

DROIT DU TRAVAIL

DROIT SOCIAL ET GRANDS CHANTIERS DE

CONSTRUCTION

L' EXPERIENCE FRANCAISE DU TUNNEL SOUS LA
MANCHE

1987 – 1996

PASCAL QUINTIN

L'auteur a été de 1990 à 1996 Inspecteur du travail pour le chantier du Tunnel et sa mise en exploitation. Actuellement, Directeur du Travail en détachement au Conseil Général du Pas-de-Calais, il occupe les fonctions de Directeur des Affaires Européennes et de la Coopération Internationale.

AVERTISSEMENT

Ce document a été rédigé de fin 1994 à fin 1998 dans le cadre de travaux de recherche universitaire dirigés par P.Y. Verkindt : Directeur de l'institut des sciences du travail de l'université de Lille II. Certains passages mériteraient sans doute une actualisation chronologique ou sémantique, néanmoins le sujet traité reste tout à fait d'actualité. C'est pourquoi j'ai décidé en cette année 2007 donc, quelques années après, de permettre sa publication afin d'en faire profiter tous ceux qui se sentent concernés à des degrés divers par l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers du BTP. Cela a été rendu possible grâce au soutien de l'Amicale des Bâisseurs du Tunnel sous la Manche. La création de cette amicale en 1992 par Pierre MATHERON Directeur de TML pour garder la mémoire de ce chantier hors du commun est aujourd'hui après 15 ans d'existence, une opportunité unique pour faire connaître ces travaux et les mettre à disposition du grand public à travers le site de l'Amicale avec l'accord de son président Claude de La ROCHE SAINT ANDRE lors de la dernière assemblée générale à Coquelles en décembre 2006. Qu'ils en soient ici vivement remerciés pour avoir permis cette contribution à leur profession en hommage à tous ceux qui ont réalisé cette extraordinaire réussite que demeure le Tunnel sous la Manche.

DROIT SOCIAL ET GRANDS CHANTIERS DE CONSTRUCTION

L' EXPERIENCE FRANCAISE DU TUNNEL SOUS LA MANCHE

Introduction Générale - Pages Programmatiques

PRELIMINAIRES - RAPPEL HISTORIQUE DU PROJET

IERE PARTIE: LA CONSTITUTION DU CHANTIER

TITRE 1: LA DECISION POLITIQUE ET LE MONTAGE JURIDIQUE

CHAPITRE I : LE CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL

SECTION 1 : LE TRAITE BINATIONAL

La concession quadripartite

SECTION 2 : LE CONTRAT DE CONSTRUCTION

Le GIE Transmanche Construction

CHAPITRE II : LA POLITIQUE GRAND CHANTIER

SECTION 1 : L'INTERVENTION DE L'ETAT

Les Implications Régionales

SECTION 2 : LE PARTENARIAT LOCAL

Le Rôle des Entreprises

TITRE 2 : L'ETABLISSEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : LE SUPPORT JURIDIQUE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Introduction : l'Entreprise à durée limitée

SECTION 1 : LE DROIT DE L'ENTREPRISE

du contrat commercial au contrat de travail

les différents types de contrats de travail

SECTION 2 : LES PARTICULARISMES du BTP

la déformation des règles

le détachement

les contrats précaires CDD et Intérim

les consultants : préfiguration de nouvelles règles

CHAPITRE II : LA COEXISTENCE D'ENTREPRISES

Introduction: de l'Individuel au Collectif

SECTION 1 : LES RISQUES DE LA PLURALITE ENTREPRISES

les éléments d'un constat

entreprise principale et sous-traitance

la lutte contre le travail clandestin

l'influence de l'aspect binational

SECTION 2 : LES SOLUTIONS PARTICULIERES DE MISE EN OEUVRE

les éléments de traitement

les relations entre les entreprises (partenariat et responsabilité)

la charte de l'intérim

Les relations avec la collectivité de travail

la mise en place des institutions représentatives

les accords d'entreprise.

2EME PARTIE: LE FONCTIONNEMENT DU CHANTIER

TITRE 1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Introduction les Hommes au coeur de l'aventure

CHAPITRE I : L'HYGIENE ET LA SECURITE

SECTION: 1 LES TEXTES

les textes généraux

les textes spécifiques au B. T.P.

SECTION 2 : LA PREVENTION DES RISQUES

les partenaires
les principes européens

CHAPITRE II : LES RELATIONS SOCIALES

SECTION 1: LES TEXTES EN VIGUEUR

la notion d'effectif
le vide habituel sur les chantiers

SECTION2 : L'EXEMPLE DU TUNNEL SOUS LA MANCHE

une heureuse exception limitée
l'adaptation du droit social au grand chantier

Conclusion: évolution nécessaire du cadre juridique

TITRE II : LA DIMENSION BINATIONALE

CHAPITRE 1 : LE CONSTAT

SECTION 1 : DES TEXTES A LA REALITE

les relations institutionnelles
les relations interentreprises

SECTION 2 : LA NECESSAIRE COOPERATION

TML et EUROTUNNEL
des divergences aux convergences
La coopération mutuelle des organismes

CHAPITRE II : LA COMPETENCE EN MATIERE D'INSPECTION

Le cas particulier de l'inspection du Travail

SECTION 1 : LE SYSTEME BRITANNIQUE

SECTION 2: un nouveau rôle pour l'inspecteur du travail français

Ou les directives européennes à l'épreuve du chantier

CONCLUSION:

UNE NOUVELLE DONNE POUR LES GRANDS CHANTIERS EUROPEENS

PAGES PROGRAMMATIQUES

1. DELIMITATION DE L'OBJET

Le tunnel sous la Manche a bénéficié d'une couverture médiatique sans précédent. Ceci est sans doute lié au côté mythique de l'ouvrage - couramment décrit comme le chantier du siècle, car tout ici est hors du commun: le projet, la construction, le financement.

Il a focalisé pendant longtemps les espoirs, les craintes, car sa réalisation représentait pour beaucoup un défi humain, de l'ampleur des grands travaux de l'Antiquité.

Les précédentes tentatives, toutes vouées à l'échec, ont donné à celle que nous venons de vivre pendant ces dix dernières années une dimension particulière.

En effet, cette réussite dépasse les aspects techniques et économiques du lien fixe qui relie la Grande Bretagne à la France. Cela est dû en grande partie à la fin de l'insularité totale des Iles Britanniques. Même si, sur les cartes cela n'apparaît pas, ce trait d'union avec le continent a des répercussions psychologiques fortes; l'enthousiasme pour les partisans de la construction européenne, mais parfois à l'inverse une vive opposition de la part de ceux qui considèrent que c'est la perte d'une originalité insulaire.

L'objet des ces travaux de recherche n'est pas d'ordre sociologique, mais ce contexte particulier peut éclairer une approche différente des problèmes rencontrés selon un point de vue français ou britannique.

Il s'agit à l'écart des aspects sensationnels mais pas toujours essentiels, largement relatés par la presse, d'aborder le droit social et de démontrer (si possible) la valeur exemplaire d'un grand chantier en matière d'avancée dans ce domaine.

A partir d'une expérience concrète issue du suivi du chantier du Tunnel sous la Manche, il faut réussir à explorer les pistes théoriques et juridiques qui se posent lors des projets d'envergure: Euralille, Stade de France, T.G.V. Nord ou Est, Météor, Eole et demain le Louvre-Lens ou le Canal Seine Nord Europe ...

Sur un même site, des entreprises doivent travailler en harmonie malgré leur diversité. De taille, de statuts différents, les liens juridiques et économiques qui les unissent sont souvent complexes. Cette situation ne facilite pas les relations entre elles ni la détermination des responsabilités respectives à l'égard des salariés.

Peu à peu une réglementation spécifique s'est élaborée, elle a dû se confronter à la réalité du terrain. Le particularisme d'un chantier binational peut être révélateur de novations nécessaires. Ces avancées ne doivent pas demeurer ponctuelles, mais au contraire déboucher sur une nouvelle approche des grands chantiers de construction.

La législation européenne qui peu à peu trouve son application, par sa transcription dans notre droit national, conforte cette vision avant-gardiste.

2. CHOIX ET INTERET DU SUJET

Dès l'origine du projet en 1985/86, le Ministère du Travail a pris d'emblée la mesure de ce chantier exceptionnel. Il a décidé de mettre en place des moyens tout à fait particuliers au regard de notre organisation administrative traditionnelle. La Direction Régionale du Travail et de l'Emploi (D.R.T.E.) a pris la décision inhabituelle de nommer pratiquement à temps plein un directeur adjoint pour suivre l'ensemble des domaines relevant du Ministère du Travail. Ce fonctionnaire assurait donc la fonction traditionnelle d'inspecteur du travail sur le site à savoir: le contrôle de l'application de la réglementation du travail sur les aspects hygiène et sécurité, relations professionnelles, durée du travail... mais aussi des problèmes d'emploi, de formation et par la suite de reclassement du personnel. Ce suivi permanent et prolongé a permis à nos services de vivre au quotidien le chantier et de pouvoir mesurer la politique sociale des entreprises concernées.

De par ses prérogatives, la Direction du Travail a été associée sur le chantier du Tunnel, à l'élaboration et l'application de cette politique sociale qui sera au coeur de ce document.

L'intérêt consistera à faire émerger et partager les sujets d'intérêt général à partir d'une expérience unique, mais la dimension est telle que déjà il apparaît qu'elle n'est plus seulement la propriété des acteurs mais doit devenir terrain d'expérimentation, de réflexion et d'élaboration d'un droit social sur les chantiers de construction.

C'est le sens des déclarations de ceux qui viennent de vivre cette fabuleuse aventure, tous sont conscients que leur « histoire » fait désormais partie de l'Histoire du B.T.P. et qu'elle doit déboucher maintenant sur des avancées sur les autres chantiers, soit qu'ils continuent d'en être les acteurs directs dans leur nouvelle vie professionnelle, soit qu'ils mettent à disposition ce qui a été engrangé sous la Manche. Cette réalisation a constitué un tournant dans l'approche des chantiers. Il est sans doute difficile immédiatement de mesurer pleinement les effets bénéfiques dont peuvent vraiment profiter les autres entreprises et les salariés des chantiers qui commencent maintenant, ou vont se réaliser dans les prochaines années, mais à contrario, il faut aussi très rapidement capitaliser ces pratiques car la déperdition risque d'être importante, au fur et à mesure que d'autres préoccupations viendront supplanter cette modification constatée.

3. OBJECTIFS ET MOYENS DE VERIFICATION

Il s'agit donc de capitaliser à partir de l'expérience, pour en faire profiter le plus grand nombre, le plus vite possible.

Pour cela, il faut que les effets positifs se traduisent dans les textes. En effet la mémoire est fragile, et le contexte ne sera pas toujours aussi mobilisateur, si les dispositions ne sont pas insérées bientôt dans l'arsenal réglementaire national et européen, cette accélération de l'histoire qu'a constitué le chantier Transmanche dans le domaine social au sens large, risque d'avoir des retombées très partielles, même aléatoires.

Pour ne pas demeurer un cas isolé, il faut conforter ces acquis dans un socle juridique et l'anecdote en retenir les ingrédients positifs et objectifs au delà de.

Il faut se garder d'une part, d'idéaliser le chantier du tunnel, il a été réalisé par des entreprises, des hommes comme les autres, par contre, il est vrai qu'un certain nombre d'éléments ont permis que l'addition de toutes ces forces donne un résultat supérieur à leur simple somme; il importe de les cerner, de les identifier, de les révéler pour faire comprendre la démarche.

RAPPEL HISTORIQUE

Tout d'abord par un bref rappel historique, expliquer l'originalité du montage juridique de la concession binationale, puis donner l'éclairage spécifique des textes français relatifs aux opérations de construction, faire un parallèle avec ce qui existe du côté britannique et ce qui existe au niveau européen, d'autant que les directives européennes sont maintenant transcrites dans le droit national.

Liaison fixe à travers la Manche

- un régime juridique original
- à travers l'histoire
- les projets
- le choix des états - le traité
- la concession

L'idée d'effacer le détroit du pas de Calais en le franchissant à pied sec n'est pas neuve: depuis le temps où l'ingénieur Mathieu Favier proposa à Napoléon de creuser un tunnel pour faciliter l'invasion de l'Angleterre, les projets se sont en effet multipliés, mais la faisabilité technique n'était pas évidente. Le contexte économique de la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle vit grandir l'intérêt du public pour une liaison fixe: en 1874, un premier trou fut creusé à Sangatte, puis abandonné.

L'entrée de la Grande Bretagne dans le marché commun marqua un net renouveau de l'idée en raison de son impact économique, en 1973, un traité fut signé entre les gouvernements britannique et français pour réaliser un ouvrage en commun, les travaux commencèrent des deux côtés de la Manche, mais le projet fut abandonné faute de volonté commune des deux états et par manque de finances publiques suffisantes.

Aussi, l'annonce faite à Lille le 20 janvier 1986 par le Président de la République François Mitterrand, et le Premier Ministre Britannique Margaret Thatcher du choix de la Société France Manche pour mener à bien la construction et l'exploitation du tunnel sous la Manche, a donné une nouvelle chance à la réalisation de ce rêve mythique.

Depuis 1981, les gouvernements avaient convenu de reprendre l'étude d'une liaison non maritime entre les deux pays. Des experts furent chargés d'examiner les divers types de liaison et de définir l'impact économique. Les conclusions aboutirent à la rentabilité d'une construction et les connaissances techniques favorisèrent l'option des tunnels ferroviaires.

Un rapport des banques en 1984 préconisait un financement privé selon le principe d'une concession. Parmi les 4 projets retenus, c'est celui d'un groupement France Manche, composé de 10 entreprises de Génie Civil et de 5 banques françaises et britanniques qui emporta la décision, car il permettait le passage des trains directs des compagnies nationales et de navettes ferroviaires du concessionnaire qui transporterait les véhicules routiers.

Le traité nécessaire entre les deux états fut signé à Canterbury le 12 février 1986 : son objet était de fixer l'engagement des états à permettre la construction du lien fixe et les dispositions pour assurer la réalisation et l'exploitation de l'ouvrage par une société privée, à savoir :

- Dispositions concernant la sécurité, les contrôles frontaliers, le droit du travail et le régime fiscal.
- Les droits et obligations des états
- Les droits et obligations des concessionnaires.
- Les dispositions en cas de conflit entre concédants et concessionnaires et les possibilités d'arbitrage de ces conflits par un tribunal créé à cet effet.

Le traité institue également une Commission Intergouvernementale (C.I.G.) chargée de suivre au nom des deux gouvernements, et par délégation de ceux-ci l'ensemble des questions liées à la construction et l'exploitation de la liaison fixe et adjoint un Comité de sécurité chargé d'assister la C.I.G. pour tous les problèmes afférents à la sécurité de l'ouvrage.

Ceux-ci peuvent faire appel aux fins de leur mission à la collaboration des administrations de chaque gouvernement et de tout organisme ou expert de leur choix.

La concession quadripartite:

D'abord entre la France et le Royaume Uni d'une part, France Manche S.A. et Channel Tunnel Group d'autre part. La concession a été signée à Paris et à Londres le 14 mars 1986. L'objet de la concession est de fixer de façon détaillée les caractéristiques de l'ouvrage (Art 2).

La liaison fixe comprend un double tunnel ferroviaire assorti d'une galerie de service forés sous la Manche entre Fréthun dans le Pas-de-Calais et Cheriton dans le Kent ainsi que des aires terminales et installations spécifiques réservées au contrôle de l'accès aux tunnels et de la sortie de ceux-ci et notamment aux contrôles frontaliers ; elle inclut également toute autre installation et extension notamment destinées au fret dont les concédants et concessionnaires conviennent qu'elles feront partie de la Liaison Fixe. Cette dernière comprend également toutes installations auxiliaires, les raccordements avec les réseaux de transports existants, le matériel et les équipements fixes et mobiles y compris le matériel roulant nécessaire à une exploitation sûre et efficace par navettes ferroviaires entre les deux terminaux.

Les travaux de construction doivent être achevés dans un délai de 10 ans à compter de la

date d'entrée en vigueur de la concession (soit avant le 14 mars 1996) sous le contrôle d'un maître d'oeuvre indépendant.

Les états n'accordent aucune garantie financière aux concessionnaires et ceux ci devront respecter les délais qui leur sont impartis pour la mise en service (art 10).

Ils seront responsables des dommages causés aux usagers ou aux tiers du fait de l'ouvrage lui-même, en conséquence, ils devront être couverts par des assurances adéquates et prendre toutes dispositions pour assurer la sécurité (Art 21).

En contre partie de ces obligations, les états ont fixé à 55 ans la durée de la concession de sorte qu'elle assure aux promoteurs à la fois le remboursement de leur dette et un rendement acceptable de leurs capitaux propres (Art 3).

Cette durée a été prolongée de 10 ans par les états début 94 en raison du retard de la mise en service prévue initialement le 15 mai 1993, et du surcoût occasionné selon Eurotunnel par les mesures complémentaires liées à la sécurité et au matériel roulant imposées par la C.I. G.

Le concessionnaire peut fixer librement ses tarifs, sa politique commerciale, et la consistance des services offerts. A cet effet, il peut passer contrat de sous concession pour l'installation des installations annexes ouvertes au public ou utiles aux usagers, c'est le cas par exemple de la zone d'activité installée sur le terminal français de Coquelles qui est commercialisée sous le nom de « Cité de l'Europe », qui pour beaucoup illustre ce que doit être le tunnel sous la Manche, un véritable trait d'union entre les Iles Britanniques et le Continent Européen.

Pour ce qui est de la sécurité, le régime juridique binational institue donc sous l'autorité de la C.I.G. un comité de sécurité; bien sûr sa compétence est plus large que la seule sécurité du travail, mais elle précise son intervention en ce domaine en prévoyant un groupe spécialisé sur ce sujet. Néanmoins, pendant toute la période du chantier, subsistera une certaine ambiguïté entre les pouvoirs propres des autorités nationales spécialisées dans ce domaine (H.S.E. côté U.K. I.T. et CRAM côté France) et les pouvoirs spécifiques du comité de sécurité. En, effet, celui-ci n'a pas compétence pour faire appliquer le droit du travail et en cas d'infraction, ne peut pas diligenter d'éventuelles poursuites auprès des juridictions pénales.

Cette apparente difficulté a été partiellement résolue en intégrant les administrations nationales au sein des structures binationales prévues par le traité. Ainsi tout au long du chantier, les organismes locaux ont rendu compte de leur activité non seulement à leur autorité de tutelle mais aussi par le secrétariat général au tunnel sous la Manche, au comité de sécurité par le biais d'un rapport semestriel présenté lors d'une réunion mensuelle de cette instance, alternativement par l'inspection du travail britannique et française. Il me semble que ce conflit de compétence, tient à l'absence de précision du terme « sécurité » utilisé dans les textes internationaux. Dans l'esprit des rédacteurs cette notion englobe bien évidemment la sécurité du personnel mais aussi la sécurité de conception et de construction de l'ouvrage. D'ailleurs une procédure spécifique a été envisagée sous forme d'avant-projet présenté par le concessionnaire EUROTUNNEL au comité de sécurité. Après avoir été validé par le maître d'oeuvre (M.D.O.), indépendant SETEC/ATKINS qui transmet ses éventuelles observations et son avis. La C.I. G. ayant un délai de 15 jours pour émettre des réserves ou au contraire ne pas lever d'objection et permettre la réalisation dans les strictes conditions définies dans cet avant projet définitif.

Mais par ailleurs, on peut interpréter aussi ce terme de sécurité comme nécessaire à la concrétisation de cet avant-projet, et donc les conditions de sécurité du travail nécessaires pour le personnel chargé de la réalisation effective de l'ouvrage et à ce titre, on est bien dans le livre II du code du travail qui prévoit expressément les règles applicables, les pénalités et les fonctionnaires chargés de les faire appliquer.

On peut encore élargir cette interprétation de la sécurité en faisant référence à la sécurité ferroviaire, puisqu'il s'agit d'un système de transport intégrant la préoccupation de la sécurité des usagers que constitue la clientèle du tunnel sous la Manche, que ce soit celle utilisant les navettes fret et tourisme d'Eurotunnel ou des trains nationaux (S.N.C.F. British Rail - S.N.C.B.) empruntant le lien fixe. C'est d'ailleurs cette triple dimension d'ouvrage, de personnel et de clients que semble avoir intégré le site U.K. en nommant en tant qu'inspecteur du travail un représentant du Railway Inspectorate (inspection des chemins de fer) qui a cette compétence élargie. Cela est d'autant plus réalisable qu'en matière d'inspection du travail, leur responsabilité se limite au seul domaine hygiène et sécurité.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ces divergences dans la dernière partie relative au problème de compétence d'inspection du travail pour la phase d'exploitation.

La Politique Grand Chantier

La procédure Grand Chantier d'Aménagement du Territoire (G.C.A.T.)

Trois textes constituent les principes de la procédure grand chantier, ce sont les relevés de décisions du Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire (C.I.A.T.) de juillet 1975, mars 1980 et mai 1982 qui fondent l'intervention des Pouvoirs Publics.

Le concept de Grand Chantier est une qualification qui correspond en France à une décision administrative spécifique et datée.

Jusqu'en 1975, seules les Règles contractuelles conditionnent les rapports entre les acteurs engagés dans Le programme des grands travaux pour l'Etat.

Seul E.D.F. en tant que maître d'ouvrage avait pris en compte l'environnement du chantier et les problèmes sociaux qu'il pouvait générer. Après les difficultés rencontrées lors de la construction de FOS sur MER dues à l'hébergement de la main d'oeuvre déplacée, à l'insuffisance d'équipements et la répercussion négative sur le climat social de ses éléments, le Gouvernement décide d'instaurer, lorsque sont prévus des travaux de grande ampleur, une intervention de l'Etat, pour faciliter l'intégration du chantier dans la Région concernée. Pour cela est créé, auprès du Préfet, une mission de coordination des services de l'Etat, du Maître d'Ouvrage et des Entreprises de construction confiée à un Coordonnateur Grand Chantier rattaché à la DATAR (Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale), devenue la DIACT (délégation interministérielle à l'aménagement et la compétitivité des territoires) depuis.

Lors d'opérations ultérieures, les pouvoirs publics constatent que les aspects humains ne sont pas pris en compte à un niveau suffisant au regard de l'emploi local. La procédure Grand Chantier s'enrichit donc en 80 de la volonté de privilégier l'embauche locale et de favoriser la formation professionnelle des demandeurs d'emploi du bassin pour atteindre l'objectif de recrutement autour du chantier et de ses environs immédiats.

La troisième étape apparue en 82 porte sur les retombées après chantier, en effet il est primordial de ne pas laisser le secteur après une période euphorique liée à la construction, retomber à la situation de départ, et donc le Coordonnateur va se préoccuper du

développement économique induit ou espéré en liaison avec les Collectivités Locales

Application au Lien Fixe Transmanche

Le 22 Janvier 1986, le Gouvernement décide d'appliquer à la construction du Lien Fixe Transmanche la Politique Grand Chantier et non la Procédure c'est à dire l'esprit et non la lettre. Ceci mérite quelques explications: l'ampleur des travaux, la durée prévisible du chantier, les effectifs des entreprises, les retombées économiques attendues, toutes ces données justifient à priori l'implication des pouvoirs publics au travers de la procédure des Grands Chantiers d'Aménagement du Territoire. Pourtant le dossier Transmanche présente de nombreuses particularités qui militent pour une décision spécifique, en effet: le Maître d'Ouvrage principal est privé, en l'occurrence le concessionnaire du Tunnel (France Manche S.A)

Le plan d'aménagement Transmanche comporte un programme routier piloté par la D.D.E (Equipement), un programme ferroviaire : La ligne TGV dont le Maître d'ouvrage est la S.N.C.F, des infrastructures portuaires financées en partie par la C.C.I de Calais.

Le Tunnel sous la Manche est un chantier de dimension bi-nationale qui concernent deux pays: la France et la Grande-Bretagne.

Pour la première fois un protocole d'accord prévoit la coopération entre l'Etat et la Région, le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais apporte ainsi sa contribution au Plan Transmanche.

Dernier élément original: l'interlocuteur opérationnel s'avère être le constructeur, le GIE Transmanche Construction (T.M.L.)

LA POLITIQUE GRAND CHANTIER DU TUNNEL

Revenons sur les particularités du plan transmanche. Dès janvier 86, l'Etat et la Région ont conclu un protocole d'accord qui prévoit un programme de développement qui vise à faire profiter la Région Nord - Pas-de-Calais, des retombées positives, liées à la construction du lien fixe et de tout programme d'accompagnement concrétisé essentiellement par la réalisation des infrastructures de transport, ferroviaires, routières et portuaires.

Pour cela il faut optimiser les retombées du chantier sur l'emploi et les entreprises locales; il est donc nécessaire de former la main d'oeuvre locale aux besoins du chantier, tout en intégrant les modifications induites par la mise en service du tunnel sur l'économie régionale dans le secteur des transports bien sûr, mais aussi de la logistique, la distribution, le tourisme éventuellement pour faciliter la diversification des activités du littoral et des 3 ports de Boulogne, Calais, Dunkerque.

La procédure Grand Chantier prévoit la mise en place d'outils spécifiques pour parvenir à ces résultats et l'apport du Conseil Régional va contribuer à donner une dimension plus efficace par l'implication des acteurs locaux directement associés à ce challenge économique.

L'EMPLOI LOCAL et LA FORMATION PROFESSIONNELLE:

L'arsenal juridique prévu par la décision gouvernementale repose en principe sur 3 outils principaux:

- Institution et mise en place du coordonnateur par arrêté du préfet de région dès le 27-3-86 après une mission exploratoire de la DATAR.
- Création du GAP (groupe administratif permanent) animé par le SGAR (Secrétariat Général aux Affaires Régionales) dont le secrétariat est confié au coordonnateur. Il regroupe autour des maîtres d'ouvrage, les services de l'état concernés par l'emploi et la formation (DDTEFP) ainsi que les organismes publics intervenant dans ces domaines (A.N.P.E., C.C.I., U.P.I.)

L'Instrument opérationnel de cette instance est le comité de pilotage éducatif dont le rôle est de mobiliser au mieux l'appareil éducatif existant pour répondre sans délai aux besoins exprimés par les entreprises qui recrutent et qui doivent préciser les spécialités nécessaires, le nombre d'emplois et les qualifications requises afin d'adapter la main d'oeuvre locale et la rendre opérationnelle au fur et à mesure de la montée en puissance des travaux sur le site.

Dés janvier 87, ce binôme éducatif entre les partenaires a commencé ses travaux à Sangatte dans le bâtiment SITUMER, où vont s'installer au fur et à mesure de leur implantation, l'antenne de l'A.N.P.E., qui tout au long du chantier et jusqu'en juillet 94, aura à mettre en relation les demandeurs d'emploi du bassin, avec les entreprises qui recrutent, et dans une phase intermédiaire, favoriser le maintien sur le site des salariés dont la mission vient à expiration, enfin à la fin des opérations de génie civil, aider au reclassement des personnels qui doivent quitter le chantier lorsque les travaux de pose des voies et d'équipement électromécanique seront terminés.

Les opérateurs réunis au sein du Comité de pilotage éducatif chaque semaine peuvent s'appuyer sur une enveloppe spécifique pour le programme de formation dite Grand Chantier, que la Délégation à la Formation professionnelle (D.F.P.) pour le compte du Ministère du Travail et la Direction de la Formation Professionnelle et Apprentissage (DFPA) pour le Conseil Régional, met à leur disposition.

A titre de référence pour l'ensemble des actions réalisées de 87 à 94, c'est plus de 35 M.F (6 M euros) dépensé pour 2340 stagiaires et 900 000 heures de formation. A cet effort financier, est venu s'ajouter la contribution des entreprises pour plus de 13 MF soit 2 M €, ce qui porte l'ensemble, à près de 50 MF soit 8 M € pour cette période. La plus grande partie étant mobilisée pour des formations d'accès au chantier: des financements de droit commun sur les budgets Etat Région, étant utilisés par ailleurs pour faciliter le reclassement des salariés issus du chantier.

A titre d'illustration exemplaire, on peut citer l'opération partenariale menée pour la formation des conducteurs de navettes d'Eurotunnel. 50 loco - tractoristes qui conduisaient les draisines pendant la période de creusement des tunnels au sein de T.M.L., ont été reconvertis pour les travaux électromécaniques au sein de l'entreprise Montcocol pour conduire les trains de travaux pour la pose des voies en tunnel et à la fin du chantier ont pu pour 15 d'entre eux, évoluer vers le métier de conducteur de navettes pour l'exploitation commerciale du système par Eurotunnel.

Afin d'établir un bilan à l'issue de ces formations et d'améliorer les perspectives de reclassement des personnels, 450 salariés sur 1200 bénéficiaires des actions d'accès chantier ont été revus à la fin de leur contrat. Les mesures effectuées dans le cadre des entretiens bilan orientation E B O et du système DEFI Département Evaluation Formations Individualisé, créé en 87 par le GRETA de Calais, ont permis de mesurer l'amélioration du niveau des connaissances dans le domaine professionnel mais aussi dans les matières

générales (Maths, Français, Monde Contemporain), par rapport au référentiel de l'Éducation Nationale.

Cet effort de formation sans précédent, pour faire bénéficier le bassin d'emploi des perspectives de recrutement liées à la construction et l'équipement du lien fixe Transmanche a eu des répercussions significatives sur le niveau de chômage local puisqu'en 1985, le taux de chômage du bassin d'emploi formation de Calais frôlait les 20 % au plus fort de l'activité du chantier courant 91/92 période pendant laquelle les effectifs sur le site français culminaient à 5 600 salariés, et où la sous-traitance commençait à produire ses effets le taux était descendu à 13,1 soit la plus forte amélioration des tous les bassins du Nord Pas de Calais.

LE DISPOSITIF DE REORIENTATION

Afin de préparer au mieux le repli envisageable à la fin de cette période euphorique, que chacun pressentait comme difficile dans l'attente des retombées économiques et des créations d'emploi directement liées à la mise en service du système transport d'Eurotunnel et des activités liées aux infrastructures de transport réalisées à l'occasion du plan d'aménagement transmanche et dans un second temps, au développement des zones commerciales comme la Cité de l'Europe, un renforcement des dispositifs existant dans le cadre habituel de la procédure Grand Chantier a dû être mis en place. Cela s'est concrétisé par un protocole d'accord signé le 7 janvier 1991 entre l'Etat, la Région, le CISE (le CNPF régional) TML le constructeur et Eurotunnel qui a officialisé la volonté des partenaires de mettre en place une organisation originale et complémentaire du dispositif institutionnel.

Le montage innovant comportait d'abord une Cellule d'orientation (CELLOR) au sein même du G.I.E. Transmanche Construction et dont les dispositions ont été adoptées par les principaux sous traitants.

Le rôle des orienteurs T.M.L. consistait à recevoir 6 mois avant la date du départ présumée du chantier les salariés qui pouvaient se positionner par rapport à leur reconversion et prévoir ainsi les dispositions nécessaires pour faciliter leur reclassement professionnel.

Un bureau d'accueil Transmanche pour l'information et la recherche d'emploi (B.A.T.I.R.E.) composé de spécialistes des ressources humaines est chargé de recenser en permanence, les besoins des entreprises en main d'oeuvre sur le site même et dans les entreprises du B.T.P. Régional et National et aussi à l'étranger afin de les transmettre aux salariés du chantier.

Cette structure financée pour partie par l'Etat par la DATAR, la Région jusqu'en 1993, T.M.L. puis Eurotunnel et le CISE, a bénéficié du concours européen dans le cadre du programme de coopération transfrontalière Inter régions Kent / Nord Pas de Calais (INTERREG 1).

Ces actions sont menées en liaison étroite avec les services de l'antenne de l'A.N.P.E

installée sur le site de Sangatte jusqu'en 94, puis avec l'agence de Calais.

On peut mesurer aujourd'hui les résultats enregistrés par ces divers partenaires associés dans le cadre de cette opération de reclassement qui a permis à plus de la moitié des salariés issus du chantier de retrouver une activité professionnelle mais qui du fait de la crise économique sévère qu'a connue l'économie régionale et nationale en général, mais surtout le secteur du B.T.P. en particulier, n'a pas permis d'obtenir les résultats escomptés dans une période où les licenciements pour fin de chantier ont connu leur apogée: plus de 3 000 pour la seule année 1993.

Cependant la procédure Grand Chantier s'applique pendant 3 ans après la fin des travaux et donc le dispositif restreint de B.A.T.I.R.E. complète ce rôle que veut jouer aujourd'hui dans ce domaine l'Amicale des Bâisseurs du Tunnel, et se poursuivra jusqu'en 1997 pour améliorer les résultats obtenus.

Les reclassements se poursuivront dans la mesure où les ex salariés du Chantier accepteront pour partie la mobilité, après une période difficile qui a suivi pour beaucoup le mirage de la convention de conversion. En effet, à l'origine, ce dispositif conventionnel, né de l'accord des partenaires sociaux en 87 après la suppression administrative de licenciement, ne s'appliquait pas aux licenciements pour fin de chantier, mais sous l'impulsion de la D.R.T.E, ceux-ci furent considérés avec l'accord de l'Assedic comme des licenciements pour motif économique ; ceci permit aux salariés de TML et SPIE BATIGNOLLES qui avaient plus de 2 ans d'ancienneté sur le site de bénéficier des conventions de conversion et des services de l'ETR. Equipement Technique de Reclassement composé de personnels de l'A.N.P.E et l'Assedic. Pour la période 1991/93, les salariés quittant le chantier n'éprouvaient pas le besoin d'adhérer au dispositif, car les reclassements semblaient encore accessibles, mais à partir de 1993, les effets combinés des départs massifs et la quasi absence de reclassement tant sur le site que dans les entreprises régionales, ont incité près de 1 500 salariés à s'y réfugier dans l'attente de jours meilleurs.

Les salaires perçus pendant le chantier tenant compte des contraintes particulières aux travaux souterrains et améliorés par les résultats et les performances réalisées par les équipes surtout pendant la période de creusement des tunnels ont faussé la perception des adhérents qui ont comparé leur revenu de remplacement avec les salaires réels des entreprises locales et n'ont effectué de ce fait que peu de démarches de reclassement pendant les 6 mois de la convention, malheureusement l'effet Tunnel, carte de visite valorisante, s'est vite estompé et pour beaucoup, le réveil fut douloureux, car après un intermède fantastique de reconnaissance sociale et de revenus au dessus de la moyenne locale, ils sont retombés sur terre et sont maintenant confrontés aux dures réalités que vivent les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) et même pour certains d'entre eux, allocataires du R.M.I. (revenu minimum d'insertion)

LA SOUS-TRAITANCE LOCALE

Les efforts réalisés pour faire bénéficier le tissu économique local des retombées de la construction du tunnel sous la Manche, n'ont pas seulement touché la main d'oeuvre des bassins d'emplois de Calais et des environs mais ont été complétés par une convention signée le 27 juin 1987 par le Conseil Régional, les Conseils Généraux du Nord et du Pas de Calais, le CISE et TML et Eurotunnel qui a permis la création d'une Bourse Contact Entreprise (B.C.E).

La mission d'origine qui lui était confiée consistait à essayer de drainer vers les entreprises régionales un maximum de marchés directs ou indirects en provenance du chantier du Lien Fixe. Pendant un an environ, l'activité de la B.C.E. a été concentrée sur cette seule mission. Après cette période et suite à de nombreuses demandes d'informations de la part des entreprises régionales la B.C.E. a été amenée avec l'accord des partenaires signataires de la convention à s'adresser à d'autres potentiels d'affaires dont l'industrie régionale était souvent mal ou peu informée.

De grands donneurs d'ordre plus ou moins liés au tunnel ont souhaité travailler avec la B.C.E. suivant la même méthodologie que celle mise en oeuvre avec T.M.L. C'est ainsi que peu à peu la B.C.E. a collaboré avec les donneurs d'ordre des grands projets publics tels que la SNCF pour la ligne T.G.V. Nord Europe, la D.D.E. pour la rocade littoral A 16, le service maritime de Boulogne Calais, S.M.B.C. pour le domaine portuaire. La B.C.E. s'est aussi intéressée aux projets privés Aluminium Dunkerque : Pechiney, Du Pont de Nemours, Euralille, Sevelnord en sont quelques exemples.

Au moment de sa disparition fin 1994, elle avait un carnet d'adresses international et des contacts avec plus de 2 000 entreprises régionales. Le chantier lui a permis d'acquérir un savoir faire original dans le rôle d'intermédiaire entre les donneurs d'ordre et les sociétés régionales à la recherche de marchés. Sa disparition avant les travaux d'aménagement de la Cité Europe et le peu d'affaires réalisées par les entreprises locales a démontré au contraire son utilité et la pertinence d'un tel dispositif pour les sous traitants.

Son bilan chiffré est tout aussi éloquent: plus de la moitié des travaux liés au tunnel ont été attribués à des entreprises régionales, ce qui représente un chiffre d'affaires vertigineux de plusieurs milliards de francs.

De part sa bonne connaissance du tissu industriel régional, la B.C.E. à partir d'avril 1994, a été sollicitée pour aider les salariés du chantier à valoriser leurs acquis au profit des entreprises du Nord Pas de Calais.

Cette action s'est effectuée en partenariat avec B.A.T.I.R E. Elle a aussi assuré un rôle de conseil aux entreprises et dans le but d'améliorer leurs performances dans le domaine commercial, a mis au point un système automatique de diffusion d'informations permettant aux industriels équipés d'un serveur informatique d'être informés en temps réels des potentiels d'affaires les concernant.

LE SUIVI DU DISPOSITIF

A la suite de la décision du Gouvernement français d'appliquer la politique des grands chantiers à la réalisation du tunnel sous la Manche, le Préfet du Pas de Calais a décidé d'instituer le 28 août 1987, un groupe permanent consultatif (G.P.C.) composé des représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des représentants des maîtres d'ouvrage et des services publics concernés pour le suivi de la politique de l'emploi de formation et des implications sociales du chantier. Chaque trimestre, grâce à la réalisation d'un tableau de bord précis par le coordonnateur, le G.P.C. est informé des évolutions dans son domaine de compétence et une large concertation peut s'instaurer entre tous les partenaires sociaux pour définir les actions à entreprendre pour une meilleure adéquation au tissu économique régional et local.

La procédure Grand Chantier nouvelle formule, si on peut dire, souligne l'implication nécessaire des collectivités territoriales dans le développement économique On a pu mesurer l'engagement à la fois du Conseil Régional présidé alors par Noël JOSEPHE et du Conseil Général du Pas de Calais pour sa part dirigé par Roland Huguet. L'Etat est allé plus loin en

scindant en deux parties la ZAC du Terminal Français Eurotunnel.

Outre la zone de développement confiée à Eurotunnel et qui a la responsabilité d'aménager environ 100 ha sur lesquels sont installés un Centre Commercial ouvert en 1995 -Cité Europe- et un Parc d'Affaires. Sur les 85 ha voisins dite ZAC N°2, un syndicat mixte constitué des collectivités concernées a vu le jour en juin 1994. A proximité immédiate du Tunnel, les élus ont pour projet l'installation d'équipements structurants et culturels complémentaires de la zone commerciale et de loisirs.

Il faudra sans doute près d'une décennie pour que toutes les opérations envisagées autour du tunnel sous la Manche se réalisent et c'est à ce moment là qu'on pourra vérifier si la politique de grand chantier du lien fixe transmanche a produit tous ses effets.

NB

On peut sans doute maintenant avec le recul suffisant, dire que c'est plutôt une réussite sur ce plan là, quand on constate toutes les implantations sur l'emprise du terminal

LA CONSTITUTION DU CHANTIER

L'ETABLISSEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

L'ENTREPRISE A DUREE LIMITEE

Le droit commercial a su évoluer au fur et à mesure des besoins en matière de statut juridique des sociétés. Selon la nature de l'entreprise et la position du dirigeant, différentes formules adaptées au cas particulier permettent de répondre du mieux possible aux objectifs poursuivis. La diversité des solutions proposées pour les sociétés commerciales devrait inspirer le législateur en matière de droit du travail: un chantier ne peut être appréhendé comme une entreprise pérenne, mais pourtant, il faut pour être efficace une reconnaissance juridique, qui là aussi, prend en compte la particularité évidente des opérations de construction.

Le droit du travail est homogène mais aussi uniforme: il doit s'adapter aux réalités actuelles pour devenir multiforme, ce qui ne veut pas dire éclaté ou parcellaire. Il y a nécessité de maintenir un socle commun intangible, car ce sont des dispositions d'ordre public; si des modifications s'avèrent nécessaires, cela ne peut se concevoir de manière générale, mais seulement en prenant en compte les situations différentes des entreprises. Une T.P.E. (très petite entreprise de moins de 10 salariés), une P. M. E (petite et moyenne entreprise). P. M. I. (petite ou moyenne industrie de 20 à 300 salariés), une grande firme de plusieurs milliers de salariés répartis en des lieux différents, à fortiori une multinationale implantée dans différents pays dont les législations sont sans aucune comparaison (financière, fiscale, sociale ...) ont des règles différentes.

Des exemples de plus en plus nombreux de réalisation d'envergure en France et en Europe, rendent impérieux de se pencher sur ce qui n'est plus un cas d'espèce mais bien une réalité de plus en plus répandue.

Imaginons un concept nouveau qui pourrait répondre à cette préoccupation du « grand chantier» - l'entreprise à durée limitée - et essayons de définir juridiquement, et de manière concrète, ce qu'elle serait. Ensuite nous détaillerons les applications particulières au Chantier du Tunnel Sous La Manche, pour tenter de démontrer qu'une telle formule est sans doute plus à même de répondre aux exigences particulières en matière de droit social sur un grand chantier de construction.

Tout d'abord, prenons la précaution de préciser que durée limitée ne veut pas dire nécessairement de courte durée, celle-ci par définition sera variable en fonction du contexte. Il faut créer un type de statut, dès le projet, pour prendre en compte les tenants ou aboutissants de la réalisation. De même qu'en matière d'hygiène et de sécurité, il faut prévoir les modes opératoires et imaginer les conditions les plus adaptées pour l'intervention des équipes, il faut aussi anticiper dans ce cadre juridique sur les objectifs et les moyens de les atteindre. La difficulté majeure sur les chantiers réside en la juxtaposition en un même lieu pour une durée, à priori définie d'entreprises différentes par leur statut, leur taille, leur activité, et leur approche du domaine social.

Soit cette proximité imposée permet de tirer vers le haut tous les intervenants, ce qui fut le cas du tunnel mais le risque existe bien évidemment de niveler par le bas, sous la pression de la concurrence économique, ou tout simplement par l'absence de cette préoccupation sociale, ce qu'on vérifie assez fréquemment sur la plupart des chantiers en Europe actuellement.

LE SUPPORT JURIDIQUE DES RELATIONS INDIVIDUELLES.

LE CONTRAT DE CONSTRUCTION

Pour éviter cette carence souvent constatée dans les travaux Publics, il faut constituer le cadrage juridique qui doit permettre d'articuler l'ensemble de manière harmonieuse et non plus constater « la loi de la jungle » où le plus fort impose sa volonté au détriment des autres intervenants. Mieux l'opération est organisée dès l'avant-projet, et plus facile sera l'intégration, au fur et à mesure de leurs interventions, des acteurs du chantier. Pour reprendre la comparaison avec le domaine de la prévention des risques professionnels, on voit que le comportement est fortement influencé par le climat qui règne sur un site. Ainsi, lorsqu'une nouvelle entreprise arrive sur un chantier, elle se coule dans le moule. Si l'organisation prime, elle la respecte, si au contraire, elle est mal définie, elle aura tendance à amplifier les travers existants en tentant de s'impliquer à minima

Il est donc de la responsabilité du maître d'ouvrage et du maître d'oeuvre de proposer un support préformant dans lequel chacun trouvera sa place pour le bénéfice de tous. Cette solidarité institutionnelle va rejaillir sur le déroulement du chantier, ainsi pour prendre une comparaison issue de cette activité: il faut que les fondations soient suffisamment solides pour espérer que l'édifice tienne malgré les avaries de toute sorte. Ce fondement juridique et économique a été réalisé sur le chantier du tunnel sous la manche par l'intermédiaire du contrat de construction. Ce document spécifique va au delà des habituelles clauses qui lient les opérateurs et les financeurs : il précise le rôle, les responsabilités et l'interaction entre les entreprises intervenantes y compris dans le domaine social. Il implique donc à la fois ce qui relève des relations entre les entreprises mais aussi les relations individuelles de travail. Ceci n'est pas sans conséquences sur les contrats qui lient le personnel, et nous verrons plus loin les conséquences juridiques des différentes relations de travail.

DU CONTRAT COMMERCIAL AU CONTRAT DE TRAVAIL

Avant d'aller plus avant, il y a lieu de définir le contrat de travail. Il faut tout d'abord remarquer que les critères distinctifs ne sont pas précisés par le code du Travail. Seul le code civil, aux articles 1779 et 1780 qui traitent du louage de services permet de donner une définition légale du contrat de travail Celle ci est reprise d'ailleurs notamment à l'article L 121.4 du code du travail, selon lequel on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Les éléments tirés du code civil renseignent utilement, tant sur les conditions d'existence du contrat que sur son régime. Elles demeurent cependant insuffisantes pour caractériser la relation de travail salarié. C'est donc à la jurisprudence qu'il convient de se référer pour connaître les critères permettant d'établir l'existence d'un contrat de travail. C'est ainsi qu'il est communément admis qu'au moins trois éléments doivent être réunis pour qu'il y ait contrat de travail: Tout d'abord, nous citerons l'engagement réciproque des deux parties, l'une à fournir le travail l'autre à l'accomplir, puis le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur et qui fonde une partie de la réglementation protectrice pour pallier à cette inégalité des contractants, enfin le versement d'une rémunération en contrepartie du travail effectué.

Le contrat de travail n'en demeure pas moins de droit privé, et donc, ainsi qu'il est indiqué à l'article L 121.1 du code du travail soumis aux obligations contractuelles de droit commun, cependant c'est un contrat de type particulier soumis à une abondante réglementation spécifique.

Certes, il s'agit d'un contrat synallagmatique qui repose sur les obligations réciproques des parties, mais on distingue celle qui lie le salarié: la prestation de travail et celle de l'employeur qui consiste au paiement du salaire.

Si les obligations diffèrent pour autant l'exécution du contrat induit la bonne foi et la loyauté: ceci est constamment confirmé par les juges qui reviennent aux principes généraux du droit des obligations. A titre d'exemples récents, on peut relever l'obligation pour l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution de leurs emplois conformément à l'article 1134 du code civil. Pour le salarié, la loyauté a fait l'objet d'une abondante jurisprudence liée aux licenciements pour perte de confiance.

Le contrat de travail est aussi un contrat personnel conclu intuitu personae, ceci s'applique d'ailleurs surtout au salarié car l'article L 122.12 du Code du Travail permet une substitution automatique de l'employeur lors de modification juridique de l'entreprise. Il est conclu nous l'avons vu à titre onéreux et la loi et les conventions collectives précisent le montant de la rémunération d'ordre public pour le SMIC ou les minima conventionnels en fonction des coefficients hiérarchiques, donc de l'emploi occupé.

Cette situation de dépendance du salarié soumis aux directives de l'employeur et au contexte économique de l'entreprise rend d'autant plus nécessaire la recherche de l'égalité de traitement du personnel occupé sur un même chantier pour le compte de sociétés différentes (nous y reviendrons dans une prochaine partie en examinant les règles relatives au détachement ou la convention de mise à disposition de personnel au sein de l'entreprise à durée limitée).

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

LE CONTRAT DE DROIT COMMUN

En matière de droit du travail, la règle habituelle veut qu'à défaut de précision contraire, le contrat de travail soit considéré à durée indéterminée. C'est ce que l'on appelle un contrat de droit commun, qui doit rester le cas général. Ce qui caractérise le contrat de travail, nous l'avons vu, c'est avant tout un accord entre deux parties. L'employeur offre un travail et la rémunération afférente au salarié qui accepte de ce fait le lien de subordination. Cet engagement est réputé à temps, pour une durée non précisée d'emblée, il peut arriver que des événements particuliers, entraînent la rupture de ce contrat. Cela peut être lié à l'entreprise lorsqu'elle connaît des difficultés économiques, ou du fait du salarié par son comportement personnel.

Dans tous les cas, il faut respecter les formes juridiques du licenciement qui diffèrent selon les motifs invoqués mais doit toujours être appuyé sur une cause réelle et sérieuse.

Dans une entreprise traditionnelle, la majeure partie du personnel est donc recrutée sous cette forme de contrat à durée indéterminée, c'est selon le langage courant, l'effectif permanent de la société. Ce n'est qu'en cas de besoin de main d'oeuvre supplémentaire que l'entreprise peut avoir recours à d'autres formes de contrats et déroger à la pratique du CDI .

Pourtant pour tenir compte de l'activité particulière du secteur du bâtiment et des travaux publics, le législateur a introduit un contrat original qui bien que considéré comme un contrat à durée indéterminée n'est prévu que pour une durée limitée à savoir le temps du chantier.

LE CONTRAT DE CHANTIER

Le contrat de chantier ne se justifie juridiquement que pour les salariés recrutés à l'occasion d'un chantier bien identifié et ne concerne donc pas l'ensemble du personnel des entreprises du B.T.P. pour qui le droit commun s'impose.

Cette souplesse réglementaire permet aux entreprises de pouvoir recruter localement à l'occasion de l'obtention d'un marché, une main d'oeuvre supplémentaire nécessaire uniquement pour la réalisation des travaux prévus. Ce personnel vient s'ajouter à l'effectif permanent de la société qui lui a été embauché sous COI.

Afin de ne pas fragiliser outre mesure le personnel concerné, la profession a conclu des accords pour limiter les abus et fidéliser autant que possible cette catégorie de salariés sous contrat de chantier. Si la rupture du contrat de travail échappe à la procédure de licenciement collectif pour motif économique prévu au Code du travail qui impose à la fois l'information des représentants du personnel et de l'administration du travail, l'élaboration d'un plan social doit limiter les effets sur l'emploi par la recherche de solutions alternatives et favoriser le reclassement des salariés licenciés. Pour autant lorsque le chantier est d'une durée assez importante qui permet d'atteindre une ancienneté supérieure à 2 ans, l'entreprise doit proposer aux salariés concernés par la fin du chantier, un reclassement sur d'autres sites ce qui implique bien sûr une mobilité géographique pour le personnel. Etant donné l'exceptionnelle durée du Chantier du Tunnel sous Manche un dispositif particulier avait été mis en place, il a fait l'objet d'une présentation détaillée dans une partie précédente consacrée à la politique Grand Chantier.

En ce qui concerne les conséquences de la fin de chantier il n'a pas été possible d'arriver à l'élaboration d'un véritable plan social, les entreprises du GIE craignant en effet, de créer un précédent pour la profession. Néanmoins, les licenciements pour fin de chantier ont pu être assimilés par accord à des licenciements pour motif économique et ouvrir droit au dispositif conventionnel de conversion mis en place alors par l'Unedic. La convention de conversion, pendant une période de six mois, permet de mettre en oeuvre en liaison avec l'équipe technique de reclassement composée d'agents de l'A.N.P.E et de l'Assedic, des mesures telles qu'un bilan évaluation - orientation, des formations en vue de faciliter le reclassement des adhérents. Ce dispositif est attractif dans la mesure où l'entreprise qui embauche un salarié dans les premiers mois de la convention de conversion perçoit de l'Assedic les sommes dues par le précédent employeur au titre du financement de cette mesure, à savoir l'équivalent du solde du préavis et une indemnité de formation évaluée à 650 € par salarié.

LE DETACHEMENT

Après avoir analysé la situation du personnel recruté localement, qui bénéficie de ce statut particulier lié au contrat de chantier, venons en maintenant à une catégorie de salarié qui fait partie de l'effectif permanent des entreprises du GIE et relèvent du détachement.

Il ne faut pas se méprendre sur le terme, en effet il existe différentes formules de détachement notamment lorsqu'il s'agit d'une mise à disposition de personnel auprès d'un tiers. Pour le secteur du B.T.P., ce vocable revêt une situation particulière puisqu'il s'agit pour l'entreprise de détacher de son siège qui est le point de rattachement administratif, un salarié sur un chantier obtenu par celle-ci.

C'est ainsi que les 5 entreprises constitutives du GIE Transmanche Construction ont formé une équipe restreinte chargée de préparer le projet de construction du tunnel en faisant appel parmi leur personnel aux spécialistes rompus aux grands chantiers internationaux.

A l'origine du projet, ces pionniers du Tunnel ont dès 1986 installé leurs bases à Sangatte pour travailler à la préfiguration du chantier à la fois sur les aspects juridiques, techniques et logistiques.

En fait ce sont près de 400 cadres, ingénieurs techniciens qui ont ainsi été détachés sur le site, certains pour une durée relativement brève selon que leur spécialité les impliquait dans le domaine des études préalables, beaucoup pour une durée plutôt longue notamment ceux qui étaient spécialisés dans les travaux de creusement et d'équipement, certains même sont restés jusqu'à la fin du chantier donc pendant plus de 6 ans.

Ce détachement en règle générale ne présente pas de risque pour le personnel qui est habitué à intervenir sur les grands chantiers de par le monde, tantôt sur un barrage en Egypte, tantôt pour la construction d'un aéroport aux Antilles ou pour des infrastructures de transport en Amérique du Sud.

Pour compenser les désagréments liés à ce nomadisme professionnel qui peut avoir des répercussions sur la vie personnelle et familiale, les entreprises offrent des compensations financières. Souvent cela prend la forme d'indemnités de grand déplacement qui sont censées représenter un défraiement lié à la nécessité d'un hébergement sur place et la prise en charge de trajets pour rejoindre le domicile familial selon une fréquence qui doit permettre de supporter l'éloignement de ses bases.

Hormis ces avantages financiers, le salarié détaché bénéficie d'un statut protecteur, le fait pour lui d'accepter d'aller travailler pour le compte d'un tiers n'implique pas juridiquement un changement d'employeur ceci en conformité avec la règle de droit relative au contrat de travail. Cette situation particulière a fait l'objet d'une jurisprudence relativement abondante et précise, en effet le salarié tout en dépendant du chantier qui l'occupe reste rattaché administrativement à sa société d'origine, il en va ainsi par exemple de sa promotion, sa rémunération et autres avantages sociaux consentis par la société mère.

Le risque n'est pourtant pas nul et certains en ont fait l'amère expérience. Il peut être risqué de rester longtemps éloigné du siège de l'entreprise, et donc de ne pouvoir prévoir les difficultés économiques. Ainsi lorsqu'une des sociétés du GIE en l'occurrence SPIE Batignolles a du faire face à une chute de son carnet de commande et

élaborer un plan social au niveau national, certains détachés ont éprouvé les pires difficultés à réintégrer leur entreprise à l'issue de leur mission Transmanche.

Ce statut de détachement a permis, sur le site du tunnel de prévoir des modalités de départ en pré retraite, en établissant des conventions du Fonds national de l'emploi avec les entreprises de rattachement des salariés concernés, dès lors qu'ils avaient atteint l'âge requis pour ces mesures, à savoir 56 ans et 2 mois et 55 ans par dérogation. De même les salariés de 60 ans qui justifiaient du nombre d'années de cotisation ont pu bénéficier du départ en retraite selon le régime de droit commun. Certains cadres ont réintégré le siège sans se voir proposer immédiatement une autre affectation. Ils ont dû pendant une durée qui paraît toujours trop longue, patienter dans l'attente d'un poste plus en conformité avec leur savoir faire que les tâches administratives des sièges sociaux parisiens. Pour d'autres cela s'est traduit par une mise à disposition auprès d'une filiale du groupe ou d'une direction régionale, le siège de la maison mère n'ayant pas la capacité de les réintégrer.

Néanmoins lors du redémarrage d'activité cette catégorie de personnel a retrouvé le terrain, en tout état de cause leur emploi a été maintenu même si les avantages liés au chantier ont pu diminuer. Ce qui bien sûr est loin d'être le cas pour d'autres intervenants dont le statut n'offre pas une protection équivalente.

LES CONTRATS PRECAIRES

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Ce qui caractérise le chantier c'est sa précarité originelle, il n'existe que pour une durée limitée et cela est convenu d'avance. Cette réalité incontournable rejaillit d'emblée sur la nature des relations de travail. Nous avons étudié jusqu'ici les modalités particulières que le secteur du B.T.P. a imaginé pour relativiser, du moins en partie, les inconvénients qui en découlent: le contrat de chantier et le détachement.

Pour autant, tout le personnel n'est pas logé à la même enseigne et même si l'organisation initiale a dû prévoir le recrutement du personnel en fonction des travaux à réaliser, cette anticipation n'évite pas le recours aux contrats précaires.

Le contrat à durée déterminée et le contrat de mission temporaire.

Dans une entreprise traditionnelle, la majeure partie du personnel est recrutée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée qui reste le contrat de travail de droit commun, on peut alors parler d'emploi régulier. Ce n'est en effet, qu'en cas de besoin d'une main d'oeuvre supplémentaire, occasionnelle que le recours au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire se justifie.

Le code du travail a fixé de manière précise et limitative cette éventualité.

D'abord il n'est pas possible de pourvoir à des emplois permanents et durables qui relèvent de l'activité normale de l'entreprise. C'est le postulat de base établi par l'article L 122-1 du code du travail. En conséquence, cette facilité ne peut s'envisager qu'en remplacement d'un salarié en cas d'absence et dans des conditions sans cesse précisées par la jurisprudence.

Malgré le caractère particulier si souvent exprimé lié à la limitation dans le temps du

chantier, ce n'est pas pour autant que cela offre un accès dérogatoire en matière de recours aux contrats précaires.

Outre le cas déjà évoqué de remplacement nécessaire d'un salarié, c'est plus souvent, l'accroissement temporaire de l'activité qui déclenchera la conclusion de contrats à durée déterminée. Ce surcroît de travail peut avoir des origines diverses, la vie d'un chantier est souvent pleine d'aléas mais la cause la plus fréquente reste liée aux délais d'exécution des travaux. Le respect du planning, qui est une contrainte forte qui incite les entreprises à recruter une main d'oeuvre supplémentaire. On constate donc qu'à ce titre, le secteur du B.T.P. qui se singularise si souvent, dans bien des domaines reste soumis aux mêmes règles que les autres en ce qui concerne la réglementation relative au contrat à durée déterminée. Il ne relève pas en effet des secteurs d'activité prévus à l'article L 121-2 du code du travail où il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée sauf pour les chantiers à l'étranger.

Pour autant, dans la mesure où les dispositions légales trouvent application, il va de soi que tous les cas de recours sont ouverts. Cela a été appliqué sur le chantier du tunnel, notamment par les contrats en alternance: le contrat d'adaptation, qui par une partie de la formation réalisée en entreprise permet de favoriser l'embauchage de jeunes sans qualification suffisante sous l'empire d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Ces formules, outre les avantages déjà évoqués ouvrent droit également à des aides financières pour tenir compte du temps consacré à la formation et à l'encadrement du nouvel embauché, ainsi qu'à des allègements de charges sociales. (remplacé depuis par le contrat de professionnalisation avec un objectif différent)

La dernière possibilité de recours au C.D.D. consiste en une tâche occasionnelle définie et non durable, c'est à dire, une activité qui ne relève pas habituellement de l'entreprise; par exemple la mise en place d'un programme informatique par un spécialiste. Sur le chantier, ces tâches particulières confiées à des techniciens très pointus dans leur domaines, ont fait l'objet d'un contrat d'un type particulier que nous analyseront un peu plus loin: le consultant.

L'INTERIM

De plus en plus les entreprises ont recours à l'intérim, de la même manière que le contrat à durée déterminée, le contrat de travail temporaire permet à une entreprise utilisatrice de faire face à diverses situations telles que l'absence d'un salarié ou un surcroît d'activité, sans précariser l'emploi permanent.

La particularité de l'intérim est la relation triangulaire qui existe d'une part entre la société de travail temporaire qui est l'employeur de l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice pour laquelle le salarié remplit la mission. D'autre part, la relation qui lie l'intérimaire à l'entreprise dans laquelle il intervient et dont dépendent ses conditions de travail.

La durée d'utilisation de ces contrats précaires est limitée dans le temps, cependant, depuis la loi du 12 juillet 1990, elle peut atteindre pour surcroît d'activité 18 mois, ce qui laisse une marge de manoeuvre non négligeable surtout en ce qui concerne le chantier.

Il faut noter que depuis plusieurs années, tant les entreprises industrielles que le B.T.P. utilisent le plus souvent l'intérim comme une période d'essai prolongée.

Dans le cadre de la législation sur les contrats de travail de droit commun, la période d'essai est limitée souvent à 1 mois, éventuellement renouvelable une fois, si les conditions le justifient. Il est clair que la formule de l'intérim permet une période d'observation sans risque pour l'entreprise beaucoup plus longue. Ainsi, sur le chantier du tunnel sous la Manche, hormis pour les postes de techniciens bien identifiés, l'embauche des ouvriers pour les travaux de creusement s'est réalisée presque systématiquement par le biais des agences d'intérim.

Ce procédé qui peut surprendre et même choquer pour des travaux de cette envergure permettait de s'assurer que le personnel ainsi pré recruté, présentait toutes les facultés pour les travaux souterrains. En effet, en plus de l'avis d'aptitude médicale prononcé par le médecin du travail au vu de la visite d'embauche, il est important de confirmer ce diagnostic par une mise en situation réelle et par une période d'observation plus longue. Dans la plupart des cas, les intérimaires après 3 mois de mission ont été recrutés par T.M.L., un certain nombre qui présentait des difficultés d'acclimatation aux travaux en tunnel, ont été reclassés dans des travaux en surface comme l'usine de préfabrication des voussoirs.

Pour tout le personnel maintenu sur le site du tunnel, l'ancienneté acquise au titre de l'intérim, a été conservée lors de l'embauche sous contrat de chantier comme prévu à l'article L 124-6 du code du travail. Nous reviendrons sur le recours à l'intérim dans une autre partie pour en approfondir le contexte particulier au chantier du tunnel sous la Manche.

LES CONSULTANTS

Jusqu'ici, nous avons dressé l'inventaire de l'ensemble des types de contrats de travail qu'on rencontre habituellement dans les entreprises, en y incluant la touche originale liée au chantier. Nous pouvons observer qu'une grande diversité de relations de travail, permet de faire face aux situations particulières, notamment en utilisant la souplesse juridique introduite par les textes en la matière. En plus de ces cas de figures prévus par la législation du travail, le chantier du tunnel sous la Manche, a eu recours à une forme tout à fait spécifique et peu utilisée par ailleurs dans le cadre des relations contractuelles, à mi chemin entre le travailleur indépendant et le salarié: le statut de consultant.

Pour des interventions techniques très pointues, on a fait appel à du personnel issu de sociétés spécialisées dans un domaine très précis. La particularité de ce type de contrat provient du fait qu'il ne s'agit pas du recours classique à la sous-traitance par la conclusion d'un contrat liant deux entreprises ; Il s'agit plutôt de l'apport sur le chantier d'un technicien identifié en tant qu'individu même s'il relève pour sa part d'une société qui l'emploie. Ce personnel n'est donc pas salarié de l'entreprise qui a recours à ses services, en l'occurrence pour le cas précis, T.M.L., il n'est pas non plus un salarié d'une entreprise sous traitante car bien souvent, il est le seul à être détaché sur le site pour y effectuer une mission de spécialiste et la relation contractuelle est formalisée entre lui et T. M. L. La rémunération est versée pour une prestation et non sous la forme d'un salaire. On pourrait donc en déduire

qu'il s'agit d'un travailleur indépendant, cependant, il n'en a pas le statut légal. Bien sûr il peut arriver dans certaines circonstances, que le consultant dirige sa propre entreprise seul ou en tant qu'associé, mais cela n'a pas été le cas le plus fréquemment rencontré sur le chantier du tunnel. On doit d'interroger sur l'intérêt d'une telle formule et sa conformité avec la réglementation sociale.

Dans le cas d'une sous-traitance classique, il appartient à l'entreprise qui a obtenu le marché de la part du donneur d'ordre, de définir en relation avec lui les conditions de son intervention et notamment, il lui revient de choisir les salariés qui réaliseront les travaux. C'est donc à priori, la renommée de l'entreprise qui est déterminante pour l'obtention de la commande. A l'inverse, le choix du consultant se fait sur sa valeur individuelle, sa réputation, ses connaissances précises et sa disponibilité pour la période pendant laquelle le constructeur a besoin de lui. C'est donc un moyen de s'attacher les services, pour une mission donnée, du spécialiste reconnu dans un domaine technique insuffisamment maîtrisé par l'entreprise elle-même.

Quant au statut juridique de cette relation, il s'apparente à une forme de détachement tel qu'étudié plus avant, sauf que le personnel n'est pas issu d'une société mère ou d'une filiale mais bien d'une entreprise extérieure. On peut donc plutôt évoquer une mise à disposition auprès d'un tiers, mais il apparaît évident que les contours juridiques de cette situation doivent à l'avenir être précisés pour éviter une relation contractuelle non conforme au droit.

En effet, même si les personnes concernées sont des techniciens de haut niveau, dont la situation professionnelle s'avère moins fragile que celle des intérimaires, on peut observer, néanmoins, que dans leur cas existe aussi cette relation triangulaire si particulière au travail temporaire. Plutôt que de laisser les consultants dans un statut marginal, il faut sans doute encadrer cette nouvelle forme d'intervention sur les chantiers à l'instar du contrat de mission. La société prestataire reste l'employeur vis à vis de ce salarié qui accepte sa mise à disposition auprès du client. Car somme toute, la nécessité d'avoir recours à ces spécialistes relève bien de la tâche occasionnelle, définie, non durable qui ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise ainsi qu'il est précisé dans le cadre du travail temporaire. Par contre, étant donnée la nature des missions, il est vrai que le terme de consultant peut être maintenu car beaucoup plus valorisant pour de telles fonctions.

Lorsqu'on s'attarde quelque peu sur le contrat de consultant, on constate que la frontière est quelquefois ténue entre le contrat de travail et le statut d'indépendant. Les critères employés pour déterminer l'existence d'un contrat de travail ne permettent pas toujours de délimiter de manière nette et définitive les situations dans lesquelles une personne physique intervient pour le compte d'autrui. La Cour de Cassation l'a affirmé à de nombreuses reprises, en matière de qualification de la relation de travail, il n'y a que des cas d'espèces, l'examen de cette jurisprudence nous enseigne que le contrat qui alimente le plus régulièrement le contentieux de la requalification est celui de la prestation de service conclue avec une personne physique.

Différentes terminologies sont d'ailleurs utilisées, ce qui tend à prouver l'indécision en la matière: contrat de sous-traitance, contrat de mandat, contrat de société, convention de mise à disposition, sans parler du travail bénévole.

Ces contrats dits de prestations de services sont au plan juridique des contrats d'entreprise repris à l'article 1779 du code civil et précisés par la jurisprudence

L'articulation entre salariés et travailleurs indépendants est d'autant plus forte que le cumul

d'activités est possible et que certains métiers peuvent s'exercer sous les deux statuts; ainsi un avocat peut être salarié d'un cabinet ou relever d'une profession libérale. Les critères du travail indépendant jusqu'ici définis par la jurisprudence a contrario de ceux utilisés pour le contrat de travail pourraient être remis en cause par l'application de la loi du 11 février 1994, dite loi Madelin, sur l'initiative et l'entreprise individuelle.

LA COEXISTENCE D'ENTREPRISES

Après avoir examiné les différentes formes de la relation individuelle de travail, attardons nous sur les relations inter entreprises. Ce qui singularise l'activité du bâtiment, c'est la présence simultanée sur un même site d'entreprises différentes,

quant à leurs statuts, à leur puissance et à leurs activités. Les liens juridiques qui les unissent sont souvent complexes et rendent délicate l'appréhension des responsabilités respectives dans différents domaines. De plus on ne peut qu'insister sur l'interaction entre l'individuel et le collectif. En effet les conditions faites au salarié par son contrat de travail et toutes les clauses y afférent sont étroitement liées au statut de l'entreprise elle même. Nous avons donc pour objectif de démontrer en quoi la situation de l'employeur sur le chantier rejaillit sur celle de ses employés.

Dans les entreprises en de rares occasions lorsqu'on fait appel pour des travaux particuliers, à la sous-traitance, cohabitent alors des salariés de plusieurs sociétés, mais c'est toujours pour des périodes courtes et dans un contexte juridique bien établi, précisant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Ce qui n'est donc qu'anecdotique dans les milieux industriels est au contraire monnaie courante et même quasiment la situation permanente sur les chantiers du B.T.P.

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

Même si chaque entreprise intervenante sur le chantier a la responsabilité d'effectuer une tâche définie dans le marché et qu'elle la réalise avec son propre personnel dirigé par son encadrement, il va de soi que cette cohabitation sur le même site pendant une période prolongée a des répercussions sur la vie au travail de tous les individus en fonction de l'état des rapports collectifs entre les entreprises et les différentes équipes.

Dans les activités économiques relevant du secteur industriel on peut estimer que l'entreprise possède une marge assez importante d'autonomie. Certes ses résultats sont parfois dépendants de ses fournisseurs et de ses clients mais au quotidien, les salariés ne ressentent presque pas ces influences externes.

Tout d'abord bien qu'appartenant à des entreprises différentes, tous les salariés sont

confrontés à des dispositions communes qui relèvent du chantier proprement dit. Ainsi sur le site du Tunnel sous la Manche, mais il en va souvent ainsi sur les grands chantiers de construction, la présence simultanée de plusieurs centaines, voire dans le cas présent plus de cinq mille personnes, au plus fort de l'activité en juillet 1991, obligeait à l'élaboration d'un code de bonne conduite sous la forme d'un règlement intérieur commun applicable à tous.

Issu de la loi du 4 août 1982 sur les libertés des travailleurs dans l'entreprise qui entendait encadrer le pouvoir disciplinaire de l'employeur issu de la révolution industrielle et ainsi limiter l'arbitraire dans le monde du travail, le règlement intérieur est devenu obligatoire dans les établissements de plus de vingt salariés.

Normalement de la responsabilité de chaque entreprise présente, rien n'interdit qu'un texte commun (4) s'applique à toutes les personnes travaillant sur le même site, même si les sanctions disciplinaires ne peuvent être appliquées que par l'employeur, dès lors que le salarié est lié par un contrat de travail, lui conférant de ce fait le pouvoir disciplinaire. Sur un site sensible, qui plus est classé défense nationale par les autorités, le règlement du chantier du Tunnel précise d'abord les conditions d'accès sur les lieux. Nul ne peut entrer s'il n'est pas détenteur d'une autorisation délivrée par les services de sûreté après visa par les services de police (police de l'air et des frontières) au vu des papiers d'identité. Pour les visiteurs occasionnels cela revêt la forme d'une autorisation provisoire valable 3 jours, alors que les salariés et les habitués doivent posséder un badge personnel avec leur photo qui permet selon la couleur d'accéder à certaines zones du site ou à l'ensemble des installations. Cette procédure de contrôle d'accès, utilisée de plus en plus fréquemment par les entreprises, pose le problème juridique de la restriction des libertés individuelles.

Cette conformité aux droits des personnes fait d'ailleurs partie du contrôle administratif exercé par les services d'inspection du travail sur le règlement intérieur et les notes de services de portée générale et fait l'objet d'une abondante jurisprudence. Ces contrôles aux entrées et sur le site ne peuvent se concevoir que pour des raisons de sûreté ou de sécurité et non pour établir une sélection arbitraire des personnes autorisées à pénétrer et donc à travailler sur le chantier. Mais la frontière est étroite et le risque ne doit pas être minimisé, car la procédure de contrôle préalable n'est pas toujours transparente et peut être invoquée pour d'autres raisons que la version officielle.

La restriction d'accès peut aussi porter atteinte à la libre circulation des représentants du personnel et limiter le contact avec les salariés.

ENTREPRISE PRINCIPALE ET SOUS-TRAITANCE

Ces règles collectives s'appliquent à toutes les entreprises quelque soit leur statut, entreprise principale, ou sous-traitante.

La loi du 31.12.1975 relative à la sous-traitance donne cette définition: il s'agit d'un contrat par lequel un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelé sous-traitant, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître d'ouvrage.

Pour bien répondre à la définition juridique donnée, il faut bien entendu que l'entreprise respecte certaines obligations.

Ce contrat est valable s'il présente les mêmes caractéristiques que le contrat d'entreprise, dont il est une modalité, à savoir, lorsque le sous-traitant se voit assigner une tâche précise, encadre lui-même son personnel, fournit l'outillage et le matériel nécessaire à la réalisation des travaux.

Si tel est le cas, l'entreprise donneuse d'ordre ne pourra se voir tenue d'aucune obligation, vis à vis des salariés du sous-traitant.

La délimitation du rôle entre l'entreprise principale et les entreprises sous-traitantes ainsi que les responsabilités de chacun, semblent donc bien établies.

Encore faut-il que les règles du jeu soient respectées, en effet la tentation est forte, à l'instar de ce qui existe pour le contrat de travail d'arriver à un déséquilibre naturel entre les deux parties au contrat.

La sous-traitance peut être l'occasion de faire effectuer par autrui, des travaux considérés comme dangereux par l'entrepreneur titulaire du marché.

C'est pourquoi le code du travail prévoit des exceptions en matière de responsabilité, notamment il met à la charge de l'utilisateur un certain nombre de prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité. L'implication de l'entreprise va plus loin notamment en cas de défaillance du sous-traitant et de non respect de ses obligations sociales.

Lorsque l'objet du contrat est l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services ou l'accomplissement d'un acte de commerce, le donneur d'ordre doit s'assurer, si le montant du contrat est au moins égal à 3000 € que son cocontractant s'acquitte de ses obligations en matière de déclaration de main d'oeuvre. A défaut, il sera tenu solidairement au paiement des impôts, taxes et cotisations sociales ainsi que des salaires dus aux salariés non déclarés.

Il faut donc une vigilance certaine de la part de l'entreprise principale quant au choix de ses sous-traitants.

La législation du travail va même plus loin depuis la loi du 12 juillet 1990 sur les contrats précaires puisqu'elle prévoit la substitution pure et simple en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire.

Autre dérive constatée dans le cadre du recours à la sous-traitance, le moyen de faire baisser les prix, soit du marché globalement afin d'emporter la commande au détriment de la concurrence ou de restreindre dans le cadre de l'appel d'offres la part confiée aux sous-entrepreneurs pour se garder une marge bénéficiaire appréciable. Ces considérations commerciales ne sont pas sans effet sur les conditions faites aux salariés en premier lieu sur le niveau des salaires et des avantages consentis, en second lieu sur les moyens qui seront mis à leur disposition et qui peuvent, s'ils s'avèrent insuffisants avoir des répercussions sur leur sécurité.

Pour éviter ces distorsions, le client peut procéder à l'attribution des travaux par lot spécifique ce qui permet de prendre en compte les contraintes liées à la technicité de chaque prestation et d'avoir un droit de regard sur le choix définitif des intervenants. Il ne limite pas seulement sa décision sur le moins disant mais au contraire, il introduit la notion de mieux disant qui intègre toutes les composantes, non seulement le coût affiché, mais aussi la qualité de l'intervention.

Mais il faut bien constater que par mesure de simplification, de plus en plus on préfère

confier l'ouvrage à un seul interlocuteur, dans la mesure où il devient seul responsable vis à vis de son client, à charge pour l'entreprise principale de faire son affaire de la sous-traitance.

PARTENARIAT ET RESPONSABILITES

Nous voyons bien que sont sous jacentes toutes les questions liées à la responsabilité respective des intervenants sur le chantier et que pour une bonne part, cela va dépendre de l'état des relations entre l'entreprise principale et les sous traitants.

Les textes réglementaires encadrent les différentes formes d'intervention des entreprises concernées mais ils ne peuvent pas, de fait, rétablir une parité qui ne peut exister que par la volonté des acteurs, car les règles de la sous-traitance reposent d'emblée sur un déséquilibre dû à la position prééminente du donneur d'ordre sur son prestataire.

Sur le chantier du Tunnel sous la Manche, peu à peu un nouveau terme a été utilisé pour désigner ces relations contractuelles entre les entreprises: le partenariat. Il faut donner quelques précisions sur cette règle acceptée volontairement, qui repose non plus cette fois ci sur des bases juridiques établies à l'avance, mais sur un code de bonne conduite élaboré par et pour l'ensemble des intervenants qui deviennent partenaires. Nous venons d'évoquer la discipline du chantier qui s'impose à tous en fonction des contraintes définies le plus souvent à l'extérieur, comme la sûreté principalement, mais subies sur le site par tous les salariés présents. Cela ne suffit pas, loin sans faut, pour instaurer un climat fructueux qui va permettre de réaliser l'objectif du chantier du siècle. Il faut donc prévoir une organisation collective, certes contraignante mais acceptée plus que subie car elle émane des acteurs eux mêmes. Une aventure humaine de cette ampleur ne peut se satisfaire du cadre étroit de la réglementation, il faut lui donner un souffle épique qui va transcender le personnel qui va s'identifier à la grandeur de l'ouvrage et ainsi donner une âme au chantier. On évoque parfois la culture d'entreprise pour exprimer l'implication du personnel aux objectifs de la société qui l'emploie, l'originalité en la circonstance provient du fait que l'adhésion au projet peut servir de fédérateur de toutes les entreprises concernées. C'est en cela qu'on peut vraiment parler de partenariat et qu'il faut le codifier dans un document qui doit néanmoins s'insérer dans le dispositif réglementaire existant. L'accord ne peut ignorer les dispositions légales même si son ambition dépasse les règles édictées par la loi et doit fixer les engagements réciproques des partenaires.

Sur le chantier du tunnel cette convention de partenariat n'a pas fait l'objet d'un document spécifique écrit, mais dans plusieurs domaines importants pour le climat social sur le site, des engagements précis ont été pris dans le cadre de la politique sociale initialisée dans le Contrat de Construction. L'exemple le plus révélateur concerne le recours au travail précaire symbolisé par ce qu'il est convenu d'appeler «la Charte de l'Intérim»

LA CHARTE DE L'INTERIM

La réglementation relative au travail précaire est très précise et a fait l'objet de dispositions assez contraignantes surtout pour l'intérim. Cependant hormis la limitation des cas de recours au travail temporaire, le principe même de l'utilisation de l'intérim n'a pas été remis en cause et aucune restriction réglementaire ne s'impose quant à l'ampleur du phénomène, ni dans les entreprises, ni sur les chantiers.

Echaudés par la crise du bâtiment au milieu des années 80, qui a provoqué une vague de licenciements pour motif économique sans précédent, le secteur du B.T.P. a adopté comme principe de gestion la flexibilité interne et externe.

Lorsqu'elles connaissent une recrudescence d'activité, les entreprises utilisent toutes les formes de souplesse, n'ayant pas anticipé, elles rencontrent de grandes difficultés à adapter leur main d'oeuvre à la demande économique. Les employeurs pourraient utiliser la panoplie juridique qu'offre la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail issue des textes de 1982 et 1987 et confortée par la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Or c'est rarement cette voie qui est empruntée et la pratique sur les chantiers est plutôt celle d'une gestion à court terme des surcroûts d'activités. Des exemples concrets soulignent cette dérive qui peut avoir des conséquences néfastes sur les conditions de travail du personnel. Ainsi des inspecteurs du travail, lors de contrôles en région parisienne ont relevé cette situation paradoxale: sur un chantier de gros oeuvre ou sont occupés 42 salariés, 4 seulement sont sous contrat à durée indéterminée et embauchés par l'entreprise titulaire du marché, 17 sont intérimaires dont le chef de chantier. Les 21 autres travailleurs sont recrutés par trois artisans turcs avec un statut extrêmement précaire puisqu'ils sont demandeurs d'asile. Le recours à l'intérim s'effectue par ailleurs en dehors de toute réglementation et vise le plus souvent à pourvoir des postes permanents et quelquefois les plus exposés. Cette utilisation « sauvage » des contrats temporaires n'est pas sans répercussion sur les accidents du travail, et chaque augmentation de l'activité débouche sur une recrudescence des accidents disproportionnée par rapport au personnel nécessaire pour faire face à l'accroissement des travaux. Selon une enquête du Ministère du Travail en 1989 deux secteurs totalisent à eux seuls 90 % de la progression des accidents, le B.T.P. et le secteur interprofessionnel où sont classés les intérimaires qui ont deux fois plus de risques de subir un accident grave. Devant ce constat fâcheux, il est indéniable qu'il faut, pour les chantiers importants, une approche toute différente pour la gestion des ressources humaines. Sans se fermer la possibilité d'utiliser cette flexibilité, il ne faut pas que celle-ci soit érigée en principe, elle ne doit servir qu'à assurer la régulation indispensable.

Dés 1988, conscients des enjeux liés à la construction du Tunnel sous la Manche et des effets négatifs qui pourraient résulter d'une politique non maîtrisée de gestion du personnel présent sur le site, T.M.L. a fait figurer au contrat de construction conclu avec Eurotunnel des clauses relatives à la politique sociale sur le chantier.

Par la suite, dans le même esprit a été conclu entre T.M.L. et l'ensemble des sous traitants, une charte de l'intérim dont la finalité était de limiter par convention, le recours aux intérimaires avec un maximum de 15 % de l'effectif total de l'entreprise. Pendant toute la durée du chantier, un tableau récapitulatif des effectifs et le pourcentage d'intérimaires a été publié chaque mois. Ce tableau de bord permettait de vérifier le respect des engagements et d'intervenir en cas de dérapages qui se produisent dans les

phases de démarrage de travaux par les sous traitants.

L'intégration des intérimaires aux équipes est indispensable pour qu'ils bénéficient de l'encadrement nécessaire et de la formation à la sécurité générale et sur leur poste de travail. Enfin lorsque l'activité s'avère suffisante, il n'y a pas lieu de maintenir le salarié dans un statut de précarité, mais au contraire, de transformer la nature de son contrat à l'instar de la politique de TML exposée plus haut lors du recrutement initial

Cette politique sociale rejaillit sur le climat général du chantier et l'ambiance a des répercussions sur la qualité des travaux réalisés mais aussi et surtout sur les performances atteintes en matière de sécurité. A contrario de ce qui a été constaté au niveau national, le taux de fréquence des accidents du travail des intérimaires du chantier du Tunnel a été inférieur à la moyenne générale.

L'assimilation des travailleurs temporaires au personnel permanent du chantier trouve en partie son fondement dans les dispositions du code du travail qui précisent les droits individuels et collectifs du salarié intérimaire mais en pratique cela ne suffit pas il faut une volonté réelle et constante de l'entreprise utilisatrice.

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN

Lorsque des commissions d'enquête s'intéressent au travail clandestin, elles observent souvent d'un regard suspicieux le secteur du bâtiment et des travaux publics, surtout depuis l'ouverture des frontières, car en France on associe assez facilement l'immigration clandestine et la concurrence étrangère, en particulier dans les zones frontalières, au développement de ce fléau que constitue cette économie souterraine.

Le sujet est difficile à appréhender et permet donc toutes les suppositions ou accusations à partir d'exemples isolés qu'on a tendance un peu rapidement à vouloir généraliser à toute une profession ou secteur d'activité. Des chantiers d'envergure ont récemment défrayé la chronique sur ce sujet sensible, car des entreprises peu scrupuleuses intervenant sur la ligne TGV Nord ont suscité cet amalgame.

Le travail clandestin fait l'objet d'une définition issue de textes parus de 72 à 93, codifiés aux articles L 234-9 et suivants du Code du Travail qui précisent « est réputé clandestin la dissimulation de tout ou partie des activités de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services, à l'accomplissement d'actes de commerce exercées à but lucratif, par toute personne physique ou morale qui s'est soustrait intentionnellement à l'une des obligations suivantes.

- 1° Requérir son immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce;
- 2° Procéder aux déclarations exigées par les organismes de protection sociale et par l'administration fiscale;
- 3° En cas d'emploi de salariés effectuer au moins 2 des formalités suivantes: la remise d'un bulletin de paie et tenir un livre de paie et un registre unique du personnel.

Cette définition juridique très complexe permet d'imaginer que le recours au travail illégal est multiforme.

De l'exercice d'une activité sans déclaration officielle à l'emploi de travailleurs non déclarés les multiples facettes du « travail au noir » selon le jargon usuel nécessitent un maillage très serré pour éviter cette gangrène sur les grands chantiers de construction.

Nous développerons donc l'arsenal juridique et les modalités pratiques mis en place sur le site du Tunnel sous la Manche pour endiguer ce phénomène.

Replaçons d'emblée le démarrage des travaux préliminaires en novembre 1986 sur le site de Sangatte dans son contexte réglementaire en matière de contrôle des trafics de main d'oeuvre. La loi du 25 juillet 85 en son article 64 vient de préciser les documents que l'inspection du travail peut se faire présenter lors de ses contrôles mais la complexité des situations de travail clandestin rend difficile l'efficacité de cette mission et certains observateurs ont pu évoquer une « bienveillante tolérance » sur le terrain due aux moyens d'action hésitants.

C'est à la suite de ces constats que les moyens des différents services concernés notamment l'URSSAF ont été renforcés et que l'idée d'une coordination de ces corps de contrôle a vu le jour.

Le chantier du Tunnel n'a pas échappé à la suspicion et au cours de l'été 1992 des déclarations intempestives à la presse de la part d'un secrétaire d'état qui évoquait le travail clandestin sur les grands chantiers en cours Eurodisney - TGV et Tunnel ont obligé la Direction de TML à préciser le dispositif mis en place pour éviter ou limiter les risques de travail illégal. Le chantier, étant un site clôturé, classé défense, la P.A.F. était présente en permanence et la procédure d'attribution des badges autorisant l'accès au site rendait difficile sinon impossible la présence de travailleurs clandestins. Chaque mois la direction du personnel transmettait, aux services d'inspection, la liste du personnel présent et les documents réglementaires si nécessaires.

D'autre part le règlement de sécurité du chantier interdisait la sous-traitance en cascade, habituellement source de difficultés et chaque sous traitant ne pouvait être choisi qu'avec l'accord de T.M.L. Ces mesures drastiques poursuivaient deux objectifs: éviter le travail clandestin et maintenir un haut niveau de sécurité et de qualité. En effet le recours à ces pratiques déloyales engendre inévitablement une détérioration des performances d'ensemble. Bien sûr il est plus facile de réaliser des contrôles préventifs sur un chantier localisé que lors de travaux linéaires. Néanmoins, l'efficacité des dispositifs passe par une réelle volonté du Maître d'ouvrage et de la direction du chantier.

Les mesures légales et réglementaires ont évolué au cours des dernières années pour lutter contre ce secteur informel, facteur de désordre social, en particulier la loi du 31.12.91 constitue le texte fondamental qui permet un renforcement efficace de la lutte contre le travail clandestin en prenant en compte la diversité de ses formes, elle a été utilement complétée par le Décret du 29 mars 1993 qui généralise à compter du 1er septembre 1993 la déclaration préalable à l'embauche instituée par la loi

du 31.12.1991.

Il s'avère à l'expérience, que cet outil est réellement dissuasif, d'autant que la répression de ce délit a été durcie (6) et confirme ainsi qu'il a été démontré plus haut l'intérêt des contrôles préventifs dans ce domaine, mis en place à titre innovant sur le site du Tunnel.

L'INFLUENCE DE L'ASPECT BI-NATIONAL

Nous avons évoqué précédemment les risques supposés liés à l'ouverture des frontières; dans le cas d'un chantier binational, les répercussions sont bien évidemment multiples.

Mais avant d'en arriver aux situations concrètes engendrées par ce particularisme du chantier du Tunnel sous la Manche, il faut redessiner le contour juridique de la liaison fixe transmanche, considérée avant tout, comme un trait d'union supplémentaire dans la construction d'une Europe sans frontière.

Au-delà des grandes intentions politiques contenues dans le traité franco britannique signé à Canterbury le 12 février 1986, le paradoxe oblige à préciser, que deux chantiers ont en fait cohabité pendant toute la période de construction et que la frontière est toujours bien réelle et tracée dans les tunnels aujourd'hui en exploitation.

Nous ne nous étendrons pas davantage sur cette dimension binationale qui fait l'objet d'un examen approfondi en fin de texte. Pour l'instant nous examinerons les retombées au niveau des relations de travail induites par la coexistence d'entreprises de droit français ou britannique.

Tant que chacune des composantes de T.M.L. exerce ses activités sur son sol national, la législation du pays s'applique. Ainsi lorsque le GIE Transmanche Construction regroupant cinq entreprises françaises du B.T.P. réalise les travaux sur le Terminal français à Coquelles, cela ne pose pas de difficulté juridique, le code du travail trouve application sur le territoire de la Concession. Le principe d'extra territorialité défendu par les commissions binationales en vertu du caractère transfrontalier de la liaison fixe est contraire au traité de Concession conclu le 14 mars 1986 entre les Etats concédants et les sociétés concessionnaires du tunnel, l'article 4 précise en effet que la liaison fixe fait partie du domaine public de l'Etat ce qui s'est traduit dans les faits par la suite, en confirmant l'autorité préfectorale du Pas de Calais dans le domaine de la sûreté et la sécurité publique. La Commission inter gouvernementale a donc un rôle de coordination et d'harmonisation des lois nationales, elle doit en outre s'assurer de leur application par les constructeurs en s'appuyant sur les administrations concernées.

Tant que la jonction en Tunnel n'avait pas été réalisée, c'est donc la règle du chacun chez soi qui a prévalu sans difficulté. Ainsi lorsque des entreprises anglaises réalisaient des travaux sur le site français, elles étaient également soumises à la législation locale, notamment en ce qui concerne les règlements d'hygiène et de sécurité comme la fourniture obligatoire d'un Plan d'hygiène et de sécurité préalable au démarrage de l'activité par les salariés et le respect du règlement intérieur du C.I.H.S.C

Cependant leur application demeurait aléatoire en partie à cause de l'obstacle de la langue, parfois amplifié, mais surtout du fait d'une approche toute différente des règles qui régissent la vie au travail chez les britanniques, pour qui dominent les aspects contractuels plutôt que réglementaires comme chez nous. Certains auteurs ont même évoqué une déréglementation du travail.

Cette culture anglo - saxonne a débouché sur une anecdote révélatrice qui mérite d'être relatée pour mesurer l'influence de l'aspect binational sur le chantier du Tunnel.

L'article 3 du traité de Canterbury définissant la frontière et les conséquences juridiques a

expressément prévu le cas de dépassement de cette limite territoriale et la conduite à tenir si nécessaire. Cette hypothèse s'est produite lors du creusement du Tunnel ferroviaire nord puisque le tunnelier français dénommé T2 a réalisé la jonction après 20 010 mètres sous mer le 22 mai 1991, soit plus d'un kilomètre après la frontière. Lors des travaux d'équipement il a été décidé par TML que les équipes françaises se chargeaient des installations électromécaniques dans cette zone baptisée « Over - Lap ». Une procédure spéciale a dû être mise en place par les services de sécurité à la demande pressante des autorités britanniques chargées de l'inspection du travail pour s'assurer du respect des consignes de sécurité appliquées dans les tunnels coté britannique et plus particulièrement l'interdiction de fumer, ce qui était possible dans les galeries côté français: Elles ont fait arrêter les travaux pendant le pont du 14 juillet 1992! Elles ont exigé la présence continue d'un garde chargé de la fouille du personnel français intervenant dans cette zone.

LA MISE EN PLACE DES INSTITUTIONS

Jamais sans doute autant d'institutions représentatives n'ont existé sur un chantier ou gravité autour. Elles sont venues d'initiatives diverses: dans le cadre de la politique Grand Chantier, le Groupe Permanent Consultatif pour suivre les questions relatives à l'emploi et la formation. En matière d'hygiène et de sécurité, les textes concernant le B.T.P. ont débouché sur la mise en place du C.I.H.S. et des C.P.I.H.S. Enfin les entreprises présentes sur le site et en premier lieu T.M.L., dès le démarrage des travaux, après que les organisations syndicales aient désigné leurs délégués, ont engagé la procédure pour élire les représentants du personnel au sein des différentes institutions: Comité d'entreprise, Comité d'hygiène sécurité et des conditions de travail ainsi que les délégués du personnel.

Par la suite les entreprises sous traitantes qui occupaient un nombre important de salariés ont elles mêmes mis en place leurs propres institutions représentatives du personnel dès que les conditions d'effectifs étaient remplies.

LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Pour autant toutes ont appliqué les règles communes définies par accord au sein de TML, l'objectif avoué étant d'obtenir une harmonisation la plus forte possible dans le domaine social. Bien qu'appartenant à des sociétés différentes, les salariés bénéficiaient ainsi d'un statut similaire pour ne pas dire identique.

On a souvent parlé des salaires du chantier du Tunnel en indiquant qu'ils étaient sans

aucune mesure avec ceux pratiqués par la profession du BTP. C'est sans doute vrai si on compare les salaires réels qui tiennent compte des contraintes particulières mais les salaires de base s'apparentaient d'assez près au minima conventionnels de la branche, la négociation annuelle entre la Direction de T.M.L. et les organisations syndicales présentes sur le chantier a notoirement amélioré les rémunérations du personnel ,ceci surtout pendant la période de creusement des tunnels. Les différents accords qui ont jalonné la vie du chantier témoignent de la prise en compte des sujétions spécifiques aux travaux souterrains et des délais prévus pour mener à bien le chantier du siècle.

Au salaire de base vient donc s'ajouter un système de primes:

- Prime d'objectif défini au niveau de chaque sous projet (Tunnel -Terminal - Préfabrication)
- Prime spéciale de 10% pour les travaux souterrains
- Prime exceptionnelle forfaitaire annuelle
- Prime d'assiduité de 5 %.

Pour tenir compte de l'avancement des travaux et du délai de route pour parvenir sur place, un système très précis dit d'amplitude a été élaboré qui indemnise de façon forfaitaire le temps de trajet jusqu'au poste de travail pour les travaux en tunnel, avec l'instauration d'un barème qui convertit en heures de travail rémunérées le nombre de kilomètres à parcourir.

Ainsi à titre d'exemple si le tunnelier se trouve entre 14 et 15 km du puits le salarié affecté sur ce poste percevra 63 heures multipliées par son taux horaire chaque mois. Ce temps rémunéré n'est pas assimilé au temps de travail effectif, ce qui a pour conséquence d'allonger la journée de travail du personnel posté. En effet dès l'origine, les constructeurs du Tunnel ont obtenu une dérogation à l'obligation du repos dominical accordée par le Préfet du Pas de Calais sur recommandation ministérielle, ce qui a permis la mise en place d'une organisation du travail en 3 postes sept jours sur sept, pratique inhabituelle à l'époque sur les chantiers du BTP. Cette contrainte imposée au personnel explique d'ailleurs en partie les écarts de salaires avec la profession.

Il faut d'ailleurs observer que cette politique sociale avantageuse issue des différents accords conclus au sein de T.M.L. a bénéficié à l'ensemble des salariés présents sur le site puisque la Direction du Chantier du Tunnel a imposé les mêmes règles aux entreprises sous traitantes pour éviter une distorsion désastreuse de la situation du personnel selon son entreprise de rattachement.

En cela on peut dire que le chantier du Tunnel a, par certains côtés, été considéré comme une entreprise, certes à durée limitée, dans la mesure où la situation d'ensemble a prédominé sur les appartenances individuelles.

Il reste maintenant à transcrire dans les textes ces dispositions vécues de manière positive sur un chantier exemplaire pour que ce qui n'est pour l'instant, qu'un cas d'école, puisse être dans l'avenir une situation juridique normale qui découlera de l'existence légale de « l'entreprise à durée limitée»

LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Nous examinerons donc d'abord les textes officiels dans ces domaines, puis leur application particulière sur le Chantier du Tunnel.

HYGIENE ET SECURITE :

Le droit du travail français inscrit dans le code du travail livre 2 Titre 3, qui prévoit les dispositions générales en matière d'hygiène de sécurité et des conditions de travail s'applique dans son intégralité aux opérations de construction.

Néanmoins pour tenir compte de la particularité de cette activité, le législateur a aménagé un certain nombre de règles spécifiques.

Il faut préciser qu'au moment de la réalisation du Chantier du Tunnel, c'est l'ancienne législation issue de la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des risques professionnels qui s'appliquait. L'application volontariste de ces textes sur le site a préfiguré l'importante évolution de cette réglementation qui s'est traduite dans la loi du 31 décembre 1993 qui a transposé dans le droit français les directives européennes en la matière.

LES TEXTES SPECIFIQUES AUX CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Une entreprise de B.T.P. exerce son activité sur des chantiers, par définition éphémères et mobiles et les risques encourus par son personnel résultent en partie du comportement d'autres entreprises ainsi que de celui du maître d'ouvrage et du maître d'oeuvre.

Des risques spécifiques naissent sur les chantiers où se retrouvent simultanément plusieurs entreprises, parfois des dizaines. Une entreprise déterminée ne peut donc agir seule sur certains éléments qui conditionnent la sécurité de ses salariés.

De nombreux risques, parfois les plus graves, viennent du fait de cette présence des entreprises en un même lieu et de l'interférence de leurs interventions. C'est pour ces raisons que des structures particulières doivent être mises en place, que nous appellerons structures interentreprises.

Attention cette partie relative aux textes particuliers au bâtiment a beaucoup évolué depuis; néanmoins l'objectif subsiste, c'est pourquoi elle a été maintenue

- le Collège Interentreprises d'Hygiène et de Sécurité (C.I.H.S.)

C'est d'une réelle nécessité qu'est né, dès 1952, le Collège de Sécurité sur les chantiers E.D.F.

Jean Besson, qui en fut l'un des principaux initiateurs, en rappelait récemment l'origine.

Au lendemain de la Libération du territoire, la construction de grandes centrales électriques a pris en France un très grand développement. Cependant l'évolution rapide

«

et continue de la mécanisation, et en particulier, l'emploi des marteaux à injection d'eau et l'amélioration des procédés de ventilation en galerie, pouvait permettre d'apporter à la sécurité des travailleurs une amélioration au moins parallèle. Il n'était pas tolérable de faire payer au monde du travail un tribut aussi lourd d'accidents, d'autant qu'il s'agissait de grandes réalisations nationales dont le but était d'assurer le mieux être des nouvelles générations».

Une prise de conscience générale de cette situation s'est manifestée dès 1950, mais c'est en 1952 qu'une première réalisation importante a vu le jour.

En l'absence de textes législatifs, la direction de l'équipement d'Electricité de France décida ainsi d'utiliser les moyens contractuels des cahiers des charges de travaux pour constituer sur les chantiers importants le Collège de sécurité interentreprises. Il était difficile d'établir dès l'abord un règlement formel pour le fonctionnement de ces Collèges qui se présentaient surtout comme un concours de bonnes volontés. C'est ainsi qu'il fut décidé d'expérimenter la formule sur un premier chantier et de la perfectionner à l'usage. Ce chantier témoin fut un chantier difficile: le chantier de Ponturin dans les Alpes, dans le complexe hydraulique de Tignes.

Dès la constitution du collège, il fut décidé d'établir un plan préalable de sécurité réunissant les mesures de prévention à appliquer, les moyens pratiques à mettre en oeuvre pour le contrôle des conditions dans lesquelles le personnel devait être pécuniairement intéressé à la réalisation de ces expériences.

La formule du plan de sécurité a sensiblement évolué par la suite mais le principe reste le même à la base: obliger tous les participants à réfléchir aux mesures de protection avant le commencement des travaux.

Par une circulaire du 10 décembre 1959, le Ministre du travail a reconnu et encouragé les Collèges de sécurité sur les chantiers du Bâtiment et des Travaux Publics. La circulaire d'envoi aux inspecteurs du Travail, signée du directeur général du Travail et de la Main d'Oeuvre leur demandait notamment« d'organiser systématiquement de telles réunions en accord et avec la participation des agents qui, à des titres divers, sont appelés à participer à la même tâche: Contrôleurs des Services de Prévention des Caisses régionales de Sécurité Sociale ainsi que délégués des Comités Régionaux de l'O.P.P.B.T.P d'appeler tout spécialement l'attention des employeurs sur l'intérêt que présentait, au point de vue de l'efficacité des mesures à prendre, la désignation d'un Permanent de sécurité.

La formule fut généralisée sur les chantiers E.D.F., puis sur d'autres chantiers, à l'instigation de l'Inspection du Travail, de l'O.P.P.B.T.P ou de certains maîtres d'ouvrages privés.

La mise en place de Collèges interentreprises d'hygiène et de sécurité sur les chantiers importants était devenue pratique courante alors qu'aucun règlement ne l'exigeait.

Obligation de constituer un C.I.H.S.

Ces collèges se sont avérés d'une très grande utilité et c'est pourquoi la loi du 6 décembre 1976 précisée par décret du 19 août 1977, les a rendu obligatoires pour les chantiers réunissant les trois critères suivants:

- lorsque le montant des travaux est supérieur à 2 millions d'euro TTC
- lorsque le nombre des entreprises (y compris les sous-traitants est supérieur à 10), s'il s'agit d'une opération de construction de bâtiment ou à trois si il s'agit d'une opération de génie civil.

- enfin si l'effectif prévisible des travailleurs doit dépasser cent à un moment quelconque des travaux.

Le maître d'ouvrage est tenu, sous peine de lourdes sanctions d'insérer dans les contrats conclus avec tous les entrepreneurs intéressés, une clause prévoyant la constitution de tels collèges.

Le collège a notamment pour mission d'intervenir au niveau de la conception en réalisant l'étude complète des travaux envisagés, ainsi que par l'examen du problème des installations communes d'hygiène et la coordination des plans de sécurité des diverses entreprises intervenantes.

Sa mission s'exerce également au niveau de l'exécution des travaux en assurant la surveillance de la réalisation des installations. Il veille au respect des dispositions prévues lors de l'élaboration et la coordination des mesures de sécurité nécessaires.

En résumé le Collège doit donc examiner avant le début des travaux, les mesures d'intérêt commun et les plans de sécurité propres à chaque entreprise et en coordonner la mise en application.

Il a pour rôle de faire réaliser, parmi les installations et les dispositions incombant aux employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité, celles dont la mise en oeuvre collective est justifiée et possible, notamment le recours à une ambulance et l'organisation des premiers soins, l'enseignement du secourisme, la lutte contre l'incendie, la police de circulation, la protection contre les dangers d'origine électrique, la propreté du chantier, les installations sanitaires, le nettoyage et toute autre réalisation utile.

Il doit promouvoir et coordonner, lorsque l'intérêt l'exige, les autres mesures de sécurité dont la mise en oeuvre est recommandée dans chaque entreprise, par exemple la démolition des zones dangereuses, la protection collective contre les chutes, la protection individuelle (port de casque, lunettes, gants, baudriers de sécurité, etc ...) la précaution dans l'exécution des travaux superposés, l'utilisation d'explosifs ...

Il s'assure que chaque entreprise, sur le chantier applique toutes les dispositions réglementaires sur la prévention des accidents, ainsi que celles prévues à son propre plan de sécurité;

Il conseille et informe les Entreprises sur tout problème de sécurité particulier. La loi du 6 décembre 1976 définit ainsi la mission du collège:

il provoque la mise en harmonie des plans de sécurité et leurs mises à jour;

il contribue à la coordination des mesures prises pour assurer le respect des règles d'hygiène et de sécurité du travail applicables au chantier;

il vérifie qu'il est effectivement donné suite aux mesures retenues par les membres du collège.

La loi précise que l'intervention du collège interentreprises est sans influence sur la nature et l'étendue des responsabilités qui incombent aux entrepreneurs, en application des autres dispositions du Code du Travail.

Le C.I.H.S. est présidé par le maître d'oeuvre ou l'entrepreneur chargé par le maître d'ouvrage de l'ordonnancement et du pilotage des travaux.

Il comprend :

- le président,
- le maître d'oeuvre
- les entrepreneurs,
- les sous-traitants,
- un secrétaire désigné par les membres du collège.

Lorsque l'ordonnancement et le pilotage des travaux sont assurés directement par le maître d'ouvrage, le C.I.H.S. est présidé par un de ses agents qu'il désigne. L'inspection du travail, la caisse régionale d'assurance maladie et le comité régional de l'O.P.P.ST.P., avisés au moins quinze jours à l'avance de la date des réunions, peuvent siéger au C.I.H.S. avec voix

consultative.

Les règles de fonctionnement du C.I.H.S. sont précisées en vertu de l'article 22 du décret du 19 août 1977, par un règlement intérieur déterminant notamment:

- la procédure permettant de provoquer la mise en harmonie des plans de sécurité;
- la procédure permettant de coordonner les mesures prises pour assurer le respect des règles d'hygiène et de sécurité.
- la procédure permettant de vérifier l'application des mesures prises par le collège. Le règlement intérieur est adopté par le collège lors de la première réunion.

Le collège se réunit périodiquement, au moins tous les trois mois. Ses réunions sont généralement précédées d'une visite de chantier axée principalement sur les problèmes dont l'examen figure à l'ordre du jour.

Le collège prend des décisions et assure l'engagement et la répartition des frais collectifs nécessaires à l'hygiène et à la sécurité du chantier.

Ses décisions s'imposent à toutes les entreprises. Une entreprise pilote est désignée pour assurer la gestion financière du collège. Un organisme spécialisé peut dans certains cas, assurer cette gestion. Il existe un modèle de règlement intérieur de C.I.H.S. auquel il est conseillé de se référer.

Il est bien évident que l'exécution des décisions du collège et la surveillance qui lui incombe ne peuvent être assurées que par une personne spécialisée, qui se tient sur le chantier en permanence pour les grands chantiers et à temps partiel pour les chantiers moyens: l'agent permanent de sécurité.

Le Comité Particulier d'hygiène et de sécurité (C.P.H.S.) ou (CPIHS)

L'arrêté du 9 août 1947 instituant l'O.P.P.B.1.P. a dérogé au droit commun des Comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) en faveur des entreprises du B.T.P. L'article 1 de cet arrêté permettait au Ministre de décider qu'en raison de leur importance certains chantiers resteront soumis au droit commun par la constitution de Comités Particuliers d'hygiène et de sécurité.

Cette disposition était pratiquement restée lettre morte. La loi du 6 décembre 1976 prévoyait qu'un décret fixerait les conditions dans lesquelles des C.P.H.S. devront être institués dans certains chantiers de B.T. P.

Ce décret en date du 9 juin 1977 distingue en fait deux types de C. P. H. S. Le C.P.H.S. dépendant du C.I.H.S. lorsque les conditions sont réunies pour qu'un C.I.H.S. soit institué sur le chantier, un C.P.H.S. sera constitué qui dépendra du collège.

Pendant la durée de son intervention sur le chantier, chaque entreprise est représentée au Comité par le chef de cette entreprise ou par la personne qui aura été habilitée à cet effet et par un salarié qui est désigné par le comité d'entreprise ou à défaut, par les délégués du personnel.

Le salarié est choisi, en raison de ses connaissances en matière d'hygiène et de sécurité parmi les travailleurs effectivement employés sur le chantier.

Toutefois, ne sont pas tenues de participer au comité, les entreprises dont il est prévu qu'elles occuperont sur le chantier un effectif inférieur à dix salariés pour une intervention inférieure à quatre semaines.

Le comité comprend aussi:

- un représentant du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics;
- le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de chantier;
- la ou les personnes ayant la responsabilité de l'exécution des ouvrages
- l'agent de sécurité du collège interentreprises s'il en existe un.

L'inspecteur du travail, ainsi que le chef du service prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie peuvent assister aux réunions du Comité auxquelles ils sont invités obligatoirement.

Le comité peut entendre toute personne présentant une qualification particulière au regard des problèmes d'hygiène et de sécurité propres au chantier.

Le C.P.H.S. est présidé par un chef d'entreprise désigné par le C.I.H.S.

Les missions du Comité sur le chantier sont les suivantes:

- le comité inspecte le chantier en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et de consignes concernant l'hygiène et la sécurité, et notamment du respect des dispositions relatives à la vérification des machines, appareils et installations qui doivent faire l'objet de contrôles périodiques.

Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant les substances et les préparations qui peuvent faire courir des risques aux travailleurs;

Il s'assure du bon entretien et du bon usage des dispositifs de protection collectifs et individuels.

Afin d'être efficace la fréquence des inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Le comité suscite toute initiative relative à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs sur le chantier, notamment en ce qui concerne les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et l'outillage nécessaires à l'exécution des travaux, l'aménagement des postes de travail.

Le comité développe par tous moyens efficaces le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité; il veille et concourt au besoin à l'information des nouveaux embauchés et des travailleurs affectés à de nouvelles tâches quant aux risques auxquels ils peuvent être exposés et aux moyens de s'en protéger. Le comité est consulté sur les programmes de formation du personnel de chantier en matière de sécurité que prévoit l'article L 231-3-1 du Code du Travail.

Le comité veille à ce que toutes les mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel présent sur le chantier dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité

Le comité s'assure de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et veille à l'observation des consignes de ces services. Le comité participe à l'enquête effectuée par le comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics à l'occasion de chaque accident ou de chaque maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.

Cette participation est assurée par les deux membres du comité représentant l'entreprise à laquelle appartient la victime.

Le comité examine les conditions d'application des mesures de coordination prévues par le collège interentreprises; il est consulté sur la mise en harmonie des plans d'hygiène et de sécurité et s'assure qu'il est effectivement donné suite aux mesures prescrites.

Le président du comité recueille les observations et suggestions de celui-ci et porte celles-ci à la connaissance du collège interentreprises.

Si un membre du comité constate une cause de danger imminent, il en avise le chef d'entreprise intéressé, et s'il existe, l'agent de sécurité sur le chantier. Il peut mentionner par écrit l'objet de son intervention; le chef d'entreprise est alors tenu de faire figurer celle-ci sur le registre d'observations.

Les personnes ainsi alertées sont tenues de procéder immédiatement à un contrôle en compagnie du membre du comité qui a signalé le danger; leurs observations sont consignées sur le registre qui doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Le comité examine les suites données aux interventions de ses membres.

Le C.P.H.S. étant adjoint au C.I.H.S., c'est le président de ce collège qui prend l'initiative de sa constitution.

Dès qu'une ou plusieurs entreprises interviennent effectivement sur le chantier, le Président du C.I.H.S. doit inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion du collège, la constitution du C.P.H.S. Au cours de cette réunion, le C.I.H.S. désigne le Président et le Secrétaire du C.P.H.S. et invite les chefs d'entreprise qui disposent d'un mois pour le faire à désigner leurs représentants salariés. A l'expiration de ce délai, le Président du C.P.H.S. doit réunir le comité dans les 15 jours.

Ensuite, le C.P.H.S. est réuni, sur la convocation de son président, au moins une fois par trimestre, ou à la suite de tout accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou sur demande motivée du tiers des représentants du personnel ou du comité régional de l'O.P.P.B.T.P.

L'ordre du jour des réunions est établi par le Président du Comité. Il est communiqué quinze jours, sauf en cas d'urgence, avant la date de la réunion aux membres du comité, à l'inspection du travail, et au chef de service de la prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

Les procès verbaux des séances du comité sont consignés sur un registre qui est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, du chef de service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie et du comité régional de l'O.P.P.B.T.P.

Les membres du comité qui représentent le personnel ont le droit en ce qui concerne les entreprises auxquelles ils appartiennent:

- de demander communication des mises en demeure relatives au chantier
- de consulter les registres tenus en application des prescriptions réglementaires imposant la vérification de certains appareils, machines et installations utilisés sur le chantier ainsi que les rapports auxquels ces registres se réfèrent.

En outre, le Président du Comité doit informer celui-ci des observations dont il a été saisi par les personnes ou l'organisme mentionnés au début du présent paragraphe au cours de la réunion qui suit la réception de ces observations. L'activité du comité fait l'objet d'un compte rendu trimestriel qui est adressé, après son adoption par ses membres à l'Inspection du Travail, à la C.R.A.M. et à l'O.P.P.B.T.P.

Le temps passé aux réunions du comité par les représentants du personnel ainsi que celui qu'ils consacrent à la participation aux enquêtes de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'inspection du chantier est rémunéré comme temps de travail.

LE PLAN D'HYGIENE ET DE SECURITE (P.H.S.)

Parallèlement, le Ministre de l'équipement, par le moyen du nouveau C.C.A.G. (cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de travaux) et le législateur ont rendu obligatoire dans certains cas la remise, par l'entrepreneur, d'un plan d'hygiène et de sécurité (P.H.S.).

Ce plan est la liste détaillée de l'ensemble des mesures prises par une entreprise sur un chantier pour y assurer la sécurité et l'hygiène de son personnel.

Le décret du 19 août 1977, pris en application de la loi du 6 décembre 1976, impose aux entrepreneurs travaillant sur un chantier de B.T.P. excédant 2 M€ TTC de remettre au maître d'oeuvre un P.H.S. avant toute intervention sur ce chantier.

Les textes précisent la procédure d'établissement du PHS.

Ainsi le maître d'ouvrage doit informer les entrepreneurs, lors de la consultation, qu'ils seront tenus d'établir un PHS. Il leur remet une notice comprenant notamment

- les renseignements généraux d'ordre administratif intéressant le chantier,
- les mesures d'organisation générale du chantier arrêtées par le maître d'oeuvre,
- les sujétions dues à l'environnement du chantier,
- les sujétions afférentes à l'utilisation des protections collectives, des appareils de levage, des accès provisoires et de l'installation électrique générale.

Enfin pour les opérations de constructions de bâtiment, les mesures décidées pour réaliser préalablement les VRD et pour les opérations de Génie Civil, les dispositions prises par le maître d'ouvrage en matière de V.RD.

L'entrepreneur dispose d'au moins 30 jours à partir de la réception du contrat signé par le maître d'ouvrage pour établir le P.H.S.

Le maître d'oeuvre est tenu de communiquer à chacun des entrepreneurs appelés à travailler sur un chantier soumis à l'obligation de P.H.S. et dès la conclusion du contrat, les nom et adresse des autres entrepreneurs contractants.

Il doit également transmettre à chaque entrepreneur, sur sa demande les P.H.S. établis par les autres entreprises.

En outre, dans le cas d'opération de construction de bâtiment, il est tenu de communiquer obligatoirement le ou les P.H.S. des entreprises chargées de construire le gros oeuvre aux entreprises des autres corps d'état

Dans le cas où un entrepreneur sous traite tout ou partie de l'exécution du contrat qu'il a conclu avec le maître d'ouvrage pour une opération entraînant l'établissement d'un P.H.S., l'entrepreneur qui sous-traite doit remettre au sous-traitant un exemplaire de la notice qu'il a reçue précisant les mesures d'organisation générale qu'il a retenues et qui peuvent avoir une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Le sous-traitant doit également tenir compte dans l'élaboration de son P.H.S., des informations qu'il a reçues de l'entrepreneur et il dispose également d'un délai d'au moins 30 jours à compter de la réception du contrat signé par l'entrepreneur pour établir le P.H.S.

Au cas où un entrepreneur aurait plusieurs sous-traitants, il serait tenu de leur communiquer, dès la conclusion du contrat, les nom et adresse des autres sous traitants et de leur transmettre sur leur demande les P.H.S. établis par les autres sous-traitants. Le contenu du P.H.S. doit être précis.

Il mentionne le nom et l'adresse de l'entrepreneur et indique l'effectif prévisible du chantier. Le cas échéant, il précise le nom et la qualité de la personne qui est chargée par le chef d'entreprise de diriger l'exécution des travaux de chantier.

Le P.H.S. analyse de manière détaillée les procédés de construction et d'exécution ainsi que les modes opératoires retenus, à partir du moment où ils ont une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Il énumère les installations de chantiers ainsi que les matériels et les dispositifs prévus pour la réalisation de l'opération.

A partir de cette analyse, le P.H.S. définit les risques d'accidents prévisibles liés aux modes opératoires, au matériel, dispositifs et installations mis en oeuvre, à l'utilisation des substances ou préparations, aux déplacements du personnel tant horizontaux que verticaux, à l'organisation du chantier.

Pour prévenir tous ces risques prévisibles, il indique les mesures de protection collective ou, à défaut, individuelle, qui sont adoptées par l'entreprise, ainsi que les conditions dans lesquelles l'application de ces mesures sera contrôlée et l'entretien des moyens matériels assuré.

Il indique de manière détaillée les consignes qu'il convient d'observer sur le chantier pour assurer les premiers secours aux victimes d'accident ou aux malades.

il précise le nombre de travailleurs du chantier ayant une formation de sauveteur secouriste et énumère le matériel médical existant sur le chantier.

Enfin, il indique les mesures qu'il convient de prendre sur le chantier pour transporter dans un établissement hospitalier, le plus rapidement possible, toute victime d'accident qui semblerait présenter de graves lésions. Il indique de manière détaillée les mesures prises pour assurer l'hygiène sur le chantier et notamment celles relatives aux locaux destinés à recevoir du personnel, en application des dispositions du décret

du 8 janvier 1965.

Il précise l'emplacement sur le chantier des installations d'hygiène destinées au personnel (vestiaires, réfectoires etc.) ainsi que leur date de mise en service prévisible.

La diffusion du P.H.S est réglementée, l'entrepreneur est tenu de par la loi du 6 décembre 1976, à remettre, pour avis, le P.H.S. au médecin du travail et aux délégués du personnel.

En outre, chaque entrepreneur, y compris l'entrepreneur sous-traitant, doit adresser avant toute intervention sur le chantier;

- au maître d'oeuvre
- au Directeur Départemental du travail et de l'Emploi
- au chef du Service de Prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie
- au Comité Régional de l'O.P.P.B.T.P.

Un exemplaire du P.H.S. auquel il doit joindre les avis du médecin du travail et des représentants du personnel, s'il les a reçus en temps utile, c'est-à-dire avant le début des travaux sur le chantier. Dans le cas contraire, il doit transmettre ces avis, dès qu'il les reçoit.

Un exemplaire du P.H.S. doit rester en permanence sur le chantier et l'entrepreneur doit s'assurer que les mesures de prévention contenues dans le plan sont effectivement réalisées.

Au cas où une des mesures ne pourrait être réalisée pour une raison ou une autre, le chef d'entreprise devra alors indiquer sur le P.H.S. les mesures d'une efficacité au moins équivalente qui ont été mises en place et informer le maître d'oeuvre ainsi que les personnes ou organismes auxquels il a adressé un exemplaire du P.H.S. L'exemplaire du P.H.S., tenu sur le chantier peut être consulté par les délégués du personnel, par les membres du comité particulier d'hygiène et de sécurité, s'il en existe un sur le chantier, par le médecin du travail et les agents de service de Prévention de la Caisse Régionale Maladie et des Comités Régionaux de l' OPPBTP Il est constamment tenu à la disposition de l'Inspecteur du Travail. L'exemplaire du P.H.S. qui a été mis à jour. sur le chantier doit être conservé pendant cinq ans à partir de la fin du chantier.

VOIES ET RESEAUX DIVERS (V.R.D.)

Le décret du 19 août 1977 exige que les chantiers de bâtiments d'un montant supérieur à 2 M€ TTC soient équipés d'un minimum d'installation V.R.D. à savoir:

- une voie d'accès au chantier praticable et éclairée.
- des voies praticables et éclairées permettant aux travailleurs d'accéder aux zones où sont installés divers locaux qui leur sont destinés. - un
- raccordement à un réseau de distribution d'eau potable permettant une alimentation des installations destinées au personnel. - un
- raccordement à un réseau de distribution électrique permettant d'alimenter les locaux

destinés au personnel

- une évacuation des matières usées.

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

LES ACTEURS

Malgré l'apport de la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail sur la notion de faute personnelle, la Cour de Cassation n'a pas modifié de façon radicale sa position antérieure sur le principe de la responsabilité du chef d'entreprise.

Le chef d'entreprise est toujours investi d'un pouvoir de direction qui pour être réel s'accompagne, outre du pouvoir économique, d'un pouvoir disciplinaire. Il lui appartient en conséquence de veiller à l'application des règles édictées par la loi et devient de ce fait la personne responsable. Les tribunaux considèrent que c'est le pouvoir de direction qui rend l'employeur responsable par principe et qu'il lui appartient de veiller personnellement à la constante application des dispositions du code du travail. Cette présomption de responsabilité repose sur le fait qu'il doit, compte tenu de son pouvoir d'organisation, prendre toutes les mesures pour que les dispositifs de protection collective ou individuelle soient correctement installés et utilisés.

Le fait fautif de la victime d'un accident du travail ne peut suffire à exonérer le chef d'entreprise de sa responsabilité pénale, s'il peut lui être reproché une négligence ou l'inobservation d'un règlement de sécurité ayant concouru à la réalisation de l'accident (Cass. soc. 20.06.1978)

Bien sûr en fonction de la forme juridique de l'entreprise la personne responsable sera différente: gérant pour une S.A.R.L., employeur pour une entreprise individuelle, directeur général pour une S.A., en cas de pluralité d'entreprises ce qui est le cas habituel sur les chantiers, le responsable sera le chef d'entreprise dont le personnel a été victime de l'infraction sauf si la surveillance des travaux a été confiée à une entreprise unique (Cass. Crim. 25.05.1982).

En ce qui concerne les travailleurs temporaires en cas d'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise utilisatrice, la responsabilité pénale du chef d'entreprise utilisatrice est engagée, en vertu de l'article L.124.4.6 tiré de l'ordonnance du 2.02.1982.

Lorsque l'entreprise atteint une certaine importance, le chef d'entreprise peut déléguer ses pouvoirs en matière de sécurité à un des subordonnés qui devient préposé.

Le tribunal estimera pour chaque cas si les conditions de la délégation sont remplies. Elle doit être écrite, acceptée et confiée à un responsable d'un niveau hiérarchique suffisant pour faire respecter la réglementation par les salariés placés sous ses ordres, il lui faut donc une certaine autorité et détenir un pouvoir disciplinaire.

L'article L 263-2 du code du travail dispose «les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés qui par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions du livre 2 titre 1 chapitres 1,2 et 3 sont punis d'amende de 100 à 2500 €, il ne peut donc être exonéré que si un collaborateur a commis des fautes à l'origine de l'accident, il faut donc une désobéissance de la part du salarié.

Dans ce cas la responsabilité pénale de l'entreprise a été introduite par la loi du 06.12.76 aux articles L.263.2.1 et L 263.3.1, la société est prise en tant que personne morale et peut être condamnée en cas d'accident mortel ou blessures graves dans les conditions définies aux articles 221-6 et 222-19 (ancien 319 et 320) du nouveau code pénal.

Le tribunal peut en cas d'absence de responsabilité clairement établie, imposer à l'entreprise un plan de sécurité qui sera soumis pour avis au C.H.S.C.T. ou aux délégués du personnel et transmis au Directeur Départemental du Travail qui chargera l'inspecteur du travail d'en suivre la mise en oeuvre.

LE ROLE DE LA DIRECTION

L 263-2 : cet article du code du travail stipule la responsabilité pénale en matière d'infraction aux règles de sécurité, en premier lieu il vise l'employeur. C'est dire si le rôle de la direction est primordial. En effet, il lui appartient de mettre tout en oeuvre pour assurer la sécurité du personnel.

Cela mérite quelques précisions:

Tout d'abord son influence sur l'organisation générale du chantier est déterminante. Avant même le démarrage des travaux, il faut prendre les dispositions nécessaires pour que les interventions s'effectuent en intégrant dès l'origine, c'est-à-dire dès la conception même, les règles de sécurité.

Pour que la démarche soit pleinement efficace, il faut un effort d'anticipation qui se révélera déterminant sur le déroulement des travaux. Il faut en effet imaginer les différentes interventions nécessaires à la réalisation de l'ouvrage afin de concevoir des machines susceptibles d'accomplir les tâches délicates et autant que faire se peut éviter les interventions humaines dans des conditions périlleuses. Pour illustrer cette méthode qui peut paraître abstraite dans son énoncé, prenons la conception d'un tunnelier qui est un véritable train de travaux de plusieurs centaines de mètres le long qui après son passage laisse le tunnel dans sa version construite et prêt à être équipé. Il doit d'abord forer la roche et évacuer vers l'arrière les déblais au fur et à mesure de l'avancement ensuite installer la voûte de la galerie par la mise en place de voussoirs en béton, mais à côté de cela, il faut penser à la présence humaine sur le tunnelier, circulation des opérateurs, ventilation des lieux de travail pour respirer et maintenir une température supportable, locaux pour la restauration et les sanitaires car le personnel travaille en continu à plusieurs kilomètres des installations de surface. La démarche sécurité au niveau des études de conception comprend trois étapes successives :

- analyse de la tâche ou de la fonction et des risques qui y sont liés en vue de son évaluation;
- choix d'une méthode ou d'un principe de réalisation intégrant l'aspect de sécurité ;
- analyse des risques résiduels liés à la méthode retenue et choix des mesures de prévention face à ces risques résiduels.

On peut compléter en précisant qu'il faudra encore lors de la réalisation, s'assurer du suivi et du respect des mesures retenues, c'est la vérification sur le terrain de l'adéquation entre les principes et la pratique.

Ainsi poursuivons la démonstration à partir du tunnelier, pour éviter les manutentions manuelles, grand facteur de risque d'accident, on a prévu l'automatisation de l'approvisionnement et la pose des voussoirs depuis l'usine de préfabrication à la tête du tunnelier. Le droit du travail, s'il fait porter cette ardente obligation de préserver l'intégrité physique des salariés au chef d'entreprise, nous voyons bien que la mise en application nécessite l'intervention de différentes compétences tout au long du processus. Ingénieurs concepteurs, bureaux d'étude et des méthodes, réalisations de matériels en respectant le cahier des charges, implication de services spécialisés en matière de réglementation et de sécurité. De même sont concernés l'encadrement de chantier pendant la phase travaux, la surveillance de la part des organismes officiels et respect des consignes par le personnel d'exécution, sans oublier l'implication des représentants du personnel, c'est dire la complexité de la démarche en même temps que sa richesse.

Il est donc nécessaire dès lors que cette phase d'organisation du chantier a été réalisée de mettre en place pour la durée du chantier et en tenant compte de ses évolutions, des structures appropriées. Plusieurs approches sont possibles, que l'on peut définir en interne ou externe, c'est-à-dire que l'on décide de s'appuyer sur ses moyens propres ou plutôt de les confier à des intervenants extérieurs. La première démarche implique de l'entreprise un engagement plus important car elle rend nécessaire le recrutement des compétences indispensables. C'est le choix opéré sur le chantier du tunnel, ainsi dès le démarrage des activités, ont été prévu la mise en place d'un service autonome de médecine du travail, d'un service de secours et d'incendie, et d'un service de sécurité, chacun ayant son domaine d'intervention mais les trois étant étroitement complémentaires et indissociables.

LE CHANTIER DU TUNNEL

Les textes sont le cadre institutionnel nécessaire mais leur application dépend de l'état d'esprit des différents acteurs de la prévention et du climat général qui règne sur le site entre tous les interlocuteurs:

Nous allons examiner maintenant une démarche originale, celle qui a été mise en place sur le chantier du Tunnel sous la Manche qui a fait l'objet d'un séminaire binational qui s'est tenu à BOULOGNE en novembre 1992 dans le cadre de l'année européenne de la santé et sécurité au travail.

La préoccupation sécurité n'a jamais sans doute été aussi présente tout au long d'un chantier de travaux publics. Certes, le contexte juridique a été déterminant mais sans doute, aussi une réelle volonté de tous les acteurs pour relever ce challenge: réaliser l'ouvrage du siècle dans des conditions de sécurité optimales.

Examinons d'abord les structures mises en place.

Le C.I.H.S. a été constitué le 5 décembre 1986, soit au tout début des travaux préparatoires, il est primordial que cette structure déterminante soit opérationnelle dès le début afin de prévoir les conditions d'intervention des entreprises et prête à accueillir les sous-traitants au fur et à mesure de leur intervention sur le site.

La première réunion de C.P.I.H.S. s'est tenue le 16 janvier 1987 à Sangatte; au fur et à mesure de l'importance des travaux, la décision a été prise, fin 1987, de scinder le chantier en 3 sous projets principaux: Tunnel, Usine de préfabrication des voussoirs et Terminal, chacun ayant son propre C.P.I.H.S.

Cette organisation s'adaptera tout au long du chantier, ainsi l'usine de préfabrication a terminé son activité principale à l'été 1991, elle sera maintenue partiellement pour la fabrication des blochets (supports béton pour la voie) et intégrée au C. P.I. H. S. Tunnels.

Quant au terminal, ses activités spécifiques subsisteront jusqu'au début 1993, à cette période, la décision fut adoptée de regrouper l'ensemble des travaux sous un seul C.P.I.H.S., les différents secteurs étaient de plus en plus imbriqués les uns dans les autres et l'harmonisation de l'ensemble vitale pour demeurer à un niveau de coordination important.

La dernière réunion a eu lieu le 12 octobre 1993, époque à laquelle T.M.L. a passé la main à Eurotunnel et par la même transféré la responsabilité de la présidence du C.I.H.S.

LE SERVICE SECURITE

Toute l'organisation sécurité a été calquée sur l'organisation générale du chantier, c'est-à-dire en prise directe avec les niveaux de direction. En effet, la grande difficulté habituelle d'un service spécialisé dans le domaine de la sécurité est souvent son positionnement par rapport à la hiérarchie du chantier et même de l'entreprise. Les animateurs de sécurité ne tiennent leur pouvoir que du niveau d'intérêt et d'implication de la Direction et de l'encadrement. Il est clair que si la production et la rentabilité priment tout, l'action dans le domaine des conditions de travail n'aura que peu d'impact et le personnel concerné comprendra très rapidement où se situent les priorités et adaptera son comportement en conséquence.

Voir l'organisation du service Sécurité en annexe 1 ci-après :

Annexe 1

ORGANISATION SECURITEI

DELEGUE A LA SECURITE

- Analyse Résultats
- Suivi Politique Sécurité
- Secrétariat CIHS
- Relations avec les Organismes
- Réunions CHSCT

CHEF DE SERVICE SECURITE

- Liaisons Fonctionnelles avec Délégué Sécurité
- Suivi des Procédures sur le terrain
- Participation à l'élaboration des P.H.S.
- Secrétariat du CPIHS

ANIMATEURS SECURITE

- Recherche des Situations de Risques
- Enquêtes et Analyses Accidents et Incidents
- Participation à l'élaboration des P.H.S.
- Formation Accueil Nouveaux Embauchés

Pour autant, il ne faut pas dégager les cadres et la maîtrise de leur responsabilité vis à vis des salariés de leur secteur. Il faut donc que les spécialistes soient des apports et non des remplaçants ou adversaires, c'est sans doute une logique à mettre en place avec des relations fonctionnelles aux différents échelons (voir tableau organisation et sécurité).

Concrètement, sur le chantier du tunnel, c'est en permanence près de 20 animateurs sécurité répartis dans les différents secteurs d'activités et qui suivaient le rythme des équipes travaillant en continu.

Leur rôle n'est pas facile, car il faut sans cesse être vigilant et intraitable sur les questions de sécurité tout en étant à l'écoute des préoccupations, du personnel. Tout autant des opérateurs pour prendre des mesures applicables en fonction de la nature des travaux, mais aussi en permanence en phase avec le personnel d'encadrement pour assurer le suivi des décisions et veiller aux comportements individuels.

Les qualités pour une telle mission, sont non seulement d'ordre technique pour mettre en adéquation les mesures de sécurité et les contraintes de production mais aussi un sens relationnel très développé pour avoir une action de terrain et obtenir des résultats tangibles. Cela peut paraître la quadrature du cercle puisque leur action n'est pas mesurable en terme de prévention « on ne comptabilise pas les accidents évités » et à chaque fois qu'un évènement survient, c'est d'emblée un sentiment d'échec pour l'ensemble de l'équipe et plus particulièrement pour l'animateur sécurité du secteur.

En dehors de cette présence sur le terrain, ils remplissent d'autres fonctions plus administratives telles que le suivi des résultats ou plus organisationnelles comme les enquêtes d'accident. C'est l'analyse des situations réelles qui permet de progresser, enfin ils sont impliqués nécessairement dans la formation à la sécurité des salariés.

En ce qui concerne la médecine du travail, la réglementation du travail impose à l'entreprise d'organiser la surveillance médicale des salariés soit en adhérant à un service interprofessionnel ou si l'effectif est suffisamment important, en créant un service autonome agréé par le directeur régional du travail L'employeur doit s'assurer d'abord de l'aptitude physique du personnel à son poste de travail lors de l'embauchage puis le maintien de ses facultés et de son état de santé au cours de l'exécution de son contrat de travail. Cette mission revient à un médecin spécialiste qui a exclusivement un rôle préventif: le médecin du travail. Tenant compte d'une part des aspects particuliers du chantier du tunnel notamment sa durée, son effectif et surtout la nature de travaux souterrains et le travail posté, T.M.L. a opté pour une organisation intégrée au chantier, c'est-à-dire 2 médecins du travail, 5 infirmiers chargés d'assurer les premiers soins, avec une présence effective en continu.

Le service de médecine a été fortement impliqué aussi dans les secours en tunnel associé aux secours extérieurs (S.A.M.U. - S.M.U.R. - Pompiers) et aux services incendie du site. 13 pompiers professionnels connaissant parfaitement les différents secteurs du chantier et entraînés en permanence par les exercices en tunnel, constituent le premier niveau d'intervention en renfort des animateurs sécurité: tout ce personnel a contribué grandement aux formations des salariés de T.M.L. mais aussi des sous-traitants, ainsi plus de 8 000 personnes ont suivi une formation A.P.E.V.A, c'est-à-dire l'apprentissage de l'utilisation d'un masque en cas de sinistre en galerie, qui permet aux salariés de pouvoir évacuer la zone touchée sans risque d'être intoxiqué par les gaz ou les fumées, s'il s'agit d'un incendie.

700 secouristes dont 400 obtiendront le brevet national de secourisme (B.N.S.) option réanimation seront également formés par ces spécialistes avec le concours du service prévention de la C.R.A.M. (Caisse Régionale d'Assurance maladie).

C'est donc une véritable organisation professionnelle qui a été mise en place: MEDECINE DU TRAVAIL - SERVICE SECURITE - et SECOURS afin de faire face aux risques potentiels.

LES PARTENAIRES DE LA PREVENTION

Les organismes officiels

L'implication des organismes a été forte dès le début du chantier. Le Ministère du travail a pris d'emblée la mesure de ce chantier exceptionnel. Il a décidé de mettre en place des moyens tout à fait particuliers pour assurer une présence constante et efficace. Aussi, la D.R.T.E.) dès 1986, a pris la décision non évidente de nommer un directeur adjoint quasiment à temps plein pour suivre l'ensemble du dossier du Tunnel sous la Manche. Pour cette administration, il s'agit non seulement des aspects hygiène et sécurité mais aussi des relations professionnelles, les problèmes d'emploi, de formation et toute la réglementation du travail. Cette prise de position allait à l'encontre des textes régissant l'organisation territoriale de l'inspection du travail portant organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi. En effet, le site du tunnel est localisé sur l'arrondissement de Calais alors que l'inspecteur compétent était basé à Boulogne.

Cette particularité acceptée par la suite pour des raisons d'efficacité a été maintenue pendant toute la durée du chantier. Le grade attribué à l'agent concerné témoignait de l'intérêt particulier accordé par la hiérarchie régionale à ce dossier d'un retentissement et d'une complexité inhabituels.

Outre cette implication locale associée au service de prévention de la C.R.A.M. représenté par un ingénieur conseil principal et l'O.P.P.B.T.P. par un ingénieur de prévention, les 3 organismes officiels ont siégé au groupe hygiène et sécurité du travail institué au sein du comité de sécurité auprès de la C.I.G. Cela a permis une vision plus large des problèmes et surtout de confronter nos préoccupations à celles de nos collègues britanniques du H.S.E.

C'était le cas sur le chantier du tunnel, chaque secteur était représenté (Terminal - Préfabrication - Electromécanique - Tunnel).

LE C.H.S.C.T.

Les missions du C.H.S.C.T. sont essentielles pour obtenir un bon niveau de sécurité, il doit être associé à la recherche de solutions dans tout ce qui contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail du personnel y compris les intérimaires.

e C.H.S.C.T. présidé par le chef d'entreprise ou son représentant se réunit tous les trois mois; la réunion trimestrielle est toujours précédée d'une visite du chantier, ce qui fait que bien souvent, toute la journée est nécessaire. La direction informe les membres des évènements ou accidents qui sont survenus pendant le trimestre, les consulte sur des décisions en matière d'hygiène et de sécurité, par exemple le port de lunettes de protection pour certains travaux en tunnel et fait état des statistiques élaborés par le service sécurité :taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail pour l'ensemble du chantier, pour T.M.L. et par sous - projet.

Le rôle des membres du C.H.C.T est délicat et difficile car souvent ils se retrouvent entre le marteau et l'enclume, c'est-à-dire entre la Direction qui fait passer des messages sécurité et le personnel sur le terrain qui n'est pas toujours convaincu du bien fondé des mesures de sécurité, car elle leur impose des contraintes. Pour prendre un exemple le port assidu des équipements de protection que sont les lunettes peut être considéré comme une gêne disproportionnée au risque pour les yeux.

Leur implication sur le chantier du tunnel a été très forte et la clef de voûte de la politique de prévention élaborée par TM.L., dans la mesure où la mise en oeuvre n'aurait pas été possible sans la conviction de tous les acteurs concernés.

Les résultats obtenus :

Pour se rendre compte plus complètement des résultats obtenus en matière de sécurité sur le chantier du tunnel sous la Manche, il faut faire référence à des éléments objectifs, en d'autres termes, comparer les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail (AT).

Nous avons en tout début de ce titre sur les conditions de travail, évoqué la situation critique du secteur du B.TP. en Europe et en France, nous examinerons ci-après plus particulièrement les résultats d'ensemble du chantier en insistant sur la performance réalisée sur le site France.

Les résultats affichés pour le chantier du tunnel pendant la phase de construction, d'équipement et d'essais et de mise en service, sont examinés au regard des travaux qui se sont déroulés entre la fin 1986 et le printemps 1994. Cela représente donc près de 8 années d'activité qui ont occupé plus de 12 000 salariés au total dont un effectif de pointe de plus de 5 000 côté français.

C'est au total environ 150 millions d'heures de travail. Dix accidents mortels sont à déplorer dont 2 sur le chantier français, c'est la seule donnée qui soit véritablement comparable. En effet le système de décompte des A.T. est différent selon les pays européens, il n'y a pas encore d'uniformisation, ce qui rend difficile et sujet à caution toute tentative de comparaison.

Cependant, il reste intéressant d'observer les chiffres, en Grande Bretagne le système RIDDOR de 85 (Reporting or Injuries Discases and Dangerous Occurences Régulations) s'applique aux évènements en relation avec les activités du travail couvertes par la loi de

1974 sur la santé et la sécurité du travail 1 évoquée plus loin.

La différence la plus sensible porte sur les A.T. avec arrêt qui ne sont comptabilisés qu'au delà de 3 jours alors qu'en France, la sécurité sociale (CNAM et CRAM) les prend en compte après 1 jour d'arrêt pour déterminer les statistiques.

La comparaison avec les statistiques nationales, toutes branches d'activité confondues et surtout avec le secteur du B.T.P. apporte plus d'indications (voir graphique) le taux de fréquence national du B.T.P. était de 72 en 1992, au moment du chantier communiqué par la C.N.A.M.(Caisse Nationale Assurance Maladie) et d'environ 120 pour les travaux souterrains. Sur le chantier environ 50 % des activités relevaient de ce secteur particulièrement exposé et malgré cela le Taux de fréquence global en cumulé sur la période 86-94 s'établit à 51 ce qui constitue une performance digne d'intérêt à porter au crédit de tous les acteurs de la politique de prévention et restera comme une avancée significative dans le domaine des grands chantiers nationaux et internationaux.

La coopération binationale

Pendant le chantier, plusieurs phases se sont succédées; tout d'abord la phase de creusement pendant laquelle le chantier a été scindé en 2 sites France et Royaume Uni gérés de façon distincte dans la mesure où ce qui pouvait se produire d'un côté, n'avait aucune incidence de l'autre, pendant la période de 1987 à 1991.

Après le percement des tunnels ferroviaires, au mois de mai -juin 1991, les deux chantiers ont eu une frontière commune et au fur et à mesure que la phase d'équipement électro - mécanique, puis de pose des voies s'est développée, en même temps la coopération mutuelle est devenue nécessaire car les deux sites connaissaient alors des implications fortes. L'exemple le plus révélateur et qui a occasionné le plus grand nombre de réunions binationales entre les services de sécurité français et britanniques fut sans conteste la ventilation qui était le point névralgique qui conditionnait le déroulement des travaux. Un protocole d'accord fut d'ailleurs nécessaire pour prévoir la procédure en cas de pollution en tunnel et préserver la santé des salariés.

Cette coopération binationale s'établit à tous les niveaux : institutionnel en ce qui concerne la C.I.G. et le comité de sécurité réglementaire pour le H.S.E. et l'inspection du travail car il a fallu dans certains cas harmoniser les positions des deux services par exemple pour les installations électriques dans la zone Overlap qui est la portion du tunnel en territoire anglais mais où les équipes françaises devaient réaliser les travaux électromécaniques : cela fut réglé sur le terrain lors d'une visite conjointe de 2 inspecteurs et des services sécurité de T.M.L. en juillet 1992. Cette collaboration entre les équipes de Translink (UK) et TML (F) fut quotidienne sur le plan technique. Bien souvent les points de vue étaient très différents au départ mais peu à peu le pragmatisme a pris le dessus et les choses avançaient quand même. Cela ne fut pas toujours facile, chacun étant persuadé du bien fondé de sa position et fort de son bon droit car les cultures sont assez différentes entre nos deux pays, mais chacun a sans doute profité de cette confrontation en puisant chez l'autre des choses intéressantes qui ont permis une progression de tous.

L'aspect binational du chantier sera développé en 3ème partie, ce passage ne concerne que ce qui a été réalisé conjointement pour l'hygiène et la sécurité, qui reste tout à fait spécifique du fait de la compétence de nos collègues britanniques du H.S.E. limitée à ce seul

domaine réglementaire et qui s'appuie sur deux textes importants.

The Health and Safety at Work Act de 1974 and the H.S.E. Factories Act 1961. Les pouvoirs de contrôle (Enforcement) des inspecteurs britanniques sont à peu près équivalents à ce que nous connaissons en France, mais les textes sont nettement moins nombreux. Par contre ils diligent les poursuites pénales et accompagnent la procédure judiciaire jusqu'au jugement de la cour alors qu'en France, ce rôle revient au Ministère Public en l'occurrence le Parquet.

Les institutions représentatives du personnel (les I.R.P.)

En matière de conditions de travail, nous l'avons examiné en début de cette partie, les textes prévoient plusieurs institutions où sont représentés les salariés: le C.P.I.H.S. et le C.H.S.C.T.

La première est spécifique au B.T.P., le comité remonte aux dirigeants les préoccupations du personnel en matière d'hygiène et de sécurité puis par les visites effectuées avant les réunions, pour constater que les mesures préconisées sont effectivement appliquées en quelque sorte s'assurer que les modes opératoires décrits dans les P.H.S. (plan d'hygiène et sécurité) ont été bien expliqués et sont respectés. On peut résumer tout ceci par une information qui remonte mais l'inverse est aussi nécessaire, faire passer auprès des compagnons le message sécurité, c'est à dire associer l'ensemble des intervenants du site qu'ils appartiennent à l'entreprise principale ou aux sous-traitants.

Le C.H.S.C.T. Comité d'hygiène sécurité et des conditions de travail doit être constitués' dans toutes les entreprises ou établissements occupant plus de 50 salariés (L. 236.1 loi du 23.12.1982 modifiée par la loi du 30.12.86 et enfin par la loi du 31/12/91 pour tenir compte des risques potentiels du secteur du B.T.P. et qui a pris effet au 1er juillet 1992).

Le C.H.S.C.T. est élu pour 2 ans par un collège constitué par les membres du Comité d'entreprise et les délégués du personnel titulaires.

En général les candidats qui doivent être âgés de 18 ans et avoir un an d'ancienneté, sont présentés par les organisations syndicales; la délégation du personnel varie en fonction de la taille de l'entreprise de 3 dont 1 cadre en dessous de 200 salariés, à 9 dont 3 cadres si l'effectif est supérieur à 1 500. C'était le cas sur le chantier du tunnel, chaque secteur était représenté (Terminal - Préfabrication - Electro-Mécanique - Tunnel)

Les missions du C.H.S.C.T sont essentielles pour obtenir un bon niveau de sécurité, il doit être associé à la recherche de solutions dans tout ce qui contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail du personnel y compris les intérimaires. Le C.H.C.S.T. est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant, se réunit tous les trois mois. La réunion trimestrielle est toujours précédée d'une visite d'une partie du chantier, ce qui fait que toute la journée est nécessaire.

La direction informe les membres des événements ou accidents qui sont survenus pendant le trimestre, les consulte sur des décisions en matière d'hygiène et de sécurité, par exemple, le port de lunettes de protection pour certains travaux en tunnel et fait état des statistiques élaborés par le service sécurité: taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail pour l'ensemble du chantier, pour T.M.L. et par sous projet.

Le rôle des membres du C.H.S .C.T est délicat et difficile car souvent ils se retrouvent entre le marteau et l'enclume, c'est-à-dire entre la Direction qui fait passer des messages sécurité et le personnel sur le terrain qui n'est pas toujours convaincu du bien fondé des mesures de

sécurité, car elle leur impose des contraintes: pour reprendre le même exemple le port assidu des équipements de protection que sont les lunettes peut être considéré comme une gêne disproportionnée au risque pour les yeux. Leur implication sur le chantier du tunnel a été très forte et la clef de voûte de la politique de prévention élaborée par T.M.L. ; dans la mesure où la mise en oeuvre n'aura pas été possible sans la conviction de tous les acteurs concernés.

LA POLITIQUE DE PREVENTION

Les Principes Européens

La santé et la sécurité sur le lieu de travail ne constituent pas un problème nouveau pour la commission européenne qui s'y est intéressé dès la naissance de la communauté. Les efforts des institutions européennes ont abouti à des améliorations importantes dans ce domaine. Ainsi de nombreuses directives fixant des prescriptions minimales à respecter pour améliorer l'environnement de travail ont été adoptées en entrant en vigueur progressivement avec la mise en place du grand marché intérieur depuis 1993. Les directives sont adoptées par le Conseil des Ministres en coopération avec le Parlement Européen sur la base des propositions de la commission. Elles comportent des dispositions minimales auxquelles les Etats membres ne peuvent se soustraire. En revanche, ils peuvent aller plus loin dans leur exigence de protection.

Dans le cadre de l'Europe sociale, il faut admettre que c'est le secteur qui a été le plus prolifique (16 textes dont 12 approuvés) à partir des 10 principes suivants contenus dans la Directive Cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Les Dix Principes

1. La promotion de la sécurité est une part essentielle des tâches de la Direction
2. Diffusion par écrit à l'ensemble de l'encadrement
3. Sécurité et hygiène, intégrés dans les activités de production
4. Délégué à la sécurité sous l'autorité directe de la direction
5. Hiérarchie en charge des activités de prévention dans son secteur
6. Coordination au sein d'un programme cohérent
7. Collaboration des représentants des salariés
8. Etude des risques et analyses des résultats statistiques
9. Evaluation et exploitation des résultats
10. Formation à la sécurité auprès de tous les niveaux hiérarchiques

Dans le domaine de la construction, d'autres textes revêtent une importance capitale notamment la mise à disposition et le port obligatoire des équipements individuels de protection (E.P.I.), mais c'est surtout la directive sur les chantiers temporaires et mobiles qui fonde la nouvelle réglementation qui va s'appliquer dans les prochaines années.

Transcription en droit national

Nous l'avons déjà indiqué, c'est par le moyen des directives que l'Union Européenne fixe aux états membres des prescriptions minimales, il appartient ensuite à la France de transcrire ces textes dans le droit français.

C'est l'objet de la loi du 31 décembre 1993 qui pour tenir compte des orientations communautaires a modifié les dispositions applicables aux opérations de bâtiment et génie civil en prévoyant la mise en place d'un système de sécurité intégré et en créant une obligation de coordination à tous les intervenants sur les chantiers. Pour ce faire le législateur a adopté les principes généraux de prévention prévus par le code du travail.L230.2 Afin d'améliorer le système actuel, il faut tout d'abord une meilleure connaissance des lieux de travail, il s'agit donc d'être informé de l'ouverture des chantiers d'une certaine importance par la déclaration obligatoire à l'inspection du travail, à l'organisme de sécurité sociale (service prévention de la CRAM) et à l'O.P.P.B.T.P. (voir document annexe). Enfin il a créé une nouvelle instance de concertation, le collège interentreprises de sécurité, de santé et de conditions de travail inséré dans le Code du travail à l'article L.235.11 nouveau.

Le C.I.S.S.C.T. se substituera aux 2 institutions nées des textes de 1976 et 1977 le C.P.I.H.S. et le C.I.H.S., il est tenu compte de l'expérience de ces structures sur les chantiers qui certes, contribuaient grandement à instaurer sur les chantiers du B.T.P. cette préoccupation de la sécurité mais présentaient néanmoins des lacunes. Des décrets en conseil d'état doivent préciser courant 1995, les modalités d'application car la grande novation de ce texte est d'impliquer tous les intervenants sur tous les types de chantiers notamment les travailleurs indépendants qui ne ressortent pas actuellement de l'application de la législation du travail. Par ailleurs les responsabilités du maître d'ouvrage et du maître d'oeuvre sont réaffirmées et complétées par l'obligation de désigner un coordinateur en matière de sécurité.

Les contrats passés entre le maître d'ouvrage et les entreprises doivent mentionner l'obligation de participer au collège interentreprises (C.T. L 235.12) où siègent également des représentants des salariés présents sur le chantier.

Ces textes s'appliqueront vraisemblablement à toutes les opérations de construction même sous conduite d'ouvrage publique (Collectivités locales notamment) il apparaît aujourd'hui que cette extension retarde quelque peu la parution des décrets d'application et peut à terme ouvrir une période d'incertitude par non recouvrement de l'application des anciens textes de 1977 et de ceux issus de la réglementation européenne.

En tout état de cause, l'esprit de prévention contenu dans ces textes nouveaux, a prévalu pendant toute la période de construction du chantier du tunnel sous la Manche et a démontré son efficacité.

Nous avons donc pour objectif de démontrer en quoi la situation de l'employeur sur le chantier rejaillit sur celle de ses employés.

En de rares occasions lorsqu'on fait appel pour des travaux particuliers, à la sous-traitance, cohabitent alors des salariés de plusieurs sociétés, mais c'est toujours pour des périodes courtes et dans un contexte juridique bien établi, précisant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Ce qui n'est donc qu'anecdotique dans les milieux industriels est au contraire monnaie courante et même quasiment la situation permanente sur les chantiers du B.T.P.

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

Même si chaque entreprise intervenante sur le chantier a la responsabilité d'effectuer une tâche définie dans le marché et qu'elle la réalise avec son propre personnel dirigé par son encadrement, il va de soi que cette cohabitation sur le même site Dans les activités économiques relevant du secteur industriel on peut estimer que l'entreprise possède une marge assez importante d'autonomie. Certes ses résultats sont intéressants. Différentes terminologies sont d'ailleurs utilisées, ce qui tend à prouver l'indécision en la matière: contrat de sous-traitance, contrat de mandat, contrat de société, convention de mise à disposition, sans parler du travail bénévole.

Ces contrats dits de prestations de services sont au plan juridique des contrats d'entreprise repris à l'article 1779 du code civil et précisés par la jurisprudence

L'articulation entre salariés et travailleurs indépendants est forte que le cumul d'activités est possible et que certains métiers peuvent s'exercer sous les deux statuts; ainsi un avocat peut être salarié d'un cabinet ou relever d'une profession libérale. Les critères du travail indépendant jusqu'ici définis par la jurisprudence a contrario de ceux utilisés pour le contrat de travail pourraient être remis en cause par l'application de la loi du 11 février 1994 dite loi Madelin, sur l'initiative et l'entreprise individuelle .

LA COEXISTENCE D'ENTREPRISES

Après avoir examiné les différentes formes de la relation individuelle de travail, attardons nous sur les relations inter entreprises. Ce qui singularise l'activité du bâtiment, c'est la présence simultanée sur un même site d'entreprises différentes, quant à leurs statuts, à leur puissance et à leurs activités. Les liens juridiques qui les unissent sont souvent complexes et rendent délicate l'appréhension des responsabilités respectives dans différents domaines. De plus on ne peut qu'insister sur l'interaction entre l'individuel et le collectif. En effet les conditions faites au salarié par son contrat de travail et toutes les clauses y afférent sont étroitement liées au statut de l'entreprise elle même.

Nous devons encore nous en inspirer aujourd'hui pour permettre à la profession de progresser dans ce domaine essentiel: l'intégrité physique des salariés du B.T.P.

Perspectives et évolution du droit

Nous avons vu que bien souvent tout en s'appuyant sur les textes existants, c'est l'application volontariste qui fait la différence et rejaillit sur le climat général et les résultats en matière de sécurité. Il faut donc faire une interprétation élargie et non restrictive de la réglementation du travail et sortir des stéréotypes habituels : ce qui n'est pas expressément écrit donc prévu, ne peut et ne doit pas s'appliquer. Il est patent que si chacun n'a qu'une vision étriquée des règlements en matière d'hygiène et sécurité, les progrès constatés dans certains cas, comme celui du chantier du tunnel mais aussi sur d'autres opérations significatives resteront des cas isolés, dans un contexte particulier. Il faut donc que chacun, acteur de cette politique de prévention: direction, encadrement, maîtrise, compagnons, représentants du personnel, médecins du travail, professionnels de la sécurité,

représentants des organismes officiels, par son implication et son appréhension des textes fasse évoluer l'ensemble pour éviter l'accident.

L'accident du travail a des conséquences humaines graves pour le blessé lui-même et son entourage qu'il soit familial ou professionnel, il a aussi pour l'entreprise et la collectivité des conséquences financières non négligeables et éventuellement des retombées judiciaires civiles et pénales. C'est donc un terrain sur lequel tout le monde peut se retrouver et de manière objective, avec des intérêts communs ou même différents, contribuer à la mise en oeuvre d'une véritable politique de prévention des risques professionnels.

Mais cela ne suffit pas, en effet on ne peut pas toujours compter uniquement sur la bonne volonté ou la motivation des acteurs dans ces domaines il faut légitimer ces avancées significatives par l'inscription de ces évolutions dans le droit. Les textes doivent être vivants, soit refléter la progression ou l'anticiper. Bien souvent, leur durée de vie est trop longue, bien sûr, il faut tenir compte de ceux qui n'intègrent pas tout de suite les avancées, mais il faut corriger aussi de manière plus hardie pour intégrer les leçons des expériences réussies et en faire profiter le plus grand nombre. On ne peut avancer au rythme des plus lents, au contraire, il faut que les moins convaincus se sentent entraînés par l'avant-garde. Très longtemps les entreprises du B.T.P. ont vécu sur leur texte de référence, le décret du 8 janvier 1965 applicable aux établissements dont le personnel exécute des travaux du bâtiment, des travaux publics et tous autres travaux concernant les immeubles, ce texte garde tout son intérêt mais les récentes évolutions réglementaires devraient donner une plus grande cohésion aux partenaires de la prévention, notamment au travers du C.I.S.S.C.T. qui ne porte plus en lui les difficultés des 2 institutions préexistantes, le C.I.H.S. et le C.P.I.H.S., mais au contraire regroupe tous les intervenants concernés.

Prendre toutes les mesures pour que les dispositifs de protection collective ou individuelle soient correctement installés et utilisés. Le fait fautif de la victime d'un accident du travail ne peut suffire à exonérer le chef d'entreprise de sa responsabilité pénale, s'il peut lui être reproché une négligence ou l'inobservation d'un règlement de sécurité ayant concouru à la réalisation de l'accident (Cass. Soc. 20.06.78)

Bien sûr en fonction de la forme juridique de l'entreprise la personne responsable sera différente: gérant pour une S.A. R. L. employeur pour une entreprise individuelle, directeur général pour une S.A. , en cas de pluralité d'entreprises ce qui est le cas habituel sur les chantiers, le responsable sera le chef d'entreprise dont le personnel a été victime de l'infraction sauf si la surveillance des travaux a été confiée à une entreprise unique (Cass. Crim. 25.05.82)

En ce qui concerne les travailleurs temporaires en cas d'inobservation des règles d'hygiène et sécurité dans l'entreprise utilisatrice, la responsabilité pénale du chef d'entreprise utilisatrice est engagée: L.124.4.6 ordonnance du 2.02.82.

Lorsque l'entreprise atteint une certaine importance, le chef d'entreprise peut déléguer ses pouvoirs en matière de sécurité à un de ses subordonnés qui devient préposé (Cass. Crim. 3.1.64)

Le tribunal estimera pour chaque cas si les conditions de la délégation sont remplies. Elle doit être écrite, acceptée et confiée à un responsable d'un niveau hiérarchique suffisant pour faire respecter la réglementation par les salariés placés sous ses ordres, il lui faut donc une certaine autorité et détenir un pouvoir disciplinaire (Cass. Crim. 21.10.75)

L'article L.263-2 du code du travail dispose "les chefs d'établissement, directeurs, gérants

ou préposés qui par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions du livre 2 titre III, chapitres 1,2,3 sont punis d'amende de 500 à 15 000 F" il ne peut donc être exonéré que si un collaborateur a commis des fautes à l'origine de l'accident (Cass. Crim. 14.03.79) il faut donc une désobéissance de la part du salarié.

Dans ce cas la responsabilité pénale de l'entreprise a été introduite par la loi du 6.12.76 aux articles L.263.2.1 et L 263.3.1 la société est prise en tant que personne morale et peut être condamnée en cas d'accident mortel ou blessures graves dans les conditions définies aux articles 221.6 et 222.19 (ancien 319 et 320) du nouveau code pénal.

Le tribunal peut en cas d'absence de responsabilité clairement établie, imposer à l'entreprise un plan de sécurité qui sera soumis pour avis au C.H.S.C.T. ou aux délégués du personnel et transmis au Directeur du Travail.

Le Fonctionnement du Chantier : Conditions de travail et relations sociales

Les relations sociales sont à la fois régulation et action, on peut parler de règlement social car la règle est nécessaire pour organiser et codifier la vie au travail, mais elle n'est pas suffisante pour la rendre harmonieuse, d'aucuns diront, supportable. Il devient alors souhaitable d'associer à l'édiction des règles internes, les partenaires de l'entreprise;

la direction et les salariés organisés par l'intermédiaire de leurs représentants. Bien sûr le cadre général de la réglementation trouve son origine à l'extérieur, tant pour sa promulgation (code du travail, convention collective) que pour son contrôle (Inspection du Travail).

Mais c'est bien au sein de l'entreprise, où sur le chantier que l'action des partenaires sera déterminante et permettra ou non l'impulsion qui débouchera sur un mode de fonctionnement consensuel ou conflictuel.

Par relations sociales, nous entendons principalement, tout ce qui constitue les relations collectives de travail au niveau de l'entreprise, en considérant que tout ce qui relève plutôt de la relation individuelle a été traité auparavant.

Le Lien entre le collectif et l'individuel:

Le champ des relations collectives est très vaste, parfois il recoupe pour partie au moins, celui de la relation individuelle, lorsque les conditions faites au salarié ne sont plus envisagées, seulement à titre personnel, mais plutôt en tant que groupe ou équipe. Il en va ainsi du salaire, de la durée du travail, de la classification notamment. Mais nous nous attacherons essentiellement à l'examen des prérogatives des acteurs sociaux, et à leurs retombées sur la collectivité de travail.

Les textes en vigueur en matière de représentation du personnel

Comme cela a déjà été indiqué par ailleurs, par exemple en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, la législation du travail, dans son intégralité, s'applique aux chantiers de construction, tout autant qu'aux entreprises traditionnelles. Cependant, il faut reconnaître que les particularités des chantiers ne facilitent pas son application et que bien souvent, il y a loin de la théorie à la réalité concrète sur le terrain.

Les dispositions réglementaires particulières à la représentation du personnel, au droit syndical et à la négociation collective prévues dans le code du travail ne souffrent donc pas d'exception en fonction de l'activité de B.T.P. En droit français seules les conditions de seuil d'effectif délimitent leur éventuelle application. Dès lors que cette notion de taille d'entreprise est satisfaite, l'employeur doit mettre en place les institutions représentatives du personnel et permettre le fonctionnement normal du droit syndical.

La notion d'effectif

Il ne faut quand même pas en rester à cette approche simpliste, car bien souvent les effectifs sur le site dépassent largement les seuils requis, c'est à dire plus de 10 salariés pour la mise en place des délégués du personnel et plus de 50 salariés pour le Comité d'entreprise, le Comité d'hygiène sécurité et des conditions de travail et la possibilité de désignation d'un délégué syndical par des organisations représentatives. Néanmoins, il faut avoir à l'esprit que ces obligations légales ne s'imposent pas au chantier en tant que tel, mais seulement à chacune des entreprises présentes ce qui réduit considérablement la portée de ces dispositions. Par ailleurs, le personnel intervenant sur un chantier continue à dépendre de sa société d'origine qui possède déjà les institutions requises au niveau du siège et n'a donc pas d'autre obligation, hormis pour ce qui relève de la coordination en matière de sécurité (CISSCT)

Le vide habituel sur les chantiers

Cette négation juridique que constitue la non reconnaissance en tant que tel du « chantier » explique en grande partie le vide habituel en matière de relations sociales sur les chantiers de construction.

En effet il faut, pour éviter cet écueil néfaste, une réelle volonté des acteurs sociaux externes et internes, c'est à dire, d'une part, une impulsion des services publics conscients des risques de conflit en l'absence de tout dialogue social et aussi du maître d'ouvrage confronté à l'absence de partenaire institutionnel en cas de difficulté à résoudre ou de challenge à proposer pour mener à bien les travaux dans les délais prévus. Actuellement, seule la procédure dite de grand chantier d'aménagement du territoire apporte un début de réponse positive à cette problématique, dans la mesure où l'intervention financière de l'Etat et la Région, est conditionnée par un suivi de l'opération par tous les acteurs concernés y compris les représentants des syndicats de salariés et les organes patronaux. Cet « observatoire » externe motive les intervenants à mettre en place sur le site leurs propres structures de concertation, afin d'éviter de se voir, sinon imposer, pour le moins définir leur politique sociale par des acteurs extérieurs.

Bien sûr cela serait plus simple si on pouvait décréter qu'il y ait un employeur unique par

substitution à l'entreprise d'origine pour tous les salariés présents pendant la phase de réalisation de l'ouvrage. En droit du travail, en l'état actuel des textes, cette configuration juridique n'est pas possible. Cependant le cas du Chantier du Tunnel sous la Manche préfigure ce que pourrait être en matière sociale une solution originale qui soit une avancée pour tous dans la mesure où cela permet une véritable communauté d'intérêt

Explication Juridique et culturelle

En matière sociale, il faut hélas constater que le cadre réglementaire n'impose rien sur les chantiers de construction, en dehors du domaine de l'hygiène sécurité et des conditions de travail. Ce n'est donc que la volonté spontanée ou raisonnée des partenaires qui peut favoriser un dialogue social sur le site. Sur la plupart des chantiers cet aspect n'est pas pris en compte du fait en partie, nous l'avons vu, de l'absence d'outils juridiques mais aussi d'une certaine culture du B.T.P. qui s'est forgée au gré de la dispersion des effectifs, qui ne favorise pas les pratiques de négociation au sein des entreprises

l'exemple du Tunnel sous la Manche

En observant l'exemple du tunnel sous la Manche, nous pouvons à la fois constater les avancées positives dans le domaine des relations sociales mais aussi mesurer l'écart qui reste à combler pour parvenir à un fonctionnement d'entreprise.

Tout d'abord, il faut saluer comme il se doit l'engagement de tous les partenaires dans une démarche novatrice, puisque dès le début du chantier, la Direction du GIE TMC a pris les devants pour organiser le dialogue social par la reconnaissance du fait syndical et a conclu en décembre 87, dès que les effectifs sur le site ont été significatifs, un protocole d'accord pour l'exercice des droits syndicaux signé par les organisations syndicales présentes (FO - CGT - CFDT - CGC)

Outre les dispositions particulières contenues dans ce texte, c'est surtout une approche nouvelle qui contraste avec l'appréhension coutumière à l'égard des syndicats de la part des dirigeants d'entreprise. En fait cette volonté témoigne d'une démarche réfléchie qui indique clairement que les relations sociales doivent être organisées avec les interlocuteurs institutionnels que sont les syndicats, mais aussi et d'autre part, la volonté affichée de ne pas se laisser imposer les directives de l'extérieur mais au contraire rester maître du jeu sur le site en érigeant les représentants du personnel du chantier comme partenaires institutionnels reconnus officiellement et donc légitimés.

Pour que les relations sociales existent, il faut qu'elles se nourrissent de la négociation et donc qu'un certain nombre d'accords dans des domaines variés, jalonnent la vie du chantier.

C'est ainsi que dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire issue de la loi du 13

novembre 1982, scrupuleusement respectée, chaque année des accords sont conclus sur les salaires. Mais des accords intervinrent aussi dans d'autres domaines tels que les primes liées à l'avancement des travaux, le renforcement des moyens des représentants du personnel au sein des institutions et sur des sujets liés à l'emploi et à la formation.

Par ailleurs, sur le chantier du Tunnel sous la Manche, les entreprises qui occupaient un personnel nombreux, ont mis en place les institutions représentatives prévues par la loi: Délégués du Personnel, Comité d'entreprise et C.H.S.C.T.

C'est sans doute la première fois qu'au delà des C.I.H.S., C.P.I.H.S. coexistaient sur un chantier plusieurs C.H.S.C.T. d'entreprises et ce toujours avec le même souci de régler sur le site directement les difficultés entre personnes concernées par l'ouvrage et non pas au sein des sièges des sociétés mères. Cette présence simultanée de représentants du personnel de différentes entreprises a nourri également le dialogue social entre le G.I.E. et les principaux sous traitants en les considérant comme partenaires.

Le Fonctionnement des I.R.P.

Au plus fort de l'activité, au cours de l'été 1991, les effectifs culminaient à 5.600 salariés dont plus de 4 000 directement employés par la G.I.E. Transmanche. Il était donc primordial que l'entreprise principale donne une image flatteuse sur le site mais aussi dans l'environnement local et régional et on peut dire que la politique sociale du Tunnel sous la Manche a eu des retombées bénéfiques. Sur le chantier lui-même où après les premiers mois de démarrage pendant lesquels la confrontation a parfois débouché sur des conflits sociaux, la plus grande partie des travaux s'est déroulée dans un climat social serein; ceci parce que les occasions de rencontre entre la direction et le personnel ont été nombreuses et enrichissantes. Chacun jouant pleinement son rôle dans la recherche d'un consensus fort. Les comptes rendus des réunions mensuelles des délégués du personnel et du comité d'entreprise témoignent de la qualité du dialogue social qui ne s'est jamais démenti jusqu'à la fin des travaux. Les élections des représentants du personnel ont toujours aussi constitué des moments forts de la vie du chantier et non de simples formalités règlementaires, ce qui à l'évidence démontre l'intérêt et la motivation de l'ensemble du personnel pour les relations sociales.

A l'extérieur, les observateurs attentifs et souvent critiques de cette vitrine médiatique qu'a été le tunnel pendant plus de 6 ans ont pu mesurer les résultats obtenus dans le domaine social car les acteurs du chantier ont accepté la transparence. Les commissions prévues dans le cadre de la procédure Grand Chantier pour assurer le suivi de la politique en matière d'emploi et de formation ont permis des échanges réguliers entre les différents partenaires au sein du Comité de pilotage éducatif, du groupe administratif permanent et du groupe permanent consultatif

Le partenariat local

La qualité des relations sociales a rejailli sur l'image de marque de la main d'oeuvre locale au travers des échos favorables relatifs aux performances techniques mais aussi par le climat qui a régné sur le site.

Contrairement au retentissement parfois amplifié des difficultés financières et du litige

entre Eurotunnel et les sociétés de construction, jamais même dans les moments difficiles qui marquent la fin des grands chantiers, quand beaucoup craignent pour leur avenir, le climat social ne s'est détérioré au point de devenir conflictuel. Ceci n'est pas le fruit du hasard mais bien dû à des liens sociaux tissés patiemment pendant toutes les années de travaux. Il n'est pas surfait aujourd'hui d'affirmer que dans le monde du B.T.P. où jusqu'alors, la pratique sociale a toujours été reléguée au second plan, le Chantier du Tunnel sous la Manche a été un formidable laboratoire d'expérimentation. Les relations se sont fondées sur la confiance réciproque entre Direction et représentants des salariés mais aussi vis à vis des partenaires extérieurs et notamment avec les services du Ministère du Travail dont le rôle ne s'est pas limité au contrôle de l'application de la réglementation du travail.

Grâce à une présence quasi constante due à la diversité des problèmes, l'inspection du travail a pu être le référent accepté par toutes les parties, à titre d'exemple, les dispositions relatives à la protection des représentants du personnel et ont été intégralement respectées tout au long du chantier et lorsqu'au cours de l'enquête contradictoire et une possibilité de maintien sur le site était envisageable par un reclassement sur un autre poste même au prix d'une formation appropriée, un terrain d'entente était systématiquement trouvé pour permettre au « salarié protégé » d'assurer ses mandats le plus longtemps possible.

De même l'administration est restée vigilante pour maintenir la pluralité syndicale, source de diversité et de qualité du dialogue social, le plus tard possible en fonction de l'évolution du chantier et des effectifs nécessaires. C'est ainsi que pendant presque toute la durée du chantier du Tunnel sous la Manche, quatre des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ont été présentes sur le site et associées à la négociation et à la conclusion des accords collectifs

Néanmoins, il a fallu un climat favorable et un environnement particulier pour obtenir à titre précurseur ce que doivent être en cette fin de XX ième siècle les relations sociales sur des grands chantiers européens.

Alors faut-il rechercher au travers, une évolution du droit national ou communautaire, l'impulsion nécessaire dans le domaine social ?

L'adaptation du droit social aux défis actuels

La législation du travail ne peut permettre seule de combler les déficits en matière de relations sociales dans les entreprises.

Nous avons sous les yeux de nombreux contre-exemples de sociétés industrielles ou commerciales dont les effectifs salariés impliquent pourtant l'application des règles en matière de représentation collective.

Dans certaines entreprises du secteur de l'habillement ou de la grande distribution, notamment, le dialogue social s'avère inexistant par manque de volonté de fonder les relations de travail sur la négociation.

Sous l'emprise de principes de direction archaïques qui préconisent que « l'information, c'est le pouvoir », les salariés sont maintenus dans l'ignorance de tout ce qui touche à la vie de

l'entreprise donc de leur vie au travail, faute de représentants du personnel. Mais lorsque le terrain paraît plus fertile, ce qui semble être le cas dans l'activité du B.T.P. où les relations sur les chantiers ont toujours été frappées du sceau de la franchise et du pragmatisme, l'adaptation du droit doit permettre le développement des relations sociales.

Evolution du cadre juridique.

Les règles de droit actuelles ne prennent pas en considération le particularisme que représente un chantier de longue durée.

Autant on peut admettre qu'un chantier traditionnel qui ne dure que quelques mois, comme par exemple la construction d'une salle de sports, n'interfère que très peu dans la vie au travail des salariés concernés. Ils relèvent, à l'évidence beaucoup plus de leur entreprise d'origine pour leur situation personnelle et de toute façon la brièveté de l'opération ne permet pas de mettre en place un système différencié du reste de l'entreprise pour la période considérée. La condition individuelle de chaque salarié prime donc sur les aspects collectifs. A l'inverse, lorsqu'il s'agit de grands travaux, dont l'exécution requiert plusieurs années, il faut pouvoir souder la collectivité de travail pour mener à terme l'opération dans des conditions optimales et équilibrées pour l'ensemble des salariés du site, quelque soit leur entreprise d'appartenance. Pour parvenir à créer cette communauté d'intérêts, il faut tendre vers une culture d'entreprise et pour ce faire s'assurer que les conditions collectives faites à l'ensemble des salariés sont les plus proches possibles pour tous. Diviser pour régner, s'avère être parfois un principe utile à des fins militaires, mais ce n'est pas une bonne approche pour un grand chantier. Il faut au contraire que l'équilibre social soit respecté et qu'un sentiment de justice lié à l'égalité de traitement, prédomine parmi les intervenants concernés par le même chantier, le même projet.

Le dialogue social sera le ciment, le liant de la collectivité de travail. Tout ne peut être mis en commun, en effet les entreprises du B.T.P. doivent tenir compte de l'ensemble de leurs salariés présents sur différents chantiers et le social doit vivre au niveau de l'entité juridique qu'est l'entreprise.

Cependant dans cette optique traditionnelle on voit les risques sur le site concerné d'avoir une collectivité éclatée du fait de la disparité des entreprises présentes. Cela peut générer des incompréhensions, des difficultés majeures si tous ne se sentent pas concernés par les mêmes objectifs, ou ne bénéficient pas des mêmes conditions pour les réaliser.

Sans pouvoir, dans le cadre juridique formel imaginer un employeur unique qui serait sans doute la version aboutie de la prise en compte réelle de la véritable dimension du chantier, il faut cependant tendre vers la mise en place d'une pseudo entreprise à laquelle serait délégué un certain nombre d'attributions dans le domaine social.

A l'instar de ce qui a été mis en oeuvre en matière d'hygiène et sécurité, où sans dégager la responsabilité de chaque entreprise vis à vis de son propre personnel, les structures inter entreprises (CIHS. CPHS. CISSCT) s'attachent à définir et à faire respecter les règles communes nécessaires à la coordination et l'harmonisation de l'ensemble des interventions des différentes entreprises. On doit prévoir une mise en

commun de moyens spécifiques au chantier qui permettrait d'avoir une véritable identification du personnel présent sur le site. Bien sûr, pour cela il faut imaginer un cadre juridique novateur qui respecte les équilibres entre les sièges des entreprises et le Grand Chantier.

Le droit du travail a prévu par exemple, en matière de représentation du personnel dans les entreprises de grande taille comportant plusieurs établissements distincts une superposition des institutions dont les fonctions respectives sont clairement définies à la fois par la réglementation et la jurisprudence.

C'est ainsi que certaines compétences relèvent du Comité Central d'entreprise et d'autres aspects sont examinés en Comité d'établissement selon qu'elles concernent tout ou partie des salariés. Un accord de participation lié aux résultats financiers de l'entreprise sera négocié au niveau central alors que l'attribution d'une prime liée à la production réalisée sera discutée au niveau de chaque établissement.

Si le législateur a estimé nécessaire la prise en compte de ces cas particuliers que représentent les groupes et les grandes entreprises il faut maintenant à l'évidence faire une place aussi dans la législation aux grands chantiers de construction.

Pourquoi ne pas prévoir un « Comité local d'entreprise » sur le site des travaux en liaison avec les organes représentatifs des entreprises concernées par l'opération. Celles-ci délégueraient pour la durée du chantier un certain nombre de prérogatives nécessaires à une vie harmonieuse et à des prises de décision dans des domaines acceptés par convention.

On peut citer notamment la nécessité d'avoir une direction unique sur le site, les besoins de formation du personnel relèvent aussi de décisions du chantier.

La durée et l'aménagement du temps de travail, les accessoires de salaires et les primes, l'hébergement si nécessaire, la restauration, les déplacements ... Tous ces éléments sont partie intégrante de la vie des salariés sur le chantier et dans la mesure où leurs répercussions financières sont prévues dans l'enveloppe globale, un code de bonne conduite peut être élaboré entre tous les acteurs concernés.

Plusieurs cas de figures sont possibles mais ont des implications juridiques différentes selon la formule retenue:

Soit on pose le cadre juridique des recrutements du personnel dans une approche type Tunnel sous la Manche avec constitution d'un G.I.E.. Celui-ci regroupe les entreprises concernées et se substitue alors à elles vis à vis des salariés qui sont embauchés uniquement pour l'opération.

Dans ce cas les différences entre le personnel de l'entreprise principale et celui des entreprises sous-traitantes subsistent. On mesure alors les limites générées par ce type de disposition qui ne permet un dialogue social qu'en fonction de la volonté exprimée sur le site proprement dit, donc de manière aléatoire.

Soit on définit un nouveau cadre juridique de la relation individuelle de travail en prévoyant sur les grands chantiers le détachement du personnel de son entreprise d'origine par exemple

L'implication des acteurs à la fois internes et externes a progressivement intégré le

chantier du Tunnel dans le tissu économique et social local, jamais sans doute une région ne s'est autant identifiée à une réalisation. Cela est dû pour partie à la dimension de l'ouvrage mais aussi à cette collaboration institutionnelle et réelle dans le domaine social.

La qualité des relations sociales a rejailli sur l'image de marque de la main d'oeuvre locale au travers des échos favorables relatifs aux performances techniques mais aussi par le climat qui a régné sur le site.

Contrairement au retentissement parfois amplifié des difficultés financières et du litige entre Eurotunnel et les sociétés de construction, jamais même dans les moments difficiles qui marquent la fin des grands chantiers, quand beaucoup craignent pour leur avenir, le climat social ne s'est détérioré au point de devenir conflictuel. Ceci n'est pas le fruit du hasard mais bien dû à des liens sociaux tissés patiemment pendant toutes les années de travaux. Il n'est pas surfait aujourd'hui d'affirmer que dans le monde du B.T.P. où jusqu'alors, la pratique sociale a toujours été reléguée au second plan, le Chantier du Tunnel sous la Manche a été un formidable laboratoire d'expérimentation. Les relations se sont fondées sur la confiance réciproque entre Direction et représentants des salariés mais aussi vis à vis des partenaires extérieurs et notamment avec les services du Ministère du Travail dont le rôle ne s'est pas limité au contrôle de l'application de la réglementation du travail.

Grâce à une présence quasi constante due à la diversité des problèmes, l'inspection du travail a pu être le référent accepté par toutes les parties, à titre d'exemple, les dispositions relatives à la protection des représentants du personnel ont été intégralement respectées tout au long du chantier et lorsqu'au cours de l'enquête contradictoire.

La possibilité de maintien sur le site était envisageable par un reclassement sur un autre poste même au prix d'une formation appropriée, un terrain d'entente était systématiquement trouvé pour permettre au « salarié protégé » d'assurer ses mandats le plus longtemps possible.

De même l'administration est restée vigilante pour maintenir la pluralité syndicale, source de diversité et de qualité du dialogue social, le plus tard possible en fonction de l'évolution du chantier et des effectifs nécessaires. C'est ainsi que pendant presque toute la durée du chantier du Tunnel sous la Manche, quatre des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ont été présentes sur le site et associées à la négociation et à la conclusion des accords collectifs.

Néanmoins, il a fallu un climat favorable et un environnement particulier pour obtenir à titre précurseur ce que doivent être en ce début du vingt et unième siècle les relations sociales sur des grands chantiers européens.

Alors faut-il rechercher au travers, une évolution du droit national ou communautaire, l'impulsion nécessaire dans le domaine social ?

LA DIMENSION BINATIONALE

LE CONSTAT

Très peu d'ouvrages de construction ont eu cette particularité d'être par définition et par objectif d'envergure binationale. Auparavant, seuls quelques ponts et surtout les tunnels alpestres du Mont Blanc et de Fréjus ont bénéficié de ce statut. Le caractère international du Tunnel sous la Manche dépasse de loin la seule liaison entre deux pays voisins comme c'était le cas entre la France et l'Italie ou l'Allemagne. En effet c'est l'arrimage au continent européen des îles britanniques qui a été réalisé, avec la fin de toute la symbolique millénaire de l'isolement de l'Angleterre. Que ce lien fixe soit sous mer et donc à priori invisible pour les sujets de sa gracieuse Majesté, n'enlève rien à la fin d'une situation vécue jusque là comme originale et justifiant les particularismes locaux: on roule à gauche et, l'adoption du système métrique est assez récente.

L'adhésion à l'Europe même si elle est réalisée politiquement ne va pas de soi dans tous les domaines et particulièrement dans celui qui nous concerne: le social, à tel point que Londres a demandé et obtenu de Bruxelles l'exemption de la clause sociale du Traité de Maastricht et donc de ce fait, n'applique pas systématiquement les directives de l'union Européenne contrairement aux autres pays qui la constituent.

Le Tunnel sous la Manche est par ailleurs un projet international, d'abord européen mais aussi de portée mondiale.

La réalisation des tunnels entre le Kent et le Nord Pas-de-Calais, c'est d'abord l'éclosion d'une euro région au coeur de l'Europe du Nord la plus riche et la plus peuplée. Londres, Bruxelles, Amsterdam, Luxembourg, Bonn et Paris, sont six capitales sur lesquelles repose pour une bonne part la construction européenne avec le couple franco allemand et le fonctionnement de l'Union avec Bruxelles, Luxembourg et Strasbourg siège des institutions communautaires: la Commission et le Parlement.

Binational et européen le tunnel l'est bien sûr, par la décision des deux états directement concernés par sa réalisation. Sans la volonté politique du gouvernement britannique dirigé par Margaret Thatcher et celle de la France avec en tête le Président de la République François Mitterrand et son premier ministre Pierre Mauroy, cette tentative aurait échoué comme toutes ses devancières.

Binationale projet présenté par Eurotunnel et mené à bien par Transmanche Link regroupant 10 entreprises, 5 britanniques et 5 françaises une première du genre en Europe en association avec des sociétés Italiennes, Suisses, Allemandes pour la fourniture de matériels.

Européen bien sûr par l'accord réalisé au sein de l'union des chemins de fer associant la compagnie Belge SNCB, British Rail et la S.N.C.F. pour la ligne à grande vitesse reliant Paris, Bruxelles et Londres par le Tunnel dont le prestigieux Eurostar ne cesse de démontrer l'intérêt économique et la réussite commerciale qui justifie l'implication des sociétés ferroviaires.

IL ne faut pas oublier le brassage des populations entre ces pays qui favorise l'épanouissement de l'identification européenne à un moment stratégique où les institutions de l'Union vont être réformées et permettre une évolution positive des retombées sociales sur l'ensemble des Citoyens des pays de la Communauté.

De portée mondiale, le Tunnel sous la Manche l'a été dès l'officialisation du projet retenu accordant la concession à Eurotunnel et nécessitant pour sa concrétisation un montage d'une envergure financière jamais atteinte impliquant 220 banques réparties de par le monde; des USA au Japon en passant par l'Asie et bien sûr toutes les grandes places financières internationales avec au premier rang les banques européennes.

La mondialisation de l'économie souvent annoncée à l'époque s'est trouvée au travers du lien fixe transmanche, illustrée de manière spectaculaire et médiatisée à outrance de ce fait.

Des textes à la réalité

L'architecture des textes relatifs au Tunnel sous la Manche témoigne de la complexité juridique dans un contexte politique différent dans les deux pays signataires des accords bilatéraux. Il fallait donc que la réalisation, de cette voie entre le continent et les îles britanniques revête un intérêt supérieur aux yeux des dirigeants français et britanniques pour surmonter les obstacles politiques, juridiques, administratifs voire économiques ou techniques. Il ne s'agit plus ici d'examiner dans le détail cet édifice de difficultés qui a fait l'objet d'un traitement en 1 ère partie mais plutôt de s'arrêter un moment sur les conséquences des textes en question sur le déroulement du chantier et la phase de démarrage de l'exploitation c'est à dire pendant une période d'une dizaine d'années.

Il faut bien avouer que l'histoire de ces dix années du Tunnel sous la Manche conforte l'adage qui veut que les contraires s'attirent. Cette séduction répulsion résume de manière abrupte ce qui s'est vécu des deux côtés de la Manche. Pourtant, alors que tous les obstacles semblaient réunis pour faire échouer une nouvelle fois ce vieux rêve, sous la Manche, protégée sans doute par une dimension surnaturelle les tunnels se creusaient entre la « perfide Albion et le pays des mangeurs de grenouilles» en surmontant la méfiance réciproque et les cultures opposées. Il faut bien noter toutes ces antinomies réelles qui ont jalonné cette période.

Au niveau politique d'abord, en France, à partir de 1981, c'est la gauche qui est au pouvoir alors que la droite a tenu les affaires depuis plus de vingt cinq ans.

En Grande Bretagne, au contraire les travaillistes ont dû céder la place aux conservateurs de Madame Thatcher. Pourtant dès septembre 81, un groupe de travail franco britannique examine les aspects techniques et économiques d'un éventuel lien fixe transmanche.

Le 30 novembre 1984, après avis favorable remis par ce groupe de travail et confirmé par un rapport des banques, le Président de la République française et le Premier Ministre Britannique affirment à l'issue du sommet de Rambouillet, leur volonté de faciliter la réalisation d'un projet entièrement financé par des capitaux privés. Le socialiste François Mitterrand, grand partisan des nationalisations accepte cette condition préalable voulue par la libérale Margaret Thatcher exprimé par son désormais célèbre « not any penny». A l'unisson du dépassement de cet antagonisme, le Nord Pas de Calais et le Kent vont rapprocher leur destin pour tirer profit des retombées économiques prévisibles du Chantier du siècle. Une Région de Gauche présidée depuis des lustres par les socialistes Pierre MAUROY le Lillois, puis Noël JOSEPHE de la Fédération PS du Pas de Calais, la plus puissante de France va ratifier un accord avec un Comté Conservateur qui apparait vu d'ici comme le jardin de l'Angleterre diamétralement différent du Nord Industriel. Ce faisant, les autorités

politiques régionales ainsi que le Conseil Général du Pas de Calais surmontent les divergences souvent fortes, émises, soit par les communautés portuaires ou les collectivités locales du littoral, pour des raisons diverses, opposées au Tunnel.

Après avoir fait fi de ces difficultés juridiques et politiques, il restait à dépasser les clivages socio économiques voire culturels des voisins d'outre manche.

L'approche sociale de nos « amis anglais », termes toujours utilisés lors des entrevues binationales est parfaitement exprimée par Marie Hautefort dans son ouvrage qui parle, non de droit du travail mais de déréglementation du travail. Nous verrons les implications générées par cette absence de référence sociale pendant la période de construction et comment le pragmatisme habituel des hommes de chantier a permis de les surmonter. L'histoire du chantier est émaillée d'anecdotes dont certaines ont déjà été évoquées mais elles témoignent toutes des efforts nécessaires pour surmonter les divergences réciproques.

Sans tomber dans l'inventaire, retenons en quelques unes plus révélatrices peut être. Ainsi, les Anglais ont de manière irrépressible et viscérale peur du feu et de la rage. Traumatisés par l'incendie de Londres ils réagissent à notre avis de manière disproportionnée devant un risque somme toute assez limité sur le chantier par une interdiction absolue de fumer côté britannique dans les tunnels, alors que côté français, cela était toléré et que les galeries communiquant, la prévention réelle l'imposait partout ou nulle part. L'harmonisation dans ce cas, n'a pas été possible, la Direction TML a considéré le risque négligeable et le contrôle, en cas d'interdiction, démesuré pour le respect d'une contrainte inutile et secondaire par rapport à d'autres risques.

La crainte représentée par l'intrusion de chiens ou de renards et la contamination par la rage des animaux insulaires a conduit l'union européenne à accepter le financement d'un dispositif électrique servant de piège à l'entrée du tunnel français au nom de l'exception culturelle.

la compétence en matière d'inspection

Le traité de Canterbury et le Contrat de Concession ont tenté de répondre aux inévitables difficultés juridiques nées du caractère binational du Tunnel sous la Manche.

Dans l'euphorie du démarrage du chantier, il faut bien convenir que la complexité textuelle l'a emporté sur la clarté juridique.

Ici ou là, des voix s'élèvent pour mettre en exergue, tel ou tel point faible 0 sur le montage financier ou les surcoûts liés à la sécurité. Mais l'articulation des textes internationaux et nationaux n'a pas fait l'objet d'une analyse approfondie par des juristes spécialistes de ces questions, cela pourrait à des fins historiques hélas ou pour éviter de futurs désagréments à l'avenir faire l'objet d'une étude de droit public. Pour illustrer ces manquements, nous prendrons seulement l'exemple précis de la compétence en matière d'inspection du travail pendant la période de construction et le démarrage de l'exploitation.

Il faut d'abord convenir, à contrario de ce que j'ai évoqué auparavant dans les domaines sociaux, que nos collègues anglais ont abordé de façon plus précoce et plus pragmatique cet empilage juridique. Alors que nous avons laissé subsister cette ambiguïté jusqu'à

l'extrémité, on peut même avancer aujourd'hui que la solution retenue émane plus des praticiens que des théoriciens et que le vide juridique originel n'est pas à mon avis totalement comblé même si de récentes initiatives doivent permettre d'envisager un règlement à moyen terme.

Examinons dans le détail le déroulement chronologique de cet imbroglio juridique. Il faut dire quelques vérités qui s'imposent à l'expérience.

Les rédacteurs du traité franco britannique et du contrat de concession ont eu pour vision somme toute logique l'harmonisation binationale des textes entre un droit d'inspiration anglo-saxonne et un d'inspiration latine.

le cadre juridique existant:

Les deux textes fondamentaux n'ont pas le même statut et leur imbrication ne facilite pas la clarté de l'arsenal juridique mis en oeuvre dans le domaine social.

Le traité de Canterbury du 12 février 1986 aborde au moins dans trois articles (2, 10 et 11) cette délicate question de l'articulation entre les pouvoirs de la Commission intergouvernementale (C.I.G.) et les autorités nationales qui conditionne la réponse à la notion de compétence en matière d'inspection en général mais plus précisément en matière de réglementation du travail. Le contrat de concession quadripartite conclu le 14 mars 1986 avant même la ratification du traité qui n'est intervenue que le 29 juillet 1987 pour la France traite lui aussi cette question aux articles 13 et 27.

La terminologie utilisée dans ces textes porte en elle les contradictions développées ci après. Dès l'origine du chantier les administrations concernées par ces questions de droit ont tour à tour interpellé le secrétariat général au Tunnel sous la Manche chargé de la coordination des intervenants côté français, sans jamais obtenir de réponse tranchée sur ce sujet.

A la simple question posée de connaître les textes applicables en droit social et les autorités chargées de les faire appliquer, une succession d'avis émanant de différentes autorités ont apporté que des réponses partielles.

Il est de tradition selon une jurisprudence administrative bien établie que les services déconcentrés du Ministère du Travail assurent le suivi des chantiers de construction même si la destination finale de l'ouvrage réalisé ressort de la compétence de l'inspection du travail relevant du Ministère des Transports

Ainsi des 86, lors du démarrage des travaux préliminaires, c'est la Direction Régionale du Travail et de l'emploi du Nord Pas de Calais qui s'est investi de cette mission. Elle a organisé le suivi du Chantier du Tunnel, en imaginant une solution novatrice non conforme avec les règles traditionnelles du découpage administratif des sections d'inspection issues du Décret de 1977 sur l'organisation des services extérieurs du travail et de l'emploi. Un poste de Directeur Adjoint basé à Boulogne alors que le site du Tunnel se trouvait géographiquement dans la section de Calais a été créé pour permettre une disponibilité plus importante en rapport avec l'ensemble des questions sociales liées au chantier du Tunnel sous la Manche.

Pendant les travaux de creusement des tunnels et d'aménagement des terminaux, c'est-à-dire, jusqu'à l'été 1991, l'interrogation sur les pouvoirs respectifs des autorités nationales est restée secondaire, dans la mesure où les textes cités prévoyaient bien le recours par le Comité de Sécurité aux administrations compétentes. De plus dans l'organisation même du fonctionnement du Comité de Sécurité, la création de groupes de travail permanents réunissant les responsables des deux pays dont l'un sur les questions relatives à l'hygiène et la sécurité du travail entretenait l'idée d'une responsabilité partagée selon la localisation des problèmes posés de part et d'autre de la frontière.

Lorsque la phase d'installation des équipements fixes a démarré fin 1991, début 1992, les aspects ferroviaires du tunnel ont fait leur apparition sur le site pour prendre une importance croissante courant 1993.

Le changement de nature des travaux a modifié la perception d'ensemble du chantier, après les entreprises de travaux publics, ce sont les sous traitants habituels de la pose de voies ferrées, de caténaires et de la signalisation ferroviaire qui ont pris le relais. Du terrain binational cette question des compétences des services est redevenue franco française et les britanniques se faisaient fort à chaque rencontre des délégations d'interroger la partie française sur l'état d'avancement des réflexions sur le sujet.

Deux thèses se sont affrontées pendant plus de trois ans, confortées par les imprécisions de textes en question.

Le Comité de sécurité a toujours fait une lecture supra nationale du Traité de Canterbury puisque son article 10 précise « une commission intergouvernementale » est mise en place pour suivre au nom des deux Gouvernements et par délégation de ceux-ci l'ensemble des questions liées à la construction et à l'exploitation du Lien Fixe.

Il va de soi que si chaque texte de droit se suffisait à lui même cette interprétation peut tout à fait se prévaloir d'un caractère irréversible et empêche ipso facto toute autre analyse.

La conséquence pratique et juridique impose à tous les services concernés d'intervenir pour le compte exclusif de cette autorité binationale. Cette position fut battue en brèche en premier lieu par le Préfet du Département du Pas de Calais qui réfutait toute notion d'extraterritorialité de la Concession au regard des actes et des décisions en matière d'aménagement du territoire par la création d'une ZAC puis en matière de sûreté et de protection civile.

La direction des relations du travail interpellé par le cabinet du Ministre des Transports en vue de permettre à la C.I.G. d'accorder le certificat d'exploitation à Eurotunnel a mis en avant les contradictions qui ne manqueraient pas de surgir étant donné la spécificité du statut de l'inspection du travail et plus particulièrement son indépendance nécessaire prévue par la Convention 81 de l'O.I.T. pour son action coercitive.

D'ailleurs non seulement se pose la question du fonctionnaire habilité, mais bien au delà des textes mêmes applicables à la concession et les moyens mis en oeuvre pour les faire appliquer. Pendant ces trois années d'application approximative faute de position définitive plus de 30 notes différentes émanant de tous les organismes sollicités témoignent de la complexité d'une réponse claire à une question qui paraissait à l'origine somme toute aller de soi.

La Direction des Affaires juridiques du Ministère des Affaires Etrangères a exprimé tous les doutes sur ce thème en mettant en exergue l'ampleur de l'ambiguïté juridique.

Le rôle réglementaire confié par les textes à la CIG comporte une restriction et deux ambiguïtés.

La restriction découle explicitement de l'article 13-1 du contrat de concession (mesures de police et d'exploitation) au terme duquel « les mesures de police concernant l'ordre public sont prises par les autorités compétentes en vertu des législations nationales. C'est en vertu de cette position que le Préfet a pris les décisions indiquées plus haut.

Ce partage de compétences apparemment simple est rendu compliqué par la conception extensive de la notion d'ordre public retenue par le droit français qui recouvre simultanément la sécurité. Ce chevauchement introduit la possibilité de conflits de compétences entre la C.I.G. et les autorités nationales.

Les ambiguïtés sont de deux ordres. Le traité et le Contrat de concession comportent une ambiguïté organique autour de la nature même de la C.I.G. qui ne dispose pas d'une personnalité morale distincte de celle des Etats concédants. Une ambiguïté fonctionnelle de la commission tient aux stipulations de l'article 27 -4 du Contrat qui précise: « la C.I.G. peut élaborer des règlements applicables à la liaison fixe auxquels force exécutoire est donnée en droit interne».

On peut légitimement se demander si ces dispositions ont pour effet de rendre directement applicables en droit interne les actes pris par la CIG ou si elles signifient qu'une transposition en droit interne est nécessaire. Au total, les compétences de la CIG en matière de réglementation de l'exploitation de la liaison fixe s'agissant notamment des aspects de sécurité soulèvent trois questions:

- la nature juridique des moyens d'actions de la CIG et donc du comité de sécurité
- l'articulation du système juridique mis en place aux fins de la liaison fixe avec le droit interne des deux Etats.
- le partage des compétences en matière de sécurité.

Le Royaume Uni a partiellement résolu ces questions de manière juridique d'abord en rendant les dispositions adoptées par Eurotunnel directement applicables en principe aux termes de l'article 20 du Channel Tunnel Act de 1987. Ainsi les actes pris dans le cadre de la construction prennent la forme de « Laws ».

En France, par contre, le traité et le contrat de concession n'ont pas été complétés par un acte de droit interne de cette nature.

On voit bien que les pouvoirs de la C.I.G. sont plus limités qu'il n'y paraît et qu'en fonction des besoins, des accords intergouvernementaux ou des arrangements administratifs spécifiques semblent nécessaires pour consolider l'arsenal juridique applicable à la concession. Ce recours était d'ailleurs ouvert par l'Art.7 du Traité: « les 2 gouvernements pourront négocier un protocole ou des accords additionnels relatifs au droit de la sécurité sociale, au droit du travail, de l'hygiène et de la sécurité du travail applicables à la construction et à l'exploitation de la liaison fixe ». Un projet de saisine du Conseil d'Etat avait été élaboré en ce sens mais à ma connaissance n'a pas été mené à son terme. Voilà pourquoi côté français, nous avons continué à vivre sur cette ambiguïté qui ne sera définitivement réglée qu'à l'occasion d'une instance pénale sauf à accepter ce *modus vivendi* qui persiste tant que chacun reste sur son pré carré à savoir l'application par le fonctionnaire national des textes en vigueur dans chaque pays. Ce qui, il faut bien l'avouer enlève beaucoup du caractère binational souvent évoqué et apparemment inscrit

dans des textes internationaux. En effet, en vertu du traité de Canterbury, le comité de sécurité a été mis en place pour veiller à la conformité des règles et des dispositifs de sécurité applicables à la Liaison Fixe avec les règles nationales ou internationales en vigueur: il a été convenu dès les premiers stades de la phase de construction qu'un régime de sécurité unique s'appliquant à l'ensemble du tunnel serait nécessaire.

En l'absence de coordination, il y a un risque de conflit au cas où les deux appliqueraient chacun leurs propres règles nationales jusqu'à la frontière.

LE SYSTEME BRITANNIQUE

L'Organisation

La Grande-Bretagne a une longue tradition industrielle puisque nos voisins ont été les précurseurs dans le développement économique au milieu du XIX ième siècle.

Les textes liés à l'hygiène et la sécurité du travail dataient de plus de 100 ans et nécessitaient une réactualisation en profondeur. La loi fondamentale dénommée Health and Safety at Work Act, a été promulguée le 31 juillet 1974. Elle précise à la fois les objectifs en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs mais aussi les règles à respecter pour préserver l'environnement. Elle vient compléter les textes spécifiques en matière de construction qui existaient depuis 1959 et les Factories Act de 1961. Cette même loi dont un résumé est affiché sur les lieux de travail a mis en place l'organisation actuelle en matière de prévention des risques professionnels.

Au niveau central, deux institutions sont créées:

the Health and Safety Commission sorte de parlement politique regroupant autour du secrétariat d'Etat les représentants des employeurs et des salariés ainsi que des élus locaux et des personnalités qualifiées. Cette instance peut proposer de nouveaux textes pour améliorer la santé et la sécurité au travail et s'assure du respect de la législation actuelle et s'informe de la situation existante.

Elle est assistée dans ces fonctions par une administration spécialisée dans ces domaines de santé publique The Health and Safety Exécutive couramment appelée au royaume Uni le H.S.E. qui regroupe 4 300 personnes: administratifs, médecins, chercheurs, et bien sur les inspecteurs chargés de faire appliquer les textes dans leur spécialité.

En effet ce qui caractérise l'organisation de l'inspection du travail outre manche c'est à la fois une répartition des tâches par domaine professionnel et une implantation territoriale.

The working inspectors au nombre de 1 200 environ sont repartis géographiquement pour la plupart au sein de sept régions qui regroupent 20 bureaux locaux avec à leur tête un Area Director. Les plus nombreux sont les Factory Inspectors que nous pourrions assimiler à vocation industrielle, les plus généralistes chargés des Field opérations, c'est-à-dire des interventions sur le terrain autrement dit le contrôle des entreprises et des chantiers.

Certains secteurs d'activités qui présentent des risques particuliers sont plus spécialement, suivis par des inspecteurs distincts, bénéficiant d'une formation particulière: Nucléaire, Carrières, Mines, Agriculture, Plate forme pétrolière et Chemins de Fer.

Ces professions ont fait l'objet souvent d'une législation adaptée plus précise et antérieure au Health and Safety at Work Act.

Le Statut

Si on établit un parallèle avec le système français on peut à priori remarquer le nombre élevé d'inspecteurs (1 200), a comparé avec les 700 inspecteurs du travail répartis au sein des trois ministères 550 pour le Ministère du Travail, 100 pour le Ministère des Transports et 50 pour le Ministère de l'Agriculture mais les chiffres ne reflètent pas des réalités identiques. Tout d'abord en France, un corps de contrôleurs du travail est chargé d'assister l'inspecteur du travail responsable de sa section d'inspection Par ailleurs en matière de risques professionnels le service prévention des CRAM apporte un renfort non négligeable par la présence sur le terrain de ses ingénieurs conseil et les contrôleurs.

Côté britannique, trois grades Inspector, Principal Inspector et Chief Inspector ainsi que le (HM) Senior Inspector pour les spécialistes réunissent l'ensemble des opérateurs.

La Différence la plus notable réside dans les fonctions des inspecteurs. On a souvent comparé au niveau européen les différents systèmes d'inspection du travail qui font l'objet d'études ou de rapports à la suite d'échanges de fonctionnaires Le trait dominant dans notre pays est le caractère généraliste de la fonction puisque la partie relative à l'hygiène la sécurité et les conditions de travail ne représente que le titre III du livre II sur l'ensemble des neuf livres qui constituent le Code du Travail même si par ailleurs de nombreux textes non codifiés viennent renforcer le dispositif réglementaire dans ce domaine.

Cette intervention élargie à d'autres aspects notamment l'emploi et la formation professionnelle explique que depuis plusieurs années plus d'une centaine d'inspecteurs ne soient plus affectés en section d'inspection mais sont venus renforcer les services régionaux et départementaux. L'appellation même des services britanniques H.S.C. et H.S.E. indique clairement que le domaine de compétence des collègues d'outre manche se concentre sur l'hygiène et la sécurité. Si on peut tenter une assimilation, leur rôle est à mi-chemin entre celui de la C.R.A.M. et du Ministère du Travail à la fois fait de discipline scientifique et de formation juridique. Avant d'être opérationnels les inspecteurs recrutés après une formation supérieure bénéficient d'une formation qui s'étend sur 2 ans avec une grande partie auprès d'un inspecteur confirmé.

Rôle et Moyens:

Les fonctions dévolues aux inspecteurs sont précisées dans la loi de 1974 qui est d'inspiration pénale. On peut donc relever que ce qui caractérise d'emblée la fonction à l'instar de la vision habituelle du grand public en France. C'est la mission coercitive de l'inspection du travail même si depuis quelques années elle évolue dans un rôle plus tourné vers le conseil comme le démontre la campagne lancée par le HSE en 1995 par cette déclaration du Directeur général adjoint du HSE « Nous préférons de loin aider les

employeurs à respecter la loi et à éviter les problèmes en les conseillant plutôt que de devoir intervenir une fois qu'il y a eu infraction ».

En matière de contrôle des entreprises les procédures utilisées dans les deux pays sont assez similaires et graduées. Le HSE procède d'abord par des observations ou avertissements informels c'est-à-dire oraux ou écrits, si la situation le nécessite ils ont recours à des injonctions avec un délai de mise en conformité (mise en demeure de 21 jours). En cas de danger imminent ils peuvent faire cesser immédiatement la situation par une interdiction (prohibition notice) sous peine d'amendes ou de prison. Ce sont donc des pouvoirs extrêmement étendus qu'ils tiennent de la loi et à la différence de ce que nous connaissons, pour les affaires importantes, en cas d'accident mortel par exemple ils sont amenés à intervenir personnellement devant les Tribunaux et réclamer de fortes amendes à l'encontre de l'employeur et quelquefois l'emprisonnement (prosecution).

L'arsenal juridique applicable au monde du travail hormis les textes légaux déjà cités est complété par des règlements pris en application des lois, des codes de conduite et des notes explicatives (guidance notices).

Bien sûr la mission du H.S.E. ne se cantonne pas à ces fonctions réglementaires, tout comme leurs homologues européens ils ont des pouvoirs d'investigation et d'enquête à la suite des accidents et des incidents et mettent au point une méthodologie pratique pour améliorer le niveau de sécurité et même élaborer en concertation avec des partenaires des guides de prévention à l'usage des travailleurs.

Ils sont chargés par la Commission d'établir des rapports et des statistiques pour mesurer les résultats en matière d'accidents du travail selon un système en vigueur depuis 1985. Le RIDDOR qui prévoit la réglementation des comptes rendus d'accidents, des maladies et des événements dangereux, s'applique aux faits en relation avec les activités du travail couvertes par la loi de 1974. Elle couvre les employés, les travailleurs indépendants, les stagiaires et les autres personnes ce qui peut concerner le public. Par contre elle exclu les accidents sur la voie publique dits de trajet en France.

Les résultats statistiques ne peuvent qu'en partie être rapprochés des Taux de Fréquence et des Taux de gravité calculés par la C.N.A M.. En effet les modalités de calcul diffèrent: ainsi en Grande Bretagne les accidents sont répartis en trois catégories :

Fatal (Mortel) Major (Grave) et Over 3 days, c'est à dire que ne sont comptabilisés que les accidents qui donnent lieu à un arrêt de travail supérieur à 3 jours alors que la CNAM retient ceux qui provoquent plus d'une journée d'arrêt.

En Grande Bretagne, les services de surveillance médicale: Employment Medical Advisory Service crée en 19730 sont passés sous la tutelle du HSE en 1975. Cette législation s'intègre dans un système national de santé et ne prévoit d'examen obligatoire que pour certaines professions, mais par contre celui-ci n'est pas limité aux seuls salariés mais peut concerner des demandeurs d'emploi et même des retraités. Depuis 1988 les bénéficiaires ont accès à leur dossier médical. En cas d'accident du travail la déclaration doit être faite dans les 9 semaines ainsi qu'au HSE dans les 7 jours pour permettre le versement des indemnités.

L'Exemple du Chantier du Tunnel

Les textes officiels n'ont tenté de répondre qu'au partage de responsabilité des deux Etats qu'en terme de droit lié à la territorialité des travaux réalisés selon l'article 3 du Traité de Canterbury et l'article 40 du Contrat de Concession sur le droit applicable en matière de sécurité lors de la construction de la liaison fixe. La C.I.G. par contre a clairement indiqué qu'un régime de sécurité unique, s'appliquant à l'ensemble du Tunnel serait nécessaire dès la construction tout en mentionnant que faute d'accord global sur le sujet, les différents services concernés continuaient à fournir leurs rapports à l'autorité binationale. Cette harmonisation nécessaire est restée sous jacente pendant toute la période de chantier et les seules avancées vers une solution partagée n'ont pu se réaliser que grâce à la collaboration aux différents niveaux.

Ainsi la coopération mutuelle entre les services d'inspection pour trouver des solutions communes sur l'ensemble du site à prévalu malgré les divergences apparentes sur l'approche des problèmes de sécurité. Les textes et les procédures pouvaient être assez différents, l'objectif recherché s'avérait souvent commun, en définitive, et après confrontation des points de vue, une solution pragmatique nécessaire à la prévention était toujours trouvée et appliquée de part et d'autre de la frontière: Les rencontres officielles ont permis peu à peu de vaincre les réticences réciproques initiales dues à la culture de chacun.

Ensuite la présence sur le terrain lors de visites conjointes sur des aspects particuliers, techniques a mis en avant la prédominance du souci partagé de la prévention et de l'inévitable répercussion de la décision pour l'ensemble des travailleurs qu'ils soient français ou britanniques.

L'exemple le plus révélateur de cette préoccupation commune trouve son expression dans le système de ventilation.

La frontière géographique tracée au milieu des tunnels après la jonction réalisée en juin 1991 par la CIG en conformité avec le Traité franco-britannique était sans influence sur le système de ventilation mis en place à partir de Sangatte et Shakespeare Cliff. Pendant la phase d'équipement électro-mécanique, les travaux se déroulant simultanément il était primordial d'obtenir un consensus sur la gestion du dispositif d'aération pour ne pas mettre en péril, en cas de pollution tous les personnels séjournant en galerie. La mise au point des seuils de déclenchement de l'alerte et des procédures d'évacuation a nécessité dans le respect des différentes normes nationales de nombreuses réunions pour arriver à la signature d'un protocole d'accord au sein de TML

Cette implication des deux services d'inspection sur le chantier du Tunnel a permis de bénéficier chacun des apports de l'autre et d'enrichir les pratiques professionnelles qui ont été présentées lors d'un colloque binational organisé dans le cadre de l'année européenne de la santé au travailles 17 et 18 novembre 94 à Boulogne et Folkestone.

Les inspecteurs britanniques qui se sont succédés pour le suivi du chantier ont découvert ainsi le rôle plus étendu de l'inspecteur du travail et l'implication plus forte des salariés dans la prévention des risques professionnels par l'intermédiaire des représentants du personnel et la mise en place de institutions relatives à la sécurité (CHSCT - CIHS - CPIHS) En leur permettant d'assister à ces réunions, ils ont pris conscience de l'utilité de cette association directe des salariés dans ce domaine où le comportement individuel et la prise de

responsabilité collective prend souvent le pas sur la simple application des règlements.

Côté français il a fallu reconnaître le professionnalisme du HSE et son adaptation aux situations évolutives. D'emblée les textes indispensables pour une réelle application des accords bilatéraux ont été mis en oeuvre. L'étroite imbrication entre les institutions binationales prévues au Traité: CIG et surtout Comité de Sécurité et les responsables du HSE ont évité chez eux les attermoissements préjudiciables chez nous ou le bicéphalisme chronique n'offre pas la meilleure garantie d'efficacité.

De même pour le HSE la passation de pouvoir entre ses différentes composantes allait de soi, dans un premier temps, l'inspecteur affecté au suivi du chantier était un spécialiste des opérations de construction pour la phase d'équipement le poste était occupé par un spécialiste des aspects industriels puis dès les premiers essais ferroviaires le flambeau fut repris par un spécialiste des chemins de fer Un nouveau rôle pour l'inspection du travail

l'apparition et l'application progressive de ces nouveaux textes en matière de prévention des risques professionnels et plus particulièrement la nouvelle réglementation applicable aux opérations de construction, à la lumière de l'expérience du chantier du tunnel sous la Manche et des résultats obtenus devraient dessiner un rôle nouveau pour les services de l'inspection du travail, plus proches des réalités, plus présents sur les sites, et plus efficaces par l'utilisation de nouveaux moyens juridiques.

C'est dans cet esprit que l'article L.231.12 du code du travail, prévoit la possibilité d'arrêt de chantier en cas de constatation par l'inspecteur du travail d'une situation de danger grave et imminent: en cas de risque de chute de hauteur ou d'ensevelissement lors de travaux de fouilles ou en tranchée (décret du 29 juin 1992). Ce dispositif issu de la loi du 31 décembre 1991 est précisé par une instruction du 8 février 1993 qui fait référence au droit de retrait des salariés (L231.8) et indique que le recours à l'arrêt des travaux s'impose lorsque le salarié n'a pas utilisé volontairement ou non cette faculté de se soustraire au risque d'accident. La pratique récente de l'arrêt de chantier; plus efficace car beaucoup plus facile à mettre en oeuvre que la procédure de référé qui nécessite l'intervention du Président du Tribunal de Grande Instance démontre qu'il est bien adapté aux mentalités des personnes de chantier. Parfois même la simple menace de recourir à cette procédure, sans l'engager réellement suffit pour provoquer une réaction de l'encadrement du chantier et remédier aux anomalies constatées, non seulement d'ailleurs sur les risques de chutes et d'ensevelissement mais sur toute autre situation de risque également.

Lors du XI ième congrès mondial, sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui s'est tenu à Stockholm en mai 1987, la Commission Européenne par la voix du H.S.E. a présenté sa façon de voir le rôle de l'inspection du travail, en phase avec les progrès techniques et les évolutions juridiques. Il ne s'agit pas d'opposer une nouvelle fois la mission de contrôle et la fonction de conseil qui divise depuis longtemps les services d'inspection. Selon moi, il faut faire évoluer ces rôles complémentaires en définissant un cadre juridique adapté et en donnant des moyens réels aux inspecteurs du travail, notamment par le biais de la formation dans les domaines techniques. Ils ne pourront être les garants du respect des normes, et par la même de la préservation de l'intégrité physique des travailleurs que si tous les acteurs de la prévention parlent le même langage.

Ainsi l'apparition des coordinateurs de sécurité sur les chantiers prévus par les nouveaux textes nécessitera, puisqu'ils devront être agréés par le Ministère du Travail, une plus grande implication des services d'inspection dans la formation de ces spécialistes, afin d'avoir par la suite une action concertée avec les organismes officiels (I.T. , C.R.A.M.,

O.P.P.B.T.P.)

L'inspecteur du travail doit être la clé de voûte du système de prévention dans les prochaines années, de part sa position institutionnelle auprès des entreprises: Direction, Encadrement, et Représentants des salariés

Son rôle relève donc plus de l'animation de tous ses partenaires que de la simple application des textes; c'est donc plus une mission d'assistance auprès d'eux, que de simple conseil qu'il s'agit.

En conclusion nous pouvons dire que cet exemple réussi du chantier du tunnel sous la manche ,certes surtout d'un point de vue social, n'a pas empêché , loin s'en faut qu'il reste aujourd'hui encore une formidable prouesse technique, fiable et rentable du point de vue économique. En effet les échos négatifs dont on parle beaucoup actuellement ne sont pas du fait du tunnel en lui-même, mais bien du au montage financier qui a prévalu à l'époque.

On peut donc de nos jours fortement recommander aux maîtres d'ouvrages et aux entreprises qui entreprennent ou prévoient des grandes opérations de construction dans les prochaines années en Europe de miser sur une politique sociale forte gage de réussite de leur chantier et de leur projet.

C'est le témoignage fort que nous ont laissé tous les hommes et les femmes du Tunnel que tente de préserver pour l'avenir l'amicale des bâtisseurs du tunnel sous la manche.

BIBLIOGRAPHIE

LEGISLATION DU TRAVAIL ET GRANDS CHANTIERS

OUVRAGES GENERAUX ---TRAITES

Traité de droit du travail tome 8 G.H CAMERLYNCK
Droit international du travail N.Valticos (pages 146 à152) Négociations,
conventions et accords collectifs tome 7 M. Despax Droit social européen (Litec
1991) N.Catala- R Bonnet
Droit du travail - Droit vivant (ed Liaison 1992) J.E Ray - Ph Mousseron
Le Droit social en Grande Bretagne (coll Lamy Europe 90) M. Hautefort Le Droit des
partenaires sociaux dans l'entreprise (Litec 1985) M.C Oury -Ph Levy
Relations collectives de travail Volume 293 B.Teyssier Négociations et
accords collectifs d'entreprise 90 y'Chabaron Que Reste-t-il- de Billancourt
(Hachette 1990) D. Labbé-F.Perrin
Citroën- une nouvelle culture d'entreprise (Ed d'organisation 1989) X.Mercure Tableau de
l'état physique et moral des salariés en France(ed La Découverte 1986) ASSOCIATION
VILLERME

OUVRAGES GENERAUX HYGIENE SECURITE. - Code du travail Daloz Edition 1994

- TRAITE HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL
J. Boisselier Edition CNAM Pages 113 à 123 B.T.P.
- TRAITE HYGIENE ET SECURITE PILUYETTE Ed.1994
- DICTIONNAIRE PERMANENT SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
CHANTIERS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS feuillets 26 pages
875 à 915
- ERGONOMIE HYGIENE ET SECURITE Ch. P. Bernard 27 année édition
1994. Les éditions d'ergonomie Conditions de travail et
environnement
- Sécurité et sante au travail D. Lejeune MDT DRT/CT5
du rapport Villermé aux directives européennes
- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail 1993
En cours de construction. Bâtir pour la santé sur les lieux de travail de la C.E.E.
- La responsabilité pénale en matière d'hygiène et sécurité D.RT.E. Lille 1982 E. Dernis H.
Verbeke
- Notes 3ème Forum international Travail Santé Sept 1992 F.I.T.S. Paris Evaluation
des risques dans le B.T.P. Pages 83 à 103
- Décret du 8 janvier 1965 Document I.N.RS.
- Liaisons sociales numéro spécial : LE CHSCT

DOCUMENTS SPECIFIQUES

- Ministère du travail. Les notes de la Mision DAGEMO Cahiers 1 à 22 juin 1993
- Transparences Informations sur la règlementation du Travail

N°6 le C.H.S.C.T.

- N°13 la prévention des risques professionnels - les acteurs
- N° 25 la formation à la sécurité
- FOCALLES Ministère du Travail SCO 1 à SC05
- Travail et Sécurité Revue JINIRISI
- Notes Techniques D.R.T.E. Ile de France
L'arrêt de chantier
- Guide d'intervention de l'I.T. D.R.T. Fév. 1993
Danger grave et imminent sur les chantiers du B.T.P. - The Health and Safety system in Great Britain
H.S.C. Juillet 1992
- Evolution du rôle de l'I.T. Congrès Mondial Stockholm 1987 Intervention du H.S.E. au nom de la C.E.E.
- A.T.- M.P. Rapport au Conseil économique et social Fév. 1994
- U.E. Bruxelles Hygiène et Sécurité en Europe n° 4193
- Santé et sécurité au travail un défi pour l'Europe Dossier Européen 5/92
- Janus Revue Européenne Hygiène et Sécurité

OUVRAGES PARTICULIERS AU TUNNEL

- Le Tunnel sous la Manche Entre Etats et Marchés
CRAPS Lille II 1992 P.U. Lille sous la Direction de G. Marcou R. Vickerman et Luchoire
- Le Tunnel sous la Manche Etude du S.G.T.M.
Ministère des Transports Juillet 1990
- Le Projet du siècle l'Histoire en marche TM.L. Le lien 1
ère édition Nov. 1990
- Le Secrétariat général au Tunnel sous la Manche
Ministère de l'Equipement, du Logement, des Transports et de la Mer 1993 - The Channel Tunnel A. 21 st Century Transport System
Eurotunnel 1990
- La liaison fixe à travers la Manche Avril 1986
Etude du Ministère de l'Equipement, du logement, de l'aménagement du territoire et des transports
- Le tunnel sous la Manche. La construction en France France Manche
1991
- Programme du séminaire Binational TM.L. 17 et 18 Nov. 1992
- Plan Transmanche Protocole d'Accord
Etat Région N.P.D.C. 1986
- D.A.T.A.R. Coordination Grand Chantier du Lien fixe Transmanche Rapport
préliminaire 1986
- C.I.A.T 11.07.75 Relevé de décisions sur l'organisation des grands chantiers
d'aménagement du territoire
- Coordination Transmanche : Le Tunnel sous la Manche un grand chantier d'aménagement
du territoire numéro hors série Juin 1994
- Eurotunnel Magazine: Inauguration du Tunnel 1994
- Eurotunnel Le Chantier du Siècle J.Wilson J. Spick
Harper Collins Edition SOLAR 1994
- Le tunnel sous la Manche Que sais-je P.U.F. 1992 J. Spick

- L'Echo du Pas de Calais N° 2 Mai 1994 1.2.3. TUNNEL
- La Voix du Nord Hors série Spécial Tunnel
- L'OUVRAGE revue mensuelle TM.L.
- Le Lien revue mensuelle TM.L.

DOCUMENTS

- Accidents du travail et maladies professionnelles
Résultats détaillés 91 - Résultats provisoires 1992 paru en mars 1994 sources C.N.A.M.
- Prévention des risques professionnels (Conseil Supérieur) Orientations
et programmes d'action prioritaire 1994
- Bilan 93 des Conditions de travail
La Documentation Française
- L'inspection du travail en France en 1991 Rapport
au B.1. T
- Tableaux statistiques AT TM.L. 1987 à 1993
- Le système RIDDOR (U K 1985)
Traduction 1988
- Rapports semestriels des organismes I.T CRAM OPPBTP au comité de sécurité de la
C.I.G.
- INSEE les retombées économiques du tunnel juin 1994)
- Accords TM.L. Salaires - Durée du travail
- Charte de l'intérim TM.L. SOUS TRAITANTS 1987
- Accord sur les I.R.P. Droit syndical 1987
- Le Traité de Canterbury (12 février 1986)
- Le Traité de Concession (14 mars 1986)
- Règlement intérieur du C.I.H.S. du chantier du tunnel (Déc1986)

ORGANISATION JURIDIQUE

GRANDE BRETAGNE

TRAITE DE CANTERBURY 12 février 1986

CONCESSION 14 mars 1986

EUROTUNNEL

Channel Tunnel/France Manche contrat de construction
13 août 1986

TRANSMANCHE LINK T.M.L.

BALFOUR BEATTY - COSTAIN - TARMAC
TAYLOR WOODROW - WIMPEY

GIE TRANSMANCHE CONSTRUCTION

BOUYGUES – DUMEZ - SAE – SGE - SPIE
BATIGNOLLES

FRANCE

M.D.O. SETEC/ATKINS Maître d'oeuvre

COMMISSION INTERGOUVERNEMENTALE C. I. G.

COMITE DE SECURITE

GROUPES DE TRAVAIL TRANSLINK

SITE U.K.

ORGANISMES LOCAUX

SECOURS SECURITE CIVILE GENIE CIVIL EQUIPEMENT MATIERES DANGEREUSES
SECURITE FERROVIAIRE
HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL H.S.C.
D.D.T.E. INSPECTION DUTRAVAIL C.RAM. SERVICE PREVENTION O.P.P.B.T.P
(HSE) HEALTH AND SAFETY RAILWAY INSPECTORATE

. STRUCTURE SUR LE SITE CIHS CPIHS CHSCT

MEDECINE DUTRAVAIL
SERVICE SECURITE
SERVICE DE SECOURS

DIRECTION CONSTRUCTION France
SOUS PROJETS
CHEFS de SECTEUR et de SERVICES