sein de commissions ou conseils où elles sont appelées à siéger. Ces organismes ont toujours été nombreux. Lors même de la création du Ministère du Travail, les représentants des syndicats siégeaient déjà au sein du Conseil Supérieur du Travail. A l'heure actuelle, les organisations syndicales siègent dans le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale, la Commission Supérieure des Allocations Familiales, la Commission Supérieure des Conventions Collectives, des Comités d'entreprises, le Conseil Supérieur de la Médecine du Travail, la Commission Nationale de la Main-d'Œuvre.

Les syndicats ont, de même, été appelés à participer aux travaux d'organismes à caractère économique existant, en dehors du Ministère du Travail. Ainsi les organisations syndicales ont eu des représentants dans le Conseil National Economique qui a fonctionné de 1925 à 1939, ainsi que dans l'actuel Conseil Economique prévu par la Constitution de 1946. Des représentants des syndicats siègent également dans les commissions constituées en vue de l'élaboration du Plan de modernisation et d'équipement, ainsi qu'au Conseil Supérieur du Plan, au Comité Central des Prix, à la Commission de Normalisation des Comptabilités, au Conseil Supérieur des Transports, au Conseil Supérieur de l'Agriculture, au Comité National de la Productivité.

Enfin, les entreprises nationalisées et divers services publics comportent généralement dans leur conseils d'administration des représentants soit des grandes confédérations syndicales, soit des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise. Il en est ainsi par exemple dans les Sociétés d'assurances et les banques nationalisées, à l'Electricité de France, au Gaz de France, dans les Charbonnages de France et les Houillères de Bassin, à la Régie Renault. En outre, certains organismes créés à l'occasion des nationalisations — Conseil National du Crédit, Conseil National des Assurances, Conseil Supérieur de l'Electricité et du Gaz, Conseil Supérieur des entreprises de Presse — comportent des représentants syndicaux.

Les exemples de ce genre pourraient être multipliés. Ils contribuent à rendre sensible le développement de l'influence exercée par les syndicats professionnels dans la vie économique et sociale de la Nation. Par leur intermédiaire les travailleurs se trouvent aujourd'hui associés à la détermination de leurs conditions de travail, ainsi qu'à l'élaboration de la politique économique et sociale du pays.

LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les conventions collectives ont pour origine les tarifs de salaires souvent homologués par les autorités administratives au XVIII^e et dans la première moitié du XIX^e siècle. Mais ce n'est qu'après 1870, avec le développement des syndicats, qu'apparaissent de véritables conventions collectives, notamment dans les industries textiles, l'imprimerie et surtout les mines.

Le premier Ministre du Travail, VIVIANI, a déposé dès 1910 un projet de loi sur les conventions collectives, qui devient la loi du 25 mars 1919.

Mais si la loi de 1919 donnait aux conventions collectives leur premier statut légal, elle leur conservait leur caractère de contrat de droit privé, applicables aux seules parties signataires et à tout contrat individuel de travail dès l'instant que l'une des parties est liée par la convention collective.

Parallèlement, certaines des lois intervenues durant la guerre de 1914-1918, notamment en matière de salaires, avaient érigé les accords collectifs en facteur législatif secondaire.

La loi du 23 avril 1919, sur la journée de 8 heures, donne aux accords collectifs le soin d'aménager, à l'intérieur des limites légales, les modalités de réduction de la durée du travail. Cette loi marque, au surplus, une étape nouvelle, en imposant aux Pouvoirs Publics, pour l'adoption des règlements, une consultation des organisations patronales et ouvrières, même là où il n'existe, entre elles, aucun accord en ce domaine.

La première loi de 1919 sur les conventions collectives n'a pas eu pour effet de favoriser la signature d'accords très nombreux, sauf dans les branches telles que les mines, l'imprimerie, la boulangerie, les transports maritimes, les dockers. Au début de 1936, les conventions collectives n'intéressaient que 7,5 % des salariés du commerce et de l'industrie.

La crise sociale de 1936, apaisée par l'accord Matignon, dont l'article premier stipule que « la délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail », a abouti à la loi du 24 juin 1936, qui apporte un cadre juridique nouveau et qui se traduit par un développement considérable des conventions collectives. De 1936 à 1938, plus de 6.000 conventions ont, en effet, été déposées au Ministère du Travail.

La loi de 1936, tout en maintenant le type de convention institué par la loi de 1919, prévoit que des conventions collectives signées par les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, réunies

sur l'initiative du Ministre du Travail, peuvent être rendues obligatoires pour tous les travailleurs et employeurs (même non adhérents des organisations signataires), de la profession et de la région considérée. Cette « extension » est soumise préalablement à une procédure d'enquête effectuée par le Ministère du Travail et à l'avis d'un organisme interprofessionnel, le Conseil National Economique.

Les conventions susceptibles d'être étendues doivent, de plus, contenir un certain nombre de clauses obligatoires visant notamment la liberté syndicale et l'opinion des travailleurs, les délégués du personnel, les salaires minima, la conciliation et l'arbitrage. Ainsi, les conventions collectives étendues (il y a en aura près de 700 sur un total de 8.000) deviennent de véritables règlements du travail dans la branche d'activité, et leur application est contrôlée par l'Inspection du Travail.

Ces conventions ont apporté des améliorations effectives dans les salaires et les conditions de travail, réglementé certains domaines, tels que celui de la liberté syndicale et de la non-discrimination selon l'appartenance syndicale, en matière d'embauchages et de licenciements, introduit la pratique des révisions périodiques des salaires et contribué à l'élimination des salaires anormalement bas ; elles ont enfin institué les délégués du personnel.

Pendant la guerre de 1939-1945, les conventions collectives de travail ont été maintenues en vigueur, mais les salaires et les conditions de travail ont été stabilisés au niveau atteint en 1939 et soumis à réglementation, tandis que la révision des conventions était soumise à l'agrément du Ministre du Travail.

C'est seulement après la guerre que le retour à la libre négociation des conventions collectives a été possible d'abord, sous une forme limitée, à l'exclusion des salaires, par la loi du 23 décembre 1946, puis par la loi du 11 février 1950 qui a consacré le retour à un régime de libre négociation des salaires et des conditions de travail.

Comme en 1936, deux types de conventions collectives sont prévus ; les unes ne sont applicables qu'aux parties signataires et peuvent être conclues librement, sans aucune condition visant les groupements signataires, ni le contenu de la convention. Les autres, s'inspirant du régime établi en 1936, sont négociées au sein d'une commission mixte groupant les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la branche d'activité considérée, présidée par un représentant du Ministre du Travail. Ces conventions sont susceptibles d'être rendues obligatoires par arrêté du Ministre du Travail pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial, après une procédure d'enquête préalable et la consultation de la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Depuis 1950, plus de 1.800 conventions et avenants ont été conclus, parmi lesquels plus de 550 conventions collectives proprement dites. Une

quarantaine de conventions collectives ont été étendues par arrêté du Ministre du Travail. De plus, environ 5.000 accords de salaires ont été conclus. Les nouvelles conventions collectives ont apporté de nombreuses améliorations aux conditions de travail, notamment dans le domaine des rapports individuels entre le salarié et l'entreprise (conditions des licenciements et des mutations, ancienneté) des relations professionnelles (droit syndical, conciliation, représentation du personnel), des salaires et des avantages accessoires (congés payés, paiement des jours fériés, heures supplémentaires de nuit et du dimanche, régimes complémentaires de retraites, de maladie et de chômage). Le rôle joué dans la période la plus récente par les accords d'établissement intervenus dans les grandes entreprises industrielles en matière notamment d'allongement des congés payés, d'allocations complémentaires de chômage, parfois d'intéressement du personnel aux résultats de la production, montre que la négociation des conventions collectives n'a pas cessé d'être un élément de progrès social, soit en complétant ou en améliorant les dispositions législatives existantes, soit en abordant des domaines qui n'ont pas encore fait l'objet d'aucune réglementation.

LES PROCEDURES DE REGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL

Deux faits essentiels marquent depuis un siècle l'attitude des pouvoirs publics à l'égard des conflits collectifs de travail : la reconnaissance progressive du droit de grève et la mise en œuvre des procédures de règlement des conflits. Lorsqu'en 1906 le Ministère du Travail est créé, des progrès importants ont déjà été faits dans ces deux domaines de la législation du travail. Le droit de coalition des ouvriers a été reconnu en 1864 et une procédure de conciliation et d'arbitrage a été organisée en 1892.

La loi du 22 décembre 1892 instituait une procédure facultative, en ce sens qu'elle n'était engagée qu'avec l'accord des deux parties. Elle faisait intervenir le juge de paix. Elle n'était pas d'une efficacité suffisante et ne permit de régler qu'un très petit nombre de conflits. Il fallut que les grèves de 1936 eussent mis en évidence les insuffisances de la procédure de 1892 au regard de l'ampleur, de la gravité et de la complexité des conflits collectifs et des problèmes qu'ils posaient, pour que de nouvelles dispositions puissent être adoptées. La loi du 31 décembre 1936 améliorée par celle du 4 mars 1938 obligeait à soumettre les conflits aux procédures de conciliation et d'arbitrage, qui, pour la première fois, prenaient dans l'ensemble de l'industrie et du commerce un caractère obligatoire et étaient organisées soit par les conventions collectives, soit à défaut de celles-ci par la réglementation.

Les conflits collectifs étaient alors, à défaut de procédure différente établie par convention collective, portés obligatoirement devant une commission nationale ou départementale de conciliation, puis, en cas de désaccord, soumis à deux arbitres désignés par les parties, et à un surarbitre désigné d'un commun accord ou, à défaut, par le Ministre du Travail.

Les sentences arbitrales pouvaient être déferées à la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Ces procédures, suspendues au cours de la guerre de 1939-1945 et pendant toute la période durant laquelle les salaires restaient soumis à la réglementation, ne furent rétablies que par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, mais sous une forme différente : seule, en effet, la conciliation devenait obligatoire ; l'arbitrage restant facultatif. Des commissions nationales et régionales de conciliation, ainsi que des sections départementales examinent les conflits, à défaut de procédures instituées par les conventions collectives.

La loi du 11 février 1950 consacre par ailleurs le principe de la non-rupture du contrat de travail en cas de grève, sauf faute lourde imputable au salarié.

Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail ont été complétées récemment par l'institution de la procédure de médiation. Celle-ci prévue par le décret-loi du 5 mai 1955 est destinée à contribuer à la solution des conflits survenus à l'occasion de la conclusion des conventions collectives et des accords en matière de salaires. Sur l'initiative de l'une des parties ou du Ministre du Travail, le conflit peut être soumis à un médiateur choisi sur une liste comprenant des personnalités particulièrement compétentes en matière économique et sociale. Le médiateur recueille auprès des intéressés toutes informations sur la situation économique et sociale et, à la fin de son enquête, soumet aux parties des propositions, sous forme de recommandation. Si l'accord ne se fait pas entre les parties, le Ministre du Travail peut décider de publier la recommandation. Le recours à la médiation favorise ainsi la solution des conflits collectifs du travail.

LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

I. — LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Pour la première fois, par une circulaire du 5 février 1917, Albert THOMAS, Ministre de l'Armement, s'inspirant de diverses suggestions d'origine parlementaire et syndicale, recommanda la désignation de délégués du personnel dans les établissements travaillant pour la défense nationale en soulignant la portée d'une telle mesure comme éléments de prévention des conflits du travail.

Près de 350 établissements instituèrent ainsi des délégués ouvriers au cours de la guerre de 1914-1918, mais, bientôt, il n'en subsista pratiquement que dans les rares établissements qui en possédaient dès avant la guerre.

Les accords Matignon.

Il faut attendre la conclusion des accords Matignon pour retrouver un nouveau développement de l'Institution des délégués ouvriers.

L'accord du 7 juin 1936 prévoit, en effet, que, dans chaque établissement occupant plus de 10 ouvriers, il sera institué, après accord entre les organisations syndicales ou à défaut entre les intéressés, deux ou plusieurs délégués ouvriers. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction des réclamations individuelles qui n'auraient pas été satisfaites.

De plus, la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives fait figurer parmi les clauses obligatoires pour les conventions soumises à l'extension, l'institution de délégués ouvriers.

La plupart des conventions collectives intervenues en application de cette loi contenaient effectivement des clauses prévoyant l'institution de délégués du personnel et fixant notamment leurs conditions d'élection et d'éligibilité. Il s'établit ainsi un véritable statut contractuel des délégués du personnel qui inspira largement leur statut légal établi par le décret-loi du 12 novembre 1938.

La loi du 16 avril 1946.

Au lendemain de la Libération, l'institution des délégués ouvriers, mise en sommeil sous l'occupation, reçut à nouveau son statut légal.

La loi du 16 avril 1946 institue des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Les délégués sont chargés de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des salaires et des classifications professionnelles, ainsi que, d'une façon générale, à l'application des dispositions du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ; de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Ils sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Il importait d'assurer une liaison entre les organisations syndicales de l'entreprise et les délégués du personnel. Cette liaison s'effectue à la fois en ce qui concerne le mode d'élection et la présentation des revendications.

D'une part, au premier tour de scrutin, les listes de candidats sont établies obligatoirement par les organisations syndicales les plus représentatives. D'autres candidatures ne peuvent être présentées que lorsqu'il est nécessaire de recourir à un second tour de scrutin.

D'autre part, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Enfin, les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

Cette institution, maintenant bien entrée dans les habitudes, constitue l'un des éléments essentiels des relations entre employeurs et salariés au sein même de l'entreprise.

II. — LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE

LES COMITES D'ENTREPRISES

Les précédents immédiats de l'institution des comités d'entreprises réalisée par l'ordonnance du 22 février 1945, doivent être recherchés dans les comités mixtes à la production créés pendant la deuxième guerre mondiale dans les pays anglo-saxons, ainsi que dans les comités mixtes institués par le Gouvernement provisoire d'Alger dans les établissements relevant du Ministère de l'Air. En même temps le programme d'action du Conseil National de la Résistance posait le principe de la participation des travailleurs à la direction de l'économie des entreprises.

Les comités d'entreprises constitués en 1945 étaient destinés, d'une part, à établir une coopération effective entre la direction de l'entreprise et le personnel en vue de la recherche des solutions susceptibles d'améliorer les conditions collectives de travail et de vie des salariés, d'autre part, à informer les représentants du personnel des problèmes intéressant la marche générale de l'entreprise, enfin à conférer aux membres du comité la gestion effective des institutions sociales de l'entreprise.

Aux termes de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée notamment par la loi du 16 mai 1946 qui a institué le statut légal des comités d'entreprises, la création de ces comités est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales ou d'activité libérale de plus de 50 salariés.

Le comité d'entreprise comprend, à côté du chef d'entreprise (ou de son représentant) qui en est le Président, une représentation élue de travailleurs, comportant de 2 à 8 délégués titulaires suivant l'importance de l'entreprise, et autant de suppléants.

Les représentants des travailleurs sont élus comme les délégués du personnel, sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives pour chacune des grandes catégories du personnel. Par ailleurs, un représentant des organisations syndicales les plus représentatives appartenant à l'entreprise peut assister aux séances avec voix consultative.

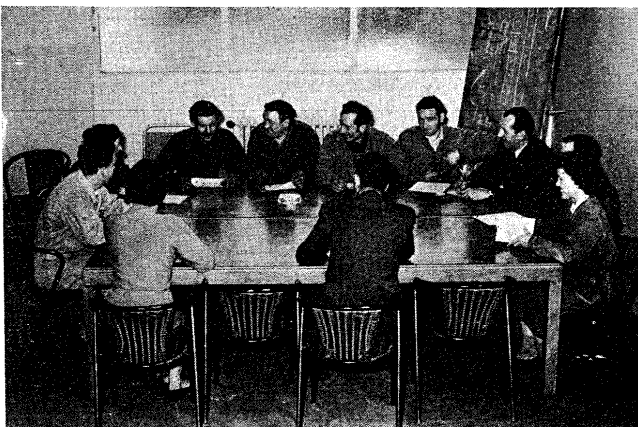
Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, comme c'est le cas dans la plupart des grandes sociétés industrielles ou commerciales, il est prévu des comités d'établissements distincts dont les représentants constituent le comité central d'entreprise.

Le rôle du comité d'entreprise pour l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel.

Il résulte de l'article 2, de l'ordonnance du 22 février 1945, que « le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel et des règlements qui s'y rapportent ».

Ainsi le comité d'entreprise se voit-il conférer des attributions d'ordre consultatif — la coopération visée par les textes ne comportant pas un pouvoir de décision — dans un domaine très vaste et qui peut recouvrir les différents aspects sociaux, techniques ou professionnels susceptibles d'avoir une incidence sur « les conditions collectives de travail et de vie du personnel ».

C'est ainsi que le comité a normalement vocation pour s'intéresser à l'amélioration des conditions de travail, aux horaires, à l'aménagement rationnel des locaux et à la recherche d'une ambiance meilleure. Il se préoccupe également des conditions d'hygiène et de sécurité en liaison avec le comité d'hygiène et de sécurité, qui fonctionne comme une commission spécialisée du comité d'entreprise.



UNE RÉUNION
DE COMITÉ
D'ENTREPRISE
DE TOULOUSE

Un certain nombre de questions sur lesquelles des études récentes ont appelé l'attention entrent, au même titre, dans les attributions normales du comité d'entreprise qui les étudie en liaison avec le médecin du travail ou le conseiller du travail : question de l'adaptation de l'homme à son travail — question de l'amélioration, du point de vue humain, de l'organisation du travail, question de l'intégration psychologique du travailleur à l'entreprise (qui peut, par exemple, conduire à envisager des mesures générales d'accueil et d'information du personnel).

La gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

Les œuvres sociales de l'entreprise peuvent comprendre les réalisations les plus diverses, notamment dans le domaine de la prévoyance et de l'entraide, de l'amélioration du bien-être (telles que les cantines, les coopératives, les crèches, les colonies de vacances), de l'utilisation des loisirs ou des institutions d'ordre professionnel ou éducatif (sociétés sportives, bibliothèques, cercles d'études, etc...).

Ces œuvres sociales sont prises en charge par le comité d'entreprise, qui jouit de la personnalité civile, et dont les modalités d'intervention peuvent comporter soit une gestion directe, soit une participation à la gestion, soit un contrôle de cette gestion.

L'essentiel des ressources du comité pour la gestion des œuvres sociales est constitué par une subvention patronale dont le montant est fonction des salaires versés dans l'entreprise.

La consultation et l'information du comité d'entreprise sur les problèmes généraux de l'entreprise.

L'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, tel qu'il a été modifié par la loi du 16 mai 1946, donne au comité vocation à s'intéresser aux questions concernant l'amélioration de la production et du rendement, ainsi qu'aux aspects essentiels de la vie de l'entreprise, par l'étude des problèmes professionnels, techniques et économiques qui s'y rapportent. Les comités sont en effet obligatoirement consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Parmi les questions qui peuvent être ainsi étudiées, citons, à titre d'exemple, celles relatives aux modifications introduites dans les techniques de production, notamment par l'emploi de produits ou de procédés nouveaux (tels que les procédés automatiques), celles relatives aux programmes de

fabrication et aux possibilités du marché, celles relatives à la répartition du travail en cas de chômage partiel, aux augmentations ou aux diminutions globales d'effectifs, etc...

Lorsque l'entreprise revêt la forme soit de société par actions, soit plus particulièrement de société anonyme, le comité d'entreprise a droit à certaines communications de documents qui, d'une manière générale, confèrent à cet égard aux représentants des salariés des pouvoirs d'information comparables à ceux des actionnaires. Par ailleurs, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration.

On peut donc dire que les comités d'entreprises représentent un essai de solution aux problèmes actuels du travail, qui consiste à reconnaître aux salariés des attributions d'intérêt général dans la vie collective et le fonctionnement de l'entreprise.

S'ils constituent actuellement le cadre dans lequel les représentants des travailleurs peuvent être informés des problèmes économiques et techniques de l'entreprise et associés par ailleurs à la solution des problèmes qui les intéressent le plus directement, il est important à noter que ce rôle peut encore évoluer en fonction même des problèmes nouveaux qui se posent aux entreprises modernes et qui impliquent, à tous les niveaux, un travail d'équipe et une coopération éclairée des travailleurs à l'œuvre entreprise.



L'ACTION DE L'ÉTAT EN MATIÈRE DE SALAIRES

C'est dans le cadre du contrat individuel de travail et surtout des conventions collectives que les salaires ont été fixés pendant la plus grande partie des cinquante années écoulées. Mais cette période est néanmoins caractérisée par une intervention croissante exercée par l'Etat et inspirée par des préoccupations tour à tour économiques et sociales.

La première intervention de l'Etat se produisit en 1899, lorsque les décrets du 10 août, relatifs aux conditions de travail dans les marchés de travaux publics, connus sous le nom de « décrets Millerand », imposèrent aux adjudicataires de respecter une clause du cahier des charges concernant le paiement aux ouvriers d'un salaire normal égal, pour chaque profession et catégorie, aux taux couramment appliqués dans la ville et la région.

L'on pourrait relever jusqu'en 1936 d'autres interventions de l'Etat ayant pour but de garantir à certaines catégories de travailleurs, et notamment aux travailleurs à domicile, tantôt un salaire normal, tantôt un salaire minimum. Dans tous ces cas, l'intervention est caractérisée par sa portée réduite et par le fait qu'elle se borne à constater un salaire pratiqué pour en rendre l'application obligatoire à une catégorie de travailleurs qui risquerait d'être particulièrement défavorisée.

A partir de 1936, la notion de salaire minimum obligatoire s'applique à un grand nombre de travailleurs, dans la mesure où ceux-ci sont visés par les conventions collectives étendues. En effet, ces conventions doivent obligatoirement contenir une clause concernant les salaires minima par catégories et par régions.

Les nécessités de l'état de guerre, puis les exigences inhérentes au relèvement économique de l'immédiat après-guerre ont fait apparaître pendant la période 1939-1950 un autre mode d'intervention de l'Etat, la fixation directe des salaires. Progressivement mis en place, en application du décret-loi du 10 novembre 1939 relatif au régime du travail pendant les hostilités, ce système a trouvé son achèvement dans la politique dite de « Remise en ordre des salaires », pratiquée à partir de 1945. Des arrêtés ministériels intervinrent alors, après consultation de la Commission nationale des salaires et des organisations syndicales et ouvrières, pour fixer les salaires dans toutes les professions. Les principes adoptés étaient notamment : la fixation d'un salaire minimum de base valable pour l'ensemble des professions,

l'établissement d'une hiérarchie des emplois, au moyen de coefficients et de classifications, la délimitation de zones territoriales comportant des abattements par rapport aux taux de la région parisienne. A partir de juillet 1946, l'égalité complète des salaires féminins et masculins fut réalisé dans les arrêtés de salaires.

La réglementation des salaires, établie par le Ministre du Travail, est restée en vigueur jusqu'au retour à la libre négociation des conventions collectives décidé par la loi du 11 février 1950. Aujourd'hui encore, malgré les nombreuses modifications que les conventions collectives et les accords de salaires ont apportées, l'influence de la réglementation de 1945 reste profonde. La classification et la hiérarchie des emplois, la délimitation des zones de salaires s'en inspirent encore souvent.

De plus, la loi du 11 février 1950, a maintenu, dans le cadre des négociations entre employeurs et travailleurs, diverses notions empruntées à la réglementation des salaires. Ainsi, les conventions collectives susceptibles d'être étendues doivent déterminer le salaire minimum professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification, les coefficients hiérarchiques afférents aux qualifications professionnelles et diverses conditions particulières de rémunération. En particulier, elles doivent respecter le principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes. D'autre part, la loi du 11 février 1950 a donné à la notion de salaire minimum garanti une portée qu'elle n'avait jamais eue auparavant. Un salaire minimum national interprofessionnel garanti est désormais fixé par le Gouvernement pour tous les travailleurs agricoles et industriels. Lors de cette fixation, le Gouvernement tient compte à la fois des conditions économiques générales et de l'avis émis par la Commission Supérieure des conventions collectives après établissement d'un budget-type. C'est la première fois qu'une législation nationale lie ainsi le salaire garanti à l'étude préalable des besoins réels du travailleur. La loi du 18 juillet 1952 a complété cette législation en instituant l'échelle mobile du salaire minimum garanti en fonction des variations de l'indice des prix à la consommation familiale à Paris.

Ainsi, par le jeu de la fixation du salaire minimum garanti, par l'extension de certaines conventions collectives, l'Etat pratique, en cette matière, une politique à caractère social qui se conjugue avec des facteurs proprement économiques ; il fixe, d'autre part, lui-même les salaires dans les entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.



LA PROTECTION DU TRAVAILLEUR ET LA RÉGLEMENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA PROTECTION DU SALAIRE

La législation concernant les rapports individuels entre le salarié et son employeur s'est considérablement développée en cinquante ans. Dans les dernières années du XIX^e siècle, les dispositions générales du Code Civil sur le louage de service ont fait place à quelques textes qui donnaient aux ouvriers et employés certaines garanties : faculté réciproque de résilier le contrat de travail (1890), réglementation des saisies-arrêts et des retenues sur les salaires (1895). Des dispositions nouvelles sont intervenues pour compléter la protection du salarié et l'étendre à des catégories de travailleurs qui avaient besoin d'une protection spéciale.

La protection des salaires a été tout d'abord assurée par l'obligation de payer le salaire en monnaie légale, selon une période déterminée et en dehors des jours de repos (loi de 1909). L'interdiction des économats, la détermination de tranches de salaires servant au calcul de la partie insaisissable du salaire, l'interdiction de principe des amendes, l'obligation d'établir un bulletin de paye et de tenir un livre de paye sont les plus importantes des mesures intervenues. Lorsque le salarié quitte son employeur, diverses règles interviennent qui sont venues compléter celles qui avaient été fixées en 1890 : une loi de 1928 a prévu le versement de dommages et intérêts en cas de résiliation abusive du contrat de travail. Plus récemment, les conditions d'établissement du reçu pour solde de tout compte ont été précisées (1946) tandis qu'était rendue obligatoire la remise par l'employeur d'un certificat de travail (1955).

Parallèlement, la législation du travail, et plus particulièrement les règles relatives à la protection du salaire, ont été précisées et complétées pour des catégories de salariés se trouvant dans des situations individuelles particulières ou étendues à des catégories de travailleurs dont l'activité professionnelle ne relevait pas à l'origine du Code du Travail.

Les femmes ont ainsi reçu, en 1907, la pleine capacité de toucher leur salaire. La période de non-rupture du contrat de travail, à l'occasion du

congé de maternité, a été progressivement prolongée pour atteindre 14 à 17 semaines actuellement.

La non-rupture du contrat de travail dont bénéficiait le militaire réserviste a été étendue aux jeunes gens rappelés sous les drapeaux, ou effectuant leur service légal puis, récemment, aux engagés pour la durée de la guerre.

Les plus importantes extensions de la législation à des activités professionnelles particulières concernent les professions libérales et le travail à domicile. C'est une loi du 21 mars 1941 qui a rendu applicable aux salariés des Offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit, la législation précédemment applicable aux seuls salariés de l'industrie et du commerce. Les travailleurs à domicile ont bénéficié de l'extension progressive et de l'adaptation des dispositions relatives au payement des salaires et au privilège des créances en matière de salaire. De plus, une loi du 10 juillet 1915, complétée par la suite, a édicté en ce qui les concerne une réglementation particulière relative à la fixation du salaire minimum.

D'autres catégories de travailleurs ont vu leur statut défini dans des conditions permettant de leur étendre la protection accordée aux salariés proprement dits. Il s'agit notamment des journalistes professionnels, des voyageurs, représentants, placiers du commerce et de l'industrie, des concierges d'immeubles à usage d'habitation et des gérants non salariés des succursales des maisons d'alimentation de détail.

La protection des travailleurs assurée par la législation ainsi évoquée est complétée dans une mesure variable selon les branches d'activité professionnelle par les conventions collectives.

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Les Conseils de prud'hommes sont l'une des plus anciennes institutions du droit du travail français ; mais, malgré leur caractère en apparence immuable, ils ont évolué en raison même des transformations profondes subies par les idées et les faits qui relèvent de leur compétence.

L'action du Ministère du Travail depuis sa création a consisté à en codifier et compléter la législation, à en accroître le nombre et à étendre le domaine des secteurs d'activité professionnelle soumis à leur compétence.

La loi du 15 juillet 1905 venait de poser les principes fondamentaux de l'intervention des prud'hommes : leur rôle consiste à concilier ou, à défaut de conciliation, à juger les litiges relatifs au contrat de travail. Ils sont composés d'un nombre égal de patrons et de salariés avec le concours, en cas de partage, d'un juge de paix. La loi du 27 mars 1907, en une première étape, a étendu la compétence de ces juridictions à toutes les catégories du commerce et de l'industrie et a codifié toutes les dispositions législatives sur ce sujet.

En 1932, la juridiction des Conseils de prud'hommes a été étendue aux salariés et employeurs de l'agriculture.

Parallèlement, le nombre des Conseils s'est accru. En 1907, on en comptait 173. Actuellement, on en compte 243, et ce nombre s'élève même à 359, si l'on y comprend les anciens Conseils transformés en sections.

D'une manière générale, on a pu dire que l'institution des Conseils de prud'hommes avait contribué à affirmer l'autonomie du droit du travail. L'origine électorale de leurs membres, comme leur connaissance des réalités professionnelles, les ont conduits à favoriser la recherche de solutions équitables conformes aux impératifs du monde du travail.

LA DUREE DU TRAVAIL

La réduction de la durée du travail n'a pas cessé depuis plus d'un siècle d'être l'un des domaines dans lesquels se sont effectuées les plus importantes améliorations de la législation du travail. La première de nos lois du travail, celle de 1841, concernait la durée du travail des enfants. Cet effort a eu pour objet d'abord de réduire la fatigue, surtout dans les travaux manuels ou industriels, et plus tard, de créer et de développer des loisirs.

Les premières mesures s'appliquèrent principalement aux femmes et aux enfants, mais une loi de portée générale du 9 septembre 1848 limitait à 12 heures par jour la durée du travail. Une autre loi, celle du 30 mars 1900, s'appliquait aux usines occupant des femmes et des enfants. Dans ces établissements, la durée du travail fut fixée à 11 heures par jour puis à 10 heures en 1904. Cette législation n'était applicable qu'à une partie de l'industrie. Dans l'agriculture, le commerce, les professions libérales aucun texte ne limitait la durée du travail.

L'action du Ministère du Travail a eu pour objectifs, dès 1906, l'application effective de la législation en vigueur, et ensuite, la satisfaction des revendications ouvrières qui tendaient à obtenir de nouvelles réductions de la durée journalière et, en particulier, la journée de 8 heures. En même temps une loi de 1906 accordait le repos hebdomadaire aux salariés de l'industrie et du commerce.

Au lendemain de la guerre, un projet de loi sur la journée de 8 heures fut élaboré. Il fut adopté à l'unanimité par la Chambre des députés dans la journée du 16 avril 1919 ; transmis au Sénat, il y fut voté à l'unanimité le 23 avril 1919. Deux journées avaient suffi à son vote, et la loi instituant la journée de 8 heures fut promulguée le 25 avril 1919.

La durée du travail était également limitée à 48 heures par semaine. La loi s'appliquait à tous les établissements industriels et commerciaux, ainsi qu'à tous les travailleurs, sans distinction de sexe ou d'âge.

Le chômage, qui se produisit dans le pays à la suite de la crise économique des années 1930, incita les organisations ouvrières à réclamer une réduction nouvelle du temps de travail, réduction qui fut réalisée par la loi du 21 juin 1936, sur la semaine de quarante heures. Le Gouvernement précisait, dans l'exposé des motifs, que la nouvelle réduction de la durée du travail participant du même caractère que celle prévue par la loi de 1919, avait « en outre, pour objet, de lutter contre le chômage et de mettre à même les travailleurs de participer au bénéfice des progrès techniques dont le développement rapide caractérise l'industrie contemporaine ».

Les conventions collectives ont apporté de nombreuses adaptations et améliorations au régime légal. La législation ne fixant qu'une durée normale qui peut, en raison des conditions économiques, être dépassée, les conventions collectives ont précisé les conditions de rémunération, et en particulier les majorations de salaires applicables aux heures supplémentaires, au travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Suspendu, durant la période des hostilités, le régime de la semaine de 40 heures a été rétabli par la loi du 25 février 1946, qui a apporté une harmonisation dans le domaine de la majoration des heures supplémentaires. La loi nouvelle, pour tenir compte des exigences de la production dans la période de reconstruction d'après-guerre, a majoré sensiblement le nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées à ce titre (dans la limite de 20 heures par semaine, sur autorisation de l'Inspecteur du Travail) et a fixé les taux de majoration des heures supplémentaires :

- à 25 % au minimum, entre la 41^e et la 48^e heures ;
- à 50 % au minimum, au delà de la 48^e heure, laissant aux conventions collectives la possibilité de prévoir des taux plus favorables.

LES CONGES PAYES

Si l'octroi des congés payés aux salariés est devenu maintenant une pratique courante dans la plupart des pays, il s'agit cependant d'une institution assez récente, qui ne date guère que d'une trentaine d'années.

En France, la pratique de congés payés était encore inconnue au début du XX^e siècle et les ouvriers ne jouissaient guère, comme jour de repos, que des dimanches et des jours de fêtes légales. Encore s'agissait-il de jours de repos non rémunérés. Les seules catégories qui bénéficiaient d'un congé annuel depuis le début du XX^e siècle étaient les fonctionnaires, ainsi que certains employés de grandes banques et de compagnies d'assurances.

Divers projets furent présentés au Parlement pour faire bénéficier les travailleurs manuels des mêmes avantages, notamment en 1925, mais n'aboutirent pas.

Les élections de mai 1936, et les mouvements sociaux qui s'en suivirent, permirent enfin de réaliser une réforme que les conditions de travail des ouvriers et l'évolution des techniques auraient rendu déjà nécessaire depuis un certain nombre d'années. Avant même le dépôt d'un projet de loi sur le bureau de la Chambre des Députés, le principe des congés payés se trouvait admis, puisque l'accord Matignon, intervenu entre la Confédération Nationale de la production française et la C. G. T., sous l'arbitrage du Gouvernement, comportait l'acceptation, par les délégués patronaux, du principe des congés payés. Le projet de loi fut déposé le 9 juin 1936. La discussion s'ouvrit le 11 juin. A la différence du projet de 1925, qui réglait, dans ses moindres détails, les modalités d'application de la loi, celui de 1936 indiquait surtout les grandes lignes de la réforme, laissant à des décrets d'application le soin d'en préciser les modalités. Aucune critique importante ne fut apportée au projet qui fut adopté, dans son ensemble, le jour même, à l'unanimité moins une voix. Le projet fut aussitôt transmis au Sénat et vint en discussion le 17 juin. La Haute Assemblée n'apporta aucune modification au projet qu'elle adopta par 293 voix contre 2. La loi fut promulguée le 20 juin 1936. Un certain nombre de décrets d'application intervinrent dans les mois qui suivirent, mais, dès l'été 1936, les travailleurs purent bénéficier des dispositions de la nouvelle loi. La législation n'a pas évolué fondamentalement depuis cette date jusqu'à la loi du 27 mars 1956, mais un certain nombre de textes sont venus en préciser l'application ou en améliorer les dispositions en ce qui concerne certaines catégories de salariés.

Les améliorations les plus sensibles ont été apportées par divers textes qui prévoient un allongement de la durée du congé payé pour certaines catégories de travailleurs. Il s'agit, en premier lieu, des congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la loi du 31 juillet 1942. D'autre part, les jeunes travailleurs bénéficient, à partir de la loi du 19 août 1946, de congés plus importants. De 18 à 21 ans, leur congé peut atteindre dix-huit jours ouvrables et, au-dessous de 18 ans, trente jours ouvrables. Enfin, la loi du 8 juin 1948 donne aux mères de famille deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de quinze ans.

Les conventions collectives, conclues en application de la loi du 11 février 1950, n'apportèrent pas d'avantages substantiels en ce domaine, jusqu'à l'été 1955 où quelques accords octroyèrent aux salariés 3 semaines de congés payés.

Il en était notamment ainsi de l'accord Renault, qui a été considéré comme un accord pilote, et qui maintenait, dans une large mesure, les avantages complémentaires antérieurs, résultant des dispositions légales ou contractuelles (congés d'ancienneté, congés des mères de famille et des jeunes), portant ainsi, en de nombreux cas, la durée effective des congés payés à 4 semaines.

D'autres accords, tel celui de la métallurgie de la région parisienne, qui a servi de point de départ à une série d'accords de branches, englobaient

dans les 3 semaines l'ensemble des avantages complémentaires, uniformisant ainsi à 3 semaines les congés payés pour les ouvriers. On estimait, en fait, à la fin de l'année 1955, que plus de 2 millions de salariés bénéficiaient de 3 semaines de congés payés. C'est afin d'étendre à l'ensemble des travailleurs et aux branches d'activité les moins favorisées où l'action syndicale n'aurait sans doute pas permis, à elle seule, de parvenir à la signature d'accords sur ce point, que le Gouvernement décida le dépôt d'un projet de loi généralisant les 3 semaines de congés payés. Ce projet, qui est devenu la loi du 27 mars 1956, s'inspire des accords intervenus en retenant une solution intermédiaire, et accorde un jour et demi de congé par mois de présence, soit 18 jours ouvrables par an. Des suppléments pour l'ancienneté (octroi de 2 jours supplémentaires après 20 ans, de 4 jours après 25 ans et de 6 jours après 30 ans) sont prévus, ainsi que des suppléments pour les mères de famille, et les dispositions, relatives à la durée du congé des jeunes travailleurs de 18 à 21 ans (qui avaient déjà 18 jours ouvrables dans la législation antérieure) et des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (qui avaient déjà 24 jours ouvrables de congé par an), ont été maintenues.

On peut dire ainsi, qu'à l'heure actuelle, la France bénéficie d'un régime de congés payés qui la place à l'avant-garde du progrès social.

LA SECURITE ET L'HYGIENE DES TRAVAILLEURS

Dans l'état actuel des techniques industrielles les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité dans le travail revêtent une importance accrue : si, en effet, ces techniques nouvelles ont permis de développer certains moyens de protection, les procédés modernes de production peuvent en eux-mêmes accroître la fréquence et la gravité des accidents, et rendent plus nécessaires, à côté des mesures de prévention, le développement d'un véritable esprit de sécurité.

C'est dans cette double direction d'un développement de la réglementation et d'une participation accrue de tous les intéressés — employeurs, représentants des travailleurs, organismes compétents de la Sécurité Sociale — aux campagnes de prévention, que s'exerce dorénavant, en la matière, l'action des pouvoirs publics.

Le Ministère du Travail a été aidé dans cette tâche, non seulement par divers organismes, mais plus spécialement par deux grandes commissions fonctionnant sur le plan national :

— La Commission d'hygiène industrielle dont la création remontait à 1900 et qui a été réorganisée en 1937 ;

— La Commission de sécurité du travail.

Une première série de mesures, toujours en vigueur, est tout d'abord intervenue en vue de limiter ou d'interdire suivant les cas aux femmes et aux enfants certains travaux considérés comme particulièrement pénibles ou dangereux pour leur sécurité ou leur moralité.

A côté de ces mesures de portée limitée, un second courant beaucoup plus important s'est appliqué à étendre la réglementation à l'ensemble du personnel, en s'attaquant cette fois aux causes mêmes de danger ou d'insalubrité pour les supprimer ou tout au moins les atténuer. A des mesures de protection « personnelles » se substituent ainsi des mesures « réelles », visant les ateliers et locaux du travail, les machines ou les produits utilisés et applicables à toutes les catégories de travailleurs.

Parmi les règlements intervenus en la matière on peut distinguer :

— d'une part, les textes généraux applicables à tous les établissements assujettis et dont le principal est le décret du 10 juillet 1913 plusieurs fois modifié ; à cet égard, il faut noter que le champ d'application professionnel de la protection s'est progressivement étendu, puisqu'elle vise actuellement tous les établissements industriels et commerciaux et même les salariés des professions libérales ;

— d'autre part, des règlements spéciaux s'appliquant à une industrie déterminée ou destinés à faire face à une situation particulière : emploi de certains produits nocifs, risques de maladies professionnelles, atmosphère insalubre ou danger de certaines techniques ou de certains appareils.

Enfin, une loi de 1939 a étendu l'obligation de la protection des machines dangereuses aux constructeurs de ces machines.

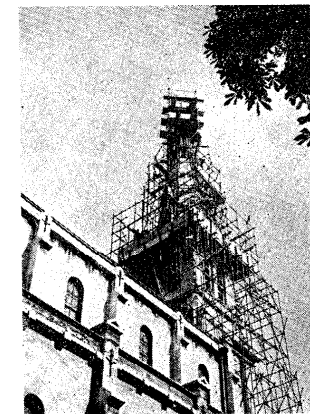
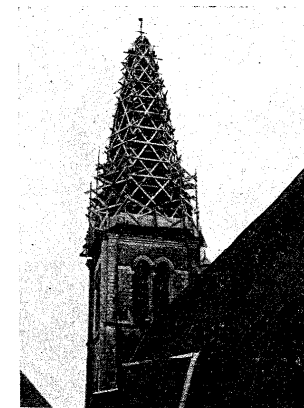
Les améliorations constatées dans l'hygiène et la sécurité du travail ont été acquises, au cours de ce demi-siècle, grâce en grande partie à l'action persévérante des inspecteurs du travail auprès des employeurs.

Depuis une dizaine d'années, cette action est complétée par celle de comités spécialisés, auxquels participent techniciens et travailleurs, comme les comités d'hygiène et de sécurité, régis actuellement par le décret du 1^{er} août 1947. Ces comités sont créés obligatoirement dans les entreprises industrielles de plus de 50 salariés et dans les entreprises commerciales de plus de 500 salariés, et sont chargés notamment de procéder à des

HIER,
UN ÉCHAFAUDAGE
RUDIMENTAIRE

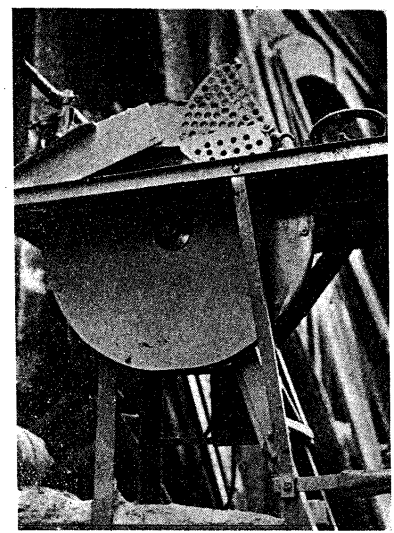
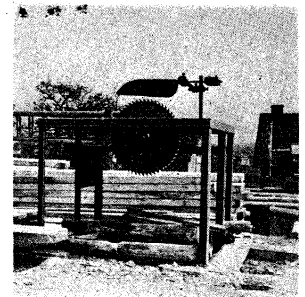


AUJOURD'HUI
ÉCHAFAUDAGE
RATIONNEL EN BOIS ÉCHAFAUDAGE
EN TUBE METALLIQUE





UNE SCIE
CIRCULAIRE
IL Y A 50 ANS,
NON PROTÉGÉE



LA MEME SCIE
CIRCULAIRE AVEC SA
PROTECTION CONTRE
LES ACCIDENTS

VIGNETTES REPRO-
DUISANT DES AFFI-
CHES ÉDITÉES PAR
L'INSTITUT NATIONAL
DE SÉCURITÉ.

enquêtes sur les accidents survenus, d'en rechercher les causes et les moyens d'en éviter le retour, d'effectuer des inspections des locaux et du matériel, et de développer le sens de la sécurité parmi le personnel.

Dans le même esprit, des institutions particulières ont été mises en place dans des branches particulières d'activité (bâtiment, chemins de fer, mines).

Parallèlement, divers organismes procèdent à des études ou publient des informations générales sur la sécurité : tels sont les Comités Techniques de la Sécurité Sociale, diverses associations d'études et de propagande ou l'Institut National de Sécurité placé sous l'égide de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Ainsi, les prescriptions réglementaires obligatoires, aussi développées que l'exige la technique actuelle, protègent la santé et la sécurité du travailleur dans l'accomplissement de sa tâche. D'autre part, les Comités spécialisés permettent aux ouvriers d'exercer une surveillance sur l'aménagement de l'usine et s'attachent, parfois sous l'impulsion d'organismes d'étude ou d'information, à promouvoir « un esprit de sécurité » indispensable à notre époque d'industrialisation.

LA MEDECINE DU TRAVAIL

En même temps qu'il s'efforçait de faire participer plus étroitement les travailleurs à la vie de l'entreprise, le législateur, au lendemain de la Libération, a entendu, par l'institution de la Médecine du Travail et l'organisation d'un corps permanent de médecins inspecteurs du Travail et de la Main-d'Œuvre, diminuer pour les travailleurs les sujétions et les risques résultant des conditions modernes de la production.

Une telle préoccupation avait déjà inspiré le législateur de 1937, qui avait prévu que le Ministre du Travail pouvait charger des médecins ou des ingénieurs de missions spéciales de conseil afin d'assister l'Inspection du Travail en matière d'hygiène et de sécurité.

La Médecine du Travail, telle que l'ont connue les rédacteurs des textes de 1946, est une médecine préventive, s'exerçant sur les lieux mêmes du travail et qui se manifeste par une triple action de dépistage des maladies, de participation à la surveillance des conditions générales de travail, et d'élimination des diverses causes d'inadaptations au travail se traduisant par un accroissement de la fatigue et des risques physiques divers.

Les examens de dépistage effectués lors de l'embauchage, puis à intervalles réguliers au cours de la vie professionnelle, ont essentiellement pour objet de déterminer si chaque salarié peut, sans danger pour lui-même, ou sans risque de contagion pour ses camarades, effectuer un travail déterminé.

Ces examens physiologiques seraient sans intérêt réel s'ils n'étaient complétés par une exacte connaissance de l'effort demandé, résultant d'une observation de l'homme même à son travail.

Enfin, il est nécessaire de veiller, d'une manière plus générale, à ce que le médecin soit le conseiller écouté du chef d'entreprise, tant pour la

surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise que pour l'élaboration de techniques nouvelles de production, dans leurs rapports avec le travail humain.

Ainsi la Médecine du Travail rejoint, sans pourtant se confondre avec elle, certaines des préoccupations de l'action sanitaire et sociale menée par les organismes de sécurité sociale. Si, en effet, la Sécurité Sociale s'adresse à l'ensemble de la population et s'étend à la prévention et à la réparation de tous les risques sociaux, la Médecine du Travail a un but à la fois plus restreint et plus précis et s'inscrit davantage dans le cadre de la politique de plein emploi qui est destinée à rechercher l'adaptation optimum de chacun à son travail.

Afin de dégager la physionomie propre de la Médecine du Travail, telle qu'elle résulte des textes en vigueur, il importe de mettre l'accent sur deux points qui revêtent une importance particulière :

- le rôle et la personne du Médecin du Travail ;
- le rapport du Médecin du Travail avec le Comité d'entreprise.

Appelé à se prononcer aussi bien sur l'état physiologique des travailleurs que sur les répercussions possibles des procédés de fabrication, de l'ambiance et des rythmes de travail, le Médecin d'usine doit tout d'abord allier la formation professionnelle du Médecin aux connaissances plus particulières de l'hygiéniste et du technicien, et il ne peut exercer pleinement sa mission que grâce à des contacts étroits avec les travailleurs dans le cadre même, usine, local, atelier où s'exerce leur activité.

Le législateur a voulu, d'autre part, que le représentant du personnel soit, en tant qu'usager de l'institution et bien que la charge de cette institution incombe exclusivement à l'employeur qui en a la responsabilité, étroitement associé à l'application de la Médecine du Travail. C'est dans cet esprit que le Comité d'Entreprise ou un organisme interentreprise comprenant des représentants des salariés, doit obligatoirement donner son accord au choix ou au maintien en fonction du médecin, examiner le rapport annuel établi sur le fonctionnement du service médical, appeler l'attention des médecins au cours de réunions mensuelles sur les questions qui les intéressent le plus directement.

Quant à la forme même que peut revêtir le service médical, il résulte du texte de la loi du 11 octobre 1946 que ce service peut être propre à une entreprise ou commun à plusieurs.

Le contrôle technique de ces services est exercé par les médecins-inspecteurs du Travail et de la Main-d'Œuvre.

Cette application de la législation présente un intérêt plus immédiat pour les salariés qui sont exposés à des risques spéciaux par la nature de leur travail ou des produits qu'ils manipulent, ainsi que pour certaines catégories de déficients physiques ou pour la main-d'œuvre juvénile.

La protection résultant des textes est d'autant plus étendue qu'ils ont un champ d'application très vaste couvrant la quasi-totalité des entreprises, quels que soient leurs effectifs.



BUREAU
DE PLACEMENT
DES SERVICES
DE LA MAIN-D'ŒUVRE
A STRASBOURG

LES PROBLÈMES DE L'EMPLOI ET LES SERVICES DE MAIN-D'ŒUVRE

HISTORIQUE

L'action du Ministère du Travail dans le domaine de la main-d'œuvre a été assez faible jusqu'en 1914. La guerre de 1914-1918 fit apparaître le rôle essentiel de la main-d'œuvre dans la vie économique du pays.

La pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, tel que l'agriculture, l'afflux des réfugiés provenant des régions envahies, la mise en chômage d'une partie importante de la main-d'œuvre industrielle, imposèrent des mesures urgentes. Dès août 1914 fut créé un Fonds national de chômage, et, en octobre 1914, un Office central de placement des chômeurs et des réfugiés appelé à effectuer lui-même des placements et à coordonner l'action des services locaux de placement.

Jusqu'à là, le placement public, inorganisé et laissé à l'initiative des collectivités locales, n'avait joué qu'un rôle négligeable, malgré les dispositions d'une loi de 1904 qui imposait aux villes de plus de 10.000 habitants la création d'un bureau municipal de placement gratuit.

A partir de 1915, le Ministère du Travail encouragea la création d'Offices départementaux de placement qui répondaient dans une certaine mesure à des revendications déjà anciennes des organisations syndicales soucieuses de soustraire les travailleurs aux entreprises privées de placement. Mais, à l'époque, seul l'Office Central de Placement était un service d'Etat, relevant du Ministère du Travail.

Six offices régionaux de placement furent créés par un décret de 1918, en vue de coordonner l'action des services départementaux.

A partir de 1917 furent organisés un Service de Main-d'Œuvre étranger et, en liaison avec le Ministère de l'Armement, des Centres de formation professionnelle pour adultes ; le recours à la main-d'œuvre féminine fut intensifié et des mesures spéciales de protection intervinrent pour le travail féminin. Ainsi le Gouvernement avait pris conscience du rôle qu'il avait à jouer pour apporter une solution aux problèmes de main-d'œuvre.

Grâce à l'impulsion donnée à l'organisation du placement public celui-ci réalisa, en 1919, près de 800.000 placements et fut en mesure de faire face à une des plus graves crises de chômage qui aient atteint notre pays.

Au lendemain de la guerre les résultats enregistrés dans le domaine de l'organisation des services de l'Emploi restèrent acquis et la mise en application de la loi du 2 février 1925, qui imposa à chaque département l'obligation de créer un Office départemental de Placement, devait parachever cette œuvre.

La tension qui précéda la guerre de 1939 fit apparaître la nécessité pour le Gouvernement de contrôler plus étroitement les Services de Main-d'Œuvre. Le Ministère du Travail n'avait, en effet, qu'un faible droit de regard sur les Offices départementaux et les bureaux municipaux. En vue de mettre fin à cette situation, un décret-loi du 20 mars 1939 plaça les Offices départementaux sous l'autorité directe du Ministre du Travail.

En même temps la loi du 11 octobre 1938, sur l'organisation de la Nation en temps de guerre, conféra au Ministre du Travail un rôle de coordination en matière de politique nationale de la main-d'œuvre.

Le déclenchement du conflit bouleversa une fois encore le marché de l'emploi et contraignit le Gouvernement à adopter une politique d'autorité : des pouvoirs effectifs furent donnés au Ministre du Travail pour recenser les travailleurs disponibles, centraliser les renseignements relatifs aux besoins de l'économie, assurer le recrutement de la main-d'œuvre civile réclamée par les Ministères de l'Armement, des Travaux Publics et de l'Agriculture. Il fut également chargé d'organiser la formation rapide des travailleurs des métaux destinés à remplacer les spécialistes appelés sous les drapeaux.

Supprimés en octobre 1940, les Offices publics de Placement et les Fonds de Chômage furent à cette époque remplacés par des Offices du Travail, organismes d'Etat relevant du Ministère du Travail, et qui devaient trouver leur statut définitif avec le décret intervenu en 1946, réorganisant les services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre, et celui de 1948 qui instituait, dans ce cadre, des services départementaux de main-d'œuvre.

La participation de notre pays à l'effort de guerre, puis la reconversion de notre industrie et l'urgence des tâches de reconstruction donnèrent aux problèmes de main-d'œuvre une importance primordiale. Pour faire face aux besoins de notre économie et pour répondre aux impératifs d'ordre social qu'il s'était assigné, le Ministère du Travail s'attacha à mettre en œuvre une politique de plein emploi.

L'ordonnance du 24 mai 1945, qui conféra aux Services publics le monopole du placement et le contrôle des mouvements de main-d'œuvre, constitua la première initiative prise dans le cadre d'une telle politique, où devait normalement s'inscrire, dès 1945, toute une série de mesures tendant à une organisation plus rationnelle et plus libérale de l'immigration des travailleurs étrangers, à une extension de l'aide aux travailleurs sans

emploi et, dès 1946, à la mise en application d'un programme de formation professionnelle accélérée des adultes, enfin à l'amélioration du fonctionnement des services de main-d'œuvre.

Appelés tout d'abord à se consacrer exclusivement aux opérations de placement proprement dit, les services de main-d'œuvre sont devenus peu à peu, dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, un instrument d'information et de régularisation des mouvements de main-d'œuvre.

Ils sont chargés dorénavant :

- de placer ou de reclasser les travailleurs sans emploi de différentes catégories (jeunes, adultes, intellectuels, diminués physiques, travailleurs âgés) ;
- de procurer aux divers secteurs de l'économie la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin ;
- de participer à l'application du programme de formation professionnelle des adultes ;
- d'accomplir les différentes formalités afférentes à l'emploi des travailleurs étrangers ;
- d'aider, le cas échéant, des travailleurs sans emploi par le versement d'allocations de chômage et par l'ouverture de chantiers.

Le Ministère du Travail s'est attaché depuis 1948 à accroître leur efficacité, en améliorant les méthodes techniques destinées à mettre en contact les travailleurs et les employeurs, à définir les caractéristiques des demandes et des offres d'emploi présentées, et à instaurer des liaisons plus effectives avec les services spécialisés de médecine de main-d'œuvre et de sélection professionnelle.

Une prospection plus systématique a été organisée en vue de connaître les besoins des entreprises, et de favoriser la recherche d'emplois spéciaux pour diverses catégories de travailleurs (reclassements de main-d'œuvre, placement de diminués physiques ou de vieux travailleurs).

Parallèlement est poursuivie une amélioration des conditions d'aménagement et d'équipement des services, ainsi que de la formation des agents chargés du placement. Leur perfectionnement a été entrepris dans des conditions analogues à celles fixées par la Convention internationale sur les services de l'emploi.

Enfin, la participation des usagers, employeurs et travailleurs et des administrations diverses intéressées aux problèmes de main-d'œuvre, a été assurée grâce à l'institution de Commissions départementales de la Main-d'Œuvre composées de représentants des administrations publiques locales et de délégués des organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Ces commissions, présidées par le Préfet ou le Directeur départemental et

se réunissant au moins chaque trimestre, sont consultées sur les questions d'utilisation et de répartition de la main-d'œuvre ; elles formulent toutes suggestions sur l'amélioration du fonctionnement des services de placement ainsi que sur les problèmes se rapportant à la formation professionnelle des adultes.

Elles pourront, désormais, jouer un rôle efficace dans le cadre de la politique de décentralisation industrielle et de mise en valeur des régions industriellement moins développées, en favorisant le reclassement de la main-d'œuvre.



LE CHOMAGE ET L'AIDE AUX TRAVAILLEURS SANS EMPLOI

LES ALLOCATIONS DE CHOMAGE

Les caractéristiques de la réglementation française sur le chômage s'expliquent par son origine déjà ancienne et le souci de réaliser au maximum l'interdépendance entre le placement et l'assistance aux travailleurs sans emploi.

De 1905 à 1914, l'aide de l'Etat se borne à une subvention aux caisses syndicales de secours contre le chômage involontaire ; à la veille de la guerre, on comptait une centaine de caisses groupant 50.000 adhérents.

Dès le lendemain de la déclaration de guerre, la désorganisation de l'industrie et l'envahissement du territoire privèrent un grand nombre de travailleurs de leur emploi. Le Gouvernement, par une circulaire du 20 août 1914, créa, à titre temporaire, le « Fonds National de Chômage », simple crédit budgétaire destiné à l'octroi de subventions aux organismes d'assistance créés par les départements et les communes en vue de secourir les chômeurs complets. A partir de 1918, des subventions furent accordées également pour l'aide aux chômeurs partiels.

La crise économique de 1931 provoqua un accroissement considérable de l'effectif des chômeurs. L'aide de l'Etat fut alors accrue, et en même temps étendue à de nouvelles catégories de travailleurs : dockers, marins, artistes non salariés. A cette même époque, les crédits du Fonds National de Chômage furent également utilisés pour accorder des subventions aux communes et aux départements faisant exécuter des travaux d'aide aux chômeurs.

Jusqu'à la deuxième guerre mondiale, la création de fonds de chômage était laissée à l'initiative des municipalités, les dépenses étant imputées sur leur budget propre, l'Etat se bornant à leur attribuer des subventions.

Depuis la Libération, le législateur a mis fin à ce système en posant les fondements d'un régime qui fait dépendre directement l'aide aux chômeurs de l'Etat. Dorénavant, le fonctionnement des services de chômage et des services publics de placement est confié aux services de Main-d'Œuvre dépendant du Ministère du Travail, les communes continuant à financer une partie, d'ailleurs réduite, des dépenses.

Dans son état actuel, le régime général d'aide aux chômeurs constitue un Service Public géré par des fonctionnaires du Ministère du Travail et financé par l'Etat avec la participation relativement réduite des communes de résidence des intéressés. A côté de ce régime général, subsistent quelques caisses professionnelles d'assurance chômage, créées par les syndicats ouvriers, patronaux ou mixtes, les Chambres de Métiers, les sociétés mutualistes, qui reçoivent des subventions de l'Etat.

L'aide aux travailleurs sans emploi est attribuée à tous les salariés qui peuvent justifier avoir accompli 150 jours de travail au cours des douze mois qui précèdent leur inscription comme demandeur d'emploi, y compris les travailleurs agricoles, les travailleurs à domicile, les travailleurs salariés non manuels, les marins de commerce, sauf les marins pêcheurs travaillant à la part.

La réglementation s'applique en outre à certains travailleurs non salariés exerçant une profession intellectuelle (artistes des arts graphiques, dramatiques, lyriques, compositeurs de musique, gens de lettres), qui justifient de certaines conditions permettant d'établir qu'ils sont des professionnels, ainsi qu'aux jeunes diplômés qui n'ont pu se procurer un emploi dans un délai d'un an après l'achèvement de leurs études, malgré leur inscription dans les Services de Main-d'Œuvre.

D'autre part, au titre du chômage partiel, des indemnités horaires peuvent être attribuées aux salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire du fait, soit de la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, dès lors que cet horaire se trouve inférieur à la durée légale du travail.

Pour pouvoir prétendre au bénéfice des allocations de chômage, le chômeur doit répondre à une double condition de temps de travail et de résidence, mais le décret du 29 mars 1954 a réduit considérablement cette durée de résidence puisqu'elle n'est plus que de trois mois dans l'ensemble de la France, à l'exception de la région parisienne où elle est restée fixée à un an. Quant à la durée de travail, il n'est plus exigé que 150 jours au cours de l'année précédant l'inscription comme demandeur d'emploi.

Le taux des allocations, fixé par décret, a varié fréquemment en fonction de l'augmentation du coût de la vie et des salaires. Il représente actuellement près de 50 % du salaire minimum du manoeuvre pour le célibataire, et près de 70 % pour le chef de famille, bénéficiaire d'une majoration pour personne à charge. Sans doute, ce régime ne réalise pas le droit absolu aux allocations de chômage puisque leur attribution est subordonnée à la

justification par le requérant d'un état nécessaire, qui s'apprécie en fonction des charges de l'intéressé. C'est ainsi que, pour une famille domiciliée dans la région parisienne, le montant global des ressources non cumulables a été évalué à 60.000 francs, non compris les allocations familiales.

Une lacune de la réglementation française sur le chômage réside dans le fait qu'il n'existe pas de fonds de chômage dans toutes les localités, ce qui exclut des secours un certain nombre de demandeurs d'emploi. Toutefois, la création de fonds départementaux, auxquels seraient rattachés les chômeurs isolés dans les localités où il n'existe pas de fonds de chômage, devrait permettre d'élargir la portée de la protection accordée aux travailleurs sans emploi. Il convient de signaler, en outre, que la durée d'indemnisation des chômeurs est, en principe, illimitée.

En dehors de cette aide directe, par le versement des allocations, les chômeurs peuvent également être secourus au moyen des chantiers d'aide aux chômeurs. Les collectivités locales, qui font exécuter des travaux pour venir en aide aux chômeurs, reçoivent une subvention égale au montant des allocations que percevraient les intéressés, et ceux-ci sont rémunérés au taux du salaire national minimum interprofessionnel garanti. Des chantiers ont été ouverts en 1955 dans les départements d'Outre-Mer, en vue de permettre l'emploi de la main-d'œuvre pendant la morte saison.

A côté de ce régime général de l'aide aux chômeurs, il existe deux régimes spéciaux en faveur des travailleurs du bâtiment et en faveur des dockers professionnels.

Les ouvriers du bâtiment perçoivent, en cas d'arrêt de travail pour cause d'intempéries, une indemnité fixée aux 3/4 du salaire perçu à la veille de l'arrêt. Cette indemnité peut être perçue pendant 48 jours ouvrables par année civile. Elle est payée par l'employeur auquel elle est remboursée par les Caisses de congés payés qui perçoivent les cotisations patronales destinées à couvrir le risque intempéries.

L'indemnisation du chômage des ouvriers dockers est assurée par une Caisse de compensation dénommée : « Caisse Nationale de Garantie des Ouvriers Dockers » dont la trésorerie est alimentée par des cotisations patronales obligatoires. Les salariés perçoivent par vacation chômeuse une allocation forfaitaire.

L'ensemble des mesures exposées répond aux nécessités actuelles du marché de l'emploi en France métropolitaine, et les Pouvoirs Publics se préoccupent d'en élargir l'application et de la rendre encore plus libérale.

LE FONDS DE RECLASSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Depuis quelques années, mais de façon beaucoup plus sensible à partir de 1954, s'est développée une politique visant, d'une part à l'adaptation de nos secteurs industriels par l'amélioration de l'activité et l'exécution de plans de modernisation d'équipement, d'autre part à la mise en valeur des régions

sous-développées par la décentralisation industrielle et la décongestion des grands centres.

Sur le plan concret, cette politique s'est traduite, fin 1954, par la création :

— d'un Fonds de Conversion de l'Industrie, qui a pour objet de faciliter les opérations de conversion, de concentration et de spécialisation ;

— du Fonds d'Aménagement du Territoire, qui enregistre l'aide en faveur de la décentralisation industrielle ;

— du Fonds de Reclassement de la Main-d'Œuvre, qui a pour objet de faciliter la réadaptation professionnelle et le reclassement des salariés, qui ont été récemment regroupés dans un fonds unique, intitulé « Fonds de Développement Economique et Social ».

Cette politique reflète, d'une manière générale, une prise de conscience plus nette des problèmes économiques considérés sous l'angle de leurs répercussions sociales.

Le Secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale est chargé du reclassement de la main-d'œuvre assuré dans le cadre de la section II du Fonds de Développement Economique et Social.

L'aide financière instituée à cet effet peut être accordée, soit aux entreprises au titre de la réadaptation professionnelle, soit à leur personnel.

Au titre de la réadaptation professionnelle, une aide est accordée aux entreprises qui, par suite de conversion d'activités ou d'opérations de concentration, de spécialisation et de décentralisation, sont contraintes de recourir à une formation des membres de leur personnel pour des tâches autres que celles auxquelles ils étaient précédemment occupés.

Une aide financière est accordée également aux entreprises qui acceptent de former, soit pour elles-mêmes, soit pour d'autres entreprises, des travailleurs licenciés par suite de compression d'emplois.

En faveur des travailleurs, les textes prévoient l'octroi d'indemnités dites de transfert de domicile, au profit des salariés appartenant à une entreprise atteinte par une opération de concentration ou par une réduction d'activité et qui, pour se reclasser, sont contraints d'accepter un emploi dans une localité distincte de leur domicile d'origine.

Ces indemnités comprennent les frais de transport des personnes, du mobilier de l'ancien au nouveau domicile, ainsi qu'une indemnité dite de réinstallation d'un ordre variable suivant la situation de famille et de logement des travailleurs.

Le Fonds de Reclassement de la Main-d'Œuvre s'est révélé, dans le domaine de la mobilité professionnelle, comme un instrument non négligeable contribuant à réaliser les réadaptations rendues inévitables par les changements d'activités et l'évolution des techniques.

L'ORGANISATION DE L'IMMIGRATION

Si jusqu'au XX^e siècle l'immigration en France de travailleurs étrangers a été spontanée, l'importance qu'elle atteignit après la grande guerre a rendu nécessaire son organisation rationnelle : il importait en effet, tout en sauvegardant les droits légitimes des travailleurs français, de combler les vides causés à la population française — principalement à la population active — et de fournir à notre économie la main-d'œuvre d'appoint indispensable.

C'est le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale qui a été chargé d'assurer la mise en œuvre de cette politique. Dès l'après-guerre, des recrutements furent organisés dans les divers pays étrangers susceptibles de nous fournir de la main-d'œuvre (Pologne, Tchécoslovaquie, Yougoslavie, Italie).

La création d'un titre concrétisant pour l'étranger le droit d'exercer une activité professionnelle salariée (carte de travail) est devenue nécessaire, ce titre n'étant délivré que sur un avis favorable des services du Ministère du Travail. C'est la loi du 11 août 1926 qui a prévu la création d'un tel titre et interdit aux employeurs d'occuper un travailleur étranger dans une profession ou un département autres que ceux pour lesquels le titre avait été délivré.

L'expérience ayant démontré que la constitution dans certaines entreprises de noyaux trop importants de travailleurs étrangers pouvait présenter des inconvénients, la loi du 10 août 1932 a prévu que le Ministre du Travail pourrait fixer les pourcentages de travailleurs étrangers susceptibles d'être employés dans des entreprises déterminées, pourcentage pouvant varier suivant les professions et les départements.

La dernière réforme en date a été réalisée par l'ordonnance du 2 novembre 1945, qui pose comme principe de base que nul ne peut entrer en France pour y exercer une activité professionnelle salariée s'il n'obtient, au préalable, l'autorisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, ce texte confie à un Office National d'Immigration, établissement public fonctionnant notamment sous le contrôle du Ministère du Travail, le monopole du recrutement des travailleurs étrangers. Cet organisme recherche à l'étranger la main-d'œuvre disponible, compte tenu des besoins exprimés par les employeurs au moyen de contrats d'introduction approuvés par les Services du Ministère du Travail, procède aux examens médicaux et professionnels des candidats à l'immigration en France, recrute les ouvriers répondant aux normes fixées et dirige les intéressés chez leurs employeurs.

En application de ce même texte du 2 novembre 1945 le droit accordé aux travailleurs étrangers d'exercer une activité professionnelle salariée est concrétisé par une « carte de travail » dorénavant distincte de l'autorisation de séjour, et délivrée directement par les Services du Ministère du Travail. Les avantages accordés au travailleur étranger variant avec sa situation de

famille, la durée de son séjour ininterrompu en France, il a été créé plusieurs types de cartes de travail : la plus importante est la carte permanente pour toutes professions salariées, assimilant en pratique, au point de vue du travail, l'immigré au national.

L'adoption de mesures d'ordre interne n'étant pas, à elle seule, suffisante pour assurer le succès de notre politique d'immigration, des négociations avec les pays d'émigration ont, de tous temps, été nécessaires et ont abouti, dès 1919, à la conclusion de Traités de Travail assortis d'Accords de Recrutement qui ont minutieusement réglé, les uns les conditions générales d'emploi des travailleurs émigrants, et les autres les modalités suivant lesquelles pouvaient s'opérer les recrutements.

Il ne faut pas négliger de mentionner l'incidence, sur notre politique d'immigration, du problème des réfugiés.

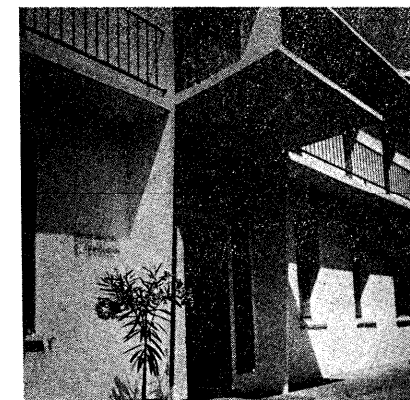
La France, terre d'asile traditionnel, a dû recueillir et mettre au travail, particulièrement depuis 1920, un très grand nombre de réfugiés.

Un statut spécial, très libéral, leur a été consenti d'abord par la Convention de Genève du 28 octobre 1933, ensuite par la Convention du 28 juillet 1951 (établie dans le cadre des Nations Unies), conventions toutes deux ratifiées par le Gouvernement Français.

Le Ministère du Travail n'a pas perdu de vue que de nombreux problèmes spéciaux se posent aux travailleurs étrangers vivant en France ; aussi a-t-il, dès l'origine, fait une large place à l'action sociale en apportant toute son aide et en subventionnant le Service social d'aide aux émigrants, organisme créé en 1921 et reconnu d'utilité publique.

Le rôle de cet organisme, dont l'action s'étend largement dans les départements grâce à un réseau de comités départementaux et d'assistantes sociales, est d'accueillir le migrant et sa famille à leur arrivée en France, de faciliter leur adaptation dans leur nouveau milieu, et de les aider à accomplir toutes les formalités administratives indispensables.

Enfin, le Ministère du Travail participe directement à l'étude des problèmes de main-d'œuvre sous leurs divers aspects effectués dans les divers organismes internationaux ou de coopération européenne.



OFFICE NATIONAL
DE L'IMMIGRATION
DE TOULOUSE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

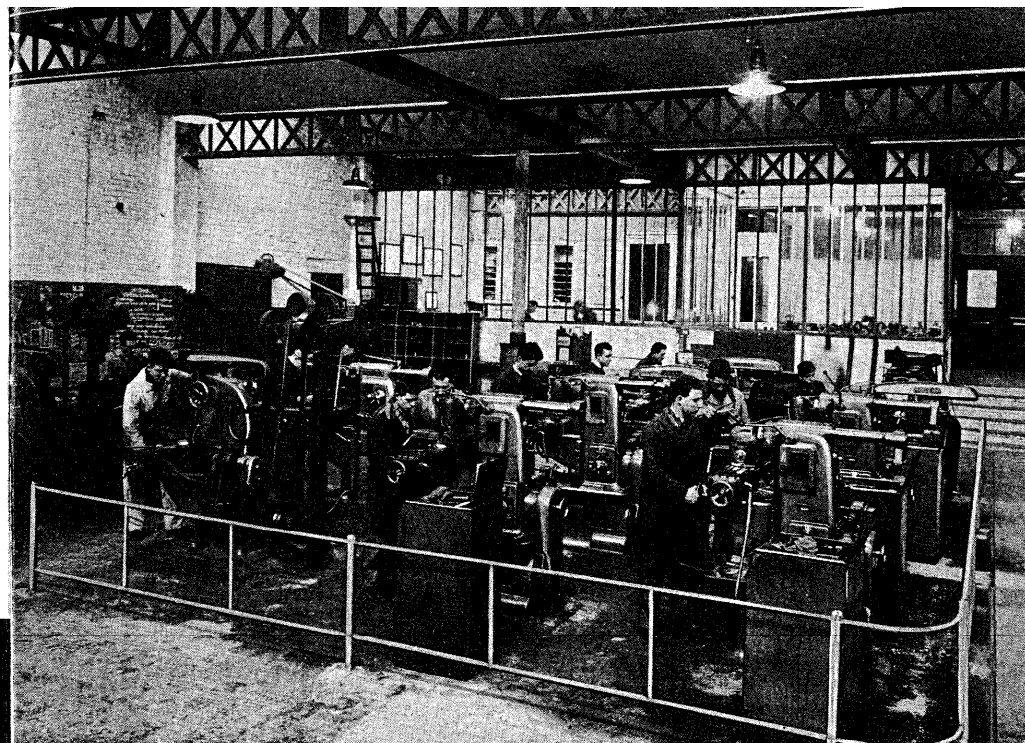
Jusqu'au XIX^e siècle, la formation professionnelle s'est limitée presque uniquement à l'apprentissage donné dans les entreprises industrielles et artisanales.

Le Ministère du Travail s'est soucié tout d'abord de la protection des apprentis et du contrôle de la formation donnée par les chefs d'entreprise et il a chargé les Inspecteurs du Travail de surveiller les conditions dans lesquelles sont traités et formés les apprentis.

Les événements ont fait ressortir cependant que cette formation ne pouvait répondre à toutes les nécessités. L'apprentissage dispensé aux jeunes ne s'adresse qu'à une catégorie de la population, les ressources en main-d'œuvre qualifiée à en attendre ne peuvent couvrir les besoins exceptionnels



CENTRE
DE FORMATION
PROFESSIONNELLE
DE ROUBAIX (F.P.A.)
BATIMENT



CENTRE
DE FORMATION
PROFESSIONNELLE
A ANGERS (F.P.A.)
MECANIQUE

et urgents qui se manifestent dans certaines périodes. En outre, il n'est pas toujours adapté au cas des adultes, qui n'ont pu encore apprendre un métier ou qui sont placés dans la nécessité de se reclasser dans un métier différent, soit en raison d'un déséquilibre survenu dans le marché du travail, soit pour des raisons de santé.

Déjà pendant la guerre 1914-1918, Albert Thomas, ministre de l'Armement, avait institué des centres de formation professionnelle pour adultes destinés à former les ouvriers indispensables à nos usines d'armement. Plus tard, lors de la crise économique de 1935, un décret prévoyait des dispositions spéciales en faveur des chômeurs admis dans les centres de rééducations agréés par le ministre du Travail. Ces centres, peu nombreux encore à la veille de la guerre, furent, dès le début de 1939, utilisés pour la formation des ouvriers nécessaires aux industries travaillant pour la défense nationale.

Au lendemain de la Libération, alors que se posaient aux Pouvoirs publics des problèmes de main-d'œuvre dont dépendait en partie le relèvement de l'économie du pays, ces premières initiatives furent reprises et développées.

La formation professionnelle des adultes s'adresse aujourd'hui aux travailleurs de 17 à 40 ans. Considérée du point de vue économique, elle apparaît comme un moyen d'adapter sans cesse la structure de la main-d'œuvre à la conjoncture suivant l'évolution des techniques. Du point de vue social, elle permet aux travailleurs de conserver leur rang d'ouvriers qualifiés s'ils l'étaient déjà dans une profession qu'ils sont contraints d'abandonner, soit d'accéder à ce rang s'ils n'avaient jamais eu l'occasion d'acquies une qualification.

Un des premiers soucis du Ministère du Travail a été d'associer, d'aussi près que possible, les représentants de la profession à la vie de l'institution. Celle-ci consiste en un certain nombre de centres, 140 environ, dont 98 pour le bâtiment, une vingtaine pour les métaux et une trentaine pour les autres professions. L'enseignement y est dispensé généralement par sections de 12 à 15 stagiaires relevant d'une même spécialité et, en principe, dirigés par un seul instructeur formé pédagogiquement à sa tâche de façon minutieuse.

La rapidité de la formation (5 mois et demi à 6 mois en moyenne) a été rendue possible par la rationalisation extrêmement poussée des méthodes. Des progressions sont étudiées et mises au point au Centre national de formation des moniteurs et les instructeurs des centres sont entraînés spécialement à leur application, inspirée des principes modernes de pédagogie.

Le financement des centres collectifs est supporté par le budget de l'Etat. La gestion en est confiée, sous la tutelle du Ministère du Travail, à une association composée à égalité de représentants de l'administration, des syndicats de salariés et des organisations patronales. C'est selon cette formule que l'Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre gère le plus grand nombre des centres collectifs et contrôle techniquement, pour le compte du Ministère du Travail, l'ensemble des centres agréés et subventionnés.

Sur le plan technique, de larges initiatives sont confiées aux professionnels auxquels on laisse le soin de définir les buts et moyens techniques des différentes formations données dans les centres qui vont des spécialités du gros œuvre du bâtiment à celles de dessinateurs industriels ou d'agents techniques de l'électronique, en passant par une variété d'emplois d'ouvriers qualifiés des métaux, des matières plastiques, voire d'emplois de bureau comme ceux de sténo-dactylographes.

Un des traits originaux de la formation professionnelle des adultes est qu'elle est assortie d'avantages qui permettent à ceux qui y font appel de vivre décemment durant leur apprentissage : une indemnité, le plus souvent égale au salaire minimum garanti, le bénéfice de la sécurité sociale, un

hébergement gratuit pour les stagiaires déplacés, des cantines largement subventionnées, des remboursements de frais de voyage, constituent des avantages assurant la sécurité matérielle pendant le stage.

De 1947 à 1955, 174.000 stagiaires sont sortis formés des centres, dont plus de 130.000 des centres du bâtiment. Si l'on rapproche ce dernier chiffre de l'effectif des ouvriers qualifiés du secteur industriel du bâtiment, on voit qu'il en représente à peu près le quart, ce qui démontre l'importance de la formation professionnelle des adultes dans l'exécution des programmes de construction.

Enfin, il est un problème qui retient de plus en plus l'attention des pays industrialisés, celui du reclassement professionnel des personnes diminuées physiquement.

Ces idées se sont imposées surtout depuis la guerre. Le reclassement professionnel est un devoir social envers les victimes de la guerre, mais c'est aussi l'intérêt de la collectivité de procurer aux inaptes le moyen de gagner leur vie.

Le budget de la formation professionnelle finance un certain nombre de centres de formation pour diminués physiques, tuberculeux stabilisés, infirmes et cardiaques.

La formation professionnelle des adultes apparaît ainsi indissolublement liée à une politique de plein emploi et d'amélioration du niveau de vie des travailleurs.



LE RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE SOCIALE

CRÉÉE dès 1874, réorganisée par une loi de 1892, l'Inspection du Travail a derrière elle un long passé de services rendus à la cause du progrès social, et les tâches nouvelles qui lui incombent, en même temps que s'accroît la complexité des problèmes sociaux à résoudre, lui assignent pour l'avenir un rôle tout aussi déterminant dans la réalisation des objectifs sociaux de notre époque.

Outre leur rôle général en matière de contrôle de l'application de la réglementation, les Inspecteurs du Travail exercent un rôle de conseiller, de conciliateur, et souvent même d'arbitre.

Ils sont appelés à renseigner les chefs d'entreprises et les travailleurs, ainsi que les délégués du personnel, sur leurs obligations et sur leurs droits ; ils interviennent fréquemment dans les différends survenant à l'intérieur d'une entreprise en vue de les apaiser et contribuent à améliorer les rapports entre employeurs et salariés. Ils ont, de plus, un rôle important à jouer en ce qui concerne la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprises et des comités inter-entreprises et ont, dans certains cas, en application de la législation en vigueur, un pouvoir de décision, lorsque les parties n'aboutissent pas à un accord.

Ils président les commissions mixtes réunies en vue de la conclusion des conventions collectives de travail, de même que les Inspecteurs divisionnaires du Travail président les commissions régionales de conciliation.

Appelé traditionnellement à intervenir dans toutes les manifestations de la vie sociale de l'entreprise, possédant une expérience effective des rapports entre employeurs et salariés, et bénéficiant en même temps de leur confiance, le service de l'Inspection du Travail a contribué ainsi, pour une part essentielle, à promouvoir, sur le terrain des réalisations concrètes, la plupart des grandes réformes sociales intervenues au cours des vingt dernières années.

Son activité s'est, en outre, étendue aux problèmes de main-d'œuvre, et qu'il s'agisse du contrôle de l'emploi, de la formation professionnelle des adultes, ou de la politique de reconversion de la main-d'œuvre, un double rôle d'intervention directe, et d'information à l'égard de l'administration centrale, incombe à l'Inspection du Travail dans les divers domaines qui relèvent d'une politique de plein emploi.

Le corps de l'Inspection du Travail et de la Main-d'œuvre comprend un inspecteur général, 18 inspecteurs divisionnaires, 86 directeurs départementaux, 232 inspecteurs et inspectrices.

L'organisation actuelle du service de l'Inspection du Travail résulte de la loi du 26 mars 1946 qui a institué des directions départementales du travail et de la main-d'œuvre auxquelles est confiée la responsabilité du fonctionnement des services du travail et de la main-d'œuvre, dans le cadre territorial.

L'inspecteur général est chargé du contrôle supérieur des services extérieurs du travail et de la main-d'œuvre.

Les inspecteurs divisionnaires sont chargés de contrôler et de coordonner l'activité et le fonctionnement des directions départementales de leur circonscription et de fournir à l'administration centrale des rapports d'ensemble sur les problèmes du travail et de la main-d'œuvre.

Les directeurs départementaux exercent leur autorité sur les inspecteurs du travail chargés soit d'une section d'inspection, soit d'un service spécialisé, et sur les services départementaux de la main-d'œuvre.

Les directeurs départementaux et inspecteurs sont en outre assistés de contrôleurs du travail et de la main-d'œuvre qui sont chargés soit d'aider les inspecteurs dans le contrôle des établissements, soit d'assurer le fonctionnement des bureaux et services de main-d'œuvre.



L'ACTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

*

EN rattachant au nouveau département ministériel la direction de l'assurance et de la prévoyance et la direction de la mutualité qui relevaient auparavant, la première, du Ministère du Commerce, la deuxième, du Ministère de l'Intérieur, le Gouvernement Clemenceau voulait marquer l'intérêt qu'il portait à la prévoyance sociale comme moyen d'amélioration du sort des travailleurs.

Diverses formes de prévoyance s'étaient développées au cours du XIX^e siècle en raison des conditions nouvelles de la vie économique et sociale. Elles étaient, à des degrés divers, accessibles aux salariés et adaptées à leurs besoins. Epargne et assurance étaient souvent, en raison de leur coût élevé, hors de portée pour les bas salaires. Par ailleurs, la prévoyance obligatoire était limitée à certaines professions particulièrement difficiles ou exposées. Seule, la mutualité s'était largement développée parmi la classe ouvrière, en dépit d'une réglementation d'abord restrictive.

Le vote de la loi du 1^{er} avril 1898, véritable charte de la mutualité, avait favorisé un développement nouveau des sociétés de secours mutuels. Cette loi et la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, constituèrent les interventions majeures de l'Etat dans le domaine de la garantie sociale donnée aux travailleurs.

En un siècle et demi, l'évolution des faits économiques et sociaux et le mouvement des idées ont déterminé une extension constante de la protection sociale et une intervention accrue du législateur dans ce domaine. Les grandes étapes de ce mouvement sont les suivantes :

- 1910, institution du régime de retraites ouvrières et paysannes ;
- 1928-30, création des assurances sociales obligatoires ;
- 1932, généralisation des allocations familiales ;
- 1945, organisation du régime actuel de sécurité sociale.

Dans ce processus historique, la deuxième guerre mondiale a joué un rôle important. Au cours des hostilités, l'opinion a prévalu que les objectifs sociaux devaient être considérés comme des préalables dans une politique nationale, et l'amélioration constante du sort des individus devenir l'objectif essentiel de la vie économique. Le terme de « sécurité sociale » substitué à celui « d'assurances » a traduit l'évolution des idées. Des efforts ont alors été faits pour élargir le nombre des bénéficiaires de la garantie sociale et augmenter les avantages accordés sous forme de prestations.

La sécurité sociale sous sa forme actuelle apparaît comme le point d'aboutissement d'une longue série d'initiatives publiques et privées et d'un mouvement d'idées ininterrompu. Après des recherches fragmentaires, elle peut s'accorder le mérite d'envisager dans leur ensemble les fondements et les principes d'une législation de protection sociale. A une gestion diversifiée, elle a substitué une unité dans les techniques d'administration et de financement. Enfin, la garantie sociale étant devenue une obligation acceptée, son bénéfice peut être étendu.

1) Principes de la législation actuelle de sécurité sociale.

Alors qu'auparavant les lois antérieures à 1945 s'étaient succédé sans plan préconçu, le législateur de 1945 s'est efforcé de regrouper dans une conception unique, l'ensemble des moyens de protection sociale. Il s'agissait pour lui, en effet, d'apporter aux individus une garantie collective contre les risques susceptibles de les priver de leurs moyens de subsistance.

Avant 1945, le droit aux prestations d'assurances sociales était la contrepartie du versement des cotisations, cependant que la législation sur les accidents du travail mettait en jeu le principe de la responsabilité patronale et que les allocations familiales étaient, à l'origine, considérées comme un complément de salaire. A l'heure actuelle, maladies, accidents du travail ou charges de famille constituent les aspects divers d'un même risque : la diminution dangereuse du niveau de vie de l'individu ou d'une famille et un droit général s'exerçant dans le cadre de dispositions législatives et réglementaires permet de percevoir les prestations adaptées à la situation du travailleur. S'il y a unité du risque malgré des manifestations diverses, il y a unité dans la réparation depuis l'origine du risque jusqu'à sa disparition complète. C'est ainsi que l'accent a été mis sur la prévention nécessaire de la maladie ou de l'accident. La législation de sécurité sociale ne se contente plus de réparer le dommage ou l'amointrissement subi, elle veut d'abord prévenir ces maux et apporter ensuite son concours aux individus pour les aider à récupérer totalement leurs forces de travail.

2) Techniques de gestion.

A cette conception de l'unité des risques répond nécessairement l'unité de gestion administrative et financière.

La loi de 1930 prévoyait un système de caisses multiples en matière d'assurances sociales : l'assuré avait le libre choix de sa caisse, une caisse départementale groupait les assurés qui n'avaient pas fait choix d'une autre. La gestion des allocations familiales était confiée à des caisses de compensation constituées par les employeurs, et la garantie contre les accidents du travail était essentiellement le fait de compagnies privées auxquelles s'adressaient les employeurs désireux de s'assurer.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 a repris sur des bases nouvelles cette organisation. Elle a supprimé le libre choix de la caisse par l'assuré et confié la gestion des risques à des organismes autonomes de droit privé dirigés par des conseils d'administrations élus. Les caisses primaires et régionales de sécurité sociale sont chargées de la gestion de tous les risques couverts par la législation d'assurances sociales et d'accidents du travail, cependant que des organismes distincts, constitués selon des principes analogues, gèrent les allocations familiales. La caisse nationale de Sécurité Sociale, établissement public, assure la compensation financière des risques.

L'administration centrale établit les textes réglementaires, suit leur application et coordonne les efforts. Avec l'aide des directions régionales, elle veille à ce que les organismes de sécurité sociale exercent leurs activités conformément aux dispositions de la loi et suivant les règles d'une bonne gestion.

Un souci identique d'unité se manifeste dans la gestion financière mise en application à partir de 1945.

Auparavant, si les assurances sociales étaient financées par une double cotisation patronale et ouvrière, les primes versées en matière d'accidents du travail étaient fixées selon les techniques usuelles des compagnies privées et le taux des cotisations en matière d'allocations familiales, déterminé en fonction des risques à couvrir, variait selon les caisses.

Désormais, l'ensemble des cotisations est fixé par le législateur ou selon des principes qu'il a posés et jusqu'à une date très récente, l'ensemble du système était financé par les seules cotisations prévues. L'institution du fonds national de solidarité, dont les prestations sont financées par des ressources budgétaires, a mis fin à cet état de choses.

3) *Champ d'application.*

Si le souci de l'unité marque l'organisation nouvelle de la sécurité sociale, l'élargissement du champ d'application de la garantie a contribué à y introduire une certaine diversité, différents groupes sociaux voulant continuer à profiter des avantages propres dont ils bénéficiaient antérieurement (salariés des régimes spéciaux) ou demandant des systèmes autonomes de garantie en matière de vieillesse (non salariés).

À l'origine, les lois de protection sociale s'étendaient aux seuls salariés, un plafond d'assujettissement excluant même certains d'entre eux de leur bénéfice.

Par la suite, des éléments de plus en plus nombreux de la population ont bénéficié d'une telle protection.

Tout d'abord, divers groupes de la population assimilés à des salariés bénéficient en totalité ou en partie des prestations du régime général de la sécurité sociale : ainsi les étudiants, les militaires, les écrivains non salariés, les grands invalides, les veuves et orphelins de guerre, etc...

Ensuite, certains avantages précis sont accordés à l'ensemble de la population. Ainsi, les allocations familiales ont été étendues, en 1939, aux travailleurs indépendants et aux employeurs, et, en 1946, à certains éléments de la population non active (veuves, personnes dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle).

Si l'assurance vieillesse n'a pas été étendue de façon uniforme à l'ensemble de la population, la loi du 17 janvier 1948 a prévu l'institution d'une allocation vieillesse au profit des non salariés du commerce, de

l'industrie, de l'artisanat, des professions libérales et agricoles, un fonds spécial ayant été créé en 1952 pour le service de l'allocation vieillesse aux personnes ne relevant d'aucun régime.

Il apparaît ainsi qu'au cours des 50 années écoulées, l'action du Ministère du Travail, dans le domaine de la protection sociale, s'est largement développée et que les attributions de la direction générale de la sécurité sociale se sont étendues et diversifiées.

Sans doute, de nombreux éléments salariés de la population ont-ils conservé d'autres ministères de tutelle. Les mines, l'E.D.F. et le Gaz de France, la S.N.C.F., pour ne citer que les principaux, ont une organisation autonome et leurs salariés entrent dans le champ d'application du régime général des salariés de l'industrie et du commerce seulement pour la couverture de certains risques. L'agriculture a conservé un système de sécurité sociale entièrement autonome avec des prestations et un financement différent.

Mais, si la législation des assurances sociales était à l'origine conçue comme destinée à améliorer les conditions de vie des travailleurs, le régime de sécurité sociale a tendance à étendre son action à l'ensemble de la population. Aussi, le contrôle technique et financier des organismes chargés de mettre en application la loi du 17 janvier 1948, sur l'allocation vieillesse des non salariés, appartient-il à la direction générale de la Sécurité Sociale dont les attributions comportent également le contrôle des sociétés mutualistes.

Enfin, la sécurité sociale a accru si largement ses ressources — qui constituent maintenant le dixième du revenu national — et les bénéficiaires de sa protection sont si nombreux — puisqu'ils représentent environ 60 % de la population totale — qu'elle ne saurait désormais se désintéresser de l'état sanitaire de l'ensemble du pays ni de sa situation démographique ou économique.

Aussi, l'action de la sécurité sociale s'exerce-t-elle désormais dans ces domaines très divers.

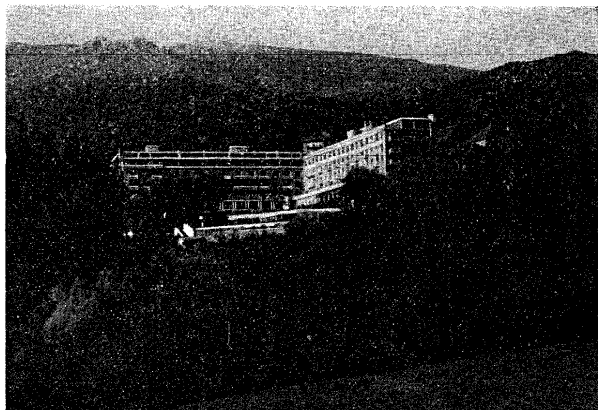
LA PROTECTION DE LA SANTE

La protection contre le risque maladie est assurée par l'octroi de prestations destinées à compenser la perte du gain subi à cause de l'arrêt de travail (prestations en espèces) et des prestations qui représentent le remboursement des frais engagés à cette occasion.

Si le principe de la garantie est demeuré le même, ses modalités d'application ont varié.

On constate tout d'abord un accroissement des bénéficiaires de l'assurance maladie au titre d'ayants droit, les prestations en nature n'étant plus réservées seulement au conjoint et aux enfants à charge de l'assuré, mais pouvant être octroyées aux ascendants, descendants et collatéraux sous certaines conditions.

Ensuite, les conditions d'attribution deviennent plus souples. Sous le régime de la loi du 30 avril 1930, les prestations étaient attribuées pour une durée déterminée, 6 mois pour la même maladie, et les tarifs de remboursement des médicaments étaient faibles (60 % seulement de la dépense



CAISSE NATIONALE
DE SECURITE SOCIALE
Centre Hélio - Clima-
tique de la Cerdagne
Française « Les Escaldes »
(Pyrénées-Orientales).

quand l'ordonnance dépassait un certain montant, sauf cas spéciaux reconnus). Depuis 1945, le remboursement est effectué sur la base de 80 % de la dépense si le médicament figure sur la liste des spécialités remboursables.

D'autre part, le décret du 20 mai 1955 supprime toute limitation de durée pour l'octroi des prestations en nature aux assurés sociaux et à leurs ayants droit.

Enfin et surtout, les problèmes que pose la prolongation de l'état de maladie sont résolus en tenant compte au maximum des besoins des bénéficiaires.

En matière d'invalidité, avec la loi de 1930, le degré d'invalidité n'entraîne pas en ligne de compte pour la fixation du montant de la pension et les versements de cotisation servaient essentiellement de base à l'appréciation des droits. Le droit aux prestations en nature de l'assurance-maladie était limité à une période de 5 ans au maximum.

Désormais, l'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge, des aptitudes et de la formation professionnelle des intéressés. Cette notion beaucoup plus complexe, mais tenant mieux compte des besoins réels du malade, permet le classement des invalides en trois catégories, avec un taux différent pour chacune d'elles, et l'évaluation de la capacité de gain de l'intéressé permet à la caisse de suspendre ou de prolonger la pension.

Les prestations en nature de l'assurance-maladie sont accordées sans limitation de durée à l'invalidé.

L'ordonnance du 19 octobre 1945 avait en outre créé une prestation nouvelle, l'assurance de longue maladie, afin de permettre aux malades de se soigner dans des conditions particulières quand leur état de santé l'exigeait.

Le décret du 20 mai 1955 a apporté une nouvelle amélioration de la garantie en prévoyant que les prestations en nature sont accordées sans limitation de durée, les prestations en espèces continuant à être octroyées pour une période de 3 ans.

Enfin, le souci de favoriser le reclassement du malade, soit qu'il retrouve son ancien métier, soit qu'il en apprenne un autre en rapport avec ses capacités de travail, a inspiré certaines mesures. Par exemple, la pension d'invalidité peut être partiellement maintenue quand l'intéressé aura fait l'objet d'un traitement ou suivi des cours en vue de son reclassement et de sa rééducation professionnelle.

L'évolution des prestations de l'assurance-maladie permet donc les conclusions suivantes :

- le nombre des bénéficiaires s'est accru ;
- les restrictions de durée pour l'octroi des prestations tendent à s'effacer, elles n'existent plus pour les prestations en nature ;
- dans la mesure où les ressources de la sécurité sociale le permettent on s'efforce de rapprocher le remboursement des frais des dépenses réelles engagées par l'assuré. La participation à la charge de l'assuré a été supprimée dans certains cas (maladies de longue durée, interventions chirurgicales présentant une certaine gravité) ;
- enfin la législation s'efforce de favoriser la remise au travail de l'intéressé.

Ainsi, c'est la notion de besoin reconnu qui tend à s'imposer, les seules restrictions demeurant en la matière s'expliquant par des considérations d'ordre financier.

LA PROTECTION DE LA VIEILLESSE

La loi du 5 avril 1910 constitue la première tentative pour verser une retraite à l'ensemble des Français, à titre obligatoire pour les salariés et facultatif pour les non salariés.

Faute d'être assorti de sanctions suffisantes, ce régime ne fut que très partiellement appliqué et ne connut qu'un succès limité en raison de la modicité des rentes qu'il accordait.

Aussi, devait-il être remplacé par un système de pensions dont le montant était fonction des salaires perçus et de la durée du versement (40 % du salaire moyen de l'assuré après 30 ans de versements), des pensions réduites pouvant être accordées pendant la période transitoire. Ce régime était fondé sur un système mixte de capitalisation et de répartition.

Une nouvelle étape restait à franchir afin d'assurer la sécurité de tous les vieillards. Il fallait s'inquiéter du sort de ceux qui, pour des raisons diverses (âge ou insuffisance du versement des cotisations) ne pouvaient profiter de la législation antérieure et, d'autre part, étendre le système des retraites aux éléments non salariés de la population.

Ces mesures nouvelles s'avéraient d'autant plus utiles que les difficultés financières qui ont marqué la période des hostilités, puis les années postérieures à 1945, avaient privé les vieillards de toute ressource et, en particulier, les rentiers victimes de l'inflation.

La loi du 14 mars 1941, en substituant la répartition à la capitalisation, permit sous certaines conditions d'âge et d'années de salariat d'attribuer une allocation aux vieux travailleurs salariés qu'ils aient cotisé ou non.

Après la Libération, les ordonnances du 2 février 1945 et du 19 octobre 1945, après avoir consacré l'abandon de la capitalisation, ont consolidé et aménagé le système antérieur (à 60 ans la pension de retraite est égale à 20 % du salaire annuel moyen de base, avec majoration de 5 % par année de travail supplémentaire).

L'extension aux éléments non salariés de la population d'un régime de retraite fut réalisé dans le cadre des lois du 17 janvier 1948 et du 10 juillet 1952 : une allocation de vieillesse leur est servie par quatre organisations autonomes (artisans, professions libérales, industriels et commerçants, exploitants agricoles), une allocation spéciale étant destinée aux éléments de la population qui n'entraient dans aucun de ces groupes professionnels.

Le Fonds National de Solidarité institué par la loi du 30 juin 1956 en faveur de tous les vieillards, quelle que soit la durée ou le caractère de leur activité et qu'ils aient cotisé ou non pour un système de retraite, permet, sous certaines conditions de ressources, de doubler les allocations dont le taux ne dépasse pas le minimum légal et de majorer de moitié l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

Il existe également, en dehors des régimes obligatoires de sécurité sociale, de nombreux régimes complémentaires qui se sont développés par

l'intermédiaire de sociétés de secours mutuels ou dans le cadre des entreprises, ou plus récemment encore grâce à la conclusion de conventions collectives, et sur lesquels la direction générale de la sécurité sociale exerce un droit de contrôle.

LA SECURITE DU TRAVAILLEUR

Les accidents du travail en France, comme dans beaucoup d'autres pays européens, ont constitué l'un des premiers domaines d'intervention de la loi en matière de garantie sociale.

Jusqu'en 1898, la responsabilité en matière d'accidents du travail avait été appréciée selon les règles du droit commun et la victime devait administrer la preuve d'une faute pour obtenir une réparation.

À cette analyse traditionnelle, la loi du 9 avril 1898 a substitué celle du risque professionnel et de la réparation forfaitaire à la charge de l'employeur.

Quoique la loi de 1898 n'ait pas rendu obligatoire l'assurance contre les accidents du travail, elle provoqua le développement de nombreuses institutions de garantie : sociétés anonymes d'assurances à but lucratif, groupements mutualistes ou professionnels sans but lucratif. La caisse nationale d'assurance contre les accidents du travail, réorganisée en 1898, eut désormais un champ d'action limité aux seuls accidents entraînant la mort ou une incapacité permanente de travail.

La loi du 30 octobre 1946, actuellement applicable, a réalisé l'intégration dans la sécurité sociale du risque professionnel ; les accidents du travail et les maladies professionnelles sont désormais considérés comme des risques sociaux analogues à ceux que couvre la législation des assurances sociales, la seule obligation incombant à l'employeur étant celle du versement des cotisations.

En outre, la législation, substituant à une notion strictement juridique de la réparation une notion plus vaste et plus humaine, s'efforce à la fois de prévenir l'accident et de redonner à l'intéressé sa pleine capacité de travail.

Ainsi, la prévention de l'accident que des compagnies privées d'assurances avaient entreprise afin de limiter le coût de leurs risques, la diffusion des techniques de sécurité précédemment organisée par les associations d'employeurs, la réadaptation et le reclassement deviennent l'objet principal de la réglementation, relevant désormais de la compétence des caisses régionales et de la caisse nationale de sécurité sociale. Aidées de comités techniques paritaires, elles sont chargées de promouvoir et de coordonner l'ensemble des mesures de prévention contre les accidents du travail.

Les caisses régionales disposent d'un corps d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité chargés d'étudier toutes les mesures utiles en la

matière et de conseiller les employeurs, la caisse nationale gérant, pour sa part, le fonds de prévention des accidents du travail destiné à diffuser par tous moyens appropriés une politique nationale de prévention.

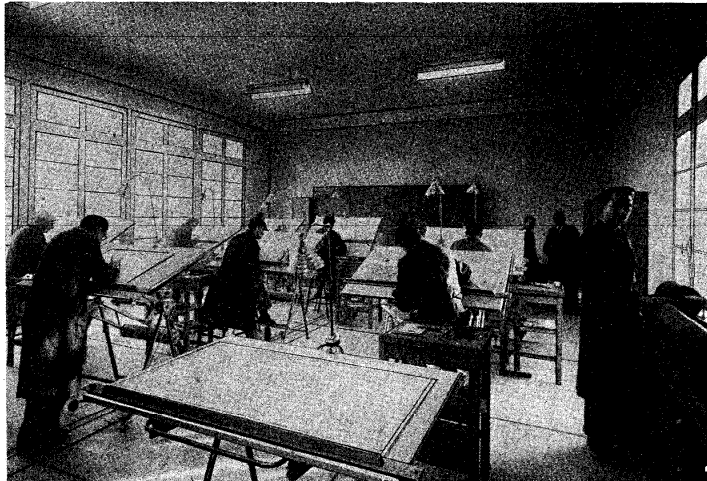
L'arme la plus efficace dont disposent les organismes de sécurité sociale demeure, sans conteste, la tarification des risques par les caisses régionales, cette tarification devant être établie, pour les entreprises comportant un nombre suffisant de salariés, d'après le coût réel du risque. Les prestations comportent le paiement d'indemnités journalières, la prise en charge des soins et éventuellement le versement d'une rente.

Si de nombreuses améliorations ont été apportées aux prestations par la législation de 1946 (accidents du trajet admis comme éventualité couverte), il faut également noter l'importance qu'elle accorde aux mesures de rééducation et de réadaptation, les frais de ce traitement étant pris en charge par la caisse et l'indemnité journalière maintenue pendant cette période.

L'ACTION EN FAVEUR DE LA FAMILLE

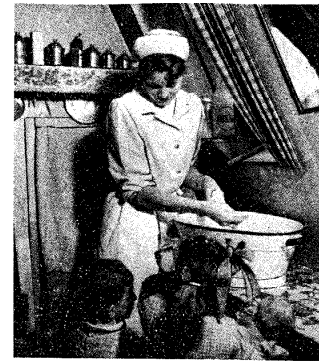
Si l'amélioration de l'équipement sanitaire pour la mère et l'enfant, le développement des services sociaux et l'aide aux vacances procèdent du désir d'améliorer la santé et le bien-être des familles, l'institution des prestations familiales a pour fondement le souci d'accorder aux familles des conditions de vie analogues à celles des individus isolés.

À l'origine, les prestations familiales ont été attribuées à certains salariés avec le caractère d'un sur-salaire. Le système s'étendit ensuite à diverses administrations publiques, puis fut pratiqué par de grandes entreprises pour s'étendre rapidement à partir de 1918 quand furent constituées des caisses de compensation entre industriels soucieux d'accorder à leur personnel un salaire accru en fonction de leurs charges de famille.



CAISSE RÉGIONALE
DE SÉCURITÉ SOCIALE
DE MONTPELLIER
Centre de rééducation
professionnelle :
CELLENEUVE, l'atelier
de dessin du bâtiment-
mètre.

« L'AUXILIAIRE
SOCIALE DOIT
S U P P L É E R
LA MAMAN »



L'action désintéressée de diverses personnalités contribua à faire voter par le Parlement la loi du 11 mars 1932, qui rend obligatoire l'affiliation à une caisse de compensation de tous les employeurs du secteur industriel et commercial.

Le caractère de l'institution changea, c'est-à-dire que les prestations familiales ne furent plus considérées comme le complément direct du salaire perçu ; c'est ainsi que le droit aux prestations fut maintenu en cas de chômage partiel et que les prestations furent accordées à l'ensemble de la population active (code de la famille : décret-loi du 29 juillet 1939).

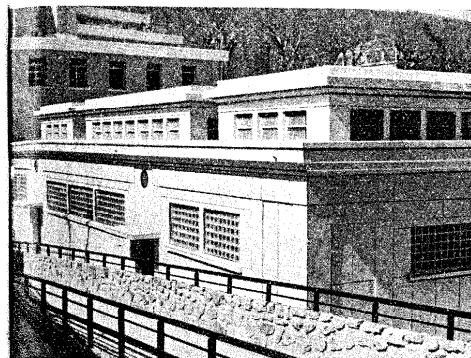
C'est l'existence d'enfants à charge qui tend désormais à conditionner l'ouverture du droit aux prestations, et la loi du 22 août 1946 qui intègre les prestations dans la sécurité sociale, si elle maintient encore le principe de l'activité professionnelle, admet aussi, et de manière très large, l'impossibilité reconnue d'exercer une telle activité. Enfin, la loi du 31 décembre 1953, en accordant les allocations prénatales à l'ensemble des femmes enceintes résidant en France, élimine, pour ce groupe de prestations, toute référence à l'activité professionnelle.

Les différences entre le régime des salariés et celui des travailleurs indépendants tendent en même temps à s'effacer progressivement. Les prestations familiales qui ne sont pas réservées aux seuls salariés sont identiques pour tous ceux qui en sont bénéficiaires (loi du 31 décembre 1954). L'allocation de salaire unique, allocation qui était encore réservée aux salariés, a été maintenant étendue à la population agricole et va l'être également aux travailleurs indépendants.

Des préoccupations d'ordre démographique ont marqué l'institution de primes à la première naissance, apparues avec le code de la famille, puis transformées, par la loi du 22 août 1946, en allocations de maternité.

Le désir d'améliorer l'état sanitaire de l'enfant et de la famille se traduit tout particulièrement par l'octroi de deux groupes de prestations : les allocations prénatales ne sont attribuées que si la femme se soumet, au cours de sa grossesse, à une série d'examen médicaux obligatoires ; l'allocation logement est destinée à encourager la salubrité des conditions d'existence du groupe familial.

Ainsi, actuellement, toute personne française ou étrangère, résidant et travaillant en France, a droit, pour les enfants dont elle a la charge et qui résident eux-mêmes en France, au bénéfice des prestations familiales sous réserve des différentes conditions d'attribution propres à chacune d'elles : allocations prénatales, allocations de salaire unique, allocations de maternité, allocation de logement, allocations familiales.



CAISSE NATIONALE
DE SÉCURITÉ SOCIALE
Centre de rééducation
motrice de Lamadou-les-
Bains (Hérault).

L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

Le législateur Français, en 1930 comme en 1945, n'a pas voulu se contenter d'apporter aux assurés sociaux une réparation pour le dommage qu'ils subissent à l'occasion d'une maladie ou d'un accident. Il s'est également efforcé d'inciter les organismes administratifs chargés de gérer les risques couverts et d'apprécier les conditions de l'octroi des prestations à une action plus générale et en même temps très variée pour développer la santé et le bien-être général.

La prévention n'est pas, en effet, une notion inconnue de l'assurance, bien au contraire, puisque les organismes d'assurances ont intérêt, pour diminuer la charge financière des risques qu'ils couvrent, à prévenir leur apparition.

Dans le cadre d'un système obligatoire de garantie sociale, cet effort prend une importance toute nouvelle car l'indemnisation demeure un moyen d'action limité, la recherche de la sécurité exigeant pour être totale la protection contre la survenance du risque.

Aussi, le législateur avait-il prévu en 1928 que les Caisses d'assurances sociales pouvaient employer leur solde de gestion à des activités de caractère sanitaire.

Depuis 1945 financée par un prélèvement opéré sur la masse de l'ensemble des ressources de la sécurité sociale, ayant un caractère obligatoire, l'action sanitaire et sociale a trois objectifs principaux :

— il lui appartient d'adapter la législation aux besoins des individus, les prestations supplémentaires ou extra-légales permettant une aide des organismes dans les cas où les conditions requises par la loi ne sont pas ou ne sont plus remplies. Divers secours, des prêts peuvent être également accordés à ce titre ;

— afin de prévenir la survenance des risques sociaux susceptibles de menacer la prospérité et la santé publique, la sécurité sociale participe à la lutte contre les fléaux sociaux (tuberculose, alcoolisme, maladies vénériennes...), s'efforce de généraliser l'éducation sanitaire de la population, développe les services sociaux, contribue au financement de l'aide aux vacances et au logement.

Enfin, la sécurité sociale concourt au développement et à l'amélioration de l'équipement sanitaire et social du pays, soit par la construction d'établissements qui sont sa propriété (centres de protection maternelle et infantile, pouponnières, dispensaires...), soit par une aide financière (modernisation de services hospitaliers, construction de preventoriums ou de sanatoriums).

Le législateur a voulu laisser, dans chaque caisse, une large part d'initiative aux conseils d'administration élus qui représentent l'ensemble des bénéficiaires, leur confiant notamment le soin d'adapter aux besoins locaux de la population les objectifs généraux du plan national d'action sanitaire et sociale.

LA MUTUALITÉ

Les sociétés mutualistes, au nombre de 20.000, regroupent actuellement 15 millions de membres.

En effet, la mise en œuvre du plan de sécurité sociale, en 1945, n'était pas de nature à nuire à leurs activités. Au contraire, elles sont venues compléter l'action des organismes de sécurité sociale dans les cas où les conditions d'octroi des prestations écartaient certains assurés sociaux du bénéfice de la législation et dans ceux où le montant des prestations s'avérait insuffisant.

Le nouveau cadre juridique de la Mutualité a été précisé par une ordonnance du 19 octobre 1945 qui a notamment reconnu à ces groupements d'importants avantages fiscaux et a soumis leur gestion au contrôle de la direction générale de la sécurité sociale.

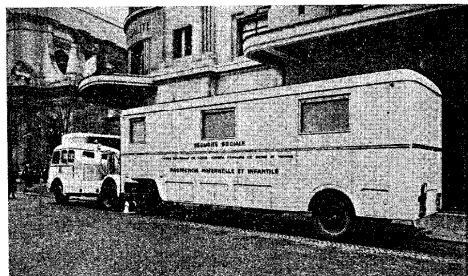
En outre, les sociétés mutualistes collaborent à la gestion de la sécurité sociale. C'est ainsi que la loi a précisé, en 1947, que les sociétés mutualistes comportant au moins cent assurés sociaux peuvent remplir les fonctions de correspondant local ou de section locale.

Les sociétés mutualistes de fonctionnaires assurent à leurs adhérents la distribution de prestations en nature de l'assurance maladie, maternité et invalidité. Des dispositions analogues sont en vigueur pour les étudiants et les militaires.

Enfin, l'activité de la Mutualité continue à se développer dans le domaine de l'équipement sanitaire et social ; outre les dispensaires, les maternités, les consultations de nourrissons, les maisons de repos ou de retraites, les cliniques chirurgicales, elle a créé ou équipé des centres modèles de soins et de dépistage.

CAISSE RÉGIONALE
DE SÉCURITÉ SOCIALE
DE PARIS

*La consultation mobile
de protection maternelle
et infantile.*



LES CONVENTIONS INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le développement des législations sociales intervenu en France dès le début du XIX^e siècle s'est tout naturellement opéré essentiellement au profit des ressortissants français.

Mais, dès le début du XX^e siècle, des dispositions instituant une égalité de traitement entre travailleurs étrangers et français, notamment en matière d'accidents, ont été introduites dans divers traités de travail ou même dans de véritables conventions relatives aux accidents du travail ; de tels textes sont intervenus avec la Belgique (1906), l'Italie (1906), la Grande-Bretagne (1909).

Ultérieurement, des conventions ont été négociées dans le domaine des assurances sociales avec divers pays comme l'Italie (1919 et 1932), l'Autriche (1930), la Belgique (1930), l'Allemagne (1932), l'Espagne (1932).

Ces conventions ne se préoccupaient pas seulement d'établir pour les étrangers une égalité de traitement avec les nationaux, mais s'efforçaient d'organiser la totalisation des périodes d'assurances accomplies dans les pays intéressés en vue de la détermination des droits aux prestations.

Telle était la situation à la veille de la guerre 1939-1945. A la fin des hostilités on doit noter une modification de la doctrine en matière de négociations internationales de sécurité sociale ; si, depuis le début du siècle, les traités de travail ou d'assurances sociales n'étaient que le reflet de préoccupations utilitaires tendant à accorder des avantages aux ressortissants de certains pays dont on désirait attirer la main-d'œuvre, ces considérations ont cédé la place au souci d'établir des relations normales entre le régime français et les systèmes dont les événements récents avaient stimulé le développement dans la plupart des pays étrangers.

On a donc assisté, depuis 1948, à la négociation de conventions bilatérales passées par la France avec divers pays européens. Actuellement, seize conventions de ce genre ont été signées par notre Pays.

Toutefois, les conventions bilatérales, quel que soit leur degré de perfectionnement technique, ne permettent pas de régler tous les problèmes inhérents au déplacement de main-d'œuvre qui s'effectue souvent à travers plusieurs pays.

Il a donc été nécessaire de coordonner et d'harmoniser les conventions bilatérales existantes afin d'assurer la protection des travailleurs intéressés ; c'est ainsi que dans le cadre de l'Organisation du Traité de Bruxelles a été conclue une convention qui permet aux assurés circulant entre les pays signataires de ne pas perdre leurs droits acquis ou en cours d'acquisition.

Sur ce modèle, des conventions tripartites ont été négociées par la France avec la Belgique et l'Italie, d'une part, la Sarre et l'Italie de l'autre.

Enfin, on doit noter, sur un plan plus vaste, les efforts manifestés par le Conseil de l'Europe en matière de sécurité sociale qui ont déjà abouti à la conclusion d'accords intérimaires européens de sécurité sociale ; ces accords assurent aux ressortissants des pays signataires une égalité de traitement vis-à-vis des nationaux de chaque pays membre sous réserve de certaines conditions, notamment en ce qui concerne la résidence ; les intéressés peuvent également invoquer le bénéfice de toutes les conventions bilatérales signées entre les pays adhérents aux accords intérimaires.

Le Conseil de l'Europe prépare un projet de charte sociale européenne où seront inscrits les principes qui devraient être à la base de toute législation sociale.

D'autre part, un projet de code européen est actuellement élaboré en vue d'assurer, dans la mesure du possible, une égalité des prestations et des charges supportées par les régimes européens.



**L'ACTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET LA LÉGISLATION INTERNATIONALE**

*

LA France s'est constamment efforcée de favoriser l'évolution du progrès social sur le plan international.

Elle a pris notamment une part déterminante à la création d'une Organisation Internationale du Travail.

Dès 1889, quatre députés, CALEMINOT, BOYER, BASLY et HUGUES, déposaient devant le Parlement une proposition de loi tendant à la création d'un « Bureau International de contrôle général de statistique ouvrière et industrielle » chargé d'étudier et de proposer les moyens d'étendre et de codifier la législation internationale du travail.

En 1918, la Commission du Travail de la Chambre des Députés établit, à la demande de M. Justin GODART, un rapport sur une législation internationale du travail dont les principes pourraient être inscrits dans le Traité de Paix. Ce rapport préconisait notamment l'insertion dans le traité de clauses relatives au travail et visant à réaliser des conditions humaines de travail par une législation internationale appropriée, la convocation de conférences périodiques, composées de délégations tripartites gouvernementale, patronale et ouvrière et ayant pour tâche d'élaborer des conventions internationales, enfin la constitution d'un Bureau International du Travail.

Des idées analogues se trouvèrent exprimées dans divers pays européens ainsi qu'aux Etats-Unis, notamment dans les milieux syndicaux. Dès 1914, la Fédération américaine du Travail avait demandé la convocation d'une conférence du travail appelée à déterminer, lors de la future conférence de la paix, les conditions de travail qui devraient être incorporées dans le Traité de Paix.

La Confédération générale du Travail française avait, de son côté, formulé des suggestions du même ordre. Léon JOUHAUX, invoquant à la fois les revendications ouvrières et le succès des conventions de Berne, avait proposé au cours d'une conférence syndicale réunie en Grande-Bretagne, en 1916, que le futur Traité de Paix contienne des clauses spéciales sur la législation du travail.

La résolution votée sur l'initiative de Léon JOUHAUX et le mouvement d'opinion qui se développa jusqu'en 1918, a inspiré très largement les rédacteurs de la partie XIII du Traité de Versailles, laquelle a constitué, jusqu'en 1944, la Charte de l'Organisation Internationale du Travail.

Au cours de la première session de la Conférence Internationale du Travail, tenue à Washington en novembre 1919, le Conseil d'Administration de l'O. I. T. a élu comme Président de ce Conseil Arthur FONTAINE, Délégué du Gouvernement Français, qui devait occuper ce poste pendant onze ans et désigné le premier Directeur du Bureau International du Travail : Albert THOMAS.

Sous l'impulsion de ce remarquable organisateur, l'O. I. T. ne tarda pas à s'affirmer et à la mort d'Albert THOMAS, en 1932, elle avait, par son œuvre, pris sa place définitive parmi les institutions internationales.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, des modifications ont été apportées aux textes qui régissaient l'institution, afin de l'adapter aux circonstances nouvelles.

Au cours de sa 26^e session tenue à Philadelphie, en 1944, la Conférence Internationale du Travail adopta à l'unanimité une proclamation de « philosophie sociale », connue depuis lors sous le nom de Déclaration de Philadelphie, et qui venait compléter, par l'affirmation des principes sociaux nouveaux dégagés durant la dernière guerre, ceux qui avaient été inscrits dans le Préambule de 1919.

Parallèlement était entreprise une révision de la Constitution destinée notamment à définir les rapports entre l'O. I. T. et l'Organisation des Nations Unies et à préciser le régime des Conventions et des recommandations internationales du travail en créant des obligations nouvelles pour les Etats membres.

Les modifications ainsi élaborées aboutirent à l'adoption, par la Conférence Internationale du Travail réunie à Montréal, en 1946, d'un nouvel instrument amendant la constitution de l'O. I. T.

× × ×

Le Code International du Travail, qui comprend à l'heure actuelle 104 conventions internationales du travail et 100 recommandations, révèle une grande concordance avec la législation française du travail, et, dans les domaines importants au regard de la politique sociale, la législation française a devancé l'adoption des conventions internationales du travail.

Cet état de choses a permis à la France de ratifier 73 conventions sur les 104 adoptées jusqu'à présent, chiffre le plus élevé des ratifications enregistrées pour un pays, et d'appliquer effectivement dans sa législation la plupart des règles préconisées dans les recommandations.

Sur la trentaine de conventions non ratifiées encore, l'absence de ratification n'implique pas une lacune de la législation nationale, mais simplement des difficultés techniques d'articulation entre une législation souvent plus complète que la convention, mais dont certaines modalités d'application ne concordent pas en tous points avec celles préconisées par la convention.

ANNEXE I

DECRET DU 25 OCTOBRE 1906 CREANT LE MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL, MINISTRE DE L'INTERIEUR, AU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le 25 octobre 1906.

Monsieur le Président,

En vous soumettant, à titre de projet, la création d'un Ministère du Travail, le Gouvernement s'est proposé de réaliser une réforme, accomplie en certains pays, et réclamée, depuis plus d'un demi-siècle, par la démocratie française. S'il est bon, en effet, de rappeler que le Ministère du Travail existe déjà en Belgique et en Nouvelle-Zélande, on ne saurait oublier que l'initiative au moins théorique de cette création est due à la République de 1848. C'est Louis Blanc qui demanda à l'Assemblée constituante d'instituer un Ministère du Progrès et du Travail. Emportée par la réaction politique de 1849, cette proposition ne fut pas discutée. Elle fut reprise en 1886 par M. Camille Raspail, sans succès. M. Vaillant et quelques-uns de ses collègues la présentèrent à nouveau en 1894, en 1898, et en 1903 avec des justifications nouvelles. Enfin, au Sénat, la Commission des Finances, dans le rapport spécial du Ministère de l'Intérieur pour l'exercice 1906, donna son adhésion explicite à l'institution d'un Ministère du Travail.

A la vérité, le Ministère du Travail n'est pas à créer, il existe, mais il existe à l'état dispersé, sous espèces de services rattachés à des ministères différents et qui, pour le plus grand dommage de l'administration et de l'action gouvernementale, n'ont entre eux aucun lien de vie. Il s'agit donc simplement de constituer le nouvel organisme par la réunion de parties préexistantes, ou, en d'autres termes, de réunir des services épars pour former une administration distincte.

Le Ministère du Travail doit grouper tout ce qui concerne :

- a) La réglementation du travail (heures de travail, repos, hygiène, sécurité, etc...);
- b) Les relations entre employeurs et employés (contrat de travail, associations professionnelles, différends collectifs et conciliation, etc...);
- c) Les conditions d'existence des travailleurs en cas de maladie, d'accidents du travail, de chômage, d'invalidité, de vieillesse et, en général, les institutions d'épargne et de prévoyance qui les intéressent plus particulièrement;
- d) Les statistiques et les enquêtes relatives à tous ces objets.

En un mot, le Ministère doit s'occuper de tout ce qui concerne les travailleurs, envisagés comme tels, c'est-à-dire comme liés par un contrat de travail envers d'autres personnes; dans ses attributions doit rentrer la formation de

ce contrat, ainsi que les conditions dans lesquelles il doit s'exécuter pour ne compromettre ni la santé ni la sécurité du travailleur. En même temps il doit chercher à ménager à celui-ci, qui n'a à sa disposition que sa force de travail, les moyens de subsister quand celle-ci vient à lui faire défaut momentanément ou définitivement. Les ouvriers de l'industrie ne rentrent d'ailleurs pas seuls dans cette définition du travailleur; elle comprend les employés de l'industrie et du commerce, elle comprend enfin les ouvriers de l'agriculture qui, après s'être longtemps tenus à l'écart du mouvement syndical, paraissent de plus en plus disposés à faire appel aux facultés que leur offre la loi de 1884 pour la défense de leurs intérêts professionnels. Par contre, restent en dehors de l'action du Ministère du Travail, tel que nous venons de le définir, les conditions économiques de la production et de l'échange, le commerce, l'industrie et l'agriculture proprement dits.

Nous vous proposons, en conséquence, de composer comme suit le nouveau Ministère du Travail :

Il comprendrait les deux directions qui, dans l'ancien Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail, s'occupaient des questions de travail et de prévoyance :

La direction du travail et la direction de l'assurance et de la prévoyance sociales.

A ces deux directions s'ajouteraient la direction de la mutualité, distraite du Ministère de l'Intérieur, et la partie du service des mines, actuellement au Ministère des Travaux publics, qui a pour objet la réglementation du travail dans les exploitations minières, le secours de maladie, et les retraites des ouvriers mineurs.

On s'est demandé s'il ne conviendrait pas de rattacher entièrement au nouveau Ministère le service des mines. Mais, en dehors des questions de travail proprement dites, le service des mines s'occupe des recherches des mines, des concessions, des redevances, de la sécurité de la surface et de la conservation de la mine et d'autres questions qui ne rentrent pas nécessairement dans le cadre que nous avons tracé pour le futur Ministère du Travail. La sécurité des ouvriers mineurs est, d'autre part, liée si intimement à la sécurité de la surface et à la conservation de la mine, qu'une distinction entre l'une et les autres n'a pas paru possible; elles sont d'ailleurs visées par le même texte dans la loi de 1810. La réglementation de la durée du travail peut, au contraire, être rattachée sans inconvénient au Ministère du Travail qui, depuis 1892, a d'ailleurs la surveillance des exploitations minières à ce point de vue, en ce qui concerne les enfants et les femmes. Quant à la loi sur les délégués mineurs de 1890, à celles de 1894 et de 1903, sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs, il est logique qu'elles ressortissent au Ministère du Travail.

L'action du Ministère du Travail sur les conditions d'attribution de la propriété minière et sur les stipulations du cahier des charges, qui peuvent avoir une portée sociale, serait garantie par le fait que les décrets de concession devraient porter la signature du Ministre du Travail en même temps que celle du Ministre des Travaux publics. D'autre part, pour assurer l'action du Ministre du Travail sur les ingénieurs des mines, chargés sous son autorité de la réglementation du travail, les tableaux d'avancement et les nominations devront être arrêtés de concert entre les deux ministres.

ACCORD MATIGNON

(Nuit du 7 au 8 Juin 1936)

La direction de la mutualité serait rattachée au Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale telle qu'elle est organisée par le décret du 24 octobre 1906. Les directions du travail et de l'assurance et de la prévoyance sociales conserveraient dans l'ensemble leurs attributions actuelles, auxquelles s'ajouteraient, pour la première, le contrôle des lois sur la durée du travail et les délégués mineurs, et, pour la seconde, celui des lois relatives aux secours de maladie et aux retraites des ouvriers mineurs.

Telles sont, Monsieur le Président, les attributions que je vous propose de donner au nouveau Ministère du Travail.

Sans doute, la création de ce nouveau département ne résoudra pas les multiples questions que soulève la condition actuelle des travailleurs, mais elle en facilitera l'étude et, par cela même, la solution. Ce sera le même esprit qui présidera désormais au progrès de la législation sociale, quelle que soit la catégorie de travailleurs auxquels elle s'appliquera. Par là sera rendue plus cohérente la législation ouvrière, plus rapide sa réforme, plus tangible la sollicitude que le Gouvernement de la République témoigne aux travailleurs.

Si vous approuvez ces propositions, je vous prie de bien vouloir signer le décret suivant :

DECRET

Article premier. — Est créé un Ministère du Travail et de Prévoyance sociale.

Article 2. — Ce Ministère a dans ses attributions les services actuels du Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail ressortissant : 1° A la direction du travail, sauf le Comité consultatif des Arts et Manufactures, les établissements dangereux, insalubres ou incommodes, la dynamite et les explosifs divers ; 2° A la direction de l'assurance et de la prévoyance sociales (budget ordinaire du Ministère du Commerce et de l'Industrie : chapitres 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36) ; la direction de la mutualité (budget ordinaire du Ministère de l'Intérieur : chapitres 14, 15, 16, 17, 18, 19, 19 bis) ; les services dépendant du Ministère des Travaux publics, concernant l'application des lois et règlements sur les conditions du travail dans les mines, minières et carrières, ainsi que les mesures de prévoyance et d'assistance en faveur des ouvriers mineurs (budget ordinaire du Ministère des Travaux publics : chapitres 3, 40, 41 et 54).

Article 3. — Le Président du Conseil, Ministre de l'Intérieur, est chargé de l'exécution du présent décret.

Fait à Paris, le 25 octobre 1906.

FALLIERES

Par le Président de la République,
Le Président du Conseil des Ministres,
Ministre de l'Intérieur.

Georges CLEMENCEAU

Article 1^{er}. — La délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail.

Article 2. — Ces contrats devront comprendre notamment les articles 3 à 5 ci-après.

Article 3. — L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que les droits pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition d'ouvrage, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 4. — Les salaires pratiqués pour tous les ouvriers à la date du 25 mai 1936, seront, du jour de la reprise du travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15 % pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7 % pour les salaires les plus élevés, le total des salaires de chaque établissement ne devant en aucun cas être augmenté de plus de 12 %. Les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées sur les rajustements ci-dessus définis. Toutefois, ces augmentations resteront acquises pour leur partie excédant lesdits rajustements. Les négociations pour la fixation par contrat collectif de salaires minima par région et par catégorie qui vont s'engager immédiatement, devront concerner en particulier le rajustement nécessaire des salaires anormalement bas.

La délégation patronale s'engage à procéder au rajustement nécessaire pour maintenir une relation normale entre les appointements des employés et les salaires.

Article 5. — En dehors des cas particuliers, déjà réglés par la loi, dans chaque établissement employant plus de 10 ouvriers, après accord entre organisations syndicales ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux titulaires et plusieurs délégués ouvriers (titulaires et suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction des réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du Travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité.

Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privés de leurs droits civiques.

Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.

Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

Article 6. — La délégation patronale s'engage qu'il ne soit pris aucune sanction pour fait de grève.

Article 7. — La délégation confédérale ouvrière demandera aux travailleurs de grève de décider la reprise du travail dès que les directions des établissements auront accepté l'accord général intervenu et dès que les pourparlers relatifs à son application auront été engagés entre les directions et le personnel des établissements.

Paris, le 7 juin 1936.

Le Président du Conseil : **Léon BLUM.**

Pour la C.G.T. : **Léon JOUHAUX René BELIN, Benoit FRACHON, SEMART, H. CORDIER, MILAN.** Pour la C.G.P.F. : **DUCHEMIN, DALBOUZE, RICHEMOND, LAMBERT-RIBOT.**

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
LA CREATION DU MINISTERE DU TRAVAIL	7
L'ACTION DU MINISTERE DU TRAVAIL EN MATIERE DE TRAVAIL ET DE MAIN-D'ŒUVRE DE 1906 A 1956	9
I. — <i>Les problèmes du Travail :</i>	
• Le rôle du syndicalisme dans la vie économique et sociale du pays	13
• Les relations entre employeurs et travailleurs	16
— Les conventions collectives.	
— Les procédures de règlement des conflits du travail.	
• Les relations du travail dans l'entreprise	19
— Les délégués du personnel, les comités d'entreprises.	
• L'action de l'Etat en matière de salaires	25
• La protection du travailleur et la réglementation des conditions de travail	27
— Le contrat de travail et la protection du salaire.	
— Les Conseils de Prud'hommes.	
— La durée du travail.	
— Les congés payés.	
— La sécurité et l'hygiène des travailleurs.	
— La médecine du travail.	
II. — <i>Les problèmes de main-d'œuvre :</i>	
• Les problèmes de l'emploi et les services de main-d'œuvre	39
• Le chômage et l'aide aux travailleurs sans emploi. Les allocations de chômage. Le fonds de reclassement de la main-d'œuvre	42
• L'organisation de l'immigration	46
• La formation professionnelle des adultes	48
III. — <i>Le rôle de l'Inspection du Travail dans la mise en œuvre de la politique sociale</i>	
L'ACTION DU MINISTERE DU TRAVAIL EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE	55
— La protection de la santé.	
— La protection de la vieillesse.	
— La sécurité du travailleur.	
— L'action en faveur de la famille.	
— L'action sanitaire et sociale.	
— La mutualité.	
— Les conventions internationales de sécurité sociale.	
L'ACTION DU MINISTERE DU TRAVAIL ET LA LEGISLATION INTERNATIO- NALE DU TRAVAIL	71
ANNEXES :	
1. Texte du décret du 25 octobre 1906 créant le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.	
2. L'Accord Matignon.	

☆	CETTE PLAQUETTE
	A ÉTÉ ACHEVÉE D'IMPRIMER
	LE 22 OCTOBRE 1956
	SUR LES PRESSES
	DE L'IMPRIMERIE COOPÉRATIVE
	LE « COMTOIS » A BESANÇON.
☆	MISE EN PAGE :
	CLAUDE BENOIT.
☆	MAQUETTE :
	L'ATELIER BEN.
☆	PHOTOGRAPHIES :
	COX, GOURSAT, G. HENRARD, FARMOY, PLANTEROSE, X...
☆	MÉDAILLE GRAVÉE PAR R. CORBIN.



*LE COQ SYMBOLIQUE
EST UNE CRÉATION
DE APPAY*