Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 72 (1980)
Heft: 12

Artikel: Problèmes actuels dans le domaine du droit du travail
Autor: Bois, Philippe
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386033

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 19.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Problèmes actuels dans le domaine du droit du travail

*Par Philippe Bois, professeur aux Universités de Neuchâtel et Genève**

1. Introduction

Il s'agit, pour l'auteur du présent exposé, non pas de montrer exhaustivement ce qu'il en est actuellement de la législation du travail, mais bien plutôt de s'intéresser aux problèmes que l'on peut estimer d'actualité.
Je suis membre de la Commission fédérale du travail. Elle est actuellement saisie de projets concernant la modification éventuelle de l'Ordonnance II de la loi sur le travail (OLT II). Je suis bien entendu tenu au respect de l'obligation de l'article 44 LT (secret de fonction). Cela a deux conséquences:
a) Je ne pourrai traiter que de ce qui est public dans les procédures en cours, et soulèverai les problèmes généraux qui présentent des difficultés.
b) Les opinions que je puis émettre ci-dessous sont exclusivement personnelles, et ne peuvent en aucune manière faire préjuger des décisions qui pourraient être prises ultérieurement par les autorités.

2. Généralités

Il y a plusieurs façons de concevoir une législation du travail, c'est-à-dire, la manière pour l'Etat d'intervenir dans la relation entre l'employeur et le travailleur. Il est possible de se borner à n'établir qu'une règle de jeu. Lorsqu'on détermine les règles du football, on ne favorise pas, par avance, et de l'extérieur, une équipe par rapport à l'autre. Théoriquement, les règles sont neutres (je dis théoriquement, parce qu'en réalité, aucune règle n'est jamais neutre). Mais on peut aussi assigner à l'intervention de l'Etat un rôle différent: celui de corriger les inégalités qui existent naturellement entre les protagonistes de la relation de travail.
Cette manière de voir, en ce qui concerne la protection des travailleurs, est imposée par la Constitution fédérale. L'article 34ter est d'une parfaite clarté, et ne se prête, à ce propos, à aucune interprétation:

> «La Confédération a le droit de légiférer:
> *a)* sur la protection des employés ou ouvriers . . .»

En d'autres termes: si la Confédération veut légiférer, elle doit le faire dans une certaine direction, déterminée par la Constitution fédérale. Ce but ne doit jamais être oublié lorsqu'on interprète les dispositions concernant le droit du travail.

* Conférence prononcée à Fribourg, le 4 septembre 1980, à l'occasion de la conférence d'automne de l'Association intercantonale de droit du travail.

Dans le domaine du droit privé, la compétence étatique n'est pas, à la lettre, de même nature. Mais on ne saurait oublier, ici aussi, cette idée de protection, et c'est d'ailleurs dans ce sens que le législateur évolue de plus en plus. L'instauration du système des règles relativement ou absolument impératives le montre.
Il existe donc en Suisse une législation du travail, dont le but n'est pas tant d'instaurer de simples règles de jeu, mais bien de protéger le travailleur. Cette législation est d'ailleurs quantitativement importante, si l'on tient compte, outre des dispositions légales, des ordonnances, des directives, etc. Elle est relativement récente, puisque la loi sur le travail date de 1964, ses ordonnances d'exécution de 1966 et 1969, le titre dixième du Code des obligations de 1971. On revoit actuellement le problème du travail à domicile (Message et projet de loi du 27 février 1980, FF 1980 II, p. 282). Cette législation est d'ailleurs en mouvement, et actuellement, on peut prendre en considération les propositions suivantes (au 30 juin 1980): l'Union syndicale suisse a déposé une initiative sur les vacances (FF 1979 III 729). Le problème de la participation est l'objet de quatre initiatives parlementaires (Morel, Egli, Jelmini, Biderbost). On note, dans le domaine du licenciement, une initiative Carobbio, et une motion Muheim. Les parlementaires Müller, Zehnder, Ziegler-Genève, Ziegler-Soleure, ont déposé des motions sur la Charte sociale européenne, le travail temporaire, la prescription dans le domaine des accidents de travail, les règles impératives dans le droit du travail.
Il semble pourtant que l'évolution a marqué le pas. Après les grandes revisions des années 60, l'observateur ne peut se défendre de l'impression d'une certaine stagnation, une sorte de manque de dynamisme dans ce domaine. Il ne s'agit pas là d'une remarque fondée uniquement sur l'analyse des textes concernant le sujet. Mais on pourra remarquer qu'en 1978, un travailleur sur 14 a subi un accident de travail d'une gravité suffisante pour qu'il ne soit pas rangé dans les cas «bagatelles», et que, uniquement en ce qui concerne les assurés de la Caisse nationale d'assurances en cas d'accidents, 327 personnes en sont mortes (1,4 travailleur par jour ouvrable). A lui seul, par exemple, le tunnel du Gothard a fait 19 victimes.

3. Problèmes d'application

L'application du droit du travail n'est pas simple. Les obstacles sont de plusieurs natures, certains étant permanents, d'autres étant spécifiques au moment et au lieu. Les voici:
a) L'application de la législation du travail nécessite le recours à des moyens financiers. Or, le moins qu'on puisse dire, est que les propositions de dépense, dans ce domaine, n'entraînent généralement pas l'enthousiasme des parlements cantonaux. Un exemple: dans le budget pour 1980 de l'Etat de Neuchâtel, l'Inspection du travail figure pour

195 000 fr. L'Office cantonal des sports coûtera la même année aux citoyens du canton 1,3 millions de francs.

b) La protection des travailleurs n'est pas ressentie par l'opinion publique, par les travailleurs eux-mêmes, comme une activité importante de l'Etat. Dans la classe des salariés, l'accident de travail fait un peu partie de ce que l'on attribue au destin, de ce qui semble inéluctable. Il est évident en outre que nombre de victimes n'ont de toute manière pas grand chose à dire. Les 19 personnes tuées lors de la construction du tunnel du Gothard étaient étrangères, donc ne votaient pas, et n'avaient même pas le droit de se livrer à une quelconque propagande à teneur du fameux arrêté du Conseil fédéral du 24 février 1948 concernant les discours politiques d'étrangers.

c) L'application des dispositions légales entraîne évidemment l'obligation de connaître les lois. Pour de nombreux employeurs (et, hélas, pour de nombreux travailleurs), le respect du droit est ressenti comme une brimade inutile, comme un moyen d'empêcher de faire correctement le travail. La persistance de l'existence de salaire payé au rendement n'arrange évidemment rien dans ce domaine. On peut même constater, à certaines occasions, l'adaptation du droit à une pratique illégale, mais généralisée. Ainsi, l'article 39 OLT I a été adapté à la pratique par une OCF du 21 décembre 1977 (ROLF 1977 2367).

d) Les influences extérieures variant selon les lieux et le temps sont nombreuses. Actuellement, certaines régions de la Suisse luttent pour faire créer des emplois. Rien que de très légitime à cela évidemment. Les moyens utilisés sont divers, et vont de l'offre de terrain aux exonérations fiscales autorisées ou non par le droit.

L'observateur doit cependant se demander si d'autres raisons n'entrent pas en ligne de compte. En effet, dans les régions où existe un excédent de main-d'œuvre (ce fut le cas en Suisse dans les années 74 et suivantes) la tendance pourrait être de moins se soucier de l'application d'une disposition légale. En d'autres termes, il n'est pas certain que la volonté politique de protéger les travailleurs soit plus forte que celle d'inciter les employeurs à s'établir dans une région. Cette obsession de l'emploi à tout prix n'est certainement pas favorable à une application correcte de la législation protectrice.

Une exécution compliquée

Dans le même ordre d'idée, certaines querelles de chapelle n'ont pas contribué à une évolution satisfaisante. Et l'on est en droit de supposer que cela ne s'arrangera pas nécessairement. Résumons le problème: l'exécution de la loi sur le travail comprend le recours à plusieurs sortes de mesures. Certaines d'entre elles sont de type administratif, d'autres pénal. Dans ce dernier cas, lorsqu'il s'agit de se poser la question de la poursuite pénale contre une personne qui a intentionnellement ou par négligence provoqué un accident de travail, le ministère public est compétent. Mais on peut imaginer que les procureurs généraux de Suisse se

préoccupent d'autre chose que de protection des travailleurs et qu'il faut qu'une impulsion soit donnée pour qu'ils agissent. C'est ici que les choses se compliquent. Il n'y a pas de problème si l'entreprise n'est pas assujettie à la Caisse nationale d'assurances en cas d'accidents. Mais ce n'est évidemment pas nécessairement dans celle-là que le risque est le plus grand. En revanche, lorsque l'entreprise est assujettie, deux catégories de dispositions sont applicables, les articles 6 et 7 LT, et l'article 65 LAMA.

Dès lors, la question se pose de savoir qui va intervenir de la Caisse nationale ou de l'Inspection du travail. Le Conseil fédéral a, selon certaines opinions, tranché la question dans une décision du 22 février 1978, à l'occasion de l'affaire de la Carrosserie d'Aarburg. Il suivait à cette occasion l'avis de l'OFIAMT. Il résulte de cette décision, transposée au plan pénal, que seule la LAMA (à l'exclusion de la LT) aurait été applicable en matière d'accidents de travail pour l'entreprise assujettie. Par conséquent, l'article 66 III LAMA aurait déterminé la procédure, et à cause d'un langage vieilli, on en tirait que la poursuite ne pouvait avoir lieu que sur plainte. La conclusion des tenants de cette théorie est claire: le monopole de l'action pénale appartient à la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents, qui décide souverainement de déposer ou de ne pas déposer plainte.

Cette manière de raisonner est discutable au plan des principes. En effet, le but de la Caisse nationale, tel qu'il ressort de la disposition constitutionnelle déterminante (article 34bis), est de réparer les dégâts causés par les accidents de travail et non d'améliorer le sort des salariés. Il en résulte par conséquent une tentation pour les organismes concernés à veiller principalement à ce que les dépenses dues aux accidents soient les moins élevées possible. L'expérience le montre, les mesures prises par la Caisse nationale vont généralement dans ce sens. Ainsi, sa propension à déposer plainte pénale sera faible si cette plainte n'a pas d'effets sur son fonctionnement. Elle s'intéressera plutôt à l'escroquerie à l'assurance.

On peut citer l'exemple suivant: deux employés des Services industriels d'une ville romande descendent sans masque dans un égoût. Ils subissent une intoxication qui n'a pas de suites graves pour eux. La Caisse nationale renonce à déposer plainte, dans la mesure où elle n'a rien eu à payer. Il n'en demeure pas moins que la mise en danger des deux salariés a été réelle, et que si l'on se place sous l'angle de la protection des travailleurs, il était souhaitable qu'un responsable soit puni.

Juridiquement, la manière classique de raisonner semble ne pas devoir être suivie. On doit à la Cour de cassation pénale du canton de Neuchâtel, dans un arrêt du 5 septembre 1979, de l'avoir clairement précisé. La Cour était saisie d'un recours interjeté par un employeur condamné à une amende par un tribunal de district. L'un des arguments du recourant tendait à contester à la justice pénale neuchâteloise le droit de poursuivre, dans la mesure où la Caisse nationale n'avait pas, dans cette affaire,

déposé de plainte. La Cour de cassation pénale a écarté l'argument, estimant, à juste titre à mon avis, qu'il s'agissait d'un domaine dans lequel la poursuite devait s'exercer d'office, et qu'il appartenait aux tribunaux d'appliquer l'ensemble du droit.
Le titre VIe du projet de LF sur l'assurance accidents (FF 1976 III 243) traite de la prévention des accidents. L'article 85 semble régler la question. Mais personne ne sait exactement de quelle manière, puisqu'il s'agit d'un simple renvoi à une ordonnance (un point positif, le mot plainte a disparu).
Au fond, seule la question du droit applicable sera résolue: il s'agira en exclusivité de celui de la loi sur l'assurance accidents. Reste ouvert le problème de l'exécution.

4. Responsabilité

En juin 1980, le Tribunal fédéral a rendu par quatre voix contre une un arrêt dont on ne connaît pas encore les considérants, mais qui présente un intérêt certain dans le domaine du droit du travail. Les faits sont, schématiquement, les suivants: une «poseuse de radium» a travaillé de 1944 à 1956. L'administration des preuves a montré que les mesures qu'on aurait pu attendre à cette époque de la part de l'employeur, s'il avait prêté une attention normale aux circonstances, n'avaient pas été prises. Dès 1974, 18 ans plus tard, sont apparus des troubles dont une expertise a pu établir qu'ils étaient en lieu de causalité adéquate avec l'activité exercée antérieurement. La victime, bénéficiaire d'une rente AI, a réclamé le dommage non couvert, soit environ 600 000 fr. Le Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel, dans un jugement du 3 décembre 1979, a accordé 102 000 fr. L'ancien employeur a recouru au Tribunal fédéral, qui tout en reconnaissant sa responsabilité, a admis le recours et réformé le jugement cantonal.
La responsabilité, le lieu de causalité en particulier, ne posent dans cette affaire aucun problème. Tout tourne autour de la prescription. Comme on sait, elle est dans ces cas-là de un et dix ans. Mais quel est le point de départ? Le Tribunal cantonal a estimé, dans le premier jugement, que la prescription a commencé à courir dès la réalisation du dommage. Selon cette manière de voir les choses, la demande, n'était pas prescrite. Le Tribunal fédéral en revanche a estimé que le dommage coïncide avec l'irradiation, et que la prescription a été acquise 10 ans après la fin de l'activité. La demande a été considérée par conséquent comme tardive. Je ne puis ici discuter les arguments juridiques, faute d'avoir connaissance des considérants du Tribunal fédéral. Les opinions varient d'ailleurs à ce sujet, mais je me rallierai sans aucune hésitation à celle exprimée par les professeurs Deschenaux et Tercier dans un avis de droit déposé dans cette affaire, et qui conclut comme le Tribunal cantonal à la condamnation de l'employeur. On doit cependant constater que le Tribunal fédéral a tranché, et que par conséquent, il n'y a plus guère

d'espoir, dans un avenir proche, d'une évolution jurisprudentielle. C'est évidemment grave. Scientifiquement, on peut, à notre époque, faire des investigations qui permettent de déterminer la causalité entre un acte et un dommage. Même, entre l'acte et le dommage, les connaissances peuvent évoluer de telle manière que l'on ne s'aperçoive que beaucoup plus tard de cette causalité. Mais d'autre part, laisser peser sur l'employeur une menace qu'il peut ne pas connaître au moment même des faits pose des problèmes (peut-être d'ailleurs est-ce cela que l'on appelle le risque économique). Il semble très important toutefois de prendre des mesures et l'une des plus cohérentes me paraît être celle de l'extension de l'intervention de la Caisse nationale dans le temps, et des assurances privées pour le cas où elles interviennent. Il est bien évident que le régime des cotisations devrait être revu pour tenir compte de cette charge supplémentaire.

5. Ordonnance II de la loi sur le travail (OLT II)

Il est actuellement question de revoir l'OLT II. Ainsi que je l'ai déjà relevé, il n'est pas dans mon intention d'entrer dans les détails des dispositions, puisque je suis tenu dans ce domaine par le secret de fonction. Il n'en demeure pas moins que les grandes questions de principe subsistent. comme chacun sait, la durée du travail est réglementée dans la loi, de manière relativement précise. En particulier, les limites du travail de jour, l'interdiction du travail de nuit, la durée maximum font l'objet de dispositions particulières. Dans les années 1960, lorsque l'on mettait sur pied la LT, il a été décidé de maintenir une certaine souplesse, et l'article 27 a été adopté dans ce but. Cet article sert de base légale à l'OLT II. On retrouve ici l'idée générale du projet de l'USS de 1946 (loi cadre), et les restes d'une innovation du projet de l'OFIAMT de 1950 que l'on avait appelé les ordonnances qualifiées. Le régime n'a pas été choisi, mais pour tenir compte des vœux des organisations professionnelles, le système des OLT a été retenu, avec, à l'occasion de leur adoption ou de leur modification, consultation de la Commission fédérale du travail.
L'OFIAMT revoit donc l'OLT II. Il a consulté les milieux intéressés à ce propos. Il se pose deux questions de principe qui devront être tranchées.
a) L'article 27 LT permet des dérogations pour certaines catégories de salariés. Mais sont-elles libres, ou bien l'Etat doit (ou peut), en établissant la dérogation, rétablir l'équilibre de protection par d'autres mesures? Prenons un exemple: admettons que la durée du travail légale soit, dans un domaine, de 50 heures par semaine, ce qui représente, à peu près 2400 heures par année. On peut imaginer une dérogation simple qui autoriserait à passer à 52 heures par semaine, ce qui représenterait un total de 2496 heures par année. Faut-il alors admettre, et c'est une des manières de voir les choses, que l'article 27 impliquerait la récupération de ces heures par une autre voie, par exemple, par deux semaines de vacances supplémentaires? C'est tout le problème. Certains disent: le

Conseil fédéral peut autoriser la dérogation. C'est tout. D'autres soutiennent au contraire qu'il doit, si la dérogation est accordée, rétablir la protection par un autre biais.
b) L'autre question de principe est celle qui concerne le régime des permis. Elle se pose dans les termes suivants: les dérogations doivent être prévues «en blanc» pour certains types d'activité, ou ne constituer qu'une possibilité pour l'autorité d'accorder le permis à certains employeurs, pour autant qu'ils puissent, dans chaque cas, faire la démonstration du besoin?
L'article 27 OLT II fournit un bon exemple. Si l'on suit la théorie de l'autorisation «en blanc», l'employeur peut, dans tous les cas, et sans même qu'il soit besoin pour lui de montrer qu'il en a réellement besoin, ordonner 20 heures de travail supplémentaire par mois. Si l'on se rallie à la théorie de l'exigence du permis, l'autorité peut bien évidemment autoriser les employeurs de la branche considérée à ordonner 20 heures de travail supplémentaire par mois, mais seulement dans la mesure où l'employeur, de cas en cas, fait la démonstration du besoin. En particulier, dans le régime sans permis, l'employeur pourrait user de cette faculté uniquement dans le but de ne pas augmenter son personnel. En revanche, dans le régime avec permis, il devrait démontrer une autre raison pour obtenir l'autorisation.

6. Travail à domicile

Dans un Message du 19 février 1980, le Conseil fédéral a présenté un projet de revision de la loi sur le travail à domicile de 1940. Il est intéressant pour qui veut l'examiner avec l'œil du généraliste. Il y a quelques nouveautés. En particulier, on remarquera l'article 4, introduisant le principe de l'égalité des salaires entre le travailleur à domicile et le travailleur dans l'entreprise, particularité dans le droit suisse. Le juge civil pourra être appelé à opérer la vérification de l'équivalence, par le biais de l'article 342 II CO. L'inspecteur du travail devra intervenir lui, d'office.
C'est un premier pas qui permettra d'exercer ce genre d'activité, avant que les tribunaux soient amenés à faire la même démarche pour la question de l'égalité de salaire entre homme et femme, pour autant que le peuple et les cantons veuillent bien modifier la Constitution fédérale. Cette égalité remplace le régime antérieur du salaire minimum qui était rendu possible par la loi sur le travail à domicile de 1940, mais qui n'est pas utilisée à ce jour. Il s'agissait, à l'époque, d'une sorte de mesure de police (ou de politique sociale) à laquelle le Conseil fédéral propose de renoncer. Cela ne signifie pas que le problème du salaire minimum ne reste pas posé. A part cela, il nous semble qu'il faille passablement de bonne volonté pour trouver de grandes nouveautés dans ce projet de loi. Les garanties qu'il propose se trouvent pour la plupart déjà dans le Code

des obligations, soit expressément mentionnées sous la rubrique du contrat de travail à domicile, soit applicables en vertu de l'article 355. La différence la plus importante est que certaines règles, relevant jusqu'ici exclusivement du droit privé, seront prévues parallèlement par le droit public. Ainsi, si le travailleur n'acquiert pas de nouveaux droits, l'Etat se voit imposer une nouvelle obligation, celle de l'intervention d'office dans des domaines inhabituels comme ceux du montant du salaire ou du calcul des frais.
C'est le lieu de relever, tout en le regrettant, un phénomène spécifique au droit du travail. Le système du travail à domicile peut répondre à des besoins réels des travailleurs et des employeurs.
Mais il devrait se borner à cela. Malheureusement, il a été utilisé dans d'autres buts, principalement dans celui d'assurer un «volant de chômage». Il appartiendra par conséquent à l'Etat d'intervenir pour éviter que l'institution soit utilisée dans le but pour lequel elle n'est pas faite. Mais on ne doit pas se faire d'illusions. Les tentatives d'échapper aux contraintes ne disparaîtront pas pour autant, et d'une certaine manière, le travail temporaire est prêt à remplacer le travail à domicile dans ce domaine.

7. Indexation

L'année 1980 aura été mouvementée dans le domaine de l'indexation. Tout d'abord, parce que les statistiques de l'année 1979, récemment connues, ont révélé que l'indice des prix avait crû plus rapidement que celui des salaires (5% et 3,5%; voir *La Vie économique,* 1980, p. 385). Cela signifie que le niveau de vie des salariés a régressé. Il s'agit là d'une question complexe, dans la mesure où aucune disposition légale n'impose l'indexation des salaires, mais où parallèlement, dans la Constitution (article 34^{quater}), il est exigé que les rentes AVS soient indexées. A la limite, pourrait se présenter cette contradiction selon laquelle on devrait imposer un prélèvement accrû de cotisations sur des salaires dont la valeur réelle diminue, pour garantir le maintien du pouvoir d'achat des rentes de l'AVS-AI.
Ensuite, une importante sentence a été rendue par le Tribunal arbitral horloger le 12 septembre 1980, condamnant les employeurs de cette branche à compenser le renchérissement en faveur des travailleurs soumis. Elle est, pour le juriste, surtout intéressante au plan du principe. En effet, elle montre qu'une revendication peut être satisfaite sans que soient utilisés des moyens de combat. Mais il convient de le préciser: pour que le régime de paix du travail se trouve vraiment légitimé, il est nécessaire que les parties se plient à la sentence, qu'en 1980, les employeurs respectent le jugement du 12 septembre comme les syndicats l'avaient fait, en 1976, pour celui du 7 octobre qui était défavorable aux travailleurs.

8. Conclusions

La justification de l'intervention de l'Etat dans le domaine du travail réside dans le but visé de protéger la partie la plus faible. Mais si l'intervention existe au plan législatif, l'application est difficile.

a) En période de plein emploi, le rôle des contrôleurs, des inspecteurs, est réduit. En effet, le rapport de force est de telle nature qu'il contribue à protéger le salarié.

b) En période de récession, l'intervention est freinée par cette espèce de crainte que des exigences supplémentaires contribuent à diminuer l'emploi; on débouche même, par de tels raisonnements, sur des aberrations.

c) Enfin, ceux des travailleurs qui ont le plus besoin de protection sont ceux vis-à-vis desquels l'intervention est la plus difficile. Il s'agit de ce que l'on pourrait appeler les marginaux, pour lesquels un effort de législation semble nécessaire. Les travailleurs de l'agriculture, de l'horticulture, ceux des entreprises familiales, les travailleurs à domicile, les travailleurs temporaires, ceux que l'on nomme les auxiliaires sont insuffisamment protégés. Toute mesure adoptée dans ce domaine devrait tenir compte de cet état de fait.