

## La compensation financière des travaux dangereux dans les nouveaux Etats membres

L'Union européenne et l'Organisation internationale du travail, entre autres, critiquent la pratique actuelle des nouveaux pays membres et des pays candidats, qui consiste à allouer des primes pour les travaux dangereux ou insalubres. Les nouveaux Etats membres ont déclaré que leur législation en matière de santé et de sécurité était pleinement harmonisée avec celle de l'UE au moment de l'élargissement en mai 2004. Or, la législation de nombre de ces pays permet d'octroyer des compensations financières pour les travaux dangereux. Plutôt que de mettre l'environnement du travail aux normes, les employeurs se contentent de proposer des primes ou indemnités spécifiques ainsi que des examens médicaux fréquents. On comprendra que les travailleurs ne s'en plaignent pas. Premièrement, ils craignent, s'ils le font, de perdre leur travail ; deuxièmement, l'incitation financière est relativement élevée alors que leur niveau de vie reste bas. Pourtant, la directive-cadre fait obligation de ne pas mettre en danger la santé des travailleurs. Durant de nombreuses années, les pays développés ont œuvré dans ce sens en s'efforçant de remplacer la pratique de la compensation par une politique de prévention axée sur la santé et la sécurité. Mais ils l'ont fait tant en améliorant la législation et son application qu'en n'ayant de cesse d'amener employeurs et salariés à mieux prendre conscience de l'importance des questions de santé et de sécurité.

L'absence d'une stratégie nationale visant à améliorer progressivement les conditions de travail sans porter atteinte au revenu des travailleurs ou mettre en péril leur emploi est sans doute au cœur du problème. Un véritable dialogue social sur ce sujet n'est toujours pas à l'ordre du jour, alors qu'il est urgent de recueillir des données en la matière et d'analyser les difficultés rencontrées. L'Europe élargie peut-elle accepter des normes différentes et un dumping social ? Dispose-t-on d'informations pertinentes sur la situation dans les PME et sur des pratiques analogues dans les anciens pays membres de l'UE ? Dispose-t-on d'informations sur l'impact de telles pratiques sur les systèmes d'assurance maladie nationaux ?

En 2001, la Fondation de Dublin a réalisé une étude sur les conditions de travail dans dix pays alors en voie de rejoindre l'UE et deux pays candidats - la Bulgarie, Chypre, la Tchéquie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la

Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie. Depuis 2002, la Turquie fait également partie de l'étude. Celle-ci a porté sur un large éventail de questions liées à la qualité du travail et à l'emploi, telles que les facteurs de risque physiques, le temps de travail, l'organisation du travail, les relations sociales et les problèmes de santé au travail. Le pourcentage de travailleurs se sentant en danger sur leur lieu de travail est plus important dans les nouveaux pays (40 % contre 27 % dans l'UE). Ces travailleurs y sont plus exposés à des facteurs de risques physiques, tels que le bruit, les vibrations et des postures inconfortables ou douloureuses. Ces deux constatations confirment l'existence d'un fossé entre les anciens et les nouveaux pays membres de l'UE quant à la santé, à la sécurité et aux conditions générales de travail. Pourtant, l'étude n'a pas suscité de véritable réaction des autorités nationales ou européennes compétentes. Une fois de plus, l'absence de toute stratégie globale dans ce domaine est évidente.

Des solutions bureaucratiques ne pourront pas apporter d'améliorations à la situation actuelle et, malheureusement, ce seront en définitive les travailleurs qui payeront le prix de conditions de travail dommageables pour leur santé. Certains pays s'efforcent de simplifier leur législation et laissent aux partenaires sociaux l'entière responsabilité de rechercher des solutions en la matière par la voie de la négociation de conventions collectives. Une telle démarche peut affaiblir la protection globale des travailleurs, puisque moins de 50 % d'entre eux sont couverts par de telles conventions. Il ne peut y avoir d'amélioration significative de la santé et de la sécurité des travailleurs sans un réel engagement des autorités nationales et sans véritable stratégie nationale s'appuyant sur des éléments tels que des analyses approfondies, des plans d'action à long terme, des valeurs limites d'exposition claires et harmonisées, une coopération entre les organisations syndicales et patronales de même qu'une évaluation régulière des résultats enregistrés. Le BTS se propose d'étudier ces aspects qui n'ont pas encore été abordés dans les nouveaux pays et les pays candidats. A plus long terme, il espère contribuer à l'harmonisation des conditions de santé et de sécurité des pays de l'Union européenne élargie. ■

**Viktor Kempa**, chargé de recherches au BTS  
vkempa@etuc.org

Tous les lecteurs et experts des organisations syndicales sont invités à faire part de leur expérience dans ce domaine. Veuillez adresser vos observations à : [vkempa@etuc.org](mailto:vkempa@etuc.org)

En **Slovénie**, les travailleurs opérant dans des conditions dangereuses bénéficient d'une compensation. Il ne s'agit pas là d'un droit inscrit dans la loi. Par tradition, la plupart des compensations – y compris la prime de travail dangereux – sont fixées par la voie de conventions collectives.

La convention collective cadre (ou générale) du secteur privé définit le niveau de danger lié aux conditions de travail. Aux termes de l'article 43, le salaire de base est le salaire versé pour un travail à temps plein qui se traduit par des résultats préalablement déterminés et obtenus dans des conditions de travail normales. Ces conditions de travail normales sont également définies comme celles dans lesquelles le travail est effectué habituellement. Ainsi, si un travail donné est effectué habituellement dans des conditions pénibles, voire dangereuses, le salaire de base doit inclure une compensation. Un tel salaire doit être dès le départ plus élevé.

L'article 46 de la convention cadre prévoit également une rémunération majorée pour un travail effectué sur un lieu de travail où les conditions de travail, sans être habituelles, sont récurrentes. Dans ce cas, la majoration est appliquée uniquement pour les heures de travail effectuées dans des conditions véritablement pénibles ou dangereuses et est calculée sous forme d'un pourcentage de la rémunération de base.

Des majorations sont appliquées dans les cas suivants :

- travail particulièrement fatigant ;
- environnement de travail pénible ;
- travail dangereux ;
- heures de travail anormales.

La convention cadre fixe uniquement des majorations en pourcentage pour les heures de travail autres que normales. Les compensations pour les travaux effectués dans des conditions dangereuses ou pénibles sont fixées secteur par secteur et par des accords d'entreprise. Elles oscillent en moyenne entre 2 % et 8 % de la rémunération de base, mais uniquement pour les heures de travail effectuées dans ces conditions. Environ 15 % de la main-d'œuvre peut prétendre à ces majorations.

La convention cadre définit également les indicateurs devant servir de base pour la détermination de la pénibilité et de la dangerosité des conditions de travail. Là où ils ont été identifiés, la compensation est obligatoire. Depuis 2001, tout employeur en Slovénie doit être en possession d'un "document d'évaluation du risque" contenant ces indicateurs.

Ces indicateurs sont :

- travail salissant, dur, effectué dans des conditions pénibles (p. ex. fumée, suie, cendres chaudes,

poussière, humidité, températures élevées, bruit, lumière artificielle crue, obscurité ou lumière autre que blanche) ;

- port d'équipements individuels de protection ;
- dangers particuliers (feu, eau, explosion etc.).

En **Hongrie**, le travail dangereux est indemnisé non par une compensation financière mais par une durée hebdomadaire de travail réduite, qui est généralement de 36 heures. Suivant les conditions, un congé payé supplémentaire – d'en moyenne 6 jours – peut être accordé.

Dans le secteur de la santé, la situation est différente. Selon le type de lieu de travail – laboratoires, cabinets de radiologie etc. –, les personnels qui y travaillent voient leur salaire majoré d'un pourcentage déterminé.

Les responsables tendent de manière générale, quel que soit le secteur considéré, à améliorer les conditions de travail, à mettre en oeuvre des mesures préventives, à assurer une meilleure protection et à réduire le temps de travail.

Les heures de travail doivent être réduites dès lors que les travailleurs opèrent dans un environnement où la concentration des risques dépasse les valeurs limites légales en matière de sécurité et de santé et qu'il s'avère impossible de réduire, par des mesures techniques ou autres, cette concentration des risques sur le lieu de travail à des valeurs limites acceptables qui ne sont pas dommageables pour la santé. Le temps de travail doit être fixé en fonction de l'environnement du travail et n'excéder en aucun cas 36 heures par semaines.

Des pauses spéciales doivent être ménagées lorsqu'il s'agit d'un travail effectué à l'extérieur ou dans des locaux non chauffés, à des températures inférieures à -10°C, d'un travail impliquant des efforts physiques importants accompagnés d'un stress mental sévère ou encore d'un travail exposant à d'autres facteurs de risque pour la santé.

En **Pologne**, les employeurs sont tenus de délivrer gratuitement à leurs salariés qui travaillent dans des conditions particulièrement dangereuses des repas et boissons nécessaires à des fins préventives. Les salariés peuvent, au travers de leurs représentants, négocier des dispositions en matière de rémunération, notamment des primes de risques pour des travaux particulièrement insalubres ou dangereux ou encore pour des travaux comportant un risque professionnel plus que minimal.

La journée de travail est limitée à 8 heures dès lors qu'elle se déroule dans des conditions identifiées comme nocives. Les salariés conservent leur droit à la rémunération de leur travail durant le temps où ils ne travaillent pas du fait de la réduction du

temps de travail liée aux conditions dangereuses. Il est possible de réduire le temps de travail officiel en ajoutant des pauses dans le temps de travail ou en le limitant purement et simplement. La liste des emplois ouvrant droit à une réduction de temps de travail en raison de conditions particulièrement pénibles et nocives doit être inscrite dans la convention collective ou le règlement du travail.

En **Lituanie**, un congé annuel prolongé – jusqu'à 58 jours calendaires – doit être accordé à certaines catégories de travailleurs dont le travail entraîne un stress nerveux, émotionnel ou intellectuel ainsi qu'un risque professionnel plus important que la normale de même qu'aux travailleurs intervenant dans des conditions de travail spécifiques. Il convient d'établir une liste de catégories de travailleurs pouvant prétendre à un congé supplémentaire, qui définira également la durée de ce congé pour chaque catégorie de travailleurs. Cette liste devra être approuvée par le gouvernement.

Un congé annuel supplémentaire peut être prévu pour les salariés dont les conditions de travail ne sont pas classifiées comme normales.

La rémunération d'un travail effectué dans des conditions anormales sera plus élevée que celle prévue pour un travail effectué dans des conditions normales. Des taux de compensation spécifiques doivent être fixés dans les conventions collectives ou les contrats de travail.

Les salariés travaillant dans des conditions nocives ou très nocives peuvent se voir allouer plusieurs formes de compensation (sur la base des listes d'emplois). Citons, entre autres, les congés spéciaux, les primes de risques pour conditions nocives (4 à 12 % du salaire conventionnel) et très nocives (12 à 24 % du salaire conventionnel), les avantages en matière de retraite, les compléments alimentaires spécifiques et le lait gratuit pour les salariés opérant dans des conditions extrêmement nocives.

Les conditions de travail anormales sont définies comme des conditions dans lesquelles au moins un facteur nocif dans l'environnement de travail dépasse les valeurs limites admises par la réglementation en matière de santé et de sécurité (normes d'hygiène) et les autres textes légaux relatifs à la santé et la sécurité au travail. Le Code du travail stipule que les employeurs doivent octroyer des majorations en présence de conditions anormales mais n'en précisent pas le montant exact.

En **République tchèque**, la loi sur les salaires et autres rémunérations stipule que "tout travail effectué dans des conditions difficiles ou nocives ou tout travail de nuit doit être rémunéré et donner lieu à des compensations conformément au décret gouvernemental édicté. Les conventions collectives peuvent prévoir des compensations supplémentaires".

Le décret sur les taux minimaux et les compensations applicables aux travaux difficiles et nocifs et au travail de nuit définit les conditions et fixe les montants à payer. Généralement, on considère être en présence de conditions difficiles et nocives dans les cas suivants :

- dépassement des valeurs limites d'exposition à des agents chimiques ou à la poussière ;
- dépassement pour chaque poste des valeurs limites d'exposition aux vibrations, rayonnements ionisants, champs électromagnétiques etc. ou autres dangers généraux ;
- risque d'infection, contacts avec des allergènes, augmentation de la pression de l'air ambiant, produits chimiques cancérigènes, etc.

Les conditions difficiles et insalubres sont énumérées dans une annexe du décret.

En **Bulgarie**, les principes de compensation et de prévention devant s'appliquer aux postes de travail dangereux sont définis par la loi. Sont prévues les formes de compensations suivantes pour tout travail effectué dans des conditions dangereuses :

- congé annuel payé supplémentaire ;
- heures de travail réduites ;
- aliments gratuits (complémentaires) visant à protéger et antitoxines ;
- avancement du départ en retraite ;
- rémunération supplémentaire.

En **Roumanie**, il existe différentes formes de compensation pour le travail dangereux, dont les cinq principales sont :

- rémunération supplémentaire ;
- journée de travail réduite ;
- congé supplémentaire ;
- complément alimentaire visant à augmenter les capacités de résistance ;
- avancement du départ en retraite.

Seuls les systèmes d'avancement du départ en retraite et de réduction de la durée de la journée de travail sont imposés par la législation. ■